ARBETS MARKNADS STRIDEN

III

SOU
1988:49

Statens offentliga utredningar
1988:49
Arbetsmarknadsdepartementet

Arbetsmarknads-striden III

Gränstvister
Stridsåtgärder mot småföretag

En kartläggning av arbetsmarknadskonflikter
i det moderna samhället
Stockholm 1988

Beställningsadress:
Allmänna Förlaget
Kundtjänst
106 47 STOCKHOLM
Tel: 08/739 96 30
Informationsbokhandeln
Malmtorgsgatan 5

Allmänna Förlaget har utgivit en bibliografi över SOU och Ds som omfattar även 1981—1987. Den kan köpas från förlagets Kundtjänst, 106 47 STOCKHOLM.
Best. nr. 38-12078-X

Beställare som är berättigade till remissexemplar eller friexemplar kan beställa sådana under adress:

Regeringskansliets förvaltningskontor
SOU-förrådet
103 33 Stockholm
Tel. 08/763 23 20 Telefontid 8.10—12.00 (externt och internt)
08/763 10 05 12.00—16.00 (endast internt)

Produktion
Allmänna Förlaget
Omslag Ad Sum
ISBN 91-38-10231-5
ISSN 0375-250X
Svenskt Tryck Stockholm 1988 819607

Till statsrådet och chefen för arbetsmarknadsdepartementet

Den 3 december 1981 beslöt regeringen att låta utföra en allsidig karläggning av de arbetsrättsliga aspekterna på arbetskonflikter. Utredningen överlämnade i april 1984 delbetänkandena SOU 1984:18-19. Arbetsmarknadsstriden; en kartläggning omfattande arbetsmarknadsstriden i stort med de olika förutsättningar som gäller för denna och med de olika inslag som striden företer. Det var i första hand de reguljära avtalsrörelserna mellan de etablerade organisationerna på arbetsmarknaden som studerats från stridsåtgärdssynpunkt. Härvid ägnades frågan om samhällsfarligheten av stridsåtgärder särskild uppmärksamhet.

Konfliktutredningen har därefter fortsatt sitt kartläggningsarbete på några speciella områden. Samhällsutvecklingen har lett till att några sådana kommit i blickpunkten för den politiska debatten och därför bedömts angelägna att närmare belysa. Det är här fråga dels om gränstvister mellan fackliga organisationer på arbetstagarsidan som inte sällan leder till mot arbetsgivaren riktade stridsåtgärder, dels blockader mot småföretag utan anställda eller med bara oorganiserad anställd arbetskraft.

Till sekreterare för det fortsatta utredningsarbetet förordnades den 1 december 1984 numera förbundsjuristen Roland Bergkvist. Hovrättsassesorn Håkan Lavén har fortsatt att som expert biträda utredningen.

Konfliktutredningen överlämnar härmed betänkandet SOU 1988:00. Arbetsmarknadsstriden; en kartläggning av gränstvister mellan fackliga organisationer och stridsåtgärder mot småföretag. Kapitlet i del III om gränstvister överlämnades i särtryck i december 1987 till statsrådet och har i föreliggande utgåva kompletterats med redogörelse för förslag till ny organisationsplan för TCO. Utredningen anser sig härmed ha slutfört sitt uppdrag och betänkandena är därför utredningens slutbetänkanden.

Konfliktutredningen har tillställt arbetsmarknadens parter ett formulär - intaget som särskild bilaga i del IV - med begäran om synpunkter på olika problem sammanhängande med den fortsatta kartläggningen. I samband härmed har organisationerna inbjudits att muntligen framföra sina synpunkter i ämnena. Följande inbjudna organisationer har deltagit i överläggningar med utredningen och till denna överlämnat skriftliga redogörelser för sina övervägande, nämligen LO, TCO, KTK, PTK, SACO/SR jämte karteller, SAF, SKTF, SIF, CF, SALF, HTF, Fastighets, Fabriks, Byggnads, Transport, SRAT, Metall, TLI, Kommunal, Hamnarbetarförbundet, SAC, Målarförbundet och SHIO. Överläggningar har dessutom ägt rum med Sjöfolksförbundet, Sveriges Redareförening, SSF, TA, ST, SF, TCO-S, JUSEK och SSR. På initiativ av utredningen har Allmänna gruppen och BA lämnat skrifliga redogörelser i ämnet.

De betänkanden som nu läggs fram består liksom de tidigare (delarna I och II) av två delar. Del III innehåller sammanfattningar av utredningsmaterialet, arbetsmarknadsparternas synpunkter och värderingar i fråga om aktualiserade problem samt utredarens problemanalyser. Del IV upptar hela utredningsmaterialet som tagits fram under kartläggningen och som legat till grund för överläggningarna med arbetsmarknadens organisationer. Hit hör arkiverat skriftligt material från förhandlingarna mellan SAF och LO om 1938 års huvudavtal.

Liksom tidigare betänkanden är de nu framlagda avsedda att fylla syftet att vara en allmän informationskälla på viktiga områden av arbetsmarknaden med skeenden som det kan vara svårt att överblicka och att förstå i sina enskilda detaljer. De bör också kunna användas i utbildningssammanhang och utgöra utgångspunkt för fortsatta forskningsinsatser.

Stockholm i november 1988

Sven-Hugo Ryman

/Roland Bergkvist

Innehåll

I. Gränstvister

1. Inledning 15

2. Arbetstagarorganisationerna. Huvuddrag i deras utveckling . 17
2.1 LO 17
2.2 TCO 19
2.3 SACO/SR 20
2.4 PTK 21
2.5 SALF 21
2.6 Den offentliga sektorn 24
2.7 SAC. 25
2.8 Hamnarbetareförbundet 26

3. Organisationsplaner och stadgar på arbetstagarsidan . . . 29
3.1 Inledning 29
3.2 LO 29
3.2.1 Allmänt om 1981 års organisationsplan 29
3.2.2 Industriförbund ./. industriförbund 30
3.2.3 Industriförbund ./. Kommunal och SF 31
3.2.4 Underentreprenader. 33
3.2.5 Andra problem och sammanfattning 34
3.2.6 LOs stadgar 34
3.3 TCO 35
3.3.1 1955 års organisationsplan 35
3.3.2 TCOs stadgar 35
3.3.3 Överenskommelse 1986 mellan sju TCO- förbund i gränsfrågor. 36
3.3.4 Förslag till ny organisationsplan. 36
3.4 SACO/SR 38
3.4.1 1985 års organisationsplan 38
3.4.2 SACO/SRs stadgar 39

4. Gränsöverenskommelser på arbetstagarsidan 41
4.1 Inledning 41
4.2 Gränsöverenskommelser inom LO 41

4.3 Gränsöverenskommelser inom TCO 43
4.4 Gränsöverenskommelser inom SACO/SR 45
4.5 Gränsöverenskommelser mellan LO- och TCO-förbund . 45
4.6 Gränsöverenskommelser mellan TCO- och SACO/SR-förbund 49

5. SAF 51

6. **Olika slag av gränstvister** 55
6.1 Inledning 55
6.2 Gränstvister mellan LO-förbund 55
6.2.1 Ortopedtekniska hjälpmedel 55
6.2.2 Kafferosterier och kryddfabriker 56
6.2.3 Betongpumpning 56
6.2.4 Schaktmaskiner och lastbilar 57
6.2.5 Hamnarna 58
6.2.6 Gruvtransporter 60
6.2.7 Tryckta påsar av plast 61
6.2.8 Teli 62
6.3 Gränstvister mellan TCO-förbund 66
6.3.1 Göteborgs hamn 66
6.3.2 Sveriges Radio-TV 67
6.3.3 Teli 69
6.4 Gränstvister mellan LO-förbund och TCO-förbund . . . 69
6.4.1 Virkesmätare 69
6.4.2 Terminaler för färjetrafik 70
6.5 Gränstvister mellan LO- och TCO-förbund och SACO/SR-förbund 74
6.6 Gränstvister mellan fristående förbund och förbund inom en centralorganisation 72
6.6.1 Malmö stadsteater 72
6.6.2 Driftspersonal 74
6.6.3 SAC 75

7. Rättsliga synpunkter 77
7.1 Inledning 77
7.2 Internationella åtaganden på förenings- och förhandlingsrättens områden 77
7.2.1 Inledning 77
7.2.2 ILO-konventionerna nr 87 och nr 98 78
7.2.3 Europarådets konvention och stadgar 79
7.2.4 Europadomstolen 81
7.3 Om rätten till stridsåtgärder för att få till stånd ett konkurrerande kollektivavtal 82
7.3.1 Rättsläget allmänt 82
7.3.2 Arbetstagarorganisationen får inte själv vara bunden av fredsplikt 83

7.3.3 Stridande enskilda medlemmar får inte heller vara bundna av fredsplikt 84
7.3.4 Sympatiåtgärder är tillåtna 86
7.4 Förhållandet mellan konkurrerande kollektivavtal . . . 89
7.4.1 Allmänna utgångspunkter 89
7.4.2 Allmänt kollektivavtal ./. specialavtal 89
7.4.3 Allmänt kollektivavtal ./. allmänt kollektivavtal . 90
7.4.4 Synpunkter i doktrinen 97

8. Gränstvister i lagstiftningssammanhang 99
8.1 Inledning 99
8.2 Arbetsrättskommitténs betänkande 99
8.3 Propositionen 1975/76:105 103
8.4 Nya arbetsrättskommitténs betänkande 104
8.5 Riksdagen efter 1976 104

9. Arbetsmarknadsparternas överväganden 105
9.1 Inledning 105
9.2 LO 105
9.3 TCO 106
9.4 SACO/SR 107
9.5 PTK 107
9.6 TCO-S 107
9.7 KTK 108
9.8 Byggnads 108
9.9 Fabriks. 109
9.10 Fastighets 109
9.11 Kommunal 109
9.12 Metall 110
9.13 Transport 111
9.13.1 Transport ./. Byggnads, SF 111
9.13.2 Transport ./. Kommunal 111
9.13.3 Transport ./. Handels 112
9.13.4 Transport ./. Fabriks 113
9.14 HTF 113
9.15 SALF 114
9.16 SIF 115
9.17 SKTF 115
9.18 CF 117
9.19 SRAT 117
9.20 TLI 118
9.21 SAC. 118

10. Sammanfattning 121
10.1 Gränstvisternas yttre orsaker 121
10.1.1 Produktionsförändringar 122
10.1.2 Organisationsförändringar 123

10.1.3 Missnöjesyttringar och andra motsättningar . . . 125
10.2 Gränstvister från organisationspolitiska synpunkter . . . 127
10.2.1 Gränstvister inom LO 127
10.2.2 Gränstvister inom TCO. 128
10.2.3 Gränstvister inom SACO/SR. 129
10.2.4 Gränstvister mellan förbund inom olika centralorganisationer 129
10.3 Olika metoder att lösa gränstvister 132
10.3.1 Inledning 132
10.3.2 Behandlingen av gränstvister inom LO 132
10.3.3 Behandlingen av gränstvister inom TCO 133
10.3.4 Behandlingen av gränstvister inom SACO/SR . . 134
10.3.5 Behandlingen av gränstvister mellan förbund tillhörande olika centralorganisationer 134
10.3.6 Särskild beredningsgrupp på den offentliga sektorn 135
10.3.7 Allmänt om gränsöverenskommelsernas uppbyggnad 135
10.4 Stridsåtgärder i gränstvister 136
10.4.1 Inledning 136
10.4.2 Fristående organisationer 136
10.4.3 Förbund inom samma centralorganisation . . . 138
10.4.4 Förbund inom olika centralorganisationer . . . 139

11. Problemanalys 141
11.1 Inledning 141
11.2 Centralorganisationernas ställning och betydelse 141
11.3 Gränsöverenskommelsernas betydelse 143
11.4 Huvudavtalens betydelse 144
11.5 Lagstadgad fredsplikt i gränstvister? 145

II. Stridsåtgärder mot småföretag

12 Inledning 149

13 Historik. 151
13.1 1900-1933 151
13.2 Trettonmannakommissionens förslag 1934 152
13.3 Propositionen 1935:31 med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder 154
13.4 Riksdagsbehandlingen av propositionen 1935:31 . . . 157
13.5 Huvudavtalet 1938 mellan SAF och LO 157
13.6 1939-1975 159
13.7 1976 års lagstiftning. 159
13.8 1977-1987 160

14 Användningen av stridsåtgärder mot småföretag 163
14.1 Inledning 163
14.2 Småföretagsverksamhetens omfattning 163
14.3 Antalet blockader under senare tid inom Byggnads, Målareförbundets och Transportområden 164
14.4 Exempel på blockader mot småföretag under senare tid. 165

15 Särskilda avtalsvillkor för småföretagare 173
15.1 Inledning 173
15.2 Byggnads 173
15.3 Elektrikerförbundet. 174
15.4 Fabriks 174
15.5 Handels 175
15.6 Hotell- och Restaurang 175
15.7 Metall 175
15.8 Målareförbundet. 175
15.9 Transport 177
15.10 Hängavtalen allmänt 177

16 Arbetsmarknadsparternas överväganden 179
16.1 Inledning 179
16.2 LO 179
16.3 TCO. 179
16.4 PTK 179
16.5 Fabriks 180
16.6 Fastighets 180
16.7 Kommunal 180
16.8 Metall 180
16.9 HTF. 180
16.10 SALF 180
16.11 Byggnads 181
16.12 Målarna 183
16.13 Transport 184
16.14 SAF 185
16.15 SHIO 186

17 Gällande rätt 189
17.1 Stridsåtgärder. 189
17.1.1 MBL 189
17.1.2 Huvudavtalen 189
17.2 Kollektivavtalets innehåll och räckvidd 190
17.2.1 MBL 190
17.2.2 Rättsfall från AD 190
17.3 3 kapitlet avtalslagen. 212
17.3.1 Inledning 212
17.3.2 Bestämmelserna i 3 kapitlet 212
17.3.3 Rättsfall från AD 213

18 Sammanfattning och problemanalys 229
18.1 Inledning 229
18.2 Företag utan eller med ett fåtal anställda 230
18.3 Familjeföretag och vissa andra småföretag enligt gällande huvudavtal 230
18.4 Familjeföretag och vissa andra småföretag utom området för gällande huvudavtal 231
18.5 Problemställningar 232
18.6 Företagare som själva arbetar i den egna rörelsen . . . 234
18.6.1 Inledning 234
18.6.2 Olika företagsformer 235
18.6.3 Rättspraxis 236
18.6.4 Problemanalys 239
18.7 Särskilda avtalsvillkor 240
18.7.1 Inledning 240
18.7.2 Organisationsklausuler 241
18.7.3 Försäkringsklausuler 241
18.7.4 Andra särskilda klausuler 242
18.7.5 Rättspraxis 242
18.7.6 Problemanalys 243

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AKU	SCBs Arbetskraftsundersökning
Allmänna gruppen	Svenska Arbetsgivareföreningens allmänna grupp
AMF	Arbetsmarknadsförsäkringar
ATF	Apotekstjänstemannaförbundet
BA	Biltrafikens Arbetsgivareförbund
Beklädnads	Svenska Beklädnadsarbetareförbundet
Bleck- och Plåt	Svenska Bleck- och plåtslagareförbundet
Byggförbundet	Byggentreprenörerna
Byggnads	Svenska Byggnadsarbetareförbundet
CF	Sveriges Civilingenjörsförbund
CR	Civilekonomernas Riksförbund
DKTS	De kommunala trafikföretagen
Ds	Departementspromemoria
Elektrikerförbundet	Svenska Elektrikerförbundet
Fabriks	Svenska Fabriksarbetareförbundet
Fastighets	Fastighetsanställdas Förbund
FCTF	Försvarets Civila Tjänstemannaförbund
FTF	Försäkringstjänstemannaförbundet
GA	Grafiska Arbetsgivareförbundet
Grafiska	Grafiska Fackförbundet
Gruv	Svenska Gruvindustriarbetareförbundet
Hamnarbetareförbundet	Svenska Hamnarbetareförbundet
Handels	Handelsanställdas förbund
HAO	Handelns Arbetsgivareorganisation
Hotell- och Restaurang	Hotell- och Restauranganställdas Förbund
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
JUSEK	Förbundet för jurister, samhällsvetare och ekonomer
KAB	Sveriges Kooperativa och Allmännyttiga Bostadsföretags Förhandlingsorganisation
KAL	Lagen om kollektivavtal

KFO	Kooperationens Förhandlingsorganisation
Kommunal	Svenska Kommunalarbetareförbundet
KTK	Kommunaltjänstemannakartellen
Lantarbetare-förbundet	Svenska Lantarbetareförbundet
LAS	Lag om anställningsskydd
Livs	Svenska Livsmedelsarbetareförbundet
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	Lagen om offentlig anställning
Läkarförbundet	Sveriges Läkarförbund
MAF	Motorbranschens Arbetsgivareförbund
MBL	Lagen om medbestämmande i arbetslivet
Metall	Svenska Metallindustriarbetareförbundet
Målareförbundet	Svenska Målareförbundet
PAF	Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund
Pappers	Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
Prop	Regeringens proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
SAC	Sveriges Arbetares Centralorganisation
SACO/SR	Centralorganisationen SACO/SR
SACO/SR-S	SACO/SRs förhandlingskartell för förbund med medlemmar som har statligt reglerade tjänster
SACO/SR-K	SACO/SRs förhandlingskartell för anslutna förbund med kommunalt anställda medlemmar
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund
SAV	Statens arbetsgivarverk
SBmf	Svenska Bankmannaförbundet
SCB	Statistiska centralbyrån
SDF	Svenska Driftspersonalförbundet
SERAF	Schaktentreprenörernas Arbetsgivareförbund
SF	Statsanställdas Förbund
SFO	Arbetsgivareföreningen SFO
SHIO	SHIO-familjeföretagen numera Småföretagen Riksorganisation AB
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
SJF	Svenska Journalistförbundet
SJTF	Svenska Järnvägstjänstemannaförbundet
Skogs	Svenska Skogsarbetareförbundet
SKTF	Svenska Kommunaltjänstemannaförbundet
SLA	Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet
SLF	Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet
SNI	Svensk näringsgrensindelning
SOU	Statens offentliga utredningar
SPF	Svenska polisförbundet

SRAT	SACO/SRs Allmänna Tjänstemannaförbund
SSF	Sveriges Stuvareförbund
SSR	Sveriges Socionomers, Personal- och förvaltningstjänstemäns Riksförbund
ST	Statstjänstemannaförbundet
SULF	Sveriges Universitetslärareförbund
TA	Tidningarnas Arbetsgivareförbund
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
TCO-S	TCOs statstjänstemannasektion
TF	Svenska Teaterförbundet
TLI	Ingenjörsförbundet TLI
TR	Teatrarnas Riksförbund
Transport	Svenska Transportarbetareförbundet
Trä	Svenska Träindustriarbetareförbundet
VF	Sveriges Verkstadsförening

ICFO	Kooperativa Förbundets Tjänstemannaförbund
Kommunal	Svenska Kommunalarbetareförbundet
KTK	Kooperativa Förbundets Tjänstemannaförbund
Lantarbetare-förbundet	Svenska Lantarbetareförbundet
LAS	Lag om anställningsskydd
Läv	Svenska Livsmedelsarbetareförbundet
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	Lagen om offentlighet och sekretess
Läkarförbundet	Sveriges Läkarförbund
MAF	Motorbranschens Arbetsgivareförbund
MBL	Lagen om medbestämmande i arbetslivet
Metall	Svenska Metallindustriarbetareförbundet
Målareförbundet	Svenska Målareförbundet
PAF	Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund
Pappers	Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
Prop	Regeringens proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
SAC	Sveriges Arbetares Centralorganisation
SACO/SR	Centralorganisationen SACO/SR
SACO/SR-S	SACO/SR:s förhandlingskartell för förbund med medlemmar som har statligt reglerade tjänster
SACO/SR-K	SACO/SR:s förhandlingskartell för ansluta förbund med kommunalt anställda medlemmar
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledarförbund
SAV	Statens arbetsgivarverk
Sbmf	Svenska Bankmannaförbundet
SCB	Statistiska centralbyrån
SDF	Svenska Driftspersonalförbundet
SERAF	Serviceentreprenörernas Arbetsgivareförbund
SF	Statsanställdas Förbund
SFO	Arbetsgivareföreningen SFO
SHIO	SHIO-familjeföretagen numera Småföretagen Riksorganisation AB
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
SJF	Svenska Journalistförbundet
SJTF	Svenska Järnvägstjänstemannaförbundet
Skogs	Svenska Skogsarbetareförbundet
SKTF	Svenska Kommunaltjänstemannaförbundet
SLA	Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet
SLF	Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet
SNI	Svensk näringsgrensindelning
SOU	Statens offentliga utredningar
SPF	Svenska polisförbundet

I Gränstvister

1 Inledning

Centralorganisationerna LO, TCO och SACO/SR företräder i dag det helt övervägande flertalet arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. TCO och SACO/SR har bildat karteller för förhandlings-och avtalsverksamheten, nämligen PTK, TCO-S, SACO/SR-S, KTK och SACO/SR-K. Vid sidan av dessa organisationer finns bland några andra SAC och Hamnarbetareförbundet.

På den privata sektorn sluter varje förbund inom LO och PTK kollektivavtal med motsvarande förbund på arbetsgivarsidan. Dessa förbundsavtal täcker var för sig ett avtalsområde. Andra självständiga avtalsområden på denna sektor finns inom bank- och försäkringsväsendet. SBmf och FTF som tillhör TCO men står utanför PTK sluter egna avtal med arbetsgivarsidan.

På den offentliga sektorn bildar staten ett eget avtalsområde genom att SAV sluter gemensamma kollektivavtal med SF, TCO-S och SACO/SR-S på arbetstagarsidan. Kommuner och landsting har kollektivavtal och därmed olika avtalsområden med var och en av sina motparter på arbetstagarsidan, nämligen Kommunal, KTK och SACO/SR-K.

Arbetsgivarsidan är i allmänhet ense med arbetstagarsidan om att det som regel bör finnas bara ett kollektivavtal på varje avtalsområde. I gränstvister på arbetstagarsidan är som regel tre parter inblandade, en arbetsgivare och två arbetstagarförbund. Tvisterna gäller vilket av förbunden som skall ha organisations- och avtalsbehörigheten på det omstridda området.

Som organisationsbildningen ser ut i vårt land har centralorganisationerna en stor betydelse vid gränstvister mellan arbetstagareförbund. Endast undantagsvis är ett fristående förbund inbegripet i en sådan tvist, och när det sker finns på motsidan ett förbund tillhörande en centralorganisation. I det följande skall behandlas gränstvister mellan fackliga organisationer på arbetstagarsidan. Det är praktiskt taget bara på arbetstagarsidan som stridsåtgärder tillgrips i syfte att söka lösa gränstvister. Denna sida är också huvudsakligen styrande i fråga om organisationsutvecklingen på arbetsmarknaden. Gränsproblem på arbetsgivarsidan kommer att beröras bara i den utsträckning som motiveras av sammanhang eller behövs för förståelse av problemen på arbetstagarsidan.

För att ge en allmän bakgrund till gränstvisterna följer emellertid först redogörelser för organisationernas utveckling, deras organisationsplaner, stadgar och gränsöverenskommelser.

2 Arbetstagarorganisationerna Huvuddrag i deras utveckling

2.1 LO

Arbetarnas fackförbund var ursprungligen sammanslutningar av lokala fackföreningar. Den enskilde arbetaren blev medlem i avdelningen. Tyngdpunkten kom att förskjutas till förbunden som de egentliga organisationerna av arbetare. LO bildades 1898 i syfte att stärka förbundens ställning gentemot arbetsgivarna och har undan för undan fått vidgade uppgifter. LO är i dag huvudorganisation för 24 medlemsförbund och utövar den centrala ledningen av dem genom kongressen, representantskapet och landssekretariatet.

Enligt stadgarna är LO:s uppgift att centralt leda fackföreningsrörelsens strävanden att tillvarata arbetstagarnas intressen på arbetsmarknaden och inom näringslivet. LO skall arbeta för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati. För att kunna fullfölja denna uppgift skall LO verka för att arbetstagare enligt gällande organisationsplan sammansluts i landsomfattande förbund, att de anslutna förbundens verksamhet bedrivs efter enhetliga linjer och under solidarisk samverkan och att arbetstagarnas intressen i rättsliga och samhällspolitiska frågor tillvaratas.

Förbunden sluter själva bindande kollektivavtal med motsvarande organisation på arbetsgivarsidan. Förekommer centrala förhandlingar träffas förbundsavtalen inom ramen för de rekommendationsuppgörelser varom LO i förekommande fall kan enas med SAF och SFO.

Då LO bildades 1898 fanns det mer än 40 medlemsförbund. Flertalet av dem var utpräglade yrkesförbund. Redan vid 1909 års kongress beslöt LO om en successiv övergång till industriförbund. Landssekretariatet och förbundens styrelser blev ålagda att verka för genomförandet. Vid 1912 års kongress godkändes ett förslag om 22 förbund uppbyggda enligt industriförbundsprincipen. Genomförandet skulle emellertid inte få ske genom tvångsåtgärder mot dittills självständigt verkande förbund. Planen visade sig inte kunna förverkligas och vid 1926 års kongress antogs en ny plan som omfattade 34 förbund. I 1951 års organisationsplan upptogs 38 av de 44 då till LO anslutna förbunden. Den efterföljdes av 1966 års plan med 22 förbund. LOs nuvarande organisationsplan från 1981 omfattar 21 förbund organiserade i huvudsak efter industriförbunds-

principen. Inom byggnadsindustrin finns i överensstämmelse härmed på organisationsplanen upptaget bara ett av de till LO hörande fyra förbunden, nämligen Byggnads. De övriga tre - Bleck- och Plåt, Elektrikerförbundet och Målareförbundet - har ännu inte förverkligat LOs strävan att de skall gå samman med Byggnads. Två förbund, Kommunal och SF, är huvudsakligen uppbyggda enligt ägandeprincipen.

Enligt alltjämt gällande uttalanden från tidigare kongresser innebär *industriförbundsprincipen* följande. Ett förbund bör omfatta alla arbetare som är sysselsatta inom samma industri. Smärre grupper inom en industri ansluts till det förbund som företräder huvudstyrkan. Detta gäller även om de övriga verksamheterna tillsammans är större än den huvudsakliga. Industriförbundsprincipen bygger således på en huvudsaklighetsregel. Förbundsavtalen eller riksavtalen kommer därmed att innehålla bestämmelser för flera olika personalgrupper. En industri bestäms närmare av "den omfattning kollektivavtalen praktiskt och rättvisligen anses böra ha". Av lämplighetsskäl är dock mindre företag och branscher som är beroende av varandra eller likartade sammanförda inom ett förbund.

Vidare anges att huvudsyftet med industriförbundsprincipen har varit att bara ett förbund bör svara för lönerörelsen på en arbetsplats. Detta innebär emellertid inte att arbetare hos samma arbetsgivare ovillkorligen skall sammanföras till en organisation. Detta kan exempelvis inte ske då ett företag driver fabriker av helt olika slag. Som ledstjärna i gränsfall då tvister kan uppkomma gäller att arbetare vid samma företag alltid bör tillhöra samma förbund så långt detta kan ske utan intrång i annat förbunds rätt att enhetligt reglera förhållandena inom sitt arbetsområde. Utöver det rent organisatoriska samarbetet bör man enligt ett uttalande från 1926 års kongress söka åstadkomma former för ett intimt samarbete mellan förbunden vid planläggning och reglering av arbetsvillkoren.

Industriförbundsprincipen har alltså inte kunna genomföras fullt ut. Frånsett byggnadsindustrin nämns som exempel på typfall när flera LO-förbund samtidigt har avtal med ett och samma företag större bensinstationer med arbetstagare från Transport och Handels. Härtill kommer att vissa industriförbund ligger varandra så nära i fråga om industrins inriktning att tvist kan uppstå om avtalsbehörigheten. Flytande gränser finns exempelvis mellan Metall, å ena sidan, samt Fabriks och Byggnads, å den andra.

Ägandeprincipen innebär att äganderättsförhållandena på arbetsgivarsidan bestämmer organisationstillhörigheten på arbetstagarsidan. Inte heller denna princip tillämpas dock fullt ut. Statlig och kommunal förvaltning liksom i stor omfattning statens och kommunernas affärsdrivande verksamhet tillhör SFs och Kommunals organisationsområden, medan som regel anställda vid statligt ägda industriföretag drivna i bolagsform samt kommunala bostadsbolag och stuveribolag organiseras av vederbörande industriförbund.

Vid 1986 års kongress tillsatte LO en utredning som skulle göra en översyn av organisationsplanen till nästa kongress.

2.2 TCO

TCO bildades 1944 genom sammanslagning av De anställdas centralorganisation (DACO) som tillkommit 1931 för privatanställda tjänstemän och den 1937 för stats- och kommunaltjänstemän bildade sammanslutningen TCO. Till TCO är i dag anslutna 21 förbund, och TCO utövar den centrala ledningen av dem genom kongressen, representantskapet och styrelsen.

Enligt stadgarna är TCOs uppgift att centralt leda tjänstemannarörelsen och att tillvarata tjänstemannagruppernas samfällda ekonomiska och sociala intressen. TCO skall verka för effektiva fackliga tjänstemannaorganisationer genom organisationsplaner och andra åtgärder, värna och utveckla förenings- och förhandlingsrätten, tillvarata tjänstemännens samfällda intressen i förhållande till statsmakterna och företräda de anslutna organisationerna i gemensamma angelägenheter.

Bland TCO-förbunden finns både industriförbund (vertikalförbund enligt TCOs benämning) och yrkesförbund. Industriförbunden är elva till antalet, och sju av dem har till övervägande delen medlemmar på den privata sektorn. De största industriförbunden är SIF, HTF och SKTF. Yrkesförbunden är tio, av vilka tre är verksamma på den privata sektorn. Till yrkesförbunden hör exempelvis SALF, SPF och SJF. SALF har medlemmar både på den offentliga och på den privata sektorn.

Tjänstemannarörelsens snabba och starka utveckling i vårt land har ökat betydelsen av samverkanfrågorna inom TCO. Från början hade förbunden själva hand om det direkta förhandlingsarbetet, medan TCO bevakade samhällsfrågor, arbetade med organisationsfrågor och svarade för vissa gemensamma uppgifter i övrigt, främst information och utbildning. Utvecklingen har sedan följt i huvudsak två linjer. Antalet förbund har minskat och karteller har bildats för förhandlingsverksamheten.

Under TCO:s första år hade organisationen som mest 48 anslutna förbund. Ännu i början av 1960-talet uppgick antalet förbund till 36. Därefter har antalet sjunkit för att vid 1985 års kongress uppgå till 20. Sedan SALF åter anslutits till TCO är det nuvarande antalet 21. Den första förhandlingskartellen kom till vid 1967 års kongress då TCO-S fick egna stadgar och en självständig ekonomi. Nästa steg var att PTK bildades genom ett kongressbeslut 1973. Utvecklingen fullföljdes vid 1976 års kongress då det tidigare TCO-K ombildades till KTK med egna stadgar och egen ekonomi.

TCO:s huvuduppgift är sålunda alltjämt att svara för centralorganisationens samlade intressen - samhällsbevakning i vid mening - medan kartellernas uppgift är att svara för förhandlingsverksamheten. Även organisationsfrågor tillhör TCOs beslutsområde, däribland gränstvister mellan medlemsförbund. Till kartellverksamheten finns anledning att återkomma.

Enligt ett principprogram som antogs efter 1955 års kongress och som alltjämt i huvudsak gäller som TCOs organisationsplan strävar man inom TCO efter en ordning där bara en tjänstemannaorganisation upp-

träder gentemot en enhetlig arbetsgivarpart. Staten utgör en enhetlig sådan part. Kommunerna utgör formellt inte en enhetlig arbetsgivarpart men de samarbetar intimt, och vid en bedömning av organisationsfrågorna bör kommunerna därför likställas med en enhetlig arbetsgivarpart. Företag som drivs i privaträttsliga former utgör en tredje grupp. Självständiga organisationer bör finnas för dels statstjänstemän, dels kommunaltjänstemän, dels privata tjänstemän.

Våren 1984 bildades ett samverkansorgan mellan TCO, TCO-S, KTK och PTK för informations- och åsiktsutbyte i gemensamma frågor. I den överenskommelse som låg till grund för samverkansorganet slog man fast att TCO hade att företräda sina förbunds gemensamma intressen i förhållande till riksdag, regering, departement och myndigheter, att kartellerna hade att företräda sina förbunds gemensamma intressen i förhållande till avtalsmotparterna och att TCO jämte kartellerna hade intresse av samverkan i frågor där lag och avtal berörs samtidigt.

Vid 1985 års kongress beslöt TCO att tillsätta en utredning för översyn av organisationsplanen. Översynen är klar och 1989 års kongress kommer att ta ställning till förslag om ny organisationsplan.

2.3 SACO/SR

SACO/SR kom till 1975 genom sammanslagning av Sveriges akademikers centralorganisation (SACO) och Statstjänstemännens riksförbund (SR). SR hade bildats 1946 genom att Trafiktjänstemännens riksorganisation gått samman med Sveriges statstjänstemannaförbund, en centralorganisation för högre civila och militära tjänstemän. Till SACO/SR är i dag anslutna 25 förbund. Den centrala ledningen av dem utövar kongressen, ordförandekonferensen och styrelsen. Förbunden är yrkesförbund eller examensförbund. Privatanställda och offentliganställda inom samma yrke eller med samma utbildning är organiserade gemensamt i ett förbund.

Liksom TCO är SACO/SR ingen förhandlingsorganisation. Som centralorganisation skall SACO/SR bevaka medlemsgruppernas fackliga, sociala och ekonomiska intressen, verka för samordning av förbundens verksamhet och företräda förbunden i gemensamma frågor. Arbetet med förhandlingar och avtal sköts antingen av karteller eller av fristående förbund. För statsanställda förhandlar SACO/SR-S, för kommunalanställda SACO/SR-K och för privatanställda PTK. Läkarförbundet förhandlar ensamt eller tillsammans med SACO/SR-K.

SACO/SR fick sin första organisationsplan fastställd genom kongressbeslut 1985. I denna bevaras förbundens traditionella rekryteringsprincip att de enskilda medlemmarna skall ha akademisk utbildning eller kunskaper förvärvade på annat sätt som motsvarar sådan utbildning. Personer med gemensam utbildning eller gemensamt yrke skall enligt riktlinjerna i planen tillhöra samma förbund oavsett inom vilken arbetsmarknadssektor de är verksamma. Bara undantagsvis kan ett förbunds rekryteringsområde efter medgivande av SACO/SRs styrelse begränsas

till en bransch. Eftersom SACO/SR består av både examens- och yrkesförbund kan det inträffa att två eller flera förbund äger göra anspråk på samma medlemmar. I sådana fall rekommenderar organisationsplanen gränsöverenskommelse eller dubbelanslutningsavtal. Exempel på förbund som konkurrerar är JUSEK och CR.

2.4 PTK

Det första steget mot bildandet av PTK togs 1969 när TCOförbunden SIF och SALF samt CF som tillhör SACO träffade överenskommelse om samarbete. HTF anslöt sig sedermera och var med bland de fyra stiftare som bildade PTK 1973. PTK är en kartell för samverkan i förhandlings- och avtalsfrågor och består i dag av sju TCO-förbund och fjorton SACO/SRförbund. PTK utövar sin verksamhet genom kongressen, representantskapet, styrelsen och förhandlingsdelegationer. Utanför PTK står av de tio TCO-förbunden med medlemmar på den privata sektorn SBmf och FTF.

Till PTK hör sålunda både industriförbund och yrkesförbund från TCO och examens- eller yrkesförbund från SACO/SR. Medlemsförbundens olika uppbyggnad innebär att deras rekryteringsområden delvis sammanfaller. Inom industrisektorn organiserar SIF som vertikalt förbund i princip alla tjänstemän, medan SALF som horisontellt förbund där organiserar arbetsledare. Många SACO/SR-förbund - exempelvis CF och JUSEK - kan också med sin examensinriktning konkurrera med SIF på denna sektor.

Vid PTKs kongress i maj 1988 genomfördes vissa ändringar av stadgarna. Dessa innebär "med bibehållande av PTKs inre stabilitet" att de organisatoriska förhållandena mellan PTK-förbunden numera regleras inom respektive centralorganisation.

Om förbund tillhör olika centralorganisationer eller saknar tillhörighet till sådan organisation regleras deras mellanhavanden av särskilda förbundsöverenskommelser. Sådan överenskommelse skall delges PTKs styrelse och äger sedan giltighet intill dess ny överenskommelse träffats och delgetts PTKs styrelse.

Gränstvister mellan TCO-förbund skall lösas inom TCO, medan gränstvister mellan akademikerförbund skall lösas inom SACO/SR.

2.5 SALF

Arbetsledarnas ställning i gränsområdet mellan arbetare och tjänstemän har gjort deras förbund SALF starkt beroende av industrins och andra fackliga organisationers utveckling. SALF har mer än andra organisationer på arbetsmarknaden varit invecklat i gränstvister. Det finns därför skäl att i detta sammanhang redogöra närmare för SALF.

SALF bildades 1905 som en självständig organisation av arbetsledare. Den tillhörde de nio förbund som 1931 grundade DACO. Genom sammanslagningen 1944 av DACO och TCO för de offentliganställda blev

SALF anslutet till nuvarande TCO. Förbundet tillhör också PTK som en av kartellens ursprungliga stiftare. SALF har medlemmar både på den privata och på den offentliga sektorn. Antalet privatanställda medlemmar överväger. SALF leds av kongressen, representantskapet och styrelsen.

Strävandena inom TCO att bygga upp förbunden med medlemmar på den privata sektorn efter industriförbundsprincipen ledde till motsättningar framför allt mellan SALF och SIF. Mellan de båda förbunden fanns ett 1938 träffat gränsavtal. SIF sade upp detta i samband med TCOs tillkomst i syfte att nå fram till en sammanslagning av förbunden enligt industriförbundsprincipen. Detta motsatte sig SALF. Ett inom TCO 1954 framlagt förslag till organisationsplan ansåg SALF inte ge förbundet tillräckliga garantier för dess fortbestånd och SALF beslöt i december samma år att lämna TCO. Dessförinnan hade TCOs representantskap fattat beslut om att SALF inte längre skulle ha rätt att organisera arbetsledare anställda i statlig tjänst. Beslutet om utträde fullföljdes emellertid inte sedan en kompromiss om organisationsplanen kommit till stånd vid ett sammanträde med representantskapet 1956. I februari 1964 träffade SIF och SALF ett samarbetsavtal som innebar att de båda organisationerna skulle förhandla gemensamt på SAF-området. Den förestående förhandlingsrättsreformen på den offentliga sektorn som förutsatte en centralisering av förhandlingsverksamheten inom TCO till TCO-S och TCO-K föranledde SALF i december samma år att säga upp den gränsreglering som fastställts av TCOs representantskap 1956. Sedan även frågan om en sammanslagning av SIF och SALF aktualiserats på nytt från SIFs sida beslöt SALFs representantskap i februari 1966 att förbundet skulle utträda ur TCO. Strax därefter sade SIF upp samarbetsavtalet med SALF, och den 1 januari 1968 lämnade SALF TCO.

I april 1969 träffades mellan SIF och SALF ett nytt samarbetsavtal om förhandlingsverksamheten på SAF-området. SALF återinträdde därefter i TCO den 1 juli 1970 efter en överenskommelse med centralorganisationen som innebar att SALFs rekryteringsområde preciserades och SALFs ställning som ett självständigt yrkesförbund inom TCO därmed fick ett klart uttryck. SALF som alltjämt skulle få rekrytera medlemmar på den statliga sektorn fick emellertid godta att TCO-S var bärare av förhandlingsrätten för förbundets statsanställda medlemmar.

1973 bildades PTK och därmed kom förhandlingsverksamheten för arbetsledarna på den privata sektorn att inordnas i kartellen med SALF som en av stiftarna. Om SALFs förhållande till PTK och de övriga förbunden inom kartellen lämnas en redogörelse längre fram. Här återstår att beskriva SALFs fortsatta utveckling i förhållande till TCO och de andra förbund där som inte kom att tillhöra PTK.

Vid SALFs återinträde 1970 i TCO hade SALF med sina kommunalanställda medlemmar anslutits till TCO-K och ingick därmed i två karteller på den offentliga sektorn. TCO-K ombildades 1976 till KTK med en fastare organisation. I 1978 års avtalsrörelse slöt TCO-S och KTK med de offentliga arbetsgivarna kollektivavtal som SALF ansåg begränsa

dess rätt att ensam förhandla lokalt för sina medlemmar inom staten och kommunerna. Avtalen bedömdes stå i strid med 1970 års överenskommelse med TCO om villkoren för SALFs återinträde. SALFs representantskap beslöt därför i december samma år att förbundet skulle begära utträde ur TCO-S och KTK och därmed också ur TCO. Beslut härom träffades av en extra inkallad kongress i oktober 1979, och den 1 januari 1980 lämnade SALF för andra gången TCO.

Våren 1980 inleddes förhandlingar mellan SALF och SAV om de materiella anställnings- och arbetsvillkoren för förbundets medlemmar i statlig tjänst under 1980. Samtidigt behandlades frågan om SALFs arbetsrättsliga ställning i förhållande till staten som arbetsgivare efter förbundets utträde ur TCO. SAV motsatte sig med stöd av TCO-S ett krav från SALF om att få träffa ett eget kollektivavtal med staten. Sedan länge hade TCO-S, SF och SACO/SR-S slutit avtal med SAV för alla statsanställda och SAV ville inte rubba på denna ordning. Efter varsel om stridsåtgärder från SALFs sida antog båda parter hösten samma år ett förlikningsförslag som innebar att staten i princip godtog SALF som avtalsslutande part. Parterna träffade dels ett löneavtal som till sin natur utgjorde ett hängavtal till de kollektivavtal som träffats tidigare med de andra organisationerna, dels ett avtal om förhandlingsordning som utgjorde ett självständigt avtal med i huvudsak samma innehåll som motsvarande avtal på den statliga sektorn i övrigt.

I november 1981 sattes inom SALF i gång en utredning om förbundets framtida organisation med sikte på att stärka SALFs ställning inte bara i förhandlingsverksamheten utan också för bevakning av andra samhällsområden. Det fortsatta arbetet kom att inriktas på att vidareutveckla SALF till en centralorganisation, och i april 1982 beslöt SALFs kongress att förbundet skulle ombildas till en sådan organisation. Därmed uppstod svåra motsättningar mellan SALF och övriga förbund inom PTK där SALF kvarstått som fristående förbund. Eftersom den fortsatta utvecklingen för SALF kom att domineras av dessa motsättningar finns anledning att nu återgå till 1973 då PTK bildades och följa SALFs förhållande till kartellen och dess andra medlemsförbund.

Redan från början fanns inom PTK delade meningar mellan SALF och de övriga förbunden om förhandlingarnas inriktning. SALF ville ha samordning framför allt med LO. Sedan 1975 års förhandlingar mellan SAF och PTK strandat fortsatte SALF tillsammans med LO förhandlingarna direkt med SAF. PTKs stadgar lade då inte hinder i vägen för ett sådant förfaringssätt. Gränsförhandlingar mellan SIF och SALF kom därefter till stånd samtidigt med överläggningar mellan PTK och SALF om formerna för den fortsatta förhandlingsverksamheten. I januari 1976 träffade SALF och SIF nya samarbets- och gränsavtal. Och vid PTKs kongress i maj samma år beslöts om flera ändringar i PTKs stadgar i syfte att stärka sammanhållningen inom kartellen. Bland annat inskränktes förbun dens rättighet att självständigt forsätta förhandlingarna med arbetsgivarparten på så sätt att ett förbund måste avvakta och säga nej till ett rekommendationsavtal från PTK och arbetsgivarmotparten innan

självständiga förbundsförhandlingar fick äga rum. Samtidigt förstärktes de ekonomiska sanktionerna mot förbund som begärde utträde ur PTK. SALF fick dock gehör för en ny bestämmelse enligt vilken ett förbunds medlemskap kunde upphöra samma år som utträde begärts utan ekonomisk påföljd, nämligen om kongressen fattade beslut om försämring av förbundets inflytande på grund av motion härom och utträde begärts före kongressen i anledning av motionen. Gränsavtalet med SIF följdes därefter i december av ett liknande avtal mellan SALF och HTF.

I juni 1979 begärde SALF överläggningar med SIF om tillämpningen av gränsavtalet. Anledningen var ett brev från SIF till en grupp av SALFs medlemmar som SIF ansåg felorganiserade. Brevet hade väckt irritation inom SALF. SIF och SALF enades om att tillsätta en förhandlingsgrupp i saken. Efter utträdet ur TCO den 1 januari 1980 var SALF med och genomförde 1980 års avtalsrörelse inom PTK. Kartellen deltog inte i den omfattande arbetsmarknadskonflikten det året utan träffade avtal med SAF först efter konfliktens slut. Motsättningar uppkom på nytt 1980 mellan SALF och SIF, denna gång också i fråga om PTKs lönepolitik. Följande år tog sig SALFs strävanden att ombilda sig till centralorganisation sitt första uttryck i den utredning som berörts tidigare.

SALFs beslut att bli en centralorganisation väckte häftiga reaktioner från övriga PTK-förbund. Strax före kongressbeslutet i slutet av april 1982 vädjade PTKs styrelse till SALF att ompröva förslaget. Bakom vädjandena låg uppfattningen att bara förbund och inte centralorganisationer kunde tillhöra PTK, varjämte man reagerade mot att SALF i förslaget utvidgat sitt rekryteringsområde genom att vid sidan av arbetsledare ställa andra chefer inom produktion av varor och tjänster. Vädjandena ledde inte till resultat, utan SALF beslöt vid kongressen att ombilda sig till centralorganisation och att lämna PTK med utgången av 1982. Båda besluten kom upp till bedömning i skiljedom sedan PTK påkallat skiljeförfarande och därvid gjort gällande att de var för sig stred mot kartellens stadgar. SALF förlorade tvisten och bestämde sig härefter för att avstå från ombildningen och kvarstå i PTK. Genom beslut av en extra kongress 1985 beslöt SALF att återinträda i TCO. Numera tillhör SALF åter TCO och de tre kartellerna PTK, TCO-S och KTK.

2.6 Den offentliga sektorn

Då förhandlingsrättsreformen trädde i kraft på den offentliga sektorn den 1 januari 1966 hade staten i huvudavtalet den 3 september 1963 (Slottsbacksavtalet) försäkrat sig om att förhandlingar om kollektivavtal skulle föras bara av huvudorganisationerna om man inte kom överens om en annan ordning. Detta innebar att kollektivavtalsförhandlingar skulle föras i allt väsentligt centralt mellan SAV, å ena sidan, och LOs statstjänarkartell, SR, SACO och TCO-S å den andra. Ett liknande huvudavtal träffades på de kommunala områdena den 11 januari 1964. Huvudorganisationerna enligt detta var Kommunal, SACO och TCO, men här skulle även en till huvudorganisation ansluten riksorganisation

ha förhandlingsrätt. Som arbetsgivarparter uppträdde då landstingsförbundet, landskommunernas förbund och stadsförbundet.

Den nu beskrivna ordningen för avtalsförhandlingar på den offentliga sektorn gäller i princip alltjämt. Inträffade förändringar har gällt organisationsbildningen. SF kom till den 1 juli 1970 genom en sammanslagning av de åtta förbunden inom statstjänarkartellen. SACO och SR gick samman den 1 januari 1975, och några år därefter bildades SACO/SR-S. Centrala förhandlingsorganisationer eller huvudorganisationer på det statliga området är sålunda i dag SF, TCO-S och SACO/SR-S. När det gäller kommuner och landsting sköts den centrala förhandlingsverksamheten på arbetsgivarsidan numera av två förbund, kommunförbundet och landstingsförbundet. På arbetstagarsidan uppträder som huvudorganisationer Kommunal, KTK jämte sina förbund och SACO/SR-K. Även här har sålunda på tjänstemannasidan karteller kommit att delta i eller överta förhandlingsverksamheten.

2.7 SAC

SAC är en syndikalistisk arbetarrörelse vars mål enligt en av rörelsen antagen principförklaring är att förverkliga den frihetliga socialismen. Rörelsen strävar efter att få produktionsmedlen att övergå i allas ägo och förvaltas av de arbetande.

Till grund för SACs uppbyggnad ligger den federalistiska principen. Denna innebär att självständiga enheter sluter sig samman av fri vilja och i ett bestämt syfte. Man behåller sin självständighet i alla andra frågor än dem som federationen bildats för, och man kan lämna federationen på skäl som man själv bestämmer. Alla deltar i besluten och verksamheten i övrigt på lika villkor, och det finns ingen enskild enhet som har makt över någon annan.

Som centralorganisation utgör SAC framför allt en kamporganisation med uppgift att förverkliga principförklaringen. Men SAC bedriver också facklig verksamhet och har här till uppgift bland annat att biträda lokala organisationer och medlemmar i olika sammanhang, exempelvis vid avtalsförhandlingar och rättstvister, och att informera dessa om arbetsrättslig lagstiftning.

SAC består av lokala samorganisationer som äger rätt till inträde i SAC om de erkänner dess uppgifter och principförklaringen. Tyngdpunkten i den fackliga verksamheten ligger hos de omkring 160 lokala samorganisationerna som verkar inom bestämda geografiska gränser och ansluter arbetare oavsett yrke liksom pensionärer, studerande, hemarbetande m fl. En *lokal samorganisation (LS)* bestämmer själv sina gränser, men den enskilde bestämmer själv vilken LS han vill tillhöra.

Inom LS finns sektioner och syndikat. En *sektion* är enheten på en viss arbetsplats. Den kan utse fackliga förtroendemän, förhandla och sluta avtal. Den kan också besluta om stridsåtgärder, men LS behöver inte ge bidrag från den lokala stridsfonden om man av någon anledning inte stöder striden. Flera sektioner inom samma bransch bildar ett *syndikat*. I

syndikaten kan också ingå enstaka medlemmar som inte har någon sektion på sin arbetsplats. Syndikaten kan liksom sektionerna fatta självständiga beslut inom sitt eget område. Inom skogsbruket sluter exempelvis syndikaten kollektivavtal med arbetsgivarna.

Syndikat, sektioner och enstaka medlemmar inom en bransch bildar en landsomfattande *federation* för att tillvarata sina gemensamma intressen. Framför allt anses federationen lämplig att följa utvecklingen i stort i branschen, planera utbildning och företa gemensamma aktioner. Den kan också motverka godtycklig och orättvis behandling av arbetare i olika delar av landet. Federationerna kan samarbeta sinsemellan i industrikommittéer.

En LS består alltså av sektioner och syndikat och av *enstaka medlemmar*. Endast större LS kan bilda sektioner och syndikat. För flertalet syndikalister får LS fylla de uppgifter som annars ankommer på sektioner eller syndikat: utse förtroendemän, förhandla, sluta avtal, välja representanter till federationens rikskonferenser. LS är dessutom för alla medlemmar den lokala instans som sköter avgiftshanteringen och kontakterna med arbetslöshetskassan.

LS inom en region bildar ett *distrikt*. Det är inget överordnat organ med beslutanderätt utan ett samarbetsorgan för propaganda, medlemsvärvning och studieverksamhet.

På grund av de för den syndikalistiska arbetarrörelsen gällande organisationsprinciperna kan gränstvister uppkomma mellan en LS och vilket annat förbund som helst av arbetstagare. Allvarliga sådana tvister inträffar huvudsakligen på områden där det finns syndikat som bildat en branschfederation. Om avtalsrätten konkurrerar LS med andra arbetstagarförbund framför allt inom skogsnäringen och byggnadsindustrin.

2.8 Hamnarbetareförbundet

Vid Transports kongress 1969 fattades beslut om att förbundets mindre avdelningar skulle sammanslås med de större till storavdelningar. Beslutet skulle vara genomfört vid kongressperiodens utgång våren 1972. I mars 1971 beslöt Transports styrelse att sammanslagningen skulle vara slutförd den 28 februari 1972.

Den förestående ombildningen inom Transport till storavdelningar ledde till svåra motsättningar inom förbundet, framför allt mellan hamnarbetarna och övriga förbundsmedlemmar. Hösten 1971 bildades vid ett möte i Örnsköldsvik en kamratförening för hamnarbetarna, sedan företrädare för 16 avdelningar - två från södra och övriga från norra Sverige till Transports styrelse anmält att avdelningarna motsatte sig sammanslagningen. Hamnarbetareförbundet bildades därefter våren 1972 genom att drygt 900 hamnarbetare tillhörande 18 avdelningar inom Transport lämnade sitt förbund och anslöt sig till det nybildade förbundet.

Vid Hamnarbetareförbundets första kongress hösten 1972 anslöt sig cirka 550 medlemmar från Transports avdelning i Göteborg, och härefter har tillkommit ett stort antal medlemmar från andra avdelningar inom

Transport, däribland avdelningarna i Stockholm, Malmö och Västerås. Hamnarbetareförbundet organiserar i dag mer än hälften landets drygt 2.800 hamnarbetare. Förbundet är helt dominerande i de norrländska hamnarna och i ett flertal hamnar i södra Sverige, såsom hamnarna i Stockholm, Göteborg, Västerås, Oskarshamn, Sölvesborg, Karlshamn, Mönsterås. Om avtalsrätten och organisationsbehörigheten konkurrerar hamnarbetareförbundet sålunda i första hand med Transport. Arbetsgivarsidan har motsatt sig att träffa kollektivavtal med hamnarbetareförbundet vid sidan av avtalen med Transport.

3 Organisationsplaner och stadgar på arbetstagarsidan

3.1 Inledning

Genom centralorganisationernas tillkomst och utveckling har banden undan för undan stärkts mellan förbunden inom en och samma centralorganisation. Detta har skett på olika sätt och med olika styrka inom de tre centralorganisationerna beroende på olikartade betingelser. Bildandet av förhandlingskarteller har medverkat till en ytterligare stabilisering av förhållandet mellan de inom varje kartell samverkande förbunden. Härutöver förekommer särskilda överenskommelser mellan två eller flera förbund - även mellan förbund tillhörande olika centralorganisationer - som har till syfte att undvika konflikter mellan förbunden. Bilden av förhållandet mellan förbunden inbördes på arbetstagarsidan och arbetsgivarsidan är svåröverskådlig genom att den rymmer en mängd skiftande attityder och företeelser. Klart är att i ett samhälle som vårt med fri organisationsbildning frågan om gränserna för förbundens verksamhetsområden utgör ett ständigt aktuellt problem. I det följande skall därför behandlas närmare hur man i organisationsplaner och stadgar söker komma till rätta med gränsfrågor inom och mellan arbetsmarknadens organisationer.

3.2 LO

3.2.1 Allmänt om 1981 års organisationsplan

Enligt ett av LOs kongress 1976 fattat beslut om översyn av 1966 års organisationsplan tillsatte landssekretariatet samma år en kommitté - 1976 års översynskommitté - som fick i uppdrag att göra översynen. Resultatet av kommitténs arbete överlämnades till 1981 års kongress som landssekretariatets förslag i organisationsfrågan. Förslaget godkändes av kongressen och utgör därmed LOs nu gällande organisationsplan.

Organisationsplanen som börjar med en historik beskriver förbundens sammansättning med hänvisning till detaljerade förteckningar över arbetsföretag som på grund av sin verksamhet skall tillhöra förbundens huvudsakliga organisationsområden. Som exempel kan nämnas att handskfabriker hänförs till Beklädnads, muddringsarbeten till Bygg-

nads, porslinsfabriker till Fabriks, påse- och kuvertfabriker till Grafiska, bryggerier till Livs och radiofabriker till Metall. Till planen hör även en kommentar om dess praktiska tillämpning och ett antal bilagor under den gemensamma rubriken Gränsfrågor. Bilagorna innehåller överväganden av översynskommittén om både principiella gränsproblem och konkreta gränstvister.

I kommentaren belyses svårigheterna. Där framhålls att det aldrig varit möjligt att i planen dra gränser mellan förbunden på ett sådant sätt att inte gränsproblem kan uppstå tid efter annan. Rörligheten inom näringslivet med därav följande förändringar på arbetsmarknaden gör en sådan elasticitet i gränsdragningen nödvändig som medger anpassning av gränslinjerna till ändrade förhållanden.

3.2.2 Industriförbund ./. industriförbund

Kommentaren uppehåller sig särskilt vid gränsfall då två industriförbund samtidigt gör anspråk på organisations- och avtalsrätten på en arbetsplats. Finns inte risk för intrång på annan organisations rätt att enhetligt reglera förhållandena på sitt arbetsområde skall *huvudsakligheterna* gälla, d v s samtliga arbetare vid företaget anslutas till det förbund till vilket den dominerande produktionen hör. Om företag har flera avdelningar som var för sig kan ha olika branschanknytning med tillverkning av speciella detaljer (halvfabrikat) som ingår i en slutprodukt, skall arbetarna enligt industriförbundsprincipen tillhöra samma förbund. Ett annat förfarande skulle leda till att man återfaller till ett yrkesförbundstänkande. Slutsatsen anges dock mindre självklar om någon av dessa industriavdelningar förutom i den gemensamma slutprodukten ingående detaljer också har tillverkning av en egen marknadsfärdig produkt. En sådan industriavdelning är då med en del av tillverkningen integrerad med företagsenheten, men med en annan tillverkningsdel är den självständig. Detta är i organisationsplanens mening ett gränsfall, som om tvist uppstår bör bedömas med hänsyn till omständigheterna. Storlek och lokalisering är av betydelse, och ju mer sluten lokalisering en fabriksanläggning har desto starkare framstår sambandet mellan dess olika avdelningar. Föreligger inte intrång på vederbörande industriförbunds rätt att enhetligt reglera förhållandena bör som regel inte organisationstillhörigheten ändras.

Som ett exempel på svårigheterna att dra gränser mellan olika industriförbund må här redovisas vad 1976 års översynskommitté anfört under rubriken Gränsfrågor om *den plastbearbetande industrin.*

Plastfabriker och plastvarufabriker skulle enligt 1966 års organisationsplan tillhöra Fabriks. Plastfabrikerna föranledde inga problem. De framställde basråvaror eller basplaster och utgjorde en del av den till Fabriks hörande kemiska industrin. Annorlunda förhöll det sig med plastvarufabrikerna, som tillhörde den plastbearbetande industrin och som tillverkade varuslag under flera olika förbunds organisationsområden. Plastbranschen hade första gången behandlats inom LO 1947. Den

var emellertid föga utvecklad då, och vad som skulle räknas till plastvarufabriker diskuterades inte närmare. Under framför allt 1960-talet expanderade plastindustrin kraftigt, och organisationsgränserna kom att diskuteras ingående av de organisationskommittéer som tillsattes 1964 och 1969. Den sistnämnda kommittén kom fram till att det inte var möjligt att göra några preciseringar på grund av plastmaterialets användning på en mångfald industriområden och ovissheten om utvecklingen. Kommittén ansåg därför att man vid gränstvister här måste återfalla på skrivningen i 1966 års organisationsplan att grundprinciperna bör vara en *kombination* av *produktionsmetoder* och *huvudsaklighetsregeln.* Den fann det emellertid vara angeläget att man tog hänsyn också till andra faktorer; materialslaget fick inte ensamt eller alltför ensidigt vara avgörande för organisationstillhörigheten.

Även 1976 års översynskommitté framhöll att man vid handläggningen av tvister på området måste beakta andra faktorer än produktionsmetoden och huvudsaklighetsregeln. Hit hörde betydelsen av sammanhållning av bransch- och avtalsområden liksom produktionens inriktning. Plastvarufabriker skulle även i fortsättningen upptas under Fabriks men begreppet fick inte tolkas alltför vidsträckt. Grundprincipen för att lösa här aktuella gränstvister borde liksom hittills vara en kombination av produktionsmetoden och huvudsaklighetsprincipen med iakttagande av den elasticitet vid tillämpningen som speciella förhållanden kan motivera i varje särskilt fall.

För att belysa svårigheterna med att avgöra förbundstillhörighet kan nämnas att klädnypefabriker enligt 1981 års organisationsplan skulle tillhöra Träs arbetsföretag, trots att de flesta klädnypor i dag tillverkas av plast.

3.2.3 Industriförbund ./. Kommunal och SF

Kommentaren pekar också på andra svårigheter, exempelvis när motsatsförhållanden uppstår mellan industriförbundsprincipen och ägandeprincipen.

Även ägandeprincipen behandlades utförligt av 1976 års översynskommitté. Denna inleder sin redogörelse här med frågan i vilken utsträckning det är befogat att denna princip skall ha företräde framför industriförbundsprincipen. Kommittén konstaterar att två undantag finns från sistnämnda princip. Anställda hos kommuner och landsting samt anställda i statlig verksamhet är anslutna till förbund - Kommunal och SF - som är och skall vara uppbyggda enligt ägandeprincipen. Inom de statsägda företagen har denna princip emellertid tillämpats i huvudsak endast inom ramen för de av staten genom de affärsdrivande verken direkt ägda företagen och för övrig personal sorterande under statens verk, medan anställda vid statligt ägda industriföretag bedrivna i bolagsform organiseras av vederbörande industriförbund. De gränslinjer som har utbildats enligt detta mönster är i huvudsak godtagna även om exempel på avvikelser finns. Inom den kommunala verksamheten förekom-

mer också vissa avvikelser från ägandelinjen, exempelvis för kommunägda bostadsbolag och bostadsstiftelser samt beträffande stuveribolag där kommuner innehar aktiemajoritet. För dessa gör inte Kommunal anspråk på organisations- och avtalsbehörighet. I samband med tillkomsten av nybildade hamnbolag i landets hamnstäder har emellertid på senare tid tvister inträffat mellan Kommunal och Transport angående organisationsrätten vid bolagen (se sid 58 ff).

Kommunals principiella inställning anges vara att kommunal verksamhet generellt skall tillhöra dess organisationsområde. Vid verksamhet driven i bolagsform skall organisationstillhörigheten avgöras enligt innehav av aktiemajoritet. SF uppges ha samma principiella inställning, vilket dock inte skall tydas så att förbundet avser att hävda ägandeprincipen i full utsträckning, exempelvis inte när det gäller statsägda industribolag.

Kommittén pekar därefter på svårigheterna som delvis hänger samman med den utvidgning och de förändringar i övrigt som skett inom den offentligt bedrivna verksamheten. Inom såväl statlig som kommunal förvaltning har företagsformer växt fram som avviker från tidigare traditionella och gängse förekommande. Statliga och kommunala bolagsbildningar har tillkommit. Statliga och kommunala organ kan vid sidan av sina huvuduppgifter vara huvudmän för verksamheter som ibland konkurrerar på den privata marknaden. Både inom statlig och kommunal verksamhet finns ett betydande antal bolagsbildningar där den offentliga ägarandelen kan variera mycket mellan olika företag. Inte minst inom den statliga sektorn förekommer bolagsbildningar, dotterbolag och dotterdotterbolag med skiftande förgreningar inom olika verksamhetsområden.

Översynskommittén understryker nödvändigheten av att flera faktorer än ägandeförhållandet och företagsformen beaktas vid bedömning av organisationstillhörigheten. Stor vikt bör fästas vid verksamhetens art. Inom lagbunden förvaltande och tjänsteproducerande verksamhet och sådan allmännyttig verksamhet som det åligger de offentliga sektorerna att svara för tillkommer organisationsbehörigheten SF eller Kommunal. Den driftsform - verks- eller bolagsform - under vilken verksamheten sker är inte avgörande. En övergång till annan driftsform skall heller inte automatiskt medföra ändringar i fråga om avtalsrätt och facklig organisationshemvist. Är det fråga om varu- eller tjänsteproducerande verksamhet på det privata området blir förhållandet annorlunda. Företagsformen kan då bli avgörande för organisationstillhörigheten. För samhällsägda bolag med varuproducerande verksamhet bör organisationstillhörigheten följa industrilinjen. Sådana företag måste för att vara likvärdiga i konkurrensen med privatägda företag kunna arbeta under i stort sett jämbördiga förhållanden med dessa. Men enbart den omständigheten att en ombildning till bolag skett bör inte automatiskt medföra ändrad organisationstillhörighet, utan frågan får avgöras från fall till fall. Vid nyetablering av samhällsägda bolag får det ses som självklart att organisationsbehörigheten avgörs enligt industriförbundsprincipen.

Inom områden där såväl privatägda företag som offentligt ägda av tradition bedriver verksamhet kan mera svårbedömbara gränsfrågor uppstå i samband med förändringar av ägandet eller driftsformen. En huvudsakligen formellt betingad ändring av drifts- eller företagsformen är inte ett tillräckligt motiv för ändrad organisationstillhörighet. Detsamma gäller ett enbart ändrat ägandeförhållande. Sammanhållandet av berörda avtalsgrupper bör beaktas i sammanhanget.

Översynskommittén sammanfattar sina synpunkter med att ägandeprincipen inte ensam kan vara avgörande för organisationsbehörigheten, att en klar gränslinje inte kan anses given utan att det måste bli en prövning i varje särskilt fall.

3.2.4 Underentreprenader

I kommentaren pekas också på svårigheten att dra gränser när entreprenadföretag förekommer på olika arbetsplatser. Problemet behandlas närmare under rubriken Gränsfrågor när det gäller underentreprenader inom byggnads- och anläggningsbranschen på följande sätt. I LOs organisationsplan från 1951 skulle schakt- och grävmaskinsföretag tillhöra Transports organisationsområde. Dessa var då inte så många men kom att öka kraftigt i antal. Flera olika typer uppstod av sådana företag. Som exempel kan nämnas att lastbilscentraler startade schaktmaskinsföretag eller att åkeriföretag skaffade maskiner för att komplettera åkerirörelsen. Utvecklingen ledde till att åkeri- och schaktmaskinsföretag i allt större utsträckning kom att uppträda som underentreprenörer inom andra LO-förbunds verksamhetsområden, framför allt Byggnads och Vägarbetareförbundet (numera SF). En omprövning kom att ske av frågan om organisationstillhörigheten för schaktmaskinsföretagen, vilket ledde till andra gränsdragningar i 1966 års organisationsplan. Dessa innebar i huvudsak att maskinföretag som hade underentreprenader av större omfattning under längre tid inom byggnads-, anläggnings- och vägbranschen skulle för denna del av sin rörelse betraktas som byggnads- eller anläggningsföretag. Entreprenadverksamheten på området blev därmed uppdelad mellan Byggnads, SF och Transport. Vissa riktlinjer för organisationsplanens tillämpning tillkom på förslag av 1972 års organisationskommitté.

Organisations- och avtalsbehörigheten i fråga om här aktuella underentreprenader kom därefter att behandlas av 1974 års översynskommitté. Den fann inte skäl att ändra 1966 års organisationsplan på området men ansåg preciseringar nödvändiga. En arbetsgrupp tillsattes med företrädare för berörda förbund. Man blev där ense om mera preciserade riktlinjer för gränsdragningen i form av en gränsöverenskommelse. Denna som omfattas av 1981 års organisationsplan innebär i huvudsak följande.

Man skiljer mellan tre huvudgrupper av företag, nämligen renodlade entreprenadmaskinsföretag, blandade företag eller åkerier med maskinrörelse och åkeriföretag med enbart lastbilar på entreprenadarbetsplatser.

Renodlade entreprenadmaskinsföretag med verksamhet enbart inom väg-, byggnads- eller anläggningssektorn tillkommer SF eller Byggnads. Detsamma gäller företag som bara tillfälligt och i mindre omfattning är verksamma också på andra områden.

Blandade företag delas upp efter en skiljelinje som bestäms av sammansättningen av företagens maskin- och fordonspark. Är maskinenheterna mer än hälften av parken och används de stadigvarande inom en av de tre sektorerna skall företaget för maskindelen vara bundet av avtal med SF eller Byggnads. Är maskinenheterna däremot mindre än hälften skall avtalsbehörigheten för maskindelen tillkomma SF eller Byggnads bara om entreprenaden pågår längre tid än sex månader. Annars skall organisations- och avtalsbehörigheten tillkomma Transport, och åkeridelen skall alltid tillhöra detta förbund.

Åkeriföretag som med enbart lastbilar är inne på entreprenadarbetsplats skall tillhöra Transport även om det i huvudsak rör sig om interntransporter. Detsamma gäller om företaget använder någon enstaka maskin en kortare tid.

3.2.5 Andra problem och sammanfattning

Nu åter till kommentaren. Uppmärksamheten riktas vidare på att de organisationsgränser som fackföreningsrörelsen själv drar upp och bestämmer sig för inte blir bindande för motparterna på kollektivavtalsområdet. Organisationsförhållanden på arbetsgivarsidan och kollektivavtalens giltighetsområden kan därför i hög grad komma att påverka bedömningen vid avgörandet av gränstvister. Organisationsgränser måste också fastställas med hänsyn till hur arbetet praktiskt sker och hur det kan bedrivas på det ekonomiska mest rimliga sättet. Det kan inte vara LOs uppgift att påtvinga näringslivet arbetsformer som skulle förhindra en praktisk arbetsfördelning och fördyra produkten.

Sammanfattningsvis konstateras att det är nödvändigt att undvika alltför snäva gränser. Organisationsplanen måste tillämpas med den elasticitet som möjliggör en smidig anpassning av organisationsgränserna till utvecklingen. Avvikelser från grundreglerna kan i vissa fall vara lämpliga och betingas då i flertalet fall av praktiska eller speciella förhållanden. Gränstvister som förbunden inte själva kan lösa bör som hittills hänskjutas till landssekretariatet som skall fatta för parterna bindande beslut. Därvid bör grundprinciperna följas så långt detta är möjligt. Vid avvikelser från de allmänna linjerna bör de speciella förhållanden som motiverar avvikelsen noggrant klarläggas och anges. Därigenom åstadkoms de bästa förutsättningarna för att besluten som ofta har prejudicerande betydelse träffas efter enhetliga grunder och att godtyckliga avgöranden undviks.

3.2.6 LOs stadgar

Ansvaret för tillämpningen av organisationsplanen vilar sålunda i första hand på landssekretariatet. Enligt LOs stadgar har landssekretariatet

som en av sina uppgifter att pröva och avgöra frågor om tolkning och tillämpning av LOs organisationsplan. Tvistande förbund som inte kan enas är skyldiga att hänskjuta tvisten till landssekretariatet som med bindande verkan för parterna skall avgöra denna snarast möjligt. Enskild medlem i ett förbund måste i förekommande fall enligt de normalstadgar LO-förbunden är skyldiga att anta överflytta sitt medlemskap till ett annat förbund om detta följer av landssekretariatets beslut i en gränsfråga.

3.3 TCO

3.3.1 1955 års organisationsplan

TCOs nu gällande organisationsplan från 1955 anger riktlinjerna för förbundens organisationsuppbyggnad men ger inga närmare anvisningar om hur förbundsgränserna skall dras. Det framhålls emellertid att vissa svårigheter kan uppstå vid gränsdragningen mellan de tre huvudområdena, statlig, kommunal och privat verksamhet. Svårigheterna gäller framför allt statliga och kommunala bolag, föreningar och stiftelser. Verksamhet som bedrivs i privaträttsliga former, exempelvis i aktiebolagsform, bör i princip hänföras till det privata området. Särskilda omständigheter kan emellertid vara av så stor betydelse att verksamheten likväl bör hänföras till det statliga eller kommunala området. Då det knappast är möjligt att dra upp en strikt skiljelinje genom en allmän regel räknas upp följande förhållanden vartill hänsyn skall kunna tas vid behandlingen av tvister, nämligen:
formerna för verksamhetens bedrivande
tillhörigheten till arbetsgivarorganisation
verksamhetens art
verksamhetens finansiering
äganderättsförhållanden
statligt respektive kommunalt inflytande i verksamhetens ledning och allmänna skötsel
förhandlingsmässiga förhållanden
sättet för löne- och anställningsvillkorens fastställande
lönesättningsprinciper
personalens rekryteringsförhållanden.

3.3.2 TCOs stadgar

TCOs ansvar enligt stadgarna för att gränstvister mellan medlemsförbund blir avgjorda ligger i första hand på styrelsen. För att förverkliga TCOs program är styrelsen skyldig att eftersträva ett rationellt uppbyggt system av anslutna förbund och att medverka till överenskommelser för reglering av gränser och medlemsövergång mellan förbunden liksom mellan dessa och andra organisationer av arbetstagare. Styrelsen skall vidare pröva och avgöra tvister mellan anslutna förbund när något av

dem hänskjuter tvisten till styrelsen. Dess beslut i sådan tvistefråga kan överklagas hos representantskapet. I sista hand tillkommer det kongressen att ta ställning som har befogenhet att avgöra alla dit hänskjutna frågor.

Medlemsförbunden är i sin tur skyldiga att vid kännedom om att medlem inte längre tillhör förbundets rekryteringsområde avföra medlemmen från aktivt medlemskap och medverka till att detta överflyttas till behörigt förbund, att följa av TCOs kongress fastställd organisationsplan och att ställa sig till efterrättelse behörigen fattade beslut i gränstvister.

3.3.3 Överenskommelse 1986 mellan sju TCO-förbund i gränsfrågor

Den 3 november 1986 träffade SIF, HTF, SALF, SBmf, FTF, SJF och ATF en överenskommelse varigenom de förklarade sig beredda att uppträda på visst sätt för att undvika en oönskad relationsutveckling mellan TCO-förbund.

I överenskommelsen förband sig förbunden bland annat att informera TCOs styrelse innan man satte igång gränsförhandlingar mellan två TCO-förbund eller mellan ett TCOförbund och annat förbund, att ge TCO-styrelsen lägesrapporter regelbundet under pågående gränsförhandlingar, att träffade gränsöverenskommelser inte skulle beröra TCO-förbund som inte deltagit i gränsförhandlingar eller på annat sätt föregripa det pågående arbetet med TCOs organisationsplan, att delge TCO-styrelsen träffade preliminära och definitiva uppgörelser och att inte kontakta regering, andra myndigheter, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer med yrkanden i gränsfrågor som berör ej inblandade förbunds medlemmar och organisationsområden.

3.3.4 Förslag till ny organisationsplan

En utredning tillsattes av TCO-kongressen 1985 för översyn av organisationsplanen och behandling av gränstvister med ganska ingående direktiv.

Utredningen bestod av TCOs ordförande och representanter från sjutton medlemsförbund. Det förslag som här sammanfattats kommer att diskuteras inom TCO och dess medlemsförbund inför TCOs kongress 1989. Då det är rimligt anta att kongressen i det stora hela kommer att godkänna förslaget redovisas detta här.

I syfte att samla tjänstemännen inom en enda centralorganisation är organisationsplanens mål att:

- medverka till uppbyggnaden av fackliga tjänstemannaförbund som tillgodoser kraven på representativitet, medlemsdemokrati, yrkesidentitet och arbetsplatsgemenskap
- bidra till att stärka tjänstemannaförbunden som förhandlingspartner gentemot arbetsgivaren
- möjliggöra att förbund uppbyggda enligt olika organisationsprinciper kan samverka inom TCO.

Ett övergripande mål för oganisationsplanen är att förbunden skall ha en så stor numerär att verksamheten blir effektiv samt att de skall kunna arbeta inom väl avgränsade organisationsområden med tydliga, stabila, trygga och av alla respekterade gränser mellan förbunden. Organisationsplanen kompletteras därvid av gränsdragningsöverenskommelser mellan förbunden vilka ingår som en del av organisationsplanen samt av en handläggningsordning för behandling av tvister i anslutning till organisationsplanen.

En grundläggande utgångspunkt för organisationsplanen är den förbundsstruktur som efter hand vuxit fram inom TCO. Den innebär att det inom TCO finns två huvudtyper av tjänstemannaförbund; dels vertikalt uppbyggda förbund dels yrkesförbund, men även olika typer av blandformer. Den innebär också att förbund som vunnit inträde i TCO har rätt att fortbestå som självständiga organisationer så länge förbunden själva önskar detta.

Uppbyggnaden av förbunden inom TCO återspeglar huvudsektorerna på arbetsmarknaden dvs den statliga, kommunala och privata sektorn. För yrkesförbunden, vilka i flera fall har medlemmar över hela arbetsmarknaden även om tyngdpunkten finns inom en viss sektor, gäller särskilda förutsättningar.

Verksamhet som bedrivs i privaträttsliga former, exempelvis i aktiebolagsform, hänförs i princip till det privata området. Samtidigt är det inte möjligt att genom en allmän regel uppdra en klar skiljelinje mellan det privata och det offentliga området. Även om det är en fråga om verksamhet i privaträttslig form kan andra faktorer vara av så stor betydelse att verksamheten bör hänföras till det statliga respektive det kommunala området. De faktorer som främst bör vara vägledande vid avgränsning mellan det privat och det offentliga området är följande:

- arbetsgivarmotpartens organisationsförhållanden
- verksamhetens karaktär och dess samband med andra verksamheter
- tidigare organisations- och avtalsförhållanden.

Avgränsningen mellan organisationsområdena för vertikalförbund och yrkesförbund bör i första hand åstadkommas genom tydliga och stabila gränslinjer mellan förbunden. Avtal om dubbelorganisation kan komplettera gränsdragningsavtal men måste alltid bygga på frivilliga överenskommelser mellan berörda förbund.

Gränsfrågor mellan TCO-förbund skall lösas inom ramen för TCOs regelsystem. Det åvilar de till TCO anslutna förbunden att i första hand sinsemellan komma överens om gränsdragningar och lösa uppkomna gränsdragningsproblem. Gränstvister mellan TCO-förbund får inte medföra varsel om stridsåtgärder gentemot arbetsgivarmotpart.

Styrelsens beslut i en gränsdragningstvist kan av parterna överklagas till representantskapet. Beslut av styrelsen och representantskapet i gränsdragningsfrågor fattas med enkel majoritet. Det åligger parterna att följa fattade beslut i gränsfrågor.

För att stabilitet i organisationsförhållandena skall kunna upprätthållas måste alla gränsavtal och andra organisationsöverenskommelser an-

mälas till TCOs styrelse. Endast gränsavtal görs till föremål för styrelsens ställningstaganden. Dessa blir efter beslut av styrelsen en del av TCOs organisationsplan. För andra former av överenskommelser gäller anmälningsplikten i rent informationssyfte.

Beslut i TCOs styrelse eller av representantskapet innebär automatiskt att gränsdragningen blir en del i TCOs organisationsplan.

När det gäller gränsfrågor mellan LO-förbund och TCO-förbund så bör LO-TCO-kommittén liksom tidigare behandla tvister som efter beslut av LO eller TCO förts till kommittén utan att ha rätt att fatta för de tvistande parterna bindande beslut. Strukturförändringar på arbetsmarknaden medför att gränsdragningsproblem mellan LO- och TCO-förbund kan komma att öka i omfattning. För att förebygga uppkomsten av gränstvister bör LO-TCO-kommittén därför inte endast behandla enskilda tvister som anmälts till kommittén utan även kunna diskutera principiella frågor som rör förutsättningarna för gränsreglering mellan LO- och TCO-förbund.

Några gränsdragningsöverenskommelser förekommer inte mellan TCO-förbund och SACO/SR-förbund. Det torde också i regel saknas förutsättningar för regelrätta gränsdragningsöverenskommelser mellan förbund inom TCO och SACO/SR med hänsyn till att förbunden inom TCO hävdar organisationsrätten för alla tjänstemän inom sina respektive verksamhetsområden.

3.4 SACO/SR

3.4.1 1985 års organisationsplan

I SACO/SR:s organisationsplan 1985 slås fast att inget förbund genom majoritetsbeslut skall kunna tvingas till organisationsförändringar i förhållande till de förutsättningar som gällde då förbundet fick inträde i centralorganisationen. Ändringar av rekryterings- och organisationsprinciper för enskilda förbund kan ske inom organisationsplanens ram bara om förbunden frivilligt godtar dem.

Organisationsplanen bygger med sin förankring i yrkes- och utbildningsförbund på en horisontell organisationsprincip och anger som miniminormer för medlemskap i förbunden dels minst två års högskoleutbildning (80 poäng) eller motsvarande, dels innehav av befattning eller arbete i yrke som kan anses motsvara lägst den kompetens som normalt nås efter två års högskolestudier. Nya medlemskategorier får anslutas endast efter godkännande av centralorganisationens styrelse.

I en kommentar till planen anges att förbunden utan centralorganisationens godkännande kan tillämpa strängare rekryteringsprinciper. Vissa förbund, exempelvis CF och CR kräver tre års högskolestudier (120 poäng) för medlemskap. Krav på högskoleutbildning finns emellertid inte för alla förbund. SJTF och SRAT rekryterar företrädesvis tjänstemän enligt en "verksförbundsprincip" som bygger på inomverksutbildning. Stommen av medlemmar i dessa båda förbund kommer från det

rekryteringsområde som tidigare dominerades av SR. Men det finns också förbund från det tidigare SACO som inte heller rekryterar akademiker, exempelvis TLI som ansluter gymnasieingenjörer.

Organisationsplanen föreskriver vidare, att förbunden skall utforma sina principer för anslutning av medlemmar så att det normalt bara finns ett förbund hos vilket medlemskap står öppet. Förbunden skall i detta syfte samverka ömsesidigt och med SACO/SR. Eftersom centralorganisationen består av både examens- och yrkesförbund kan det emellertid inträffa att vissa kategorier har tillträde till två eller flera förbund. Behövs här en reglering skall de berörda förbunden sträva efter att antingen komma överens om vilket förbund som skall ansluta den aktuella gruppen eller om att träffa dubbelanslutningsavtal. Sådana överenskommelser och avtal skall anmälas till SACO/SRs styrelse.

Av kommentaren framgår att det sedan länge förekommit att enstaka tjänstemän eller grupper av tjänstemän har möjlighet att välja mellan ett examens- och ett yrkesförbund. Framför allt gäller detta inom universitets- och högskoleområdet. En universitetslärare kan tillhöra antingen SULF eller det förbund som ansluter tjänstemän med den examen som han har. Organisationsplanen rekommenderar här förbunden att reglera ett sådant förhållande på ett av de sätt som beskrivits ovan. Ingen bör enligt SACO/SRs principiella uppfattning dock kunna tvingas till dubbelanslutning.

3.4.2 SACO/SRs stadgar

Organisationsplanen innehåller jämte stadgarna bestämmelser om hanteringen av gränstvister inom SACO/SR. Enligt planen är förbund skyldiga att ta upp överläggningar för att förhindra eller lösa gränstvist, och bland åtgärder som kan övervägas nämns överföring av medlemsgrupper, förbundsfusioner och ombildning av förbundstrukturen. Vidtagna åtgärder skall anmälas till SACO/SRs styrelse. Enligt stadgarna skall styrelsen avgöra frågor om tolkning av organisationsplanen och gränstvister mellan förbund. Styrelsens beslut kan överklagas till kongressen.

4 Gränsöverenskommelser på arbetstagarsidan

4.1 Inledning

Många förbund har träffat överenskommelser med ett eller flera andra förbund för att söka förebygga gränstvister. Överenskommelserna har olika karaktär. De omfattar gränsavtal i egentlig mening, dubbelanslutningsavtal och samarbetsavtal med mera allmänt hållna bestämmelser för samverkan. Med gränsavtal menas överenskommelser som efter objektivt konstaterbara kriterier försöker fördela organisations- och avtalsbehörigheten mellan berörda förbund. Gränsöverenskommelser förekommer framför allt mellan förbund inom en och samma centralorganisation och mellan förbund inom PTK. Ofta har de anmälts till centralorganisationen eller kartellen på ett sådant sätt att de införlivats med gällande organisationsplan och stadgar. Det finns också utanför PTK gränsöverenskommelser mellan förbund tillhöriga olika centralorganisationer. I det följande skall i anslutning till allmänna uppgifter om gränsöverenskommelserna lämnas olika exempel på dessas uppbyggnad och innehåll.

4.2 Gränsöverenskommelser inom LO

Det finns drygt ett trettiotal gränsöverenskommelser mellan LO-förbund. Dessa är alla gränsavtal i egentlig mening. Byggnads, Kommunal och Transport är avtalsparter i de flesta. Överenskommelserna varierar i räckvidd. Grafiska och Handels har reglerat hela sitt gemensamma gränsområde, medan Fabriks och Handels de senaste åren inskränkt sig till att reglera organisationsrätten vid vissa enskilda företag.

Mestadels saknar överenskommelserna anvisningar om hur gränstvister skall lösas. I viss utsträckning förekommer dock föreskrifter om hanteringen av sådana tvister. Den vanligast förekommande föreskriften är att tvister skall lösas på central nivå, såsom i överenskommelserna mellan Byggnads och Kommunal, Fabriks och Skogs. I några överens kommelser stadgas att förbunden skall tillsätta en samarbetskommitté som gemensamt skall lösa uppkomna gränsproblem. Så har exempelvis skett i överenskommelsen mellan Grafiska och Handels.

I anslutning till mer omfattande gränsöverenskommelser lämnar för-

bunden ibland tillämpningsföreskrifter till ledning för de lokala parterna. Dessa utformas antingen av förbunden gemensamt eller av varje förbund för sig. Det förekommer också att förbunden ikläder sig en förpliktelse till samarbete med den gemensamma motparten på arbetsgivarsidan.

Som exempel på ett *gränsavtal mellan förbund på den privata sektorn* kan först nämnas gällande överenskommelse från 1976 mellan Handels och Transport i fråga om bensinstationer. Transport skall enligt denna ha organisations- och avtalsbehörigheten dels vid bensinstationer med försäljning av flytande bränsle och i huvudsak biltillbehör (den konventionella bensinstationen), dels vid bensinstationer med begränsat sortiment av livsmedel. När det gäller bensinstationer med större sortiment av livsmedel och andra varor utanför det traditionella sortimentet skall allt arbete som hänger samman med bränslehantering, verkstad, spolhall o dyl tillfalla Transport. Arbete som hänger samman med varudistribution -såväl lagerdistribution som livsmedelshantering - skall tillkomma Handels.

En överenskommelse från 1981 mellan Skogs och Kommunal belyser gränsproblem som finns mellan *förbund på privat och offentlig sektor.* Här hänförs till Skogs den som till huvudsaklig del hos kommuner och landsting är anställd för att utföra avverkning, terrängtransportarbeten, återväxtarbeten och andra arbeten inom skogsbruket som regelmässigt faller under avtalen mellan Skogs, å ena sidan, och Domänverket, SAV och SLA, å den andra. Till Kommunal hänförs de som hos kommuner, landsting och kommunala verk eller bolag är anställda för att till huvudsaklig del utföra parkarbeten, olika slags anläggningsarbeten samt förekommande tillfälliga skogsarbeten där avverkningsarbetena inte utgör huvudparten av arbetsuppgifterna.

Överenskommelsen innehåller också vissa föreskrifter om hanteringen av gränstvister som kan anses typiska. Om tveksamhet uppstår i frågan huruvida avverknings- och andra reguljära skogsarbeten utgör huvudparten för den anställde skall förbundens lokala avdelningar söka lösa frågan om organisationstillhörigheten. Hänsyn skall då tas till vad man vid anställningstillfället avsåg vara den egentliga arbetsuppgiften eller vad som för framtiden avtalades beträffande den anställdes huvudsakliga arbetsuppgifter. Med detta menas att tillfälliga och kortvariga förändringar i arbetsuppgifterna inte skall föranleda ständiga överflyttningar av medlemmar.

Om en anställd mera stadigvarande överförs till skogsarbete eller till service- och skötselarbeten i kommunens regi skall medlemmen överflyttas till det förbund som har att träffa avtal för arbetet. Om inte de lokala parterna kan lösa uppkomna organisationstvister får frågan hänskjutas till förbundens centrala ledningar för avgörande.

Ett exempel på en gränsöverenskommelse mellan flera *förbund på den privata och ett förbund på den offentliga sektorn* utgör den tidigare (sid 33) redovisade överenskommelsen i fråga om underentreprenader mellan Byggnads, SF och Transport och som tillhör LOs organisationsplan. Här

föreskrivs att en samarbetskommitté skall finnas mellan de tre förbunden med en LO-funktionär som ordförande för behandling av gränstvister genom en smidig tillämpning av överenskommelsen i överensstämmelse med organisationsplanen.

4.3 Gränsöverenskommelser inom TCO

Inom TCO förekommer både gränsavtal i egentlig mening och dubbelanslutningsavtal. Det finns omkring tio av vartdera slaget. Tre av gränsavtalen har träffats mellan industriförbund och de övriga mellan industriförbund och yrkesförbund. Dubbelanslutningsavtal förekommer som regel mellan industriförbund och yrkesförbund.

Gränsavtalen täcker i flertalet fall hela gränsområdet mellan de avtalsslutande förbunden. I allmänhet föreskriver de att en gemensam kommitté eller nämnd skall inrättas för lösning av gränstvister. Ett avtal - det nedan redovisade mellan SALF och SIF -anger att gränstvister skall lösas i första hand lokalt, i andra hand regionalt och i sista hand inom en av parterna gemensamt tillsatt ledningsgrupp. Enligt några andra avtal kan en tvist föras vidare till slutligt avgörande av skiljemän. I flera avtal framhålls uttryckligen att tvångsvis överföring av medlemmar till annat förbund inte får förekomma.

I dubbelanslutningsavtalen finns inga metoder angivna för lösning av gränstvister. Avtalen är i själva verket genom sin konstruktion en generell lösning av en latent gränstvist genom att tillåta båda avtalsslutande förbunden att organisera samma grupp av tjänstemän. Ett viktigt problem med denna typ av avtal är hur ansvaret mellan förbunden skall fördelas för olika insatser för de dubbelanslutna. I allmänhet utgör det en förutsättning för dubbelanslutning att den enskilde medverkar frivilligt och denne behöver som regel inte betala högre fackföreningsavgift genom att samtidigt tillhöra två förbund.

Som exempel på ett *gränsavtal på den privata sektorn mellan TCO-förbund* kan nämnas samarbets- och gränsavtalet mellan SALF och SIF från 1983. Huvudregeln där är att SALF skall organisera alla tjänstemän i befattningsfamiljerna 120, 140 och 160 enligt den befattningsnomenklatur för tjänstemän (BNT) som upprättats gemensamt av SAF, SIF, SALF, HTF och CF. Här avses arbetsledning inom tillverknings-, reparations-, transport- och underhållsarbete (120), arbetsledning inom byggnads- och anläggningsverksamhet (140) samt admi nistration, produktions- och arbetsledning inom skogsbruk, flottning och virkesmätning (160). Inom byggnadsbranschen får SALF härutöver organisera alla tjänstemän inom befattningsfamiljerna 110 som avser ledning av tillverknings-, transport- och underhållsarbete samt 200 som gäller matematiskt arbete och beräkningsmetodik. SALF har också fått organisations- och avtalsbehörigheten för befattningsfamiljen 110 inom den grafiska branschen, mejeribranschen och motorbranschen samt ytterligare någon befattningsfamilj inom grafiska branschen och motorbranschen. Dessutom

skall ekonomiföreståndare organiseras av SALF. Alla övriga tjänstemän inom industrin tillhör SIF:s område.

Överenskommelsen från 1983 mellan HTF och SKTF visar hur man löst gränsproblemen mellan konkurrerande *förbund på båda sektorerna*, den privata och den offentliga. Sedan båda förbunden redovisat sin principiella uppfattning om organisations- och avtalsbehörigheten förklarar de sig vara överens om att följande principer skall gälla för överenskommelsens tillämpning och vid bedömning av inte uttryckligen reglerade områden eller verksamheter. Tjänstemän vid verksamheter anslutna till SAF-förbund, SFO eller KFO organiseras av HTF. Tjänstemän vid sådana i bolag eller stiftelseform bedrivna verksamheter som kommuner är skyldiga att tillhandahålla enligt kommunal lagstiftning eller som normalt ingår i kommuns uppgifter organiseras av SKTF i de fall de är anslutna till kommunal arbetsgivareorganisation. Här avses kommunförbundet, landstingsförbundet, KAB och DKTS. Vid bedömning av organisationsrätten vid bolag, stiftelser, föreningar eller motsvarande kommunal verksamhet i de fall de ej tillhör någon arbetsgivarorganisation enligt vad som sagts ovan skall hänsyn tas till den angivna uppdelningen mellan arbetsgivarorganisationer, berörda yrkesgruppers anknytning till respektive förbunds traditionella medlemsgrupper samt gängse avtalsstruktur inom berört verksamhetsområde. Den angivna gränsdragningen skall syfta till att undvika att förbunden träffar hängavtal på varandras områden.

Mellan förbunden skall finnas en samarbetskommitté som vid behov skall behandla och avgöra frågor av tillämpningen och vidareutvecklingen av gränsöverenskommelsen. För att ett beslut av kommittén skall gälla måste kommittén vara enig. Tvist skall i första hand handläggas lokalt och i andra hand centralt i samarbetskommittén. I sista hand skall tvisten avgöras av skiljemän enligt lag. Gränsöverenskommelsen föranledde 1984 en tvist mellan förbunden om organisationsbehörigheten för tjänstemän vid ett nybildat hamnbolag. För denna tvist redogörs längre fram (sid 66 f).

Gällande gränsöverenskommelser mellan SIF och SJF belyser olika sätt att fördela ansvaret för den fackliga verksamheten mellan *två förbund* som godtagit *dubbelanslutning*. SIF och SJF har träffat dels ett avtal om dubbelanslutning på industrins område från 1968, dels ett avtal om gräns-, avtals- och samverkansfrågor vid Sveriges Radio från 1986. Enligt 1968 års avtal dubbelorganiseras journalister anställda inom industrin eller i industrin närstående företag i SIF och SJF. Här är SJF huvudpart i yrkesetiska, upphovs- och tryckfrihetsrättsliga frågor, medan SIF är huvudpart i förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor. Journalister i företag med uteslutande eller huvudsaklig uppgift att producera tidningar eller tidsskrifter omfattas inte av avtalet. Här tillkommer organisations- och avtalsbehörigheten i dess helhet SJF. Enligt 1986 års avtal vid Sveriges Radio organiserar också både SJF och SIF journalister. Men här förhandlar båda förbunden och träffar gemensamt likalydande avtal med TA om allmänna villkor, specialbestämmelser och löne-

ram, medan förbunden var för sig förhandlar lokalt om individuell utläggning av löner.

4.4 Gränsöverenskommelser inom SACO/SR

Några gränsavtal i egentlig mening förekommer inte inom SACO/SR. Däremot finns dubbelanslutningsavtal enligt rekom mendationen härom i organisationsplanen och avtal med allmänt hållna bestämmelser om samverkan.

Det är framför allt SULF som följt rekommendationen om dubbelanslutning. Redan från 1974 finns ett dubbelanslutningsavtal mellan SULF och CF som emellertid bara reglerar fördelningen mellan förbunden av medlemsavgifter för dubbelanslutna. Med ett flertal andra förbund - exempelvis läkarförbundet, JUSEK och SSR - har SULF därefter träffat samarbets- och dubbelanslutningsavtal. Dessa innehåller både bestämmelser om fördelningen av ansvaret mellan förbunden för lönefrågor och professionella frågor om forskning och utbildning samt föreskrifter om fördelningen av avgifter för dubbelanslutna.

Ett exempel på avtal som inskränker sig till allmänt hållna bestämmelser om samverkan utgör samarbetsavtalet från 1985 mellan CR och SSR. Avtalet inleds med bestämmelser om att båda förbunden förklarar sig vilja respektera varandras traditionella rekryteringsområden och att inte värva medlemmar från varandra. Själva samverkan uttrycks på så sätt att förbunden är beredda att diskutera ett djupare samarbete vad gäller utbildnings-, yrkes- och andra gemensamma frågor.

4.5 Gränsöverenskommelser mellan LO- och TCO-förbund

Mellan LO och TCO som centralorganisationer finns ingen överenskommelse om gränsdragningar mellan arbetare och tjänstemän. LO tillsatte i början av 1980 en arbetsgrupp som utarbetat riktlinjer till vägledning för förbunden. Inom TCO togs frågeställningen upp i en rapport från styrelsen till 1982 års kongress. Arbetsgruppen inom LO förklarade till en början att man var medveten om att gränsdragningsfrågorna inte var lätta att hantera och att det fordrades att man gick varligt fram. Ett allvarligt problem bedömdes vara att förbunden inom LO är skyldiga att överföra medlemsskap till rätt förbund i anslutning till landsekretariatets beslut i gränsdragningsfrågor men att tjänstemannaför bunden tillämpar frivilliglinjen i sådana frågor. Gruppen konstaterade vidare att det finns en skillnad mellan LOförbundens och tjänstemannaförbundens situation. Tjänstemannasidan har inte något behov av att forcera dessa frågor. För LO-förbunden gäller det att möta utvecklingen och försöka förutse vad som kan hända de närmaste åren. LOförbunden måste fastare än tidigare ta itu med gränsfrågorna gentemot tjänstemannasidan. I annat fall är risken stor att betydande medlemsgrupper försvinner från LO till

tjänstemannaförbunden. Arbetsgruppen utarbetade rekommendationer till vägledning för LO-förbunden vid deras bedömning av gränsdragningen till tjänstemannasidan. Rekommendationen sammanfattades i dessa sex punkter:

- Arbetsuppgifternas innehåll skall vara avgörande för organisationshemvisten
- Den enskilde befattningshavarens teoretiska eller praktiska utbildning saknar betydelse för organisationshemvisten
- Förändringar av produktionstekniken eller i produkternas tekniska nivå ska inte påverka organisationstillhörigheten
- Inom industrin ska allt arbete inom produktionen vara LO-förbundens organisations område och på motsvarande sätt ska i princip arbete inom adminstrativa området vara tjänstemannaförbundens område
- Inom statliga och kommunala sektorn samt handel, försäkringsområdet m.fl. kan inte en sådan uppdelning i administration respektive produktion göras utan inom dessa områden får andra kriterier för uppdelning utformas
- Viss betydelse ska också tillmätas hur organisationsfrågor för berört arbete tidigare har bedömts

I TCO-rapporten som avser TCOs förbundsstruktur och samverkansformer ägnas gränsdragningen mellan LO-förbund och TCO-förbund ett särskilt kapitel. Där framhålls att på en ständigt föränderlig arbetsmarknad en uppdelning mellan vad som betraktas som LO-förbundens respektive TCO-förbundens organisationsområde aldrig kan göras definitiv. Yrken försvinner samtidigt som nya yrken tillkommer med resultat att förbunden inom de två centralorganisationerna ständigt måste se över organisationsgränser och rekryteringsområden. Sådana översyner och justeringar har i allmänhet kunnat genomföras på ett smidigt sätt av de berörda förbunden. Rapporten framhåller som ett exempel på hur den teknologiska utvecklingen påverkar förbundsgränser gränsavtalet mellan SIF och Metall som redovisas närmare i det följande. Som den mest segdragna gränstvisten anges motsättningarna mellan HTF och Handels som lagt hinder i vägen för ett gränsavtal mellan dessa förbund.

LO och TCO inrättade 1949 *LO-TCO-kommittén* som ett gemensamt organ för behandling av gränstvister mellan LO- och TCOförbund. Kommittén har fyra ledamöter från vardera sidan. Den kan bara utfärda rekommendationer till tvistande förbund om hur tvisten bör lösas. Några maktmedel att genomdriva en rekommendation har inte kommittén, och förbunden har inte heller generellt förbundit sig att följa kommitténs rekommendationer. För att en rekommendation skall kunna lämnas fordras att tre ledamöter från vardera LO och TCO är eniga i frågan. I flera fall - exempelvis i tvister mellan Handels och HTF och en tvist 1984 mellan Skogs och SLF om virkesmätare (se sid 69 f) - har kommittén inte lyckats ena sig om en rekommendation till förbunden. Ett exempel på att kommittén lämnat en rekommendation som de berörda förbunden sedan följt utgör behandlingen 1983 om en tvist mellan Livs och SIF om vissa försäljare.

Det finns drygt tjugo gränsöverenskommelser mellan LO- och TCO-förbund. Hälften av dem täcker hela gränsområdet mellan förbunden, såsom avtalen Grafiska - HTF, Metall - SIF, Livs - SIF. De återstående gäller delar av förbundens gemensamma gränsområde eller enskilda företag. Fabriks och SIF har exempelvis träffat flera gränsöverenskommelser vid enskilda företag. Alla här aktuella gränsöverenskommelser är gränsavtal i egentlig mening.

I de gränsöverenskommelser som gäller enskilda företag eller bara en del av det gemensamma gränsområdet saknas i flertalet fall anvisningar om hur en tvist skall behandlas. När det gäller de heltäckande gränsavtalen finns i flera föreskrifter om att tvister skall lösas på central nivå. I ett avtal - avtalet mellan Skogs och SALF - är skiljenämnd föreskriven. Fyra avtal innehåller bestämmelser om att det skall finnas en samarbetskommitté för behandling av gränstvister. Eftersom den tekniska utvecklingen påverkar verkstadsindustrin i särskilt hög grad kan det vara lämpligt att närmare redogöra för *gränsöverenskommelsen* från 1979 *mellan Metall och SIF*. Denna anknyter till den allmänna syn på förhållandet mellan arbetare och tjänstemän som LO och TCO redovisat i de två skrifter som omnämnts i det föregående.

Enligt överenskommelsen skall

1) Metall organiserar personal som utför avsynings- och kontrollarbete i den löpande industriella produktionen, medan det tillkommer SIF att organisera bland annat personal som utför drifts- och funktionskontroll vid uppförande av anläggningar, såsom kraftverk, processtyrningsanläggningar.
2) Metall organiserar av praktiska skäl personal som utför till produktionen knutet tekniskt komplicerat kontrollarbete avseende leveransprovning av utrustningar för exempelvis telefonstationer och printers till dataanläggningar. Av samma skäl organiserar SIF allt arbete i laboratorielokaler.
3) SIF organiserar personal som utarbetar program för databehandling och funktionsprovning av dessa, exempelvis system eller delsystem i datastyrd processutrustning eller vapensystem. I en kommentar till denna punkt konstateras att arbete med mjukvara och funk tionsprovning tillfaller SIF men att båda förbundens medlemmar kan komma att utföra sådant arbete i olika omfattning. Vägledande får då vara till vilken organisation huvuddelen av arbetsinnehållet och arbetets ursprung är att hänföra. Med detta avses att en metallarbetare kan utföra programmarbete och att en tjänsteman kan tänkas funktionsprova program i produktionen.
4) När det gäller serviceområden konstaterar förbunden att båda organiserar stora personalgrupper. De är ense om att arbetsuppgifter som innebär traditionella tjänstemannauppgifter såsom administration, personalledning, kundinstruktion, försäljning tillhör SIFs organisationsområde. På motsvarande sätt skall arbetsuppgifter som huvudsakligen innebär manuell hantering tillhöra Metalls område. Metall och SIF konstaterar att klara gränsdragningar inte går att göra mellan olika slag av tekniskt arbete och att man skall söka praktiskt lösa

uppkommande problem på så sätt att en enhetlig arbetsplatsreglering för organisationstillhörighet och avtalstillämpning uppnås.

Metall och SIF förklarar sig därefter vara ense om att söka undvika gränstvister, att informera sina medlemmar om överenskommelsen för att få till stånd frivilliga övergångar av dem som blivit felorganiserade före dennas tillkomst men att automatiskt överflytta därefter felorganiserade medlemmar.

Samarbetsavtalet mellan Grafiska och HTF från 1980 belyser på ett åskådligt sätt hur två förbund som är starkt beroende av den tekniska utvecklingen kommit överens om att söka förebygga och lösa gränstvister genom att inrätta en samarbetskommitté. Parterna konstaterar att det inte är möjligt att överblicka och reglera alla följder av användningen av ny teknisk utrustning, och det är mot denna bakgrund som de blivit ense om att tillsätta en permanent samarbetskommitté med tre företrädare från vardera sidan. Kommittén har till uppgift att söka lösa uppkommande gränsdragningsproblem mellan förbunden. I första hand skall gränsfrågor dock lösas lokalt av klubbarna med biträde vid behov av avdelningarna. Förslag till lokal uppgörelse skall underställas förbunden och kommittén för granskning och godkännande. När kommittén löser gränsproblem kan lösningen efter beslut av förbunden tillföras samarbetsavtalet. Dessförinnan skall kommittén ha tillställt berörda klubbar och medlemsgrupper förslaget för yttrande. Samarbetskommittén har total auktoritet inom ramen för samarbetsavtalet enligt ett särskilt uttalande i en bilaga till detta om avtalets praktiska hantering. Inga som helst lokala uppgörelser är tillåtna som kan innebära avvikelser från samarbetsavtalet eller från tolkningar som fastställts av kommittén.

Ett annat exempel på institutionell samverkan i gränsfrågor visar *gränsöverenskommelsen* från 1983 *mellan Livs och SIF.* Där föreskrivs också att det skall finnas en kommitté med uppgift att följa organisationsfrågor och lämnas ingående föreskrifter om förfarandet med utgångspunkt i samråd mellan lokala enheter. Dessutom har förbunden förklarat sig ense om att tvister som inte kan lösas av samarbetskommittén kan underställas LO/TCO-kommittén för dess prövning och rekommendation.

I *överenskommelsen* från 1968 *mellan Skogs och SALF* om organisationsgränsen mellan förbunden föreskrivs att det förbund som först får kontakt med ett tvistigt ärende omedelbart skall underrätta det andra förbundet för att få till stånd överläggningar om organisationstillhörigheten. Kan överenskommelse inte träffas mellan förbunden i en sådan tvist skall frågan hänskjutas för avgörande till skiljenämnd. Skiljenämnden skall utgöras av tre ledamöter. Vart och ett av förbunden tillsätter en ledamot. Den tredje ledamoten tillika ordförande utses av förbunden gemensamt.

Inom den offentliga sektorn finns en *gränsöverenskommelse* mellan *Kommunal och SKTF* som båda står på ägandeprincipens grund. Överenskommelsen som härstammar från 1953 och där efter reviderats vid olika tillfällen är uppbyggd som en organisationsplan. Alla inom gemen-

samma verksamhetsområden förekommande tjänstetitlar tas upp i en bilaga till avtalet och organisationsrätten fördelas mellan förbunden med utgångspunkt från bilagan. En vägledande princip är att arbetsinnehållet i de olika tjänstetitlarna skall vara avgörande för organisationstillhörigheten. Bland generella yrkestitlar som skall tillföras Kommunal kan framhållas arbetare, biträde, chaufför, mekaniker, reparatör, sköterska, städerska, vaktmästare och vårdare. Till SKTF skall bland annat hänföras administratör, arbetsledare, assistent, chef, inspektör, konsulent, operatör, sekreterare, tekniker. Undantag förekommer främst i fråga om skolor, brandväsen och teknikområden för att få en så enhetlig organisationstillhörighet som möjligt. I överenskommelsen finns också regler för handläggningen av gränsfrågor. Det skall mellan förbunden finnas en samarbetskommitté med fyra ledamöter från vardera sidan som skall sammanträda två gånger om året och en liten delegation med en företrädare för vartdera förbundet som skall sammanträda vid behov, minst en gång varannan månad. En gränstvist skall först prövas lokalt och därefter i lilla delegationen som har att föreslå lämpliga åtgärder för samarbetskommittén.

4.6 Gränsöverenskommelser mellan TCO- och SACO/SRförbund

Det finns 18 gränsöverenskommelser mellan TCO-förbund och SACO/SR-förbund. Det är här fråga om dubbelanslutningsavtal och alla parter i avtalen tillhör PTK. SIF har träffat dubbelanslutningsavtal med 13 av PTKs 14 SACO/SR-förbund. Det är bara med LR som SIF inte har någon gränsöverenskommelse. Vid sidan av SIF har HTF dubbelanslutningsavtal med fem SACO/SR-förbund.

Inom PTK är *samverkansavtalet mellan SIF och CF* som två av kartellens stiftare tillhörande olika centralorganisationer av särskild betydelse. Ett mellan de båda förbunden före kartellens tillkomst träffat samarbetsavtal från 1969 fullföljdes 1975 genom ett kompletterande avtal varigenom med fortsatt erkännande av förbundssuveräniteten enskilda medlemmar erbjöds möjlighet till dubbelanslutning. Det är i detta avtal fråga om ett frivilligt erbjudande till den enskilde och denne skall inte behöva betala högre avgift än den som gäller för det förbund som han i första hand väljer och är behörig att tillhöra. Avgiften delas lika mellan de två förbunden. Avtalet saknar utom i fråga om vissa detaljer närmare bestämmelser om fördelningen av ansvaret för den fackliga verksamheten mellan de två förbunden. Den samverkan som sker inom kartellen betyder att båda förbunden uppträder tillsammans när det gäller förhandlingar med arbetsgivaren som syftar till att få till stånd kollektivavtal.

Dubbelanslutningsavtalen inom PTK ger av naturliga skäl inte några närmare anvisningar om lösningen av gränskonflikter. Sådana tvistefrågor regleras av centralorganisationernas eller kartellens stadgar. Till skillnad från andra gränsöverenskommelser upphör inte verkan av dubbelanslutningsavtalen inom PTK genom uppsägning. Detta har i PTKs

skrift "Organisation 83" uttryckts så att en överenskommelse om dubbelanslutning kan sägas upp men att effekterna av den lever kvar. Ett mellan två förbund träffat dubbelanslutningsavtal som anmälts till PTKs styrelse är därmed införlivat i PTKs stadgar på ett sådant sätt att ett brott mot avtalet - oavsett om det må vara uppsagt - är likställt med ett brott mot stadgarna i övrigt. Ett förbund som inte godtar styrelsens beslut kan hänskjuta frågan till prövning av skiljemän. Och PTKs stadgar innehåller bestämmelser om sanktioner mot förbund som inte följer styrelsens anmodan att rätta till ett stagdebrott.

5 SAF

SAF som bildades 1902 har till uppgift att befrämja arbetsgivarnas gemensamma intressen. I sådant syfte har föreningen särskilt att bland annat sammansluta arbetsgivare och organisationer av dylika till en fast enhet och att verka för ett gott förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Medlemmar av föreningen är till denna anslutna förbund, antingen yrkesförbund - såsom BA, Elektriska Arbetsgivareföreningen, VF - eller Allmänna Gruppen. Delägare i föreningen är arbetsgivare som hör till ett till föreningen anslutet förbund, och delägarskapet omfattar som regel samtliga arbetstagare i den verksamhet för vilken anslutning skett till föreningen.

När SAF bildades sysselsatte de anslutna företagen tillsammans cirka 21.000 arbetare. 1986 fanns 42.000 delägare som sysselsatte 714.000 arbetare. För tjänstemän och arbetsledare fick företagen delägarskap först 1937. 1986 var antalet tjänstemän i SAF-företag 523.000.

Antalet medlemsförbund i SAF har minskat från 42 år 1921 för att nu utgöra 35. Sedan 1950-talet har emellertid sammanlagt 12 nya förbund antagits som medlemmar, bland dem HAO år 1965, Sveriges Redareförening år 1976 och SLA likaledes 1976. Inom SAF har sålunda stora förändringar skett genom sammanslagningar av förbund och tillkomsten av nya. Härvidlag har utvecklingen i stort sett följt förändringarna inom LO. Till detta kommer att flera arbetsgivareförbund har gemensamt kansli och helt eller delvis också samma förhandlingsmotparter. Med Transport har exempelvis sex SAF-förbund kollektivavtal nämligen Allmänna gruppen, BA, MAF, PAF, SSF och HAO. Inom SAF pågår en utveckling mot större och homogenare arbetsgivareförbund.

SAF har inte någon organisationsplan eller liknande dokument som anger till vilket förbund olika slag av företag skall anslutas.

Industriförbundsprincipen kan sägas utgöra grundvalen för SAFs organisationsstruktur och för fortlöpande förändringar av denna. Det är främst inom tillverkningsindustrin som industriförbundsprincipen dominerar medan yrkesförbundsprincipen ofta tillämpas inom entreprenadfacken. Industriförbund förekommer inom verkstads-, trä- och livsmedelsindustrin, medan yrkesförbunden finns inom byggnadsindustrin, måleribranschen och biltrafikbranschen.

Det finns inom SAF inget permanent organ som är till för att lösa gränstvister. I några svårlösta fall har dock SAF medverkat till en lösning. I princip anser sig SAF ha rätt att bestämma vilket förbund ett företag skall tillhöra. SAFs centrala beslutande organ använder emellertid inte tvångsmedel för att åstadkomma förändringar i sådana fall.

SAFs stadgar saknar regler om skyldighet för förbund och delägare att medverka till gränsjusteringar och överföringar. En särskild bestämmelse finns om bildande av yrkesgrupper för samarbete mellan förbund med närstående verksamhet eller eljest gemensamma intressen. Sådana yrkesgrupper har bildats på flera områden.

Stadgarna ger SAF vissa möjligheter att påverka utvecklingen inom förbunden genom att förbundens stadgar skall fastställas av föreningens styrelse och att de inte får ändras utan styrelsens medgivande. Det är visserligen förbunden som beviljar delägarskap men beslutet skall underställas föreningens styrelse för godkännande. Det åligger då förbundet att lämna föreningens styrelse uppgift angående antalet hos arbetsgivaren sysselsatta arbetstagare samt övriga upplysningar som av styrelsen kan anses erforderliga.

Ett exempel på när SAF genom godkännande av nya stadgar för ett förbund har påverkat en gränsfråga är då Järnbruksförbundet nyligen ombildades till ett "Stål- och Metallförbund". Järnbruksförbundet anslöt enligt de äldre stadgarna företag som bedrev "järnbruksrörelse av ett eller annat slag för inhemsk industri huvudsakligen avsedd gruvdrift". Stål- och Metallförbundets medlemmar skall enligt de nya stadgarna med hänsyn till den tekniska och strukturella utvecklingen betecknas såsom arbetsgivare, som i Sverige framställer och förädlar järn, stål eller metaller/metallegeringar, tillverkar på dessa material baserade produkter eller bedriver därmed sammanhängande verksamhet.

Den nya defintionen har aktualiserat flera gränsfrågor, särskilt i förhållande till Allmänna Gruppen och VF. Ett tiotal företag, som länge tillhört Allmänna Gruppen, bedriver verksamhet liknande den som förekommer inom Stål- och Metallförbundet, exempelvis Metallverken och företag för ferrolegering, aluminiumtillverkning, metallegering.

Frågan löstes beträffande Allmänna Gruppen i samband med SAFs godkännande av förbundets nya stadgar så att godkännandet förenades med förbehåll att föreningen ej kommer att medverka till någon förändring i organisationsanslutningen utan att företagen själva begär det.

När det gällde VF noterade SAF att det ej är Stål-och Metallförbundets avsikt att rubba den gränsdragning som för närvarande faktiskt föreligger gentemot VF och att man är överens med föreningen om att ändringar i rådande anslutningsförhållanden kräver enighet mellan de bägge förbunden. Detta var en förutsättning för SAFs godkännande av de nya stadgarna, liksom att Stål- och Metallförbundet och VF bemödar sig om att på samma sätt som hittills i samförstånd lösa sådana frågor som kan uppkomma vid anslutning av nya medlemmar.

Ett annat exempel på hur gränsfrågor mellan SAF-förbund kan lösas visar händelseförloppet kring entreprenadföretagen. Dessa företag var

sedan 50-talets början sammanslutna i branschorganisationen SER. I den mån företagen organiserat sig i arbetsgivareförbund hade de anslutit sig till BA eller till Byggnadsindustriförbundet. Hängavtal var emellertid den dominerande företeelsen och det var inte ovanligt att ett företag var bundet av dubbla eller t o m tredubbla kollektivavtal. På arbetstagarsidan konkurrerade nämligen Transport, Byggnads och SF om avtalsrätten på området. Såsom är beskrivet på annan plats i betänkandet (sid 33) träffade förbunden med hjälp från LO 1981 en gränsöverenskommelse på entreprenadområdet. Därmed skapades också förutsättningar för SERs önskan att såsom ett nyorganiserat arbetsgivareförbund, SERAF, söka medlemskap i SAF. I samband därmed fördes inom SAF överläggningar mellan BA, Byggnadsindustriförbundet och SERAF om hur den framtida organisationstillhörigheten skulle gestalta sig. SAFs styrelse och arbetsutskott angav riktlinjer för anslutningen och verkade bl a för att ett särskilt samarbetsavtal ingicks mellan SERAF och Byggnadsindustriförbundet.

6 Olika slag av gränstvister

6.1 Inledning

I det följande kommer att redovisas ett antal gränstvister av olika slag från senare tid. Redovisningen är uppdelad i gränstvister mellan förbund inom en och samma centralorganisation, mellan förbund inom olika centralorganisationer och mellan fristående förbund och förbund tillhörande en centralorganisation. Till grund för redovisningen ligger främst medlingsrapporter till förlikningsmannaexpeditionen och bilagan om gränsfrågor till LOs organisationsplan.

6.2 Gränstvister mellan LO-förbund

6.2.1 Ortopedtekniska hjälpmedel

Bandageverkstaden vid Norrbackainstitutet uppgick den 1 januari 1978 i Een-Holmgren Ortopediska AB. Företaget tillverkade ortopediska hjälpmedel (skor och korsetter). De anställda vid Norrbackainstitutet tillhörde SF och deras medlemskap skulle överflyttas till det förbund som hade organisationsbehörigheten vid bolaget.

Fabriks och Beklädnads gjorde båda anspråk på organisationsrätten. Fabriks hänvisade till att förbandsfabriker hörde under förbundets organisationsområde. Beklädnads åberopade att bolagets tillverkning var att jämställa med sådan verksamhet där förbundet hade organisationsrätten. Enligt huvudsaklighetsreglen skulle flertalet anställda vara sysselsatta med arbete inom Beklädnads område. Bara en mindre del skulle tillverka proteser och liknande artiklar.

Frågan hänsköts till den inom LO 1976 tillsatta översynskommittén. Den fann till en början att organisationsbehörigheten för den från sjukhusen fristående tillverkningen av ortopedtekniska hjälpmedel med hänsyn till dess speciella natur borde tillkomma ett fackförbund. Enligt 1966 års organisationsplan tillhörde organisationsbehörigheten Fabriks. Kommittén ansåg inte tillräckliga skäl tala för överflyttning av organisationsrätten till Beklädnads och anförde härom.

Tillverkning av exempelvis ortopediska skor avviker i flera hänseenden så markant från vad som kännetecknar den egentliga skoindustrin, att en sammankoppling med denna ter sig långsökt. Därtill kommer att det mellan olika tillverkningsavdelningar finns en arbetsintegration, som gör ett användande av huvudsaklighetsregeln tveksam. Det förhållandet att organisationsbehörigheten till området ligger hos Fabriks kan heller inte anses utgöra ett intrång på Beklädnads rätt och möjlighet att reglera villkoren inom förbundets arbetsområde.

Kommittén föreslog därför ingen annan ändring i organisationsplanen än att benämningen Förbandsfabriker i förteckningen av arbetsföretag under Fabriks utbyttes mot Ortopedtekniska hjälpmedel utanför sjukhusen.

6.2.2 Kafferosterier och kryddfabriker

Kafferosterierna hade ursprungligen anknytning till grosshandeln, medan hanteringen av kryddor från början utgjorde en del av kolonialvaruhandeln. Enligt LOs organisationsplan från 1966 hänfördes båda verksamheterna till Handels organisationsområde.

Livs gjorde hos 1976 års översynskommitté framställning om att organisationsbehörigheten för kafferosterier och kryddfabriker skulle överföras till förbundet. Som skäl anförde Livs att utvecklingen lett till att verksamheten vid kafferosterierna och hanteringen av kryddor blivit industriell produktion. Handels bestred inte att förändringar skett men ansåg dessa inte ha sådan betydelse som motiverade ändringar i organisationplanen.

Kommittén konstaterade att de båda verksamheternas integration med partihandeln upphört. För såväl kaffet som kryddorna hade utvecklingen inneburit att varorna numera genomgår behandling inom industriella processer. Detta gjorde att både kafferosterier och kryddfabriker är att betrakta som delar av livsmedelsindustrin. Förändringarna var av så genomgripande karaktär att de enligt kommitténs mening motiverade ändrad organisationstillhörighet.

Kommittén föreslog att i den nya organisationsplanen kafferosterier och kryddtillverkning tillfördes Livs, dock inte företag som sysslade enbart med import och förpackning av kryddor.

6.2.3 Betongpumpning

Färdig Betong AB bedrev 1983 betongpumpning i Göteborg med tre, i Karlstad med två och i Töreboda med en man på varje plats. Bolaget var bundet av kollektivavtal med Fabriks genom medlemskap i Svenska Byggnadsämnesförbundet. Avtalet omfattade betongpumpning.

Betongpumpning var en ganska ny verksamhet. Arbetet tillgick så att en betongpump kördes fram till byggarbetsplatsen och betongen pumpades in på anvisad plats där den togs emot och hanterades av byggnadsarbetare. Själva pumpningen skedde utanför byggarbetsplatsen.

Mellan Fabriks och Byggnads fanns en 1981 träffad överenskommelse

om att betongpumpning skulle hänföras till Byggnads avtalsområde och att organisationsrätten för denna typ av verksamhet skulle tillkomma Byggnads. I förhandlingsprotokollet till den senaste avtalsuppgörelsen mellan Fabriks och Byggnadsämnesförbundet hade Fabriks också förklarat att man utgick från att företag med anställda som arbetade med betongpumpning och som övergått från Fabriks till Byggnads inte utan överläggning eller överenskommelse med Byggnads tillät dessa att utföra arbetsuppgifter inom Byggnads område.

På hösten 1984 varslade Byggnads bolaget om stridsåtgärder därför att bolaget vägrat att tillmötesgå ett krav från Byggnads om att bolaget skulle tillämpa byggnadsavtalet på betongpumpningen.

Förlikningsman tillsattes att medla. Byggnads framhöll under förlikningsförhandlingarna att Fabriks försökt föra bort betongpumpning från sitt avtal med Byggnadsämnesförbundet men att arbetsgivarsidan motsatt sig detta. Fabriks hade avstått från att fullfölja kravet och betongpumpning fanns kvar i dess avtal bara som en formalitet. Bolaget framhöll att omfattningen av arbetet växlade starkt och att arbetarna sällan var sysselsatta med enbart betongpumpning. Fabriks uttalande till förhandlingsprotokollet innebar i praktiken att de som arbetade med betongpumpning inte kunde användas för andra arbetsuppgifter. Detta innebar ett stort men för bolaget. Uttalandet stred dessutom mot industriförbundsprincipen enligt vilken bara ett avtal skulle gälla för ett företag.

Byggnads vidhöll sitt krav men förklarade sig berett att visa all möjlig hänsyn för att minska svårigheterna för bolaget. Tillfälliga ersättare skulle kunna få arbeta på Fabriks avtalsvillkor och om en ordinarie betongpumpare inte skulle kunna beredas full sysselsättning med betongpumpning skulle denna vara skyldig att utföra annat anvisat arbete.

Under fortsatta förlikningsförhandlingar framhöll Byggnads att betongpumpning utgjorde en del av arbetet på byggarbetsplatsen. Förbundet var införstått med att av detta ställningstagande följde att betongpumpning skulle betraktas som en verksamhet för sig vid tillämpningen av turordningsregler. Den som arbetade med betongpumpning kunde alltså inte åberopa längre tjänstgöringstid vid företaget än andra i samband med minskning av arbetsstyrkan.

Fabriks som deltog i förhandlingarna framhöll att förbundet avsåg att se till att betongpumpning skulle avföras från Fabriks avtal med utgången av 1983.

Bolaget godtog ett förslag från förlikningsmannen om att bolaget skulle ansöka om medlemskap för sin verksamhet med betongpumpning i Byggförbundet från den 1 januari 1984 och konfliktvarslet återkallades.

6.2.4 Schaktmaskiner och lastbilar

Bilåkarnas Maskin AB i Helsingborg hade 1981 sex maskinenheter som i huvudsak användes på bygg- och anläggningsplatser samt två bilar, s k transporttrailer, för transporter av olika slag. Sedan början av 1970-talet var bolaget medlem av BA och därmed bundet av maskinföraravtalet

mellan detta förbund och Transport. Avtalet tillämpade bolaget på hela sin verksamhet. 1973 tecknade bolaget ett hängavtal med Byggnads och SF till deras riksavtal men tillämpade detta bara i fråga om där intagna bestämmelser om granskningsarvode.

Byggnads, SFs och Transports avdelningar i Malmö krävde i förhandlingar i december 1981 med bolaget att gällande avtal skulle tillämpas i överensstämmelse med den till LOs organisationsplan samma år hörande gränsöverenskommelsen mellan de tre förbunden. Denna innebar att hängavtalet med Byggnads och SF skulle gälla för de sex maskinenheterna och avtalet med Transport för de två bilarna. Bolaget framhöll att gränsöverenskommelsen inte var bindande för arbetsgivarsidan och att bolaget i stället hade att rätta sig efter ADs praxis att det först tecknade kollektivavtalet skulle gälla i sin helhet i fråga om anställnings- och arbetsvillkor för de enskilda arbetstagarna. Uppgörelser kunde inte träffas och bolaget sade upp hängavtalet. Byggnads begärde i nya förhandlingar att bolaget skulle teckna ett nytt hängavtal för maskinenheterna enligt gränsöverenskommelsen. Sedan hängavtalet upphört att gälla varslade Byggnads bolaget om blockad av allt byggnadsarbete och förlikningsman tillsattes.

Under förlikningsförhandlingarna då bolaget biträddes av BA och även företrädare för Transport var närvarande förklarade BA att bolaget var berett att teckna ett nytt avtal med Byggnads om detta kom att gälla som ett andrahandsavtal och inte begränsade tillämpningsområdet för avtalet med Transport (jfr sid 94 f). Inför den samstämmiga uppfattningen på arbetstagarsidan godtog BA och bolaget till sist Byggnads ståndpunkt. Kollektivavtal träffades således mellan bolaget och Byggnads för de sex maskinenheterna.

6.2.5 Hamnarna

I mitten av 1980-talet övertog i flera hamnstäder nybildade eller ombildade bolag verksamheten i hamnarna från hamnförvaltningarna och stuveribolagen. De nya bolagen ägs i sin helhet eller till minst hälften av kommunerna. Tidigare hade hamnförvaltningen svarat för själva hamnanläggningen med tillhörande kranar, medan stuveribolaget ombesörjt stuveriarbetet. För den förra verksamheten gällde kollektivavtal med Kommunal och för den senare avtal med Transport.

En sådan omorganisation av hamnverksamheten trädde i kraft i Lidköping den 1 juli 1984, i Göteborg den 1 januari 1985 och i Köping den 1 januari 1986. De nya bolagen som tillhör SSF krävde att stuveriavtalet med Transport skulle gälla för hela den samordnade verksamheten. Kommunal motsatte sig detta och förlikningsmän förordnades att medla i tvisterna i Lidköping och Göteborg.

Kommunal fordrade kollektivavtal för kranförarna även av de nya bolagen och varslade om stridsåtgärder.

I Lidköping där konflikten gällde två kranförare varslade Kommunal om arbetsnedläggelse och blockad av kranförarnas arbetsuppgifter från

den 20 maj 1985. De två kranförarna hade då lämnat Kommunal och övergått till Transport. Då varslet därmed inte fick avsedd effekt varslade Kommunal om utvidgade stridsåtgärder i andra hamnar kring Vänern och Västkusten. Dessa kom inte att verkställas. På LOs inrådan gick det nya bolaget med på att behålla två avtal till utgången av 1985. Som villkor för att stridsåtgärderna avbröts gällde att en arbetsgrupp skulle tillsättas inom LO för att lösa gränsfrågorna i hamnarna.

Också i Göteborg varslade Kommunal om arbetsnedläggelse av kranförarna. Denna sattes inte i verket sedan uppgörelse träffats i december 1984 om att Kommunal skulle få behålla avtalsrätten för all personal som överförts från hamnförvaltningen till det nya bolaget. Det kan framhållas att en motsvarande tvist i Göteborgs hamn mellan SKTF och HTF efter segdragna förhandlingar löstes på motsatt sätt (se sid 66 f).

I Köping strejkade efter varsel av Kommunal elva av 13 kranförare från den 15 juni 1987 i drygt sju veckor och blockerades som sympatiåtgärd under motsvarande tid allt arbete med gods i övriga hamnar som skulle ha lastats eller lossats från hamnkranarna i Köping. Sympatiåtgärden utvidgades efter knappt en månad till att avse arbetsnedläggelse av kranförarna även i Göteborg och Oskarshamn. Uppgörelse träffades i tvisten i början av augusti 1987. Till den finns anledning att återkomma efter en redogörelse för behandlingen inom LO av gränsfrågorna i hamnarna.

I april 1986 hade landssekretariatet godkänt arbetsgruppens rapport om gränstvisterna i hamnarna mellan Kommunal och Transport. Gruppen ansåg att det så långt som möjligt skulle vara bara ett avtal som gäller i hamnarna. Synsättet måste i vart fall vara gällande i mindre hamnar. För större hamnar bedömde gruppen att det inte var någon olägenhet med två avtal, ett för kranverksamheten tillhörande Kommunal och ett för stuveriverksamheten tillhörande Transport. I Göteborgs hamn bekräftades således att Kommunal skulle ha organisations- och avtalsrätten för kranverksamheten och att Transport skulle ha motsvarande rätt för stuveriverksamheten.

Kommunal begärde i januari 1987 att förhandlingarna i Köping skulle ajourneras i avvaktan på besked från LO om innebörden av beslutet i april 1986 i fråga om hamnen där. I februari begärde Kommunal motsvarande besked när det gällde hamnen i Oskarshamn där en liknande omorganisation skett. Landssekretariatet beslöt den 9 mars att Transport skulle ha avtalsrätten i både Köping och Oskarshamn. Likväl beslöt Kommunal efter de återupptagna förhandlingarna i Köping att tillgripa stridsåtgärder på sätt som redovisats ovan.

Den 5 augusti 1987 träffades mellan SSF, Kommunal och Transport en uppgörelse om hamnverksamheten i Köping av innebörd att organisations- och avtalsrätten skulle tillkomma Transport. Uppgörelsen var delvis baserad på garantier under hand från Köpings kommun om att de kranförare som accepterade erbjuden anställning i det nybildade bolaget skulle få samma förmåner i den nya anställningen som man haft i kommunal tjänst. Kommunen hade förklarat sig beredd att skriftligen bekräf-

ta utfästelsen. Kommunal uttalade att den överenskommelse som parterna i stuverifacket träffat den 4 maj 1987 om övergångsbestämmelser för de kranförare som antog erbjudandet om anställning i bolaget var ägnad att underlätta övergången till sådan anställning. Parterna utfäste sig att verka för att det utvecklades ett bra samarbete mellan de personalgrupper som berörts av konflikten. Kommunal förklarade att pågående stridsåtgärder i hamnarna i Köping, Oskarshamn och Göteborg skulle avvecklas.

6.2.6 Gruvtransporter

Vid sina anläggningar i Kiruna har LKAB, som tidigare utfört interna transporter med egen personal och egna fordon successivt och i ökande omfattning börjat använda sig av entreprenörer för att transportera bergmassa och annat material. LKAB har tecknat avtal med Kiruna Lastbilscentral att Lastbilscentralen via avrop skall utföra sådana transporter i varierande omfattning. Vid centralen som består av ett femtiotal åkare med omkring 80 anställda har Transport kollektivavtal med respektive åkeriföretag.

Tvist uppkom i början av 1985 mellan Gruv och Transport om avtals- och organisationshemvisten inom gruvområdet. Gruv begärde att landssekretariatet skulle avgöra frågan.

Gruv hävdade med hänvisning till industriförbundsprincipen att alla transporter inom gruvområdet skall utföras på Gruvs avtalsvillkor. Enligt Gruvs mening är det lastnings-och transportarbete som utförs i Kiruna av LKAB inte ett transportarbete i traditionell mening utan skall betraktas som gruvarbete och som ett led i bearbetningen av malmfyndigheten. Det transportarbete som anförtrotts lastbilscentralen utförs också normalt av anställda som är organiserade i Gruv.

Transport invände att LKAB och andra gruvföretag principiellt inte skiljer sig från andra industrier eller branscher där åkeriföretag utför transporter på entreprenad. Enligt LOs organisationsplan skall till Transport anslutas arbetare som är anställda vid åkerier. Till Gruv skall anslutas arbetare anställda vid malmgruvor.

Landssekretariatet fann vid sin genomgång av organisationsplanen att entreprenadfrågan inte behandlats så ingående att planen ger en klar vägledning i gränsdragningsfrågan. LOförbunden organiseras efter olika principer, nämligen industriförbunds- och ägandeprincipen samt i viss mån också yrkesförbundsprincipen. Till yrkesförbunden vilkas verksamhet helt eller delvis bygger på entreprenadförhållanden hänförs bland andra Transport. Åkeri- och schaktbranscherna är renodlade entreprenadbranscher. Gruv är däremot ett renodlat industriförbund vars arbetsplatser enligt sekretariatet ur organisationssynpunkt kan sägas vara mycket slutna och med en väl sammanhållen produktionsinriktning.

Landssekretariatet redovisade därefter två olika typer av entreprenader. Den ena karaktäriseras av service med tyngdpunkten förlagd till

byggnation, reparation och underhåll av själva industrianläggningen. I den andra deltar entreprenören i företagets direkta produktion. Gränsdragningen mellan industriförbundsprincipen och entreprenadverksamheten måste enligt sekretariatets mening vara så generös att entreprenadförbunden inte ständigt utsätts för gränsproblem som omöjliggör en stabil verksamhet samtidigt som industriförbundsprincipen tryggas som bärande organisationsprincip.

Landssekretariatet beslöt den 1 september 1986 att avtals- och organisationstillhörigheten för varaktiga och långvariga transportentreprenader i de aktuella gruvorna med hänvisning till industriförbundsprincipen tillförs Gruv. Transporter av servicekaraktär skall däremot också i fortsättningen tillhöra Transports avtalsområde. Förbunden har sedan själva att med ledning av principbeslutet utforma en användbar uppdelning av de berörda transporterna.

6.2.7 Tryckta påsar av plast

Enligt LOs organisationsplan från 1966 skulle plastfabriker och plastvarufabriker tillhöra Fabriks organisations- och avtalsområde. Plastfabrikerna utgör såsom plasttillverkande en del av den kemiska industrin och om deras organisationstillhörighet har inte rått någon diskussion. Inom den plastbearbetande industrin till vilken plastvarufabrikerna hör förekommer emellertid tillverkning av varuslag som är upptagna under andra förbunds organisationsområde och här har gränstvister förekommit.

Gränsfrågorna har behandlats av olika kommittéer inom LO. 1969 års organisationskommitté ansåg i fråga om den plastbearbetande industrin att man måste återfalla på uttalandet i organisationsplanen att grundprinciperna bör vara en kombination av produktionsmetoder och huvudsaklighetsprincipen men att man vid tvister måste beakta också andra faktorer. 1976 års översynskommitté anslöt sig i huvudsak till denna uppfattning och tillade att vid förekommande gränstvister bör angelägenheten av att kunna sammanhålla enhetliga avtalsområden och traditionell branschindelning och produktionsinriktning beaktas så att inte materialslaget alltför ensidigt avgör organisationstillhörigheten. En mera utförlig redogörelse för detta har lämnats tidigare (sid 30 f).

Bengt Lundin AB i Arvika tillverkar tryckta påsar och bärkassar av plast. Bolaget framställer genom extrudering sin egen film som därefter trycks i sex- och åttafärgspressar innan den konverteras till påsar. Försäljningen är helt inriktad på detaljhandeln, främst livsmedelsaffärer.

Av bolagets totalt 69 kollektivanställda arbetade 1985 i tillverkningen sju med extrudering, medan 13 hade hand om tryckning och klichétillverkning. Vid själva maskinerna sysselsattes 42 arbetstagare, av vilka 26 som mottagare utförde den grafiska efterkontrollen av tryckhållning m m. Övriga sju arbetade med lagerhantering, reparation och städning.

Bolaget är sedan sin tillkomst i början av 1970-talet medlem i GA. Det var därmed, 1985, bundet av kollektivavtal mellan detta förbund och Grafiska.

Sedan Fabriks i mars 1985 varslat om stridsåtgärder av olika slag hölls i slutet av månaden på begäran av GA förlikningsförhandlingar inför statens förlikningsman. Närvarande var företrädare för bolaget, GA, Fabriks och Grafiska samt LOs handläggare av gränsfrågor.

Fabriks framhöll att frågan om organisationstillhörigheten för de kollektivanställda vid bolaget avgjorts av landssekretariatet i augusti 1983. Man hade efter utredning kommit fram till att Fabriks skulle ha organisations- och förhand lingsrätten vid bolaget. Fabriks ansåg sig ha stöd för sin ståndpunkt även i LOs organisationsplan och i det förhållandet att Fabriks hade avtalsrätten för andra liknande företag i branschen. LOs handläggare gav Fabriks sitt stöd under hänvisning till 1983 års beslut. Bolaget invände att den interna fackliga gränsdragningen sakligt sett inte var riktig eftersom den grafiska vidareförädlingen var verksamhetens viktigaste del. Bolaget ville inte heller mot de anställdas bestämda mening träffa avtal med Fabriks eller byta arbetsgivareorganisation. GA delade bolagets mening.

Grafiska ansåg liksom bolaget att landssekretariatets beslut 1983 inte var sakligt riktigt. Förbundet hade därför hemställt att LO skulle ompröva beslutet. Förbundet framhöll att det numera fanns förhållandevis flera anställda sysselsatta med grafiskt arbete än vid tidpunkten för LOs beslut.

Fabriks återkallade i början av april samtliga varsel om stridsåtgärder med påföljd att förlikningsmannen inte längre fann medverkan från hans sida motiverad.

Efter fortsatta förhandlingar i saken mellan berörda förbund meddelade dessa LO i början av 1986 att de inte lyckats komma överens om ett samarbetsavtal i gränsfrågor. Landssekretariatet beslöt den 28 april 1986 att inte ändra sitt tidigare beslut från 1983 och uppmanade förbunden att på ett smidigt sätt medverka till att organisations- och avtalsbehörigheten överfördes från Grafiska till Fabriks.

6.2.8 Teli

Televerkets industriverksamhet (Teli) bedrevs före den 1 januari 1987 dels inom verket i industridivisionen, dels i det av staten genom Teleinvest helägda Teleindustrier AB som dotterbolag. Verksamheten omfattade sålunda både televerksanställda och bolagsanställda.

Frågan om ändrad verksamhetsform för Teli hade diskuterats sedan 1980 utan att några avgörande beslut kunnat fattas. I prop 1986/87:99 togs frågan upp på nytt. Föredragande departementschefen fann vissa förändringar nödvändiga och ansåg det angeläget att Teli drevs i en enhetlig form som aktiebolag. Regeringen föreslogs därför få bemyndigande att medge att industridivisionen ombildades till aktiebolag den 1 januari 1987 genom försäljning av verksamheten till Teleindustrier AB. Riksdagen gav regeringen begärt bemyndigande och försäljningen verkställdes.

Teleindustrier AB var sedan länge medlem i SFO -branschkommitté

Verkstadsindustri - och som en följd härav part i kollektivavtal med dels de till PTK anslutna förbunden SIF, SALF och CF, dels Metall.

På grund av beslutet om försäljningen av industridivisionen togs hösten 1986 upp förhandlingar om löner och andra anställningsvillkor för berörd personal. Arbetsgivarsidan företräddes av SFOs branschkommitté Verkstadsindustri, medan som företrädare för arbetstagarsidan deltog de tre PTKförbunden, Metall, ST - som så småningom gav TCO-S i uppdrag att företräda förbundet -och SF.

Under förhandlingarna var motsättningarna på arbetstagarsidan stora och man kunde inte bli ense. Den 19 september träffades ett kollektivavtal att gälla från och med den 1 januari 1987 mellan SFO, de tre PTKförbunden och Metall med vissa övergångsvillkor för industridivisionens anställda. I avtalet fanns en bestämmelse som gav ST och SF möjlighet att ansluta sig.

TCO-S och SF varslade om stridsåtgärder för att som självständiga parter få förhandla och träffa kollektivavtal för industridivisionens anställda även för tiden efter den 31 december 1986. Båda varslen var riktade till SAV. SF ansåg att SAV skulle vara förbundets motpart även i de fortsatta förhandlingarna, medan TCO-S var införstått med att ar betsgivaren lät sig företrädas av SFO.

SFs varsel avsåg strejk av all personal inom industridivisionen med undantag för anställda vid renoveringsverkstaden i Stockholm. TCO-S varsel gällde förbundets medlemmar vid ekonomiavdelningen inom televerkets huvudkontor och vid industridivisionens arbetsplatser i Nynäshamn, Sundsvall och Vänersborg.

Förlikningsmannaexpeditionen tog kontakter med SF, TCO-S, SAV och SFO för att undersöka förutsättningarna för att förordna förlikningsman. Expeditionen bedömde att medverkan av förlikningsman inte kunde anses ägnad att främja en lösning av tvisten, sedan det blivit känt att TCOs styrelse skulle behandla frågan om TCO-S eller PTK-förbunden skulle ha avtalsrätten på området.

SAV gjorde mot varslen invändning om fredsplikt under hänvisning till LOA. SF och TCO-S väckte talan mot staten vid AD och yrkade att domstolen skulle förklara de varslade stridsåtgärderna tillåtna. Domstolen biföll yrkandet (dom nr 113/86), och strejkerna verkställdes den 6 oktober.

Redan i början av oktober hade TCO-S och SF vänt sig till arbetsmarknadsministern med begäran om medlare. Den 23 oktober uttalade TCOstyrelsen som sin uppfattning att organisationsrätten vid Teleindustrier AB skulle tillkomma de tre PTK-förbunden. Beslutet föranledde varken TCO-S eller SF att frånträda sina krav på egna avtal.

Den 28 oktober meddelade arbetsgivaren att man skulle bilda ett dotterbolag till Teleindustrier AB - Svenska Teli AB från och med den 1 januari 1987. Till bolaget skulle överföras den verksamhet inom industridivisionen där SFs medlemmar var sysselsatta. Bolaget skulle varken vara medlem av SFO eller företrädas av SAV utan uppträda helt fristående. SF beslöt att avbryta sina stridsåtgärder och föra förhandlingar direkt

med arbetsgivaren om villkoren för dem som skulle bli anställda i Svenska Teli AB. Varslen återkallades dock inte.

Även TCO-S drog tillbaka sin strejk utom vid televerkets ADB-service. Detta skedde trots att bildandet av Svenska Teli AB inte skulle medföra samma förändring för TCO-S som för SF. För huvuddelen av tjänstemännen gällde alltjämt att de skulle överföras till Teleindustrier AB.

Den 5 november beslöt regeringen att tillsätta en medlingskommission. Medlingen skulle börja sedan strejken upphört vid televerket och TCO-S ställde in arbetsnedläggelsen vid ADB-service.

Medlingskommissionen inriktade sig till en början på TCO-S krav att få förhandla och teckna kollektivavtal. SF hade inlett förhandlingar direkt med arbetsgivaren om ett avtal vid Svenska Teli AB. TCO-S ansåg det inte vara tillräckligt med rätten att få ansluta sig till kollektivavtalet från den 19 september, en rätt som för övrigt enligt avtalet bara gällde ST.

PTK gjorde kommissionen uppmärksam på att kollektivavtal redan träffats, att TCO-styrelsen uttalat sig för PTKförbundens organisationsrätt och att förbunden sedan länge begärt förhandlingar för att teckna kollektivavtal med eventuellt annat bolag än Teleindustrier AB till vilket verksamheten vid industridivisionen kunde komma att överföras. Förbunden förutsatte att de som berörda parter skulle komma att kallas till kommissionens fortsatta diskussioner.

I medlingsarbetet deltog alltifrån starten den 7 november televerket, Teleindustrier AB, Svenska Teli AB och vid vissa tillfällen även SFO, TCO-S och PTK. Kommissionen föreslog den 12 november att Svenska Teli AB, TCO-S och de tre PTKförbunden skulle ta upp förhandlingar direkt om ett avtal vid bolaget på fyra huvudområden och sådana direktförhandlingar inleddes. Samtidigt varslade PTK-förbunden om nyan ställningsblockad vid Svenska Teli AB i syfte att snarast få till stånd kollektivavtal för alla tjänstemän vid bolaget. Kort tid därefter varslade förbunden också om sympatiåtgärder vid vissa driftsenheter inom Teleindustrier AB.

Förhandlingarna inför kommissionen fortsatte och koncentrerades på avtalssituationen vid Teleindustrier AB. Kommissionen lämnade ett förslag i denna del den 16 november i form av en skrivelse till SFO, Teleindustrier AB, TCO-S och PTK-förbunden. Den vädjade till parterna att ta upp direktförhandlingar också om övergångsanordningar vid Teleindustrier AB. Bolaget godtog förslaget, medan SFO meddelade att kollektivavtal redan fanns om övergångsvillkor för berörda PTK-förbunds medlemmar. Samma besked gav dessa tre förbund. Den 20 november nödgades kommissionen konstatera att det för närvarande inte fanns några förutsättningar att genom medlingsförhandlingar finna någon lösning på problemen vid Teleindustrier AB.

PTK-förbunden sköt på sina varslade stridsåtgärder och kommissionen återupptog medlingsarbetet den 10 december. Direktförhandlingarna vid Svenska Teli AB hade då avslutats utan att någon överenskommelse kunnat träffas. Detta gällde samtliga arbetstagarorganisationer, d v s inte bara TCO-S och de tre PTK-förbunden utan också SF. Därmed kom

även SF att omfattas av medlingen liksom någon dag därefter på egen begäran Metall.

Den 15 december lade kommissionen fram ett förslag om komplett kollektivavtal för Svenska Teli AB grundat på materialet från direktförhandlingarna. Metall fick del av förslaget för att ange sitt ställningstagande.

Arbetsgivarsidan godtog kommissionsförslaget under förutsättning att samtliga parter på arbetstagarsidan antog detta i dess helhet. TCO-S och SF framförde ändringsyrkanden på ett flertal punkter. PTK-förbunden och Metall avvisade förslaget under hänvisning till avtalssituationen vid Tele industrier AB där under inga förhållanden partsställningen fick ändras. Svenska Teli AB var enligt deras mening en onödig produkt. Kom denna till stånd måste avtalsvillkoren där vara desamma som vid Teleindustrier AB.

Kommissionen fann i denna situation den enda möjligheten vara en kortsiktig interimistisk lösning för att undvika de allvarliga följderna av avtalslöst tillstånd. Den föreslog därför att parterna i avvaktan på en långsiktig lösning skulle träffa överenskommelse om att den nu anställda personalen vid Televerkets industridivision skulle få skyldighet att utföra arbete åt Teleindustrier AB under första kvartalet 1987.

Arbetsgivarsidan godtog även detta förslag men arbetstagarorganisationerna hade olika invändningar. SF och TCO-S krävde att också Svenska Teli AB skulle omfattas av överenskommelsen och att ett där föreslaget uttalande från PTK-förbundens och Metalls sida att man var införstådd med arrangemanget skulle utgå. Dessa förbund ville däremot att uttalandet skulle förstärkas till att gälla ett godkännande och framhöll att överenskommelsen förutsatte vissa ändringar av övergångsbestämmelserna i deras avtal med SFO.

Den 21 december nödgades kommissionen konstatera att någon överenskommelse inte kunnat träffas. Den föreslog att parterna skulle ta upp förhandlingar direkt för att med stöd av kommissionens olika förslag söka finna en lösning själva.

Den 22 december slöts dels ett avtal mellan Televerket och SACO/SR-S, SF och TCO-S om skyldighet för vissa anställda att utföra arbete åt Teleindustrier AB under första kvartalet 1987, dels ett avtal mellan Teleindustrier AB, Metall och PTK-förbunden. Avtalen var provisoriska och hade tillkommit bara i syfte att medge möjlighet att få tid till ytterligare direktförhandlingar för att lösa avtalsfrågorna efter den 1 april 1987.

Den 30 mars träffades i direkta förhandlingar kollektivavtal mellan Svenska Teli AB, SF och ST att gälla från och med den 1 april 1987. Förhandlingarna mellan bolaget och PTK-förbunden avslutades utan att någon överenskommelse kunnat träffas, men förbunden återkallade sina varsel om stridsåtgärder.

6.3 Gränstvister mellan TCO-förbund

6.3.1 Göteborgs hamn

Före den 1 januari 1985 då Göteborgs Hamn AB trädde i verksamhet var Göteborgs hamnförvaltning och Göteborgs Stuveri AB arbetsgivare för omkring 200 tjänstemän vardera. För hamnförvaltningens tjänstemän gällde kollektivavtal mellan förvaltningen och SKTF. För tjänstemän vid stuveribolaget gällde kollektivavtal mellan SSF och HTF.

I oktober 1984 förekom överläggningar mellan Stuvareförbundet, SKTF och HTF om avtalsvillkoren för de tjänstemän som skulle övergå till anställning i det nybildade bolaget. SSF ansåg att alla tjänstemän vid bolaget skulle omfattas av ett gemensamt kollektivavtal. Bolaget var medlem i förbundet och avtalet mellan detta och HTF var därför det för avtalsomr det tillämpliga kollektivavtalet. SKTF framhöll att hamnbolaget var ett helägt kommunalt bolag som enligt SKTFs stadgar och gällande organisationspraxis föll inom förbundets organisationsområde. Avtalen mellan kommunförbundet och SKTF skulle därför ligga till grund för de fortsatta förhandlingarna. HTF önskade att gränsdragningsfrågan mellan HTF och SKTF löstes först eftersom detta var en grundläggande förutsättning.

I anslutning till överläggningarna vidtog förhandlingar mellan hamnbolaget och SKTF. Dessa ledde inte till resultat och på begäran av SKTF tillsattes förlikningsman att medla.

SKTF hänvisade till gränsöverenskommelsen den 30 maj 1983 med HTF (redovisad tidigare sid 44). SKTF hade där angett som sin principiella uppfattning att gränsdragningen mellan förbundet och andra arbetstagarorganisationer på det privata området skulle utgå från det kommunala huvudmannaskapet och därmed från äganderättsförhållandena och finansieringen av verksamheten. HTF hade åberopat huvudprincipen i TCOs organisationsplan att föreningar som organiserade statligt och kommunalt anställda inte skulle ansluta arbetstagare vid företag som drivs i privaträttsliga former. Gränsdragningen kom i överenskommelsen att i huvudsak preciseras på så sätt att tjänstemän vid verksamheter anslutna till SAF, SFO och KFO skulle organiseras av HTF, medan tjänstemän vid sådana i bolags- eller stiftelseform bedrivna verksamheter som kommuner är skyldiga att ombesörja eller som normalt ingår i kommuns uppgifter skulle organiseras av SKTF när bolaget eller stiftelsen är ansluten till en kommunal arbetsgivarorganisation. Gränsdragningstvister skulle i sista hand avgöras av skiljemän. I fråga om hamnverksamheten konstaterade parterna att den i många kommuner var under omorganisation och att de därför enats om att gemensamt utreda förhållandena där för att klargöra organisationsgränserna.

Under förlikningsförhandlingarna höll båda sidor fast vid sin tidigare intagna principiella uppfattning. Bolaget hänvisade till industriförbundsprincipen och SKTF till ägandeprincipen. Bolaget upplyste att det var medlem av SSF och därmed bundet av kollektivavtal med HTF som löpte ut den 1 juni 1985. HTF som beretts tillfälle att närvara hävdade att

förbundet ensamt var bärare av avtalsrätten i förhållande till bolaget. Något modifierade parterna emellertid sina ståndpunkter. Bolaget förklarade sig berett att för SKTFs medlemmar teckna särskilda övergångsbestämmelser med HTF. SKTF kunde tänka sig att träffa kollektivavtal som tog hänsyn till lokala förhållanden. De grundläggande kommunala bestämmelserna måste dock finnas med. HTF upplyste att man hänskjutit gränsdragningstvisten med SKTF till skiljedom.

Förhandlingarna ajournerades i avvaktan på att gränsdragningstvisten mellan HTF och SKTF löstes. De återupptogs i december 1984 sedan SKTF varslat bolaget om arbetsnedläggelse. HTF som beretts tillfälle att närvara även denna gång förklarade sig berett att träffa en samarbetsöverenskommelse med SKTF som skulle ge SKTF full förhandlingsrätt men ingen avtalsrätt. SKTF meddelade att man sagt upp gränsöverenskommelsen med HTF att upphöra den 1 juli 1985. Bolaget upplyste att det efter samråd med SAF beslutat att teckna avtal med HTF för samtliga tjänstemän.

Parterna godkände den 21 december 1984 en hemställan från förlikningsmannen som innebar att hamnbolaget skulle tillämpa gällande kommunala bestämmelser för SKTFs medlemmar tills organisationstvisten mellan HTF och SKTF blivit löst, att HTF intill dess skulle vara bärare av tjänstemannaavtal med bolaget, att förhandlingar snarast togs upp mellan bolaget, HTF och SKTF om den slutliga utformningen av tjänstemannaavtalet och att SKTF skulle ha rätt att delta i medbestämmandefrågor som tillförsäkrats kollektivavtalsbärande organisationer.

Skiljedom i gränsdragningstvisten meddelades den 28 maj 1985. HTF hade yrkat att förbundet förklarades ha organisations- och avtalsrätten i hamnbolaget, vilket SKTF bestritt. Tvisten kom i huvudsak att röra innebörden av den del av gränsöverenskommelsen 1983 där parterna hade enats om att gemensamt utreda förhållandena i fråga om verksamheten i hamnarna för att klargöra organisationsgränserna. Skiljenämnden avslog HTFs talan och framhöll bl a i domskälen att parternas uttalande mycket väl kunde uppfattas så att en utredning skulle bana väg för ett klarläggande av organisationsgränserna men inte vara omedelbart avgörande för hur gränserna skulle dras.

Den 12 november 1985 skrev förbunden under en gemensamt upprättad text enligt vilken den tidigare gränsöverenskommelsen från 1983 skulle gälla oförändrad med två månaders uppsägningstid.

Förbunden har den 30 januari 1987 träffat en överenskommelse som innebär att SKTF avstår från organisationsrätten för tjänstemän vid bolaget till förmån för HTF men att överenskommelsen inte gäller generellt för hamnverksamheter som övergått att bedrivas i bolagsform oavsett bolagens arbetsgivartillhörighet.

6.3.2 Sveriges Radio-TV

SR-koncernen, SR, var åren 1965 till 1983 medlem i Allmänna Gruppen inom SAF. Den 1 januari 1983 inträdde SR som medlem i TA. TA övertog

då det kollektivavtal som gällde mellan SIF och Allmänna Gruppen och som bl a omfattade journalister.

Att SIF tecknade avtal för journalisterna vid SR var reglerat i ett dubbelorganisationsavtal från 1968 (se sid 46) och ett gränsavtal från 1977 mellan SIF och SJF.

När TA övertog kollektivavtalet innebar det att ett annat förbund än SJF för första gången hade avtal för journalister med TA. Situationen ledde till diskussioner mellan SIF och SJF om organisationsrätten för journalister vid SR.

Med stöd av TCOs stadgar begärde SJF att TCOs styrelse skulle delta i lösandet av tvisten. Sedan TCO-styrelsen misslyckats med att hjälpa förbunden till en lösning i godo tog styrelsen i enlighet med stadgarna beslut i frågan. Beslutet, som togs i juni 1984, innebar bl a att SJF skulle ha rätt att organisera journalisterna vid SR. Förbunden uppmanades vidare att lösa samarbetsfrågor dem emellan.

Då förbunden under hösten 1984 inte lyckades träffa någon överenskommelse i gränsfrågan kopplades TCOs styrelse in igen. SIF och SJF träffade i februari 1985, efter medverkan av TCO, ett avtal om organisations-, avtals- och samarbetsfrågor vid SR. Efter en kort tid sade SIF ensidigt upp avtalet under påstående att SJF inte följt avtalet.

I slutet av februari samma år träffade SIF och TA ett kollektivavtal för journalisterna vid SR. Parterna förband sig i avtalet att acceptera det materiella innehåll som senare skulle komma att avtalas mellan PTK och SAF. SJF upplyste i brev de journalister vid SR som var dubbelorganiserade att de måste begära sitt utträde ur SIF om de även i fortsättningen ville vara medlemmar i SJF.

SIF anmälde brevet till PTKs styrelse för brott mot PTKs stadgar. Det beslut som PTK-styrelsen senare fattade i frågan hänsköts av SJF i enlighet med PTKs stadgar till prövning av skiljenämnd.

I början av 1986 förhandlade SJF och TA om ett kollektivavtal för SJFs medlemmar vid SR. Förhandlingarna strandade emellertid och SJF sade upp alla gällande avtal med TA. SJF varslade därefter om stridsåtgärder, bl a strejk av redaktionella medarbetare vid fyra dagstidningar, Aktuellt och Rapportredaktionerna vid TV samt inom fyra regionala radiostationer med tillhörande lokala enheter. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 24 april 1986.

En särskild förlikningsman utsågs att medla i tvisten. Några förlikningsförhandlingar hann inte inledas innan förhandlingar i gränsfrågan mellan SIF och SJF togs upp under ledning av TCO-ordföranden. De förhandlingarna pågick när stridsåtgärderna skulle trätt i kraft. SJF uppsköt åtgärderna drygt en vecka i avvaktan på att förhandlingarna skulle avslutas.

Gränsförhandlingarna ledde kort därefter till att SIF och SJF träffade gränsavtal och överenskommelse om avtals- och samverkansfrågor vid SR.

Förlikningsmannen försökte därefter få igång avtalsförhandlingarna mellan SJF och TA. SJF ville emellertid inte dra tillbaka sina varsel vilket

var ett krav för fortsatta förhandlingar från TAs sida.

Några förlikningsförhandlingar i egentlig mening kom därmed inte att hållas, eftersom SJF, efter det att förhandlingarna ajournerats, meddelade förlikningsmannen att varslet tagits tillbaka och att parterna skulle förhandla direkt med varandra. Den 7 maj träffade TA och SIF avtal för bl a de jornalister som tillhörde SIF vid SR. Slutligen träffade TA och SJF den 15 maj avtal för SJFs medlemmar anställda vid SR.

6.3.3 Teli

För denna tvist där SF och TCO-S hade gemensamma intressen har redogjorts tidigare under avsnitt 6.2.8.

6.4 Gränstvister mellan LO-förbund och TCO-förbund

6.4.1 Virkesmätare

1982 fanns i Sverige sju virkesmätarföreningar, bland dem Virkesmätningsföreningen Syd Ekonomisk förening (Föreningen Syd). De var anslutna till SLA som är ett av SAFs medlemsförbund.

SLF är en sammanslutning av tjänstemän inom skogsbruk och lantbruk, vid institutioner som bedriver rådgivning och forskning på områdena och vid organisationer verksamma inom miljö- och faunavård. Förbundet som tillhör TCO hade vid den här aktuella tiden omkring 2 000 medlemmar. Flertalet utgjordes av virkesmätare. Andra stora medlemsgrupper var lantbrukstjänstemän och anställda vid studiefrämjandet.

Antalet virkesmätare i landet uppgick till cirka 900. Fram till 1983 var huvudparten medlemmar i Skogs. Omkring 100 tillhörde SLF och en mindre del SAC. Under 1983 lämnade mer än 400 virkesmätare Skogs och inträdde i SLF. Också medlemmar i SAC lämnade sitt förbund och anslöt sig till SLF. Övergången från Skogs till SLF fortsatte under 1984. SLF kom därigenom att organisera närmare 700 virkesmätare.

Mellan SLA och SLF träffades sedan länge kollektivavtal om löner och anställningsvillkor i övrigt för tjänstemän inom lantbruket. Avtal om virkesmätningsarbeten slöts däremot sedan lång tid tillbaka mellan SLA och Skogs. Avtalet skulle tillämpas även på andra arbetstagare än medlemmar av Skogs om de sysselsattes med virkesmätning.

I slutet på 1983 begärde SLF hos SLA att få teckna ett rikstäckande kollektivavtal för virkesmätare anslutna till SLF. SLA intog ståndpunkten att avtalsfrågan borde klaras ut mellan SLF och Skogs och att de båda organisationerna borde träffa en gränsöverenskommelse.

Förhandlingarna återupptogs på våren 1984 då SLA meddelade att man avsåg att liksom tidigare träffa kollektivavtal med Skogs för denna yrkesgrupp. Skogs hade för SLA framhållit att man annars övervägde att över huvud taget inte sluta något kollektivavtal med SLA för skogsarbetarna. Ett avtal mellan Skogs och SLA för virkesmätare kom också till stånd för 1984/85.

SLF varslade om arbetsnedläggelse vid föreningen Syd och om blockad mot övertid inom övriga sex föreningar. SLA gjorde invändning om fredsplikt för de virkesmätare som lämnat Skogs. Frågan hänsköts till AD som i dom den 10 maj 1984 (nr 64) fann fredsplikt inte föreligga.

Sedan stridsåtgärderna satts i kraft tillsattes särskild förlikningsman att medla. Förlikningsförhandlingarna ledde inte till något resultat.

Därefter behandlades frågan om virkesmätarnas organisationstillhörighet av LO-TCO-kommittén. Enligt en mellan LO och TCO 1953 träffad överenskommelse skulle virkesmätarna tillhöra LOs organisationsområde. Någon enighet uppnåddes inte inom kommittén.

Den 31 maj 1984 inställde SLF sina stridsåtgärder. Arbetsgivarsidan hade vidtagit åtgärder för att minska behovet av virkesmätning i hävdvunna former. SLF förklarade i pressen att strejken avbrutits i omtanke om skogen. Förbundets kamp för eget avtal fick därför fortsättas i andra former.

6.4.2 Terminaler för färjetrafik

Rederi AB Gotland bedriver färjetrafik mellan fastlandet och Gotland. Bolaget har terminaler bl a i Oskarshamn och Nynäshamn. 1983 fanns vid bolaget omkring 60 tjänstemän varav närmare 50 var organiserade i HTF. Som medlem av HAO var bolaget bundet av gällande uppgörelse mellan SAF och PTK om löner och allmänna anställningsvillkor och i anslutning till denna träffat tjänstemannaavtal mellan HAO och HTF.

I början av 1984 blev ett tiotal tjänstemän vid bolaget medlemmar i Handels. De hade tidigare varit anslutna till Hamnarbetareförbundet. Några av dem hade dessförinnan tillhört HTF.

Mellan HAO och Handels gäller för tjänstemän som tillhör Handels den ordningen att parterna för varje ny avtalsperiod för det enskilda företaget träffar ett kollektivavtal (s k företagsavtal) som innehåller allmänna bestämmelser om anställningsvillkor. De enskilda tjänstemännens lönevillkor bestäms sedan genom personlig lönesättning under medverkan av förbundet eller lokal företrädare för detta.

Våren 1984 hemställde Handels hos HAO om förhandlingar för att få till stånd ett företagsavtal för sina medlemmar vid bolagets terminaler i Oskarshamn och Nynäshamn. Vid för handlingarna yrkade Handels dessutom att månadslönerna för de berörda medlemmarna skulle höjas. HAO godtog i princip ett företagsavtal men framhöll samtidigt att de vid bolaget tillämpade anställningsvillkoren var resultatet av förhandlingar med HTF, varvid också beaktats yrkanden från hamnarbetareförbundet. Till de yrkanden som innebar ändring av gällande avtal sade HAO nej, och hit hörde yrkandet om höjning av månadslönerna. Handels förklarade att tjänstemannaavtalet vid bolaget inte omfattade förbundets medlemmar.

På sommaren samma år varslade Handels om arbetsnedläggelse för sina medlemmar vid de båda terminalerna. HAO gjorde invändning om fredsplikt. Frågan hänsköts till AD som i interimistiskt beslut den 12 juli

1984 (nr 89) fann att fredsplikten inte omfattade de varslade åtgärderna.

Särskild förlikningsman tillsattes att medla. Under förlikningsförhandlingarna vidhöll parterna på ömse sidor sina tidigare intagna ståndpunkter. HAO och bolaget kunde inte godta krav från Handels som innebar kollektivavtalsbrott gentemot HTF. Handels var inte bundet av något kollektivavtal med bolaget och hade enligt ADs beslut varit i sin fulla rätt att varsla om stridsåtgärder.

Då förhandlingarna återupptogs den 1 augusti 1984 meddelade arbetsgivarsidan att man träffat uppgörelse med HTF och att man var beredd att erbjuda Handels en uppgörelse av samma innehåll. Båda parterna godtog härefter ett förslag från förlikningsmannen i överensstämmelse med HAOs erbjudande.

6.5 Gränstvister mellan LO- och TCO-förbund och SACO/SR förbund

Flyget

Då Linjeflyg AB (LIN) bildades 1957 kom arbetsvillkoren för tekniker vid företaget med MM-certifikat (certifikattekniker) att regleras i kollektivavtal mellan Transport och HAO. Arbetsvillkoren för trafikassistenter och kabinpersonal vid företaget kom att regleras i kollektivavtal mellan LIN och HTF.

Hösten 1974 lämnade ett antal certifikattekniker Transport och bildade Svensk Flygteknikerförening, SFF. De anslöt sig till SACOs allmänna tjänstemannaförbund (SAT). Samtidigt gick flygvärdinnor och viss annan trafikpersonal vid flyget över från HTF till SAT.

1975 var vid LIN anställda drygt 200 certifikattekniker, varav omkring 120 beräknades tillhöra Transport och något över 60 SAT. Samma år fanns vid företaget knappt 300 tjänstemän inom kategorin trafikassistenter och kabinpersonal. Av dem beräknades 160 vara organiserade i HTF och 115 i SAT.

SAT begärde våren 1975 av LIN kollektivavtal för de certifikattekniker och den trafikpersonal som blivit medlemmar i förbundet. LIN svarade nej och varsel utfärdades om strejk. Förlikningsman och därefter förlikningskommission tillsattes att medla.

SAT vidhöll under förlikningsförhandlingarna sitt krav på eget kollektivavtal för de grupper som lämnat Transport och HTF och gått över till SAT. Likaså stod HAO fast vid sin ståndpunkt att med Transport och HTF träffade men inga andra avtal skulle gälla.

Kommissionen föreslog i juli 1975 att SAT skulle få ett hängavtal till Transports och HTFs avtal och att en samarbetsnämnd skulle inrättas mellan parterna. Förslaget godtogs av HAO men förkastades av SAT. Sedan strejken satts i verket föreslog kommissionen vid förnyade förhandlingar i början av augusti att de strejkande i arbetsfredens intresse skulle återgå i avtalslöst tillstånd men att gällande kollektiv avtal skulle

tillämpas de facto. Kommissionen fick inte gehör för detta och strejken fortsatte.

Överläggningar förekom härefter vid sidan av medlingen mellan LOs, PTKs och SACO/SRs ordförande. De avsåg huvudsakligen personalpolitiska frågor och resultatet redovisades för kommissionen. Denna lämnade vid förhandlingarnas återupptagande i september ett slutligt förslag som i stort sett stämde överens med det som lämnats i augusti. Förslaget godtogs och stridsåtgärderna inställdes. Det avtalslösa tillståndet fortsatte.

SACO och SR sammanslogs i slutet av 1975 till centralorganisationen SACO/SR. Inom den sammanslagna organisationen kom det en tid att finnas två allmänna tjänstemannaförbund. Problemet löstes 1978 genom att sektionerna i SAT - utom arbetsterapeuterna - gick in i SRAT som föreningar.

I början av 1980 kom SRAT i konflikt med SAS om schemaläggning och raster för flygtekniker vid SAS utestation i Göteborg. För flygtekniker gällde kollektivavtal mellan SAS och Transport. Tvisten löstes på så sätt att under en prövotid av ett år viss form av fasta raster skulle läggas ut inom två olika tidsintervaller.

Senare samma år blev SRAT oense med LIN om särskilda bestämmelser för flygtekniker om pre departure check PDC före flygning. LIN motsatte sig ett krav från SRAT om sådana bestämmelser då detta inte var förenligt med avtalet mellan LIN och Transport. Förlikningsman tillsattes efter varsel om övertidsblockad, men någon uppgörelse kunde inte nås. Inte heller kom någon uppgörelse till stånd när SRAT 1983 begärde särskilda löneförmåner för flygtekniker vid Sterner Aero AB och Jämtlands Aero AB. För de båda flygbolagen gällde kollektivavtalet mellan HAO och Transport, och arbetsgivarsidan motsatte sig av principiella skäl att tillgodose krav som kom i konflikt med detta avtal.

Under medverkan av förlikningsman träffade HAO och Transport 1984 ett särskilt kollektivavtal för flygtekniker i fråga om allmänna anställnings- och arbetsvillkor inom hela civilflyget. Tidigare hade här gällt olika avtal mellan parterna dels ett avtal för SAS, dels ett riksavtal för arbetare vid de civila flygföretagen i Sverige.

6.6 Gränstvister mellan fristående förbund och förbund inom en centralorganisation

6.6.1 Malmö stadsteater

Malmö stadsteater är ansluten till TR som tillhör HAO och också är ett av SAFs medlemsförbund. Teatern hade 1981 omkring 450 anställda. TF organiserar skådespelare och andra konstnärligt verksamma vid teatern men också där anställda tekniker och administratörer. Förbundet tillhör TCO men stod utanför PTK. SALF som lämnat TCO men kvarstod i PTK organiserar arbetsledare.

Mellan TR och TF gällde ett riksavtal för de statsunderstödda teatrarna, däribland Malmö stadsteater. Avtalet gällde alla teateranställda oberoende av medlemskap i TF med undantag för arbetsledare vid operan i Stockholm. Mellan TR och SALF gällde vid operan ett arbetsledaravtal som sedermera kom att omfatta också Stockholms konserthus.

Sex arbetstagare vid Malmö stadsteater som tidigare tillhört TF hade blivit medlemmar i SALF, nämligen den tekniske chefen, scenchefen, belysningschefen och tre andra tekniker. SALF begärde att med TR få teckna kollektivavtal för dem. TR avvisade denna begäran. Tvist uppkom mellan parterna om SALF och de sex medlemmarna var bunda av fredsplikt. Sedan AD i dom den 23 juni 1982 (nr 94) ogillat arbetsgivarsidans påstående om fredsplikt, återkom SALF till sin begäran om kollektivavtal och utvidgade denna till att gälla även teaterns åtta inspicienter som sedermera lämnat TF och anslutit sig till SALF. TR ställde sig också denna gång avvisande till ett kollektivavtal vid teatern för SALFs medlemmar.

SALF varslade om arbetsnedläggelse för de sex teknikerna. Förlikningsförhandlingar kom till stånd. Arbetsgivarsidan motiverade sitt nej till kollektivavtal med SALF med att det fanns stora skillnader mellan riksavtalet för teaterområdet och arbetsledaravtalet. Riksavtalet var med hänsyn till arbetsuppgifternas natur ett för berörda arbetstagargrupper särpräglat avtal, medan arbetsledaravtalet var utformat efter mönster av de traditionella industriavtalen på tjänstemannasidan. De tre teknikerna hade inga arbetsledande uppgifter, och detsamma g llde de åtta inspicienterna, möjligen med undantag för chefsinspicienten. I fråga om denna grupp hade parterna tidigare för operans del varit ense om att de inte var att betrakta som arbetsledare.

Förlikningsmannen bedömde under de fortsatta förhandlingarna en lösning av tvisten kräva att vissa gränsdragningsfrågor mellan SALF och TF blev ytterligare belysta och riktade därför en hemställan till SALF att ta upp överläggningar med TF i syfte att få till stånd klarlägganden. Arbetsgivarsidan krävde en gränsdragningsöverenskommelse mellan SALF och TF, medan SALF inte var villigt att ta upp överläggningar med TF förrän avtal träffats för Malmö stadsteater.

Arbetsnedläggelsen för de sex teknikerna sattes i kraft. Stridsåtgärden utvidgades till att omfatta dels de åtta inspicienterna, dels arbetsledarna vid operan i Stockholm.

Olika förslag av förlikningsmannen förkastades av antingen arbetsgivarsidan eller SALF. Arbetsgivarsidan föreslog att tvisten skulle hänskjutas till SAF och PTK. Detta godtogs av SALF, och stridsåtgärderna inställdes.

Tvisten löstes den 28 juni 1983. SALF och TR träffade då en uppgörelse för Malmö stadsteater enligt ett gemensamt förslag av SAF och PTK. Förslaget angavs utgöra grunden för vad som skulle gälla på avtalsområdena för teatrarna under en treårsperiod. TF och SALF rekommenderades att beträffande operan i Stockholm närmare utreda principerna för rekryteringen till förbunden och att i fråga om Malmö stadsteater sluta

en gränsdragningsöverenskommelse. Vad angick teatrarna i övrigt där SALF bara hade två medlemmar borde någon ändring av organisationsförhållandena inte ske. För att stabilisera organisationsgränserna även på sikt skulle SALF förbinda sig att godta att uppgörelsen eller en under treårsperioden träffad gränsdragningsöverenskommelse knöts till PTKs stadgar under förutsättning att TF ingick som medlemsförbund i PTK.

SAF och PTK gjorde till sist i förslaget detta gemensamma uttalande.

> SAF och PTK anser det vara angeläget att de fackligt organiserade söker samverka på ett sådant sätt att störningar ej uppstår på respektive arbetsplatser till följd av motsättningar mellan olika arbetstagargrupper. Detta är särskilt viktigt i frågor som regleras av MBL och MBA. I syfte att förbättra möjligheterna till en sådan integrerad löntagarsamverkan hänvisar vi till det nyligen träffade utvecklingsavtalet mellan SAF och LO/PTK, PTK-förbundens samarbetsorgan på arbetsplatsen (PTK-L) samt överenskommelsen om samarbetsorgan på arbetsplatserna mellan LO och PTK.

6.6.2 Driftspersonal

BP Raffinaderier Göteborg AB bedrev sedan 1976 raffinering av olja. Bolaget tillhörde Allmänna Gruppen och var därmed bundet av kollektivavtalet för oljeraffinaderier mellan Allmänna Gruppen och Fabriks. Av bolagets totalt 135 anställda var 1979 ett sextiotal anslutna till Fabriks. De övriga var huvudsakligen drifttekniker och driftoperatörer organiserade i SDF.

SDF begärde årsskiftet 1979/80 vid förhandlingar med bolaget att få teckna eget kollektivavtal för sina medlemmar med bl a särskilda bestämmelser om beredskapstjänstgöring och förläggning av arbetstiden. Bolaget sade nej och varsel utfärdades om stridsåtgärder. Förlikningsman tillsattes att medla. Våren 1979 enades parterna under förlikningsmannens ledning om att tills vidare inte träffa något separat kollektivavtal men att enligt ett upprättat protokoll följa vissa tillämpningsföreskrifter till oljeraffinaderiavtalet. Föreskrifterna gällde arbetstidschema, semesterförläggning, underhållsarbete, ledighet för fackligt arbete och utbildning av skiftgående personal. Under sommaren samma år återkom SDF med krav på eget kollektivavtal med särskilda bestämmelser av olika slag och varslade om ytterligare stridsåtgärder. Avtalet skulle vara ett hängavtal till det mellan HAO och HTF gällande avtalet om kylmaskinister och innehålla bestämmelser om bl a lönerevision för 1979 och om facklig förtroendemans ställning. Förlikningsmannen lämnade efter förnyade förhandlingar ett slutligt förslag till uppgörelse som innebar att SDF utan att få begärt hängavtal fick tillgodosedda olika krav framför allt kravet på revision av månadslönerna.

Tvist uppkom härefter mellan bolaget och SDFs BP-klubb om 1981 års löner. Båda parter varslade om stridsåtgärder, och förlikningsman tillsattes. Klubben ställde i början av förlikningsförhandlingarna krav på eget lokalt avtal utan att uppge sina yrkanden i sak. Förhandlingarna strandade, och båda parter varslade om ytterligare stridsåtgärder. Då

förhandlingarna återupptogs våren samma år begärde klubben för drifttekniker och driftoperatörer ett hängavtal till oljeraffinaderiavtalet. Bolaget ansåg det ohållbart med två kollektivavtal på samma avtalsområde och erinrade om att avtalsslutande parter för oljeraffinaderibranschen sedan länge var Allmänna gruppen och Fabriks. Klubben framställde därefter sina materiella krav i tvisten som till stor del avsåg frågor reglerade i oljeraffinaderiavtalet. Bolaget vidhöll sin ståndpunkt att klubben inte kunde få något eget avtal men förklarade sig berett att förhandla om klubbens krav i samverkan med Fabriks, varigenom förhandlingsresultatet skulle kunna komma till uttryck i avtalet med detta förbund. Klubben godtog erbjudandet och stridsåtgärderna inställdes.

6.6.3 SAC

Byggmästaren *Arvid Blomberg i Lönsboda* bedrev i början av 1977 byggnads- och anläggningsverksamhet med sex anställda byggnadsarbetare. Av dessa var fyra organiserade i SAC och två i Byggnads. Ett av Blomberg med Byggnads träffat kollektivavtal blev uppsagt av honom. Blomberg slöt i stället avtal med SAC. Detta avtal trädde i kraft samtidigt som avtalet med Byggnads upphörde att gälla.

Byggnads begärde att Blomberg skulle teckna kollektivavtal på nytt med Byggnads. I sitt förslag till hängavtal framhöll Byggnads att Blomberg skulle vara skyldig att tillämpa byggnads- och anläggningsavtalens regler om arbetsplatsanmälan och granskningsarvode. Blomberg upplyste om att han i avtalet med SAC åtagit sig att inte utge granskningsarvode till någon facklig organisation och att detta åtagande inte kunde rubbas genom avtal med Byggnads. Från denna synpunkt var Blomberg beredd att skriva på det av Byggnads framlagda förslaget. Något avtal undertecknades dock inte och sedermera nedlade de två i Byggnads organiserade sitt arbete. Förlikningsman tillsattes att medla. Han avskrev ärendet utan att uppgörelse träffats.

Färila Sågverk hade 1978 totalt 64 anställda arbetare. Av dessa var ett tjugotal organiserade i Trä och drygt 40 i SAC. Sågverket var bundet av träindustriavtalet mellan Sveriges Träindustriförbund och Trä och hade inte något kollektivavtal med SAC.

SAC begärde att Statens förlikningsmannaexpedition skulle ingripa för att lösa en tvist som uppkommit genom att sågverket vägrat att träffa kollektivavtal med SAC. Organisationen framhöll att de vid sågverket anställda medlemmarna i SAC utgjorde en klar majoritet av arbetskraften och att man uppfattade sågverkets agerande på så sätt att detta ville undandra sig de förpliktelser som MBL lägger på arbetsgivarsidan. Sågverket hade åberopat träindustriavtalet för att komma undan normala förhandlingskontakter med SAC och därigenom utnyttjat avtalssituationen för att hålla tillbaka det fackliga arbetet från SAC. Organisationen upplevde saken så att MBLs förhandlingsregler och föreningsrättsbestämmelser tillämpats felaktigt och att sågverkets beteende var oförenligt med innehållet i den av Sverige antagna ILO-konventionen nr 98 med dess artikel 4.

Förlikningsman tillsattes. Under förlikningsförhandlingarna framhöll arbetsgivarsidan att det stred mot sågverkets intressen att ha två kollektivavtal för samma arbete. Förlikningsmannen konstaterade att enighet inte kunde nås och förklarade förhandlingarna avslutade.

Hösten 1979 hemställde SACs lokala samorganisation i Uppsala att statens förlikningsman i länet skulle inleda förlikningsförhandlingar därför att *Uppsala läns landsting* vägrat träffa kollektivavtal med organisationen. Som skäl anfördes att organisationen hade medlemmar anställda inom landstingets sjukvård och att dessa genom att sakna kollektivavtal hade en sämre situation än andra anställda bland annat i fråga om tjänstetillsättningar. Förlikningsmannen som tillsattes att medla fann efter förlikningsförhandlingar att uppgörelse inte kunde nås och förklarade förhandlingarna strandade. På hemställan av den lokala samorganisationen åtog sig emellertid landstinget att underrätta ledningen för det av ärendet berörda sjukvårdsområdet om att organisationen i fortsättningen önskade få del av den skriftliga information som ledningen gav övriga fackliga organisationer.

Ford Motor Company AB importerar och säljer bilar vid Värtahamnen i Stockholm. Företaget hade 1985 totalt ca 250 anställda arbetare, och av dessa tillhörde tre SAC. Huvuddelen var organiserade i Metall, till vilken organisation bolaget var bundet genom kollektivavtal mellan MAF och Metall.

SAC varslade i januari 1985 om att de tre anställda arbetarna vid bolaget skulle lägga ner arbetet därför att bolaget vägrat att träffa kollektivavtal med SAC. Under förlikningsförhandlingarna motsatte sig bolaget SACs krav under hänvisning till att man redan var bundet av avtal med Metall. Bolaget var dock berett att diskutera vissa krav från SACs sida, exempelvis om regelbunden information och om ledighet med bibehållen lön i samband med facklig verksamhet. Någon lösning kunde inte uppnås och de tre arbetarna lade ner sina arbeten. Inte heller vid återupptagna förlikningsförhandlingar i mars kunde uppgörelse träffas och strejken fortsatte. Den upphörde med utgången av maj 1985.

7 Rättsliga synpunkter

7.1 Inledning

Gränstvister aktualiserar rättsliga problem av olika slag. Till de viktigaste hör frågorna om förhandlingsrättens innebörd och gränser i förhållande till föreningsrätten, rätten till stridsåtgärder för att få till stånd ett konkurrerande kollektivavtal och förhållandet mellan konkurrerande kollektivavtal. I det följande redovisas rättsläget i angivna hänseenden i tre särskilda avsnitt. När det gäller förhandlingsrättens innebörd och gränser behandlas problemen med utgångspunkt från Sveriges internationella åtaganden på området.

7.2 Internationella åtaganden på förenings- och förhandlingsrättens områden

7.2.1 Inledning

Genom sin anslutning till Nationernas förbund den 9 mars 1920 inträdde Sverige som medlem av Internationella arbetsorganisationen (ILO) i Genève. ILO som sedan 1946 är anknuten till Förenta Nationerna är en trepartsorganisation. I dess beslutande församling, internationella arbetskonferensen, som sammanträder minst en gång varje år, deltar företrädare för regeringarna, arbetsgivarna och arbetstagarna i medlemsstaterna.

ILO bedriver en omfattande normskapande verksamhet på det arbetsmarknads- och socialpolitiska fältet. Detta sker huvudsakligen genom förslag till konventioner avsedda att ratificeras av medlemsstaterna och genom rekommendationer avsedda att övervägas vid lagstiftning eller på annat sätt men utan den bindande karaktär som tillkommer en rafiticerad konvention.

För konfliktutredningens nuvarande kartläggningsarbete är det främst två av Sveriges ratificerade ILO-konventioner som har intresse. Den ena är *konventionen (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten* som antogs av internationella arbetskonferensen 1948 (prop 1949:162). Den andra är *konventionen (nr 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva för-*

handlingsrätten som antogs av internationella arbetskonferensen 1949 (prop 1950:188).

7.2.2 ILO-konventionerna nr 87 och nr 98

Konventionen nr 87 innehåller i art 2 bestämmelser enligt vilka arbetstagare och arbetsgivare skall äga rätt att utan därtill i förväg inhämtat medgivande bilda organisationer efter sitt fria skön och att utan andra förbehåll än som en organisations stadgar innehåller ansluta sig till sådana organisationer.

Inför Sveriges ratifikation av konventionen aktualiserades frågan om art 2 skulle kunna anses innebära att den negativa föreningsrätten - rätten att stå utanför en organisation - var skyddad. Frågan hade berörts av ILOs expertkommitté för tillämpningen av konventioner och rekommendationer. Expertkommittén hade uttalat i frågan att det lämnats åt varje stat att avgöra om en sådan rätt skulle garanteras eller organisationsklausuler tillåtas. I samband med Sveriges ratifikation av konventionen konstaterade föredragande departementschefen att tillåtligheten av organisationsklausuler enligt den svenska lagstiftningen inte utgjorde hinder för ratifikation.

Konventionen nr 98 ansluter till konventionen nr 87. Medan sistnämnda konvention framför allt avser att skapa en laglig grund för det organisationsväsende som ansetts vara en nödvändig förutsättning för att höja arbetstagarnas levnadsstandard och garantera att från statens sida några hinder inte läggs för den fria organisationsrätten, syftar konventionen nr 98 till att närmare reglera organisationsrätten i förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och att i anslutning därtill fastslå principen om förhandlingsrätt.

Inte heller den reglering som innefattas i konventionen nr 98 utgör något hinder för organisationsklausuler. Stater är emellertid inte genom konventionens bestämmelser bundna att tillåta organisationsklausuler som tillkommit genom kollektivavtal och praxis.

I art 2 mom 1 stadgas att arbetstagares och arbetsgivares organisationer skall lämnas tillfredsställande skydd mot varje inblandning från motpartens sida i fråga om organisationernas bildande, verksamhet eller förvaltning. Som inblandning skall enligt mom 2 särskilt anses åtgärder, avsedda att främja bildandet av arbetstagarorganisationer över vilka arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer äger ett bestämmande inflytande eller att stödja arbetstagarorganisationer ekonomiskt eller i annan form i syfte att inordna sådana organisationer under arbetsgivares eller arbetsgivareorganisationers kontroll.

Enligt art 4 skall efter landets förhållanden lämpade åtgärder vidtas för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar i syfte att få till stånd en reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal.

Konventionen nr 98 innebär inte någon förpliktelse för stat som ratificerat den att införa tvång till kollektiva förhandlingar. Enligt den tidiga-

re nämnda expertkommittérapporten utesluter detta emellertid inte den vikt som bör läggas vid att arbetsgivare erkänner sina anställdas organisationer som förhandlingsmotparter.

I rapporten berörs också frågan om det är förenligt med de båda konventionerna att lagstiftningen i en stat medger viss facklig organisation rättigheter som inte tillkommer andra sådana organisationer. Om ett lands lagstiftning gör skillnad mellan den mest representativa fackliga organisationen och andra i syfte att undvika facklig splittring står detta enligt rapporten inte i strid mot föreningsrättsliga principer, om skillnaden består i att vissa särskilda rättigheter - huvudsakligen sådana som gäller kollektiva förhandlingar för en kategori av arbetstagare - tillerkänns en facklig organisation i en på objektiva grunder fastlagd majoritetsställning. Detta innebär emellertid inte att existensen av andra fackliga organisationer till vilka arbetstagarna i en viss enhet vill ansluta sig eller sådana organisationers hela fackliga verksamhet får förbjudas. Sådana minoritetsorganisationer skall tillåtas vara verksamma och åtminstone ha rätt att göra framställningar på sina medlemmars vägnar och att företräda dem i samband med individuella klagomål. Kommittén uttalar vidare att om mer än en facklig organisation existerar inom en viss arbetstagarkategori det inte står i strid med föreningsrättsliga principer att ge den mest representativa fackföreningen en förmånligare eller exklusiv ställning i förhandlingsrättsligt hänseende. Om lagstiftningen i ett land därför må ge föreskrifter om erkännande av en facklig organisation som den enda förhandlingsrepresentanten för alla arbetstagare i en viss enhet, får detta enligt kommittén dock inte leda till en situation i vilken alla förhandlingsrättigheter förvägras andra fackliga organisationer som existerar inom enheten.

Regler om ett grundläggande skydd för förenings- och förhandlingsrätt finns vidare i andra av Sverige ratificerade internationella överenskommelser. I detta sammanhang är av särskild betydelse dels *Europarådets konvention den 4 november 1979 angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna* (prop 1951:165), dels den av Europarådet utarbetade *europeiska sociala stadgan* den 18 oktober 1961 (prop 1962:175).

7.2.3 Europarådets konvention och stadgar

Enligt art 11 i den *europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna* skall envar äga rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, däri inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. Utövandet av dessa rättigheter får inte underkastas andra inskränkningar än sådana som är angivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, förebyggande av oordning eller brott, hälsovården, skyddandet av sedligheten eller av annans fri- och rättigheter. Art 13 föreskriver att envar vars i konventionen angivna fri- och rättigheter kränkts skall äga effektiv möjlighet att föra talan här-

om inför inhemsk myndighet och detta också i fall att kränkningen förövats av ämbetsman i tjänsteutövning. Enligt art 14 skall åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen tryggas utan åtskillnad av något slag, såsom kön, religion, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet.

I den europeiska konventionen är - till skillnad från vad som utmärker ILO-konventionerna - definitionerna längre, och framför allt är det i europakonventionen noga angivet under vilka förutsättningar inskränkningar skall få göras i de i princip garanterade rättigheterna. Detta sammanhänger med den särskilda kontroll som gäller för konventionens efterlevnad. För ändamålet har två särskilda organ upprättats, dels en kommission, dels en domstol för de mänsliga rättigheterna.

De ganska invecklade procedurreglerna finns intagna i art 20 - 56. De innebär i korthet följande. I första hand ankommer det på kommissionen att ta upp klagomål till prövning. Klaganden måste själv vara drabbad av det beslut eller den åtgärd som han klagar över, och han måste ha uttömt alla inhemska rättsmedel innan han vänder sig till kommissionen. För rätten att klaga gäller en tidsfrist om sex månader från dagen för det slutliga beslutet i hemlandet. En huvuduppgift för kommissionen är att utreda och fastställa fakta i målet. En annan att försöka förlika parterna. Visar sig förlikning inte möjlig fortsätter handläggningen, och kommissionen utarbetar en rapport som innehåller ett uttalande i frågan om den anklagade regeringen har brutit mot sina förpliktelser enligt konventionen eller inte. Men därmed är inte saken avgjord. Det slutliga avgörandet ankommer på domstolen eller Europarådets ministerkommitté. För att ett mål skall kunna prövas av domstolen krävs att antingen regeringen själv eller kommissionen beslutar hänskjuta målet till domstolen.

Den av Europarådet utarbetade *europeiska sociala stadgan* innehåller i första delen - som har karaktären av en allmänt hållen programförklaring - att de fördragsslutande staterna erkänner att målet för den politik som de skall fullfölja med alla lämpliga medel skall vara att uppnå sådana förhållanden att vissa angivna rättsgrundsatser och principer kan förverkligas. Bland dessa grundsatser och principer ingår att alla arbetstagare och arbetsgivare äger rätt att fritt organisera sig i nationella och internationella sammanslutningar för att tillvarata sina ekonomiska och sociala intressen samt att alla arbetstagare och arbetsgivare äger rätt att förhandla kollektivt. I andra delen av stadgan konkretiseras programförklaringen till bindande förpliktelser. Bland de bestämmelser som har ratificerats av Sverige märks art 1 mom 2, enligt vilken de fördragsslutande parterna förbinder sig att effektivt skydda arbetstagarens rätt att förtjäna sitt uppehälle genom ett fritt valt arbete. Enligt en tolkningsföreskrift i bilaga till stadgan skall momentet inte tolkas som om det innebär vare sig förbud eller godkännande av organisationsklausuler. I art 5 om föreningsrätt förbinder sig de fördragsslutande staterna att varken utforma eller tillämpa den nationella lagstiftningen på sådant sätt att man kränker arbetstagarnas och arbetsgivarnas frihet att bilda och tillhöra lokala, riksomfattande nationella eller internationella sammanslutning-

ar för att tillvarata sina ekonomiska och sociala intressen. I art 6 om förhandlingsrätt förbinder sig parterna att främja gemensamma överläggningar mellan arbetstagare och arbetsgivare, att främja ett förfarande för frivilliga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter i syfte att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal, att främja införandet och utnyttjandet av ett lämpligt förfarande för förlikning och frivillig skiljedom i arbetstvister samt erkänna arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att tillgripa kollektiva åtgärder i händelse av intressekonflikter, däri inbegripet strejk, om annat inte följer av förpliktelser enligt gällande kollektivavtal. Enligt art 31 mom 1 - i stadgans femte del - slutligen får de i första delen angivna rättigheterna och principerna inte göras till föremål för andra inskränkningar eller begränsningar än som anges i första och andra delen, dock med undantag för sådana som är i lag föreskrivna och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle såsom garanti för annans fri- och rättigheter eller såsom skydd för samhällets intresse, nationell säkerhet, allmän hälsa eller moral.

Skyddet för rättigheterna enligt den europeiska stadgan är mindre effektivt än enligt konventionen. I fråga om de konkret angivna rättigheterna förutsätter stadgan inte att varje föredragsstat skall med en gång bereda den enskilde det åsyftade skyddet, utan det är tillräckligt att en föredragsstat förbinder sig att respektera ett visst antal artiklar eller moment i stadgan. Ntgra särskilda klagoinstanser har inte heller upprättats för kontroll av stadgans efterlevnad.

En liknande reglering återfinns i de två konventioner som antogs av FNs generalförsamling den 16 december 1966, nämligen dels *Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter,* dels *Internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter* (prop 1971:125). Konventionerna har ratificerats av Sverige.

7.2.4 Europadomstolen

Den europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna i Strasbourg har avkunnat två domar i mål som rör skyddet för föreningsrätten på den statliga arbetsmarknaden i Sverige.

De avgjorda målen - som båda är från 1976 - hade sin upprinnelse i tvister mellan svenska staten - företrädd i sin egenskap av arbetsgivare av dåvarande Statens avtalsverk- och arbetstagarorganisationer med statligt anställda som medlemmar. I båda fallen hade tvisterna blivit prövade av den svenska arbetsdomstolen innan de drogs inför europeiskt forum. Dåvarande SACO och SR hade i den ena väckt talan med påstående att statens vägran att medge retroaktiva lönehöjningar åt medlemmar i organisationer som anordnat strejk på den statliga arbetsmarknaden våren 1971 var en kränkning av de enskilda medlemmarnas föreningsrätt och ett otillåtet intrång i organisationernas verksamhet. Käromålet ogillades av AD (1971 nr 34). I det andra fallet hade Svenska lokmannaförbundet hävdat att staten var rättsligen skyldig att träffa kollektivavtal med förbundet cm dess medlemmars löner och andra anställningsvillkor, förut-

satt att enighet uppnåtts om avtalets innehåll. Förbundet organiserade omkring en fjärdedel av lokpersonalen hos SJ och var fristående i förhållande till de fackliga huvudorganisationerna på den statliga arbetsmarknaden. Till stöd för sin ståndpunkt anförde förbundet förenings- och förhandlingsrättsliga skäl. Även i detta mål ogillade AD käromålet (1972 nr 5).

Det av lokmannaförbundet aktualiserade målet är av särskild betydelse inom den del av kartläggningen som avser minoritetsorganisationers strävan efter eget kollektivavtal och skall därför här belysas närmare.

Målet blev föremål för utförlig sakbehandling med skriftliga och muntliga pläderingar från båda sidor. Regeringen hävdade bland annat, att art 11 inte var tillämplig på de direkta relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare utan bara avsåg att skydda mot statlig inblandning vid föreningsfrihetens realiserande mellan enskilda. Hänvisning skedde till ILOs konventioner nr 87 och 98 liksom till europeiska sociala stadgan.

Kommissionen ansåg i sin rapport från maj 1974 att regeringens tolkning av art 11 var för snäv. Artikeln måste tolkas så, att genom den skyddades individer inte blott mot statlig inblandning utan också mot kränkningar sinsemellan. Artikeln innebar också enligt en majoritet av kommissionen rätt att efter förhandlingar sluta kollektivavtal men däremot inte någon skyldighet att komma till en uppgörelse. Minoriteten ansåg i detta hänseende att bara föreningsrätten som sådan (rätten att bilda föreningar och bli medlem) var täckt av konventionen. Så var däremot inte fallet med närbesläktade rättigheter (strejkrätt, kollektivförhandlingsrätt m m). Kommissionen fann på dessa skäl att den svenska regeringen inte hade brutit mot konventionens art 11.

Lokmannaförbundet hade gjort gällande också en kränkning av art 14. Kommissionen ansåg emellertid att det fanns objektivt godtagbara skäl för att kollektivavtal blott slöts med huvudorganisationerna. Motiveringen var här frågan om en förenings representativitet. Det kunde anses rimligt att kollektivavtal bara slöts med de föreningar som organiserade flertalet arbetare inom visst område. Det var inte fallet med Svenska lokmannaförbundet som organiserade omkring 1/5 av alla anställda i denna kategori.

Målet fördes vidare till domstolen, som också frikände regeringen. Detta skedde i en dom av den 19 januari 1976.

7.3 Om rätten till stridsåtgärder för att få till stånd ett konkurrerande kollektivavtal

7.3.1 Rättsläget allmänt

En arbetstagarorganisation är i princip oförhindrad att tillgripa stridsåtgärder mot en arbetsgivare för att få till stånd ett kollektivavtal med denne även om arbetsgivaren redan är bunden av ett kollektivavtal med

en annan arbetstagarorganisation och tillämpningsområdena för de två avtalen helt eller delvis skulle sammanfalla. Arbetstagarorganisationen och de enskilda medlemmar av denna som tas ut i strid får dock inte vara bundna av fredsplikt på grund av ett för dem redan gällande kollektivavtal. En lovlig primärkonflikt kan stödjas med sekundära stridsåtgärder av en arbetstagarorganisation även om denna är bunden av kollektivavtal.

7.3.2 Arbetstagarorganisationen får inte själv vara bunden av fredsplikt

Den arbetstagarorganisation som vill få till stånd ett eget och med en annan sådan organisation konkurrerande kollektivavtal kan redan vara bunden av kollektivavtal. Det har förekommit att arbetsgivarsidan i sådana fall gjort gällande att organisationen har fredsplikt och till följd härav är förhindrad att strida för ytterligare ett avtal.

Av principiellt intresse är här *ADs dom 1965 nr 6* (det andra Åkeredsmålet). Där fann domstolen att förbundsavtalen på SAF/LO-området inte genom en tyst reglering kommit att innehålla någon rättslig förpliktelse för avtalsparterna att avhålla sig från stridsåtgärder i konkurrenssituationer mellan olika avtalsområden. För att en sådan förpliktelse skall uppkomma krävs att parterna visas ha blivit överens om detta och det räcker inte med att avtalet slutits på grund av en mellan huvudorganisationerna träffad central uppgörelse. Denna bedömning var ett uttryck för de stränga krav som enligt tidigare uttalande av domstolen (1947 nr 35) bör ställas på den bevisning som åberopas till stöd för att ett kollektivavtal bygger på förutsättningar av mera speciell natur som inte kommit till uttryck i avtalets lydelse.

AD har i ytterligare några fall prövat invändningar om fredsplikt på grund av kollektivavtalsbundenhet för den varslande eller stridande arbetstagarorganisationen i konkurrenssituationer. Till följd av det stränga beviskravet har invändningarna underkänts av domstolen också i dessa fall. I nyssnämnda dom 1965 nr 6 fann domstolen sålunda att arbetsgivarsidan inte heller lyckats visa tillräckliga skäl för att riksavtalet i rörbranschen skulle bygga på förutsättningen att stridsåtgärder inte får vidtas i tvister om underentreprenörsfrågan som behandlats i den centrala uppgörelse som föregick avtalet. I målet *1982 nr 94* om Malmö stadsteater - där SALF ville ha avtal med teatern för ett antal arbetsledare som tidigare tillhört teaterförbundet - påstod arbetsgivarsidan bland annat att SALF genom det för operan i Stockholm gällande arbetsledaravtalet bundit sig för fredsplikt även vid andra teatrar i landet. AD fann att arbetsgivarsidan inte förmått visa att SALF bundit sig för fredsplikt i förhållande till Malmö stadsteater såsom en följd av förhandlingarna om arbetsledaravtalet eller den centrala uppgörelsen på SAF/PTK-området. I målet *1984 nr 89* om färjetrafiken på Gotland - där Handels vid sidan av HTF ville ha avtal med Gotlandsrederiet för ett antal tjänstemän som övergått till Handels från Hamnarbetareförbundet - hävdade arbetsgivarsidan att Handels bundit sig för fredsplikt genom att i en avtalstvist

mellan HAO och Handels anta ett förslag från en särskilt tillsatt förlikningskommission om handläggningen av frågor om tjänstemän anslutna till Handels. AD konstaterade att fredsplikten i kommissionsförslaget gällde frågan att få till stånd ett riksavtal för de till Handels anslutna tjänstemännen men att Handels begäran om avtal med rederiet förts oberoende av de centrala förhandlingarna och inte omfattades av den centrala uppgörelsen.

7.3.3 Stridande enskilda medlemmar får inte heller vara bundna av fredsplikt

Också de enskilda medlemmarna är bundna av sin organisations kollektivavtal med därav följande fredsplikt. Från denna bundenhet kan medlemmen enligt en uttrycklig regel i MBL inte frigöra sig enbart genom att träda ur sin organisation. Rättsläget är här oförändrat sedan tillkomsten av 1928 års lag om kollektivavtal. Vill enskilda medlemmar lämna en arbetstagarorganisation som har kollektivavtal med deras arbetsgivare för att övergå till en annan sådan organisation som saknar avtal med denne, kan de inte vidta stridsåtgärder för att söka få till stånd ett nytt kollektivavtal förrän deras kollektivavtalsbundenhet upphört. Någon i lag upptagen regel finns emellertid inte om hur länge bundenheten varar. Här är man hänvisad till att söka vägledning i ADs rättspraxis på området.

AD har till en början flera gånger slagit fast att en medlem som har trätt ur sin organisation i vart fall inte kan vara bunden av kollektivavtal längre tid än organisationen. Senast när kollektivavtalet upphör att gälla för organisationen blir sålunda också medlemmen befriad från bundenheten.

Ibland kan det vara svårt att avgöra för hur lång tid ett kollektivavtal gäller. I virkesmätarmålet AD *1984 nr 61* hade SLF och SLA olika meningar i frågan om en uppgörelse i april 1984 mellan SLA och Skogs innebar en förlängning av giltighetstiden för 1983 års avtal eller om den innefattade att 1983 års avtal ersattes av ett nytt virkesmätningsavtal. Skulle det inte vara fråga om något nytt avtal kunde uppgörelsen medföra att den fredsförpliktelse som följde av 1983 års avtal kvarstod fram till utgången av 1985. Detta hade betydelse för tvistens huvudfråga om de virkesmätare som lämnat Skogs och inträtt i SLF hade rätt att delta i de av SLF varslade stridsåtgärderna för ett kollektivavtal för dem. Enligt domstolen var det fråga om så väsentliga och omfattande sakliga förändringar att 1984 års uppgörelse måste anses innefatta ett nytt virkesmätningsavtal av vilket de av målet berörda virkesmätarna som lämnat Skogs före uppgörelsen inte kunde ha blivit bundna.

AD har vidare uttalat *1930 nr 97* att en grupp arbetstagare som lämnat sin organisation måste ha rätt att med iakttagande av avtalets bestämmelser om uppsägningstid frigöra sig från avtalet senast när detta fortsätter att gälla på grund av prolongation. Härvid saknar det betydelse om prolongation sker på grund av uttrycklig överenskommelse eller underlåten

uppsägning. En grupp arbetstagare som trätt ur sin organisation kan alltså med befriande verkan för sig själv tillämpa de för avtalsparterna avsedda uppsägningsreglerna, och gör de det är de obundna av en kommande avtalsprolongation. Uppsägningen måste rikta sig till motparten i kollektivavtalsförhållandet men kan för gruppens räkning verkställas av den nya organisation som den själv bildat eller övergått till.

En enskild arbetstagare behöver däremot inte säga upp kollektivavtalet för att efter utträde ur sin organisation bli befriad från detta efter prolongation. I propositionen med förslag till KAL uttalade föredragande departementschefen (1928:39 s 71) att det av praktiska skäl knappast kan åläggas en enskild arbetstagare att säga upp ett kollektivavtal för att efter sitt utträde ur fackföreningarna göra sig fri från detta. Arbetstagaren borde oberoende av uppsägningen bli fri vid den tidpunkt då avtalet ursprungligen är avsett att upphöra. Till detta uttalande hänvisade arbetsrättskommittén i sitt betänkande om demo-krati på arbetsplatsen (SOU 1975:1 s 802). Enligt kommitténs mening borde inte ens krävas att ordningen med avtalsuppsägning iakttas då en enstaka arbetstagare utträder ur sin fackförening. Departementschefen framhöll i propositionen till MBL (1975/76:105, Bilaga 1, s 374) att det är en fråga för rättspraxis som har ledning i vissa uttalanden i förarbetena till KAL under vilka omständigheter en medlem som lämnar sin organisation kan befrias från avtalsbundenhet genom uppsägning för egen del eller i vissa fall vid utgången av avtalsperiod utan egen uppsägning.

Ibland händer att enskilda medlemmar av en organisation vill frigöra sig från bundenhet av kollektivavtal innan de utträtt ur organisationen. Kan de frigöra sig från bundenhet av det nya eller förlängda avtalet genom uppsägning eller annan viljeförklaring innan medlemskapet upphört?

I *domen 1932 nr 196* gav AD en enskild arbetsgivare rätt att säga upp ett kollektivavtal utan hinder av att han inte hunnit beviljas utträde ur organisationen. Domstolen fann det vara i och för sig otillfredsställande om rätten för en utträdande medlem att frigöra sig från bundenhet av kollektivavtalet för tiden efter nästa möjliga utlöpningsdag skall vara beroende av huruvida utträdet skall anses ha skett före eller efter den dag då uppsägning måste ske. Det rättsliga förhållandet mellan organisationen och medlemmen kunde inte heller anses lägga hinder i vägen för den senare att säga upp avtalet till tid som inträffar samtidigt med eller efter hans eget utträde ur organisationen. Under alla omständigheter gällde detta om den utträdande medlemmen - som var händelsen i det aktuella fallet - haft sin organisations medgivande till uppsägningen. Då det i målet var fråga om vad som formellt är möjligt på grund av det rättsliga sambandet mellan organisationen och medlemmen ansåg domstolen det sakna betydelse om medgivandet samtidigt med uppsägningen bragts till motsidans kännedom.

Tillämpas rättsfallet analogt på utträdande medlemmar ur en arbetstagarorganisation bör slutsatsen bli att en grupp arbetstagare som begärt att få lämna denna kan säga upp kollektivavtalet innan de vunnit utträde

för att samtidigt med eller efter utträdet befria sig från en avtalsprolongation och att en enstaka medlem i motsvarande fall kan befria sig från bundenhet av ett kommande avtal genom att före tillkomsten av detta underrätta kollektivavtalsmotparten om att han begärt utträde ur sin organisation.

Annorlunda förhåller sig rättsläget när kollektivavtalsparterna innan uppsägningsfristen löpt ut träffar ett nytt kollektivavtal från utgången av den löpande avtalsperioden och en grupp arbetstagare därefter men under uppsägningstiden för det gällande avtalet begär att omedelbart få lämna organisationen samtidigt som de säger upp kollektivavtalen för egen del. I *domen 1971 nr 19* där denna speciella situation förelåg framhöll domstolen att man bara i rena undantagsfall kan tänka sig avsteg från den allmänna principen att medlem blir bunden av de kollektivavtal som sluts av hans fackliga organisation medan han ännu är medlem i denna.

7.3.4 Sympatiåtgärder är tillåtna

En primärkonflikt kan stödjas med sympatiåtgärder av en arbetstagarorganisation även när denna är bunden av kollektivavtal. Det finns inget förbud mot att en sådan organisation med sympatiåtgärder stöder en primärkonflikt som den själv är berörd av. Det krävs bara att primärkonflikten är lovlig och att sympatiåtgärden vidtas för att stödja denna. Många gånger har arbetsgivarsidan emellertid i tvister om lovligheten av sympatiåtgärder invänt att de i själva verket innefattat ett angrepp på det kollektivavtal som gäller mellan arbetsgivaren och den arbetstagarorganisation som varslat om eller vidtagit sympatiåtgärder.

Här är återigen det *andra Åkeredsmålet AD 1965 nr 6* av intresse. I Åkered bedrevs samtidigt av två olika företag montering av trähus och elinstallationer i dessa. Byggnads hade varslat om arbetsnedläggelse vid installationsföretaget - för vilket förbundet hade kollektivavtal med ett arbetsgivareförbund - för att stödja en blockad mot det av det andra företaget bedrivna monteringsarbetet, en blockad vidtagen av en avdelning inom Byggnads i syfte att få riksavtalet för byggnadsfacket tillämpligt på arbetet i stället för gällande avtal för träindustrin. Arbetsgivarsidan gjorde i målet två invändningar mot lovligheten av sympatiåtgärden. Dels ansågs denna innebära intrång i arbetsgivarens rätt att ensam bestämma med vem han skall stå i affärsförbindelse, dels ansågs syftet med den primära stridsåtgärden ha bestämts på sätt som gjorde den otjänlig som grund för sympatiåtgärder. AD fann att sympatiåtgärden inte visats vara företagen i påstått syfte och att den primära åtgärden inte heller anordnats för skens skull eller företagits i annat än fackligt syfte. Sympatiåtgärden ansågs därför vara lovlig.

Ett annat fall som belyser frågan var gränsen går mellan lovlig och olovlig sympatiåtgärd i en situation med konkurrerande kollektivavtal är *Asea Graham-målet AD 1964 nr 12.* Företaget tillverkade hissar vid en central verkstad och monterade dessa från filialkontor. De vid verksta-

den anställda arbetarna tillhörde Metall och de vid filialkontoren Elektrikerförbundet. För verkstadsrörelsen gällde verkstadsavtalet och för montageverksamheten installationsavtalet. Bolaget lämnade den 1 januari 1964 Elektriska arbetsgivareföreningen och blev samtidigt medlem av verkstadsföreningen även för montageverksamheten. Därmed kom verkstadsavtalet som ostridigt omfattade montage att bli tillämpligt också på denna verksamhet, samtidigt som installationsavtalet upphörde att gälla. Metall beslöt att dess medlemmar vid verkstaden inte skulle utföra några arbeten vid filialkontoren för att stödja en arbetsnedläggelse där som Elektrikerförbundet vidtagit för att förmå företaget att få ett avtal med detta i överensstämmelse med installationsavtalets innehåll.

Arbetsgivarsidan gjorde gällande att Elektrikerförbundets stridsåtgärd ytterst gick ut på att åstadkomma ändring i verkstadsavtalet och att Metalls sympatiåtgärd därför var olovlig.

AD erinrade till en början om att en arbetsgivare genom att träffa ytterligare ett kollektivavtal för sin allmänna verksamhet inte gör sig skyldig till avtalsstridigt förfarande om de härigenom överenskomna arbetsvillkoren är i stort sett bättre än de som gäller i det tidigare träffade avtalet. Enligt domstolens mening kunde arbetsgivaren emellertid normalt ha rätt att fordra av avtalsmotparten att denne inte understöder utomstående arbetares anspråk på att få utföra ett av kollektivavtalet omfattat arbete på förmånligare villkor än avtalet föreskriver. Detta syntes självklart om de utomstående arbetarnas organisation kräver ensamrätt för sina medlemmar till arbetet och därmed indirekt fordrar en begränsing av det andra kollektivavtalets giltighetsområde. Men även utan ett sådant krav fick enligt domstolens bedömning motparten i kollektivavtalet för arbetsgivarens allmänna verksamhet inte bispringa den utomstående organisationen genom att stödja en av denne vidtagen stridsåtgärd när denna organisation inte tidigare haft kollektivavtal med arbetsgivaren.

I det föreliggande fallet fann domstolen att Elektrikerförbundets stridsåtgärd inte gick ut på att tillförsäkra förbundets medlemmar ensamrätten till montagearbetet och att omständigheterna var så speciella - bland annat hade filialkontorens verksamhet sedan gammalt omfattats av installationsavtalet - att Metalls sympatiåtgärd inte kunde anses olovlig.

Ytterligare ett fall av intresse i detta sammanhang är målet *Kasper Höglund AD 1972 nr 19.* Bolaget Kasper Höglund uppförde 1971-73 som generalentreprenör ett bostadshus i Stockholm. Som medlem av Byggnadsindustriförbundet var bolaget bundet av det mellan detta förbund och Byggnads träffade byggnadsavtalet. För ett visst monteringsarbete anlitade bolaget som underentreprenör ett plåtslageriföretag som var bundet av riksavtalet för plåtslageribranschen. Monteringsarbetena utfördes av två hos företaget anställda medlemmar i Bleck- och Plåt. Byggnads avdelning krävde att plåtslageriföretaget skulle teckna hängavtal till byggnadsavtalet. Sedan kravet avvisats inledde avdelningen blockad mot företaget. Byggnads och avdelningen vidtog sympatiåtgärder i form

av blockad och arbetsnedläggelse hos bolaget. Arbetsgivarsidan drog frågan om tillåtligheten av sympatiåtgärderna under ADs prövning.

Arbetsgivarsidan hävdade i målet att blockaden mot plåtslageriföretaget i realiteten var en förevändning för att ge tillfälle till ett angrepp genom blockad och strejk mot bolagets rätt enligt byggnadsavtalet att anlita underentreprenörer och att åtgärderna mot bolaget med hänsyn härtill var otillåtna. Kravet på hängavtal med plåtslageriföretaget och primärblockaden mot detta hade enligt deras ståndpunkt tillkommit för skens skull och det yttersta syftet var att driva bort företaget från arbetsplatsen. Arbetstagarsidan invände att blockaden mot plåtslageriföretaget syftade enbart till att framtvinga kollektivavtal och att åtgärderna mot bolaget inte hade annat syfte än att understödja detta krav.

Vid sin prövning av de omständigheter som arbetsgivarsidan åberopat till stöd för att primärblockaden och kravet på kollektivavtal med plåtslageriföretaget var ett sken uttalade AD att en primär stridsåtgärds bristande effektivitet i och för sig inte kan grunda något rättsligt hinder mot att den stöds med sekundära åtgärder. Ett sådant stöd kan från angriparens synpunkt uppenbarligen vara särskilt angeläget i en sådan situation. Inte heller det förhållandet att Byggnads stridsåtgärder grep in på ett område som täcktes av plåtslageriavtalet och gällde arbeten som utfördes av medlemmar i Bleck- och Plåt kunde enligt domstolen föranleda slutsatsen att stridsåtgärderna vidtagits i det syfte som arbetsgivarparterna påstod. Här rörde det sig närmast om regler om umgängesformerna på arbetsmarknaden vilka det främst ankommer på arbetsmarknadsorganisationerna att utforma och som tillhör ett fält som det inte tillkommer domstolen att beträda.

Vid sitt övervägande av vad som anförts i målet fann domstolen inte utrett annat än att syftet med den primära blockaden varit det uppgivna eller att förmå plåtslageriföretaget att teckna kollektivavtal. Påstående från arbetsgivarsidan att kravet på kollektivavtal hade framställts för skens skull och att detta illustrerades av den situation i vilken företaget skulle hamna om detta slöt ett kollektivavtal som "lades ovanpå" det redan gällande plåtslageriavtalet godkändes inte av domstolen. I princip finns alltid - förklarade domstolen - rättsliga normer för arbetsgivarens val mellan två oförenliga kollektivavtal när han står inför frågan vilket av avtalen som skall tillämpas. Och arbetsgivaren kan till undgående av skadeståndsskyldighet att tillämpa det senare avtalet åberopa att motparten i detta avtal vid dess tillkomst kände till att arbetsgivaren redan var bunden av ett kollektivavtal och att detta var eller kunde bli oförenligt med det senare tillkomna (jfr AD 1937 nr 149 och 1939 nr 24 som redovisas i det följande, sid 90). Med hänsyn till det anförda fann arbetsdomstolen inte sådana skäl vara förebragta att Byggnads och dess avdelning kunde anses ha något mot byggnadsavtalet riktat syfte med stridsåtgärden mot bolaget och talan om förklaring att stridsåtgärden var olovlig ogillades.

7.4 Förhållandet mellan konkurrerande kollektivavtal

7.4.1 Allmänna utgångspunkter

Flera kollektivavtal kan gälla samtidigt för ett företag eller på en arbetsplats. En vanlig situation är att företaget har avtal för sina arbetare med ett LO-förbund och för sina tjänstemän med ett TCO-förbund. När två samtidigt gällande avtal - som här vanligen är fallet - reglerar skilda verksamheter, är det inte fråga om ett sådant konkurrensförhållande som skall studeras i detta sammanhang. Här skall i stället behandlas situationer när tillämpningsområden för olika kollektivavtal sammanfaller.

Det är främst två av AD tidigt fastslagna principer som har betydelse för den följande framställningen. Den första är att ett kollektivavtal på LO-området i allmänhet avses att vara tillämpligt för alla arbetstagare vid den verksamhet som regleras av avtalet. En naturlig följd härav är att arbetsgivaren inte får tillämpa sämre villkor än de i avtalet angivna beträffande arbetare som står utanför den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som omfattas av detta. Den andra är att en arbetare som är bunden av ett kollektivavtal har skyldighet att på dettas villkor utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom hans allmänna yrkeskvalifikationer. Tjänstemannaavtalen är ofta avsedda att gälla bara för medlemmar av den avtalsslutande organisationen, men i motsatt fall blir även den första principen aktuell även för dem.

På grund av dessa principer kan ett speciellt kollektivavtal konkurrera med ett allmänt sådant avtal eller två allmänna kollektivavtal konkurrera med varandra. AD har i en lång rad mål ställts inför olika problem som en sådan konkurrens föranleder. I det följande skall rättsläget här beskrivas sådant det kommit att utvecklas genom domstolens praxis.

7.4.2 Allmänt kollektivavtal ./. specialavtal

De tidigaste rättsfallen är *AD 1944 nr 37 och 1945 nr 28.* Det första fallet gällde ett företag som vid sidan av sin centrala fabriksverksamhet för eget bränslebehov bedrev torvupptagning från egna torvmossar. Företagets elektriker utförde mot pappersbruksavtalets löner elektriska arbeten på mossarna, medan företaget för själva grovarbetet där anlitade arbetare anslutna till andra organisationer än Pappers. Med dessa organisationer hade företaget slutit avtal med andra löner och bättre förmåner än pappersbruksavtalet. Det andra fallet avsåg fortifikationsbefälhavaren i Vaxholm som med en syndikalistisk organisation slutit ett kollektivavtal för vissa tillfälliga arbeten. Detta upptog i olika hänseenden bättre villkor än det för arbetena annars tillämpliga avtalet med Försvarsverkens civila personals förbund.

AD ansåg sig inte behöva ta ställning till frågan om grovarbetet på torvmossarna föll under pappersbruksavtalet. Av domskälen framgår

dock att domstolen ansåg att grovarbetet i och för sig stod i naturligt samband med bolagets centrala verksamhet och att de vid fabrikerna anställda grovarbetarna hade erforderliga kvalifikationer även för torvupptagning. Beträffande de tillfälliga fortifikationsarbetena var i målet ostridigt att dessa omfattades av bägge avtalen. Båda målen kom att gälla rätten för en arbetsgivare att sluta kollektivavtal med utomstående arbetare med bättre förmåner än det för den centrala verksamheten redan gällande avtalet. Domstolen framhöll att praktisk anledning att förfara på ett sådant sätt knappast kunde tänkas i annan situation än då arbetsgivaren med organisation som med hänsyn till hans vanliga verksamhet utgör hans naturliga motpart har ett kollektivavtal vilket formellt också omfattar ett specialarbete men arbetsgivaren för detta måste inkalla en särskild arbetsstyrka. I denna situation var det dock uppenbart - tillade domstolen - att den arbetstagarorganisation med vilken de bättre villkoren avtalats inte kunde åberopa principen om förbud mot sämre villkor i fråga om det tidigare för den centrala verksamheten gällande avtalet. Det fanns i stället anledning att fatta avtalet med de bättre villkoren så att det avsåg bara medlemmar av den avtalsslutande organisationen. Vid bedömningen av frågan om bättre eller sämre villkor fann domstolen det inte ändamålsenligt att bedöma varje detalj för sig utan att i stället se till helheten. Arbetsgivaren ansågs i båda målen ha varit oförhindrad att sluta specialavtalen med i stort sett bättre förmåner.

Frågan om förhållandet mellan ett specialavtal och ett allmänt avtal berördes vidare i domen AD 1972 nr 19. Här erinrades emellertid endast om tidigare uttalade principer i domen 1945 nr 28, och för domen 1972 nr 19 har lämnats en redogörelse under avsnittet om stridsåtgärder för att få till stånd ett konkurrerande kollektivavtal (sid. 87 f).

7.4.3 Allmänt kollektivavtal ./. allmänt kollektivavtal

I ett par mål från 1930-talet *AD 1937 nr 49 och 1939 nr 24* behandlades den situationen att en arbetsgivare slutit kollektivavtal med organisationsklausul med två olika arbetstagarorganisationer. Arbetsgivaren kunde inte fullgöra sitt åtagande enligt den ena klausulen utan att bryta mot den andra. Domstolen uttalade att i en sådan situation den först tillkomna utfästelsen skulle fullgöras utan hänsyn till den senare. Motparten i det senare avtalet kunde i stället göra anspråk på skadestånd för att arbetsgivaren satt sig ur stånd att fullgöra avtalet. Skadeståndsskyldighet kunde emellertid vara utesluten t ex därför att arbetsgivarens motpart vid avtalets tillkomst kände till det tidigare avtalet.

Flera samtidigt för samma verksamhet gällande kollektivavtal är vanligen inte helt oförenliga utan kollisionen gäller enskilda klausuler. Ett sådant fall fick sin första principiella behandling i domen *AD 1974 nr 14*.

Målet avsåg en tvist mellan Byggnads och ett företag som utförde bl a schaktningsarbeten med grävmaskiner. Företaget var genom medlemskap i BA bundet av det med Transport gällande maskinföraravtalet. Genom ett hängavtal var företaget också bundet av det med Byggnads

gällande anläggningsavtalet jämte tillhörande semesteravtal. De arbeten som företaget utförde föll inom tillämpningsområdet för båda kollektivavtalen. Tvisten gällde om företaget var skyldigt att tillämpa dels bestämmelserna i det till anläggnings avtalen hörande semesteravtalet, dels anläggningsavtalets bestämmelser om granskningsarvode.

Domstolen konstaterade till en början att läget var ett annat än i de tidigare meddelade domarna. Det kunde inte göras gällande att de utfästelser om semestermedel och granskningsarvode som bolaget gjort genom att sluta hängavtalet inte kunde fullgöras utan att bolaget samtidigt bröt mot maskinföraravtalet. I den meningen var de båda kollektivavtalen inte oförenliga. Någon direkt vägledning gav därför inte de båda avgörandena från 1930-talet. Det var vidare i detta mål inte fråga om konkurrens mellan ett kollektivavtal som kan betecknas som allmänt och ett avtal för en speciell verksamhetsgren som var fallet i avgörandena från 1944 och 1945. Bolagets verksamhet avsåg till huvudsaklig del arbete med grävmaskin för nybyggnad och inget av kollektivavtalen kunde anses mindre inriktat på sådan verksamhet än det andra. Inte heller de sistnämnda avgörandena kunde därför tjäna till ledning.

Enligt domstolens mening borde frågan om rättsverkningarna av att en arbetsgivare är bunden av två konkurrerande kollektivavtal för samma verksamhet betraktas ur en vidare synvinkel än som blir fallet om uppmärksamheten riktades bara på någon eller några enstaka förpliktelser enligt avtalen. Kollektivavtal av riksavtalskaraktär - en kategori av avtal som både maskinföraravtalet och anläggningsavtalet hörde till - innefattar en mycket detaljerad och långtgående reglering av de anställningsvillkor som skall gälla mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därtill kom att anställningsvillkoren får sitt innehåll inte bara av kollektivavtalets uttryckliga bestämmelser utan också av den avtalstillämpning och praxis i övrigt varom avtalsparterna är ense. Fastän de skilda riksavtalen väsentligen behandlade samma huvudfrågor var det givet att avvikelserna mellan avtalen var talrika. I många hänseenden kunde också det ena avtalet innehålla föreskrifter som saknade motsvarighet i det andra. I större eller mindre utsträckning kunde också avtalen vara direkt oförenliga i den mening som antyddes i de båda avgörandena från 1930-talet. Även om någon sådan oförenlighet i visst fall inte kan konstateras, innebar det likväl betydande olägenheter av främst praktisk natur att tillämpa två konkurrerande kollektivavtal vid sidan av varandra för samma verksamhet, om ej avtalen i allt väsentligt har samma innehåll eller eljest är på förhand omsorgsfullt samordnade till varandra. Är avtalen på sådant sätt samordnade föreligger inte något fall av konkurrerande kollektivavtal. Maskinföraravtalet och anläggningsavtalet med anslutande semesteravtal var inte samordnade på antytt sätt.

Det var - fortsatte domstolen - självfallet ett arbetsgivarönskemål att ha endast ett kollektivavtal att följa för viss arbetstagargrupp inom ett och samma verksamhetsområde. Från arbetstagarsidan betraktades frågan på likartat sätt. Ett fackförbund som sluter kollektivavtal för visst verksamhetsområde har en naturlig önskan att vara ensam avtalspart på

arbetstagarsidan för den grupp av arbetstagare som avtalet gäller. En samtidig tillämpning av två konkurrerande kollektivavtal för samma arbetstagargrupp innebär inte bara att ett naturligt krav på ordning och reda i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare åsidosätts utan för också med sig betydande tillämpningssvårigheter. Mot denna bakgrund ansåg domstolen det bäst stämma överens med den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden att om viss verksamhet är reglerad av två olika kollektivavtal ge företräde åt det ena avtalets bestämmelser om anställningsvillkor. Undantag från vad som nu sagts kunde givetvis vara motiverade på grund av omständigheter av särskild beskaffenhet. I valet mellan två konkurrerande avtal måste i varje fall som huvudregel gälla att det först tillkomna avtalet har företräde.

I enlighet med det anförda ansåg arbetsdomstolen att bolaget på grund av sin bundenhet av maskinföraravtalet inte kunde anses ha varit skyldigt att tillämpa det till anläggningsavtalet anslutande semesteravtalets bestämmelser.

Hittills hade emellertid av domstolen bara behandlats de rättsliga konsekvenserna av att arbetsgivaren för en och samma verksamhet är bunden av två konkurrerande kollektivavtals bestämmelser om anställningsvillkor. Avtalen kunde innehålla bestämmelser också i andra frågor. Anläggningsavtalets regler om granskningsarvode utgjorde exempel på sådana bestämmelser. Såvitt gäller bestämmelser av detta slag som karaktäriseras av att de endast gäller mellan avtalsparterna och inte ingår i anställningsvillkoren kunde de särskilda omständigheter som i det föregående anförts mot att samtidigt tillämpa konkurrerande kollektivavtal i allmänhet inte åberopas. Kollektivavtal skiljer sig i fråga om dessa bestämmelser inte på något avgörande sätt från avtal i allmänhet, och det torde i regel inte finnas anledning att i denna del tillämpa andra rättsgrundsatser än som gäller inom den allmänna avtalsrätten. Anledning saknades att i detta mål gå in närmare på dessa frågeställningar. För avgörande av målet var det tilräckligt att kunna konstatera att hinder inte mött för bolaget på grund av dess bundenhet av maskinföraravtalet att följa anläggningsavtalets bestämmelser om granskningsarvode.

I sina senare domar har AD hållit fast vid sitt principiella ställningstagande i domen 1974 nr 14, nämligen att företräde måste ges åt det först träffade avtalet i dess helhet i fråga om anställningsvillkoren men att när det gäller enbart för avtalsparterna bindande bestämmelser företräde ges åt det först ingångna avtalet bara i den mån dessa är oförenliga.

I domen *1974 nr 50* som gällde konkurrens mellan åkeri- och maskinföraravtalet (Transport) och anläggningsavtalet (Byggnads) fanns i det senare avtalet men inte i det förra bestämmelser om underjordstillägg, anmälan om ny arbetsplats och granskningsarvode. Arbetsgivaren ansågs inte skyldig att tillämpa det sist tillkomna anläggningsavtalets bestämmelser om underjordstillägg men däremot föreskrifterna där om arbetsplatsanmälan och granskningsarvode.

I domen *1977 nr 14* hade arbetsgivaren i ett avtal med SAC utfäst sig att inte utge granskningsarvode. Senare slöt han ett hängavtal med Bygg-

nads till anläggningsavtalet som innehöll regler om sådant arvode. Arbetsgivaren kunde inte tvingas att utge granskningsarvode till Byggnads men dömdes för brott mot kollektivavtalet med detta förbund till allmänt skadestånd då förbundet saknat kännedom om utfästelserna till SAC (Jfr AD 1978 nr 15).

I domen *1978 nr 111* förelåg en situation liknande den i domen 1977 nr 14 men här aktualiserade Byggnads även kränkning av föreningsrätten. AD anförde härom. Det vanliga kollektivavtalet på svensk arbetsmarknad varigenom löne- och allmänna anställningsvillkor regleras innefattade i allmänhet ett anspråk på att avtalets regler skulle vinna generell tillämpning inom avtalets giltighetsområde. Detta anspråk på generell tillämpning accepterades av rättsordningen utan att någon särskild prövning dessförinnan skedde av om den avtalsslutande organisationen hade sådan ställning på arbetsplatsen eller inom branschen som gjorde ett sådant anspråk på exklusivitet berättigat från de olika synpunkter som kunde anföras i sammanhanget. I formell mening kunde sägas att det var arbetsgivarparten som avgjorde vilken arbetstagarorganisation som blev den som först fick sluta det för löner och allmänna anställningsvillkor bestämmande kollektivavtalet för visst företag eller för viss bransch. I realiteten var det självfallet en arbetstagarorganisations styrka och förmåga att långsiktigt hävda berörda arbetstagares intressen som fällde utslaget vid konkurrens mellan olika organisationer. I det sagda låg att enligt svensk arbetsrätt ingen organisation kunde med rättsliga medel hävda rätt att träffa kollektivavtal i någon viss situation. Om organisationen å andra sidan hade lyckats träffa ett kollektivavtal för viss arbetsplats eller viss bransch kränkte organisationen inte några rättsliga principer genom att hävda att avtalet skulle vinna generell tillämpning på området. Det förhållandet att samorganisationen genom att träffa kollektivavtal med bolaget i realiteten utestängde andra konkurrerande arbetstagarorganisationer från att sluta avtal med avvikande regler om löner och allmänna anställningsvillkor för arbetsplatsen innebar således inte att organisationen hade åsidosatt några förenings- eller förhandlingsrättsliga principer. De bestämmelser i SAC-avtalet som gällde arbetsplatsanmälan och granskningsarvode hade tydligtvis tillkommit för att markera och värna om denna särställning för samorganisationen. I linje med det principiella resonemang som nu förts låg att bestämmelser med detta innehåll inte kunde underkännas på rättslig väg utifrån allmänna förenings- och förhandlingsrättsliga principer. (Jfr AD 1977 nr 222.)

Det sagda var emellertid inte - avslutade AD - att uppfatta på det sättet att varje gräns skulle saknas för vad som kan avtalas i ett kollektivavtal i syfte att uppställa hinder för annan organisations fackliga verksamhet. Målet gav dock inte anledning att gå in närmare på denna frågeställning.

De två arbetstagarledamöterna i domstolen reserverade sig. Enligt deras mening kunde förbudsklausuler mot en tredje part inte anses förenliga med umgängesformerna på svensk arbetsmarknad. Klausuler av den art som SAC-avtalet innehöll kunde utnyttjas av arbetsgivare på ett sätt som stred mot grunderna för förenings- och förhandlingsfriheten. Bola-

get skulle därför förpliktigas att utge skadestånd till Byggnads.

Domen *1983 nr 18* gällde ett i konkurs försatt bolag som var medlem i BA och därigenom bundet av kollektivavtal med Transport. Bolaget tecknade under dettas giltighetstid med Byggnads ett hängavtal som innehöll vissa bestämmelser om avtalets giltighet i förhållande till kollektivavtal som arbetsgivaren tecknat tidigare. Bestämmelserna anslöt till en mellan Byggnads, Transport och SF tecknad gränsöverenskommelse. Tvistefrågorna i målet gällde:

1) dels vilket kollektivavtal som hade företräde framför det andra,
2) dels om hängavtalet var ogiltigt enligt 36 avtalslagen,
3) dels om Byggnads kränkt bolagets föreningsrätt genom att förmå detta att teckna hängavtalet.

1) I företrädesrättsfrågan gjorde Byggnads mot arbetsgivarens bestridande gällande att 1974 års rättsfall saknade betydelse i tvisten, eftersom den numera gällande gränsöverenskommelsen medfört att det inte förelåg någon konkurrenssituation mellan de båda avtalen. AD fann av utredningen framgå att avtalet med Transport hade ett sådant innehåll att det täckte både bolagets anläggnings-och åkeriverksamhet, medan avtalet med Byggnads enligt sin ordalydelse täckte i vart fall bolagets anläggningsverksamhet. I fråga om betydelsen av gränsöverenskommelsen framhöll domstolen att Byggnads och Transport på visst sätt sinsemellan fördelat rätten att teckna kollektivavtal med arbetsgivare. AD hade i och för sig inte anledning att utgå från annat än att de båda förbunden respekterade överenskommelsen och därför inte heller i förhållande till arbetsgivare påfordrade tillämpning av det egna avtalet i andra fall än när det egna förbundet enligt gränsöverenskommelsen hade behörighet att teckna kollektivavtal. Det sagda påverkade emellertid inte det förhållandet att bolaget under viss tid rättsligt sett varit bundet av två kollektivavtal med konkurrerande regelsystem. Gränsöverenskommelsen band inte bolaget eller BA eftersom de inte var parter i denna. Av detta följde att om något av förbunden i strid mot gränsöverenskommelsens uppdelning av avtalsbehörigheten hos bolaget skulle ha påfordrat tillämpning av det egna avtalet bolaget inte haft rätt att åberopa överenskommelsen som grund för att vägra tillämpa avtalet. Slutsatsen blev att det för bolagets del under den angivna tidsperioden förelåg en situation med konkurrerande kollektivavtal. Enligt domstolens mening fanns det - trots innehållet i hängavtalet - inte anledning att i denna konkurrenssituation tillämpa andra principer än dem som uttalades i 1974 års rättsfall.

2) Arbetsgivarsidan hävdade att hängavtalet tillkommit genom otillbörliga åtgärder från Byggnads sida. Utredningen gav enligt domstolens mening vid handen att det troligen var hotet om en av Byggnads varslad blockad som föranledde bolaget att teckna hängavtalet. Blockad var emellertid en form av stridsåtgärd som sedan länge var vedertagen på arbetsmarknaden. Visserligen ledde Byggnads blockadhot till att bolaget försattes i en situation där detta blev bundet av två konkurrerande kollektivavtal. Detta konstaterande innebar dock inte

att omständigheterna varit sådana att tillägget skulle förklaras ogiltigt med stöd av 36 avtalslagen. Principerna i 1974 års rättsfall hade ju trots innehållet i tillägget befunnits tillämpliga i detta fall. Man skulle också kunna säga att det inte fanns något behov att ogiltigförklara tillägget, eftersom detta inte fick den rättsliga betydelse som Byggnads måhända föreställt sig.

3) I föreningsrättsfrågan gjorde arbetsgivarsidan gällande att Byggnads sökt förmå bolaget att inte utnyttja sitt medlemskap i BA. AD fann visserligen som ovan anförts att Byggnads blockadhot förmått bolaget att teckna hängavtalet. Och om bolaget enligt Byggnads intentioner faktiskt hade tilllämpat avtalet med Byggnads i stället för avtalet med Transport på anläggningsdelen, skulle bolaget åtminstone på sikt måhända inte haft anledning att utnyttja medlemskapet i BA i lika stor utsträckning som tidigare. Likväl fann inte domstolen att det förelåg sannolika skäl för att Byggnads åtgärder hade vidtagits i syfte att kränka bolagets föreningsrätt. Syftet från Byggnads sida hade nämligen varit att få till stånd ett avtal som tillgodosåg de tankar som bar upp gränsöverenskommelsen. Men bolaget skulle därigenom inte förmås att lämna BA. Som framgick av utredningen skulle transportavtalet även i fortsättningen enligt båda parters uppfattning äga tillämpning på åkeridelen.

I domen *1983 nr 73* gällde tvisten ett rivningsarbete som föll under både maskinföraravtalet och byggnadsavtalet. Arbetsgivaren var verksam inom åkeri- och entreprenadmaskinbranschen och bedrev rivningsarbete i mindre omfattning. Han var som medlem av BA sedan länge bunden av maskinföraravtalet. Avtalet med Byggnads träffades i anslutning till ett rivningsarbete i Stockholm 1982. Ingen av de anställda tillhörde då Byggnads. I målet gjorde Byggnads gällande att ett så traditionellt byggnadsarbete som rivning omfattades av byggnadsavtalet allena och att rivningsarbete var förenat med sådana risker att det måste tas om hand av yrkesutbildat folk. AD fann att det inte var domstolens sak att ta ställning till vilka krav som från säkerhetssynpunkt kunde ställas på utförande av rivningsarbete och att ett sådant ställningstagande från domstolens sida skulle innebära ett ingrepp i avtalsfriheten. Inte heller i övrigt fanns skäl att avvika från principen att det först träffade avtalet skulle gälla.

Domen *1984 nr 50* avsåg ett entreprenadföretag som utförde olika typer av markanläggningsarbeten och som var sedan 1962 genom medlemskap i SLA bundet av trädgårdsanläggningsavtalet mellan SLA och Lantarbetareförbundet. 1965 tecknade bolaget hängavtal med Byggnads till anläggningsavtalet mellan Byggförbundet och Byggnads med det därtill hörande semesteravtalet. Enligt det sistnämnda avtalet var arbetsgivaren skyldig att utge semestermedel i form av semesterören och tilläggsören. Beloppen skulle inbetalas till Byggförbundets semesterkassa. Trädgårdsanläggningsavtalet innehöll likartade bestämmelser om beräkningen av semesterören men dessa skulle utbetalas direkt till arbetstagaren. Enligt detta avtal var arbetsgivaren däremot inte skyldig att betala

tilläggsören. Byggnads krävde i målet av bolaget att detta till Byggnads skulle inbetala tilläggsören för vissa under 1981 och 1982 utförda arbeten. Bolaget invände i första hand att arbetena föll inom trädgårdsanläggningsavtalets tillämpningsområde och i andra hand att enligt semesteravtalet semestermedel skulle betalas till Byggförbundets semesterkassa och inte till Byggnads.

Tvisten om tillämpligt avtal gällde närmast beskaffenheten av det granskningsunderlag som låg till grund för skyldigheten att utge tilläggsören. Byggnads hade invänt att arbetena enligt detta underlag var hänförliga enbart till anläggningsavtalet. AD drog följande slutsatser av utredningen i målet.

Den omständigheten att bolaget utförde arbeten inom två angränsande avtalsområden, som båda var vidsträckta och som åtminstone till viss del omfattade samma slags arbeten, var ägnad att föranleda svårigheter i avtalstillämpningen. Vid avgörandet om visst arbete var att hänföra till det ena eller andra avtalsområdet blev det ofta ofrånkomligt att söka praktiska lösningar som inte alltid helt svarade mot vad en strikt avtalstilllämpning skulle leda till. I målet hade framkommit att de berörda parterna tillämpade ett förfarande för att i samråd fördela bolagets arbeten mellan avtalsområdena. Förfarandet syntes inte innefatta någon mera noggrann granskning av varje enskilt arbete. Detta hade dock ansetts godtagbart med tanke på att förfarandet endast haft till syfte att finna en lämplig anordning för granskningsverksamhetens bedrivande. Enligt domstolens mening fanns inte grund för att avvisa arbetsgivarsidans påstående att de arbeten som tvisten gällde åtminstone till någon del föll även inom trädgårdsanläggningsavtalets tillämpningsområde. I den utsträckning så var fallet förelåg alltså konkurrerande kollektivavtal. Granskningsunderlaget kunde följaktligen inte anses utslagsgivande för en strikt uppdelning av arbetena mellan avtalsområdena. Emellertid var det tydligt att utredningen var helt otillräcklig för att domstolen skulle kunna avgöra i vilken utsträckning delar av arbetena bort hänföras till trädgårdsanläggningsavtalets tillämpningsområde. I avsaknad av någon tillförlitlig utredning på denna punkt ansåg domstolen försvarligt att låta granskningsunderlagen bli vägledande när det gällde anläggningsavtalets bestämmelser om tilläggsören. Detta betydde dock inte att domstolen därmed slagit fast att detta var en i alla avseenden invändningsfri avtalstillämpning. Domstolen kom därmed fram till att de aktuella arbetena fick anses ha varit hänförliga enbart till anläggningsavtalets tillämpningsområde.

Av utredningen framgick vidare, att bolaget låtit arbetstagarnas organisationstillhörighet vara avgörande för valet av kollektivavtal. Ett sådant system kunde visserligen te sig fördelaktigt från arbetsgivarens synpunkt. Det förelåg dock enligt domstolens mening inte någon grund för att tillämpa avtalen på detta sätt, och någon av parterna gemensamt omfattat praxis av detta slag förelåg inte. Inte heller borde den omständigheten att bolagets huvudsakliga verksamhet till äventyrs låg inom det ena eller andra avtalsområdet medföra att endast ett av avtalen skulle

tillämpas. Den principiella utgångspunkten måste nämligen vara att arbete som utförts inom ett visst avtalsområde också skulle regleras enligt detta avtal. I den situationen som nu var aktuell hade tydligtvis heller inte mött något avgörande hinder mot att tillämpa avtalen på detta sätt. Inte heller i övrigt hade förekommit någon omständighet som hade utgjort grund för bolaget att tillämpa semesteravtalets bestämmelser på de ifrågavarande arbetena.

AD fann att bolaget varit skyldigt att utge de omtvistade tilläggsörena och att Byggnads varit behörigt att uppbära semestermedlen i den föreliggande situationen.

7.4.4 Synpunkter i doktrinen

Folke Schmidt har i andra upplagan 1980 av Löntagarrätt framfört kritiska synpunkter på ADs rättspraxis. Han tar till utgångspunkt för sin kritik (sid. 77) konkurrensen mellan Byggnads å ena sidan, samt Transport eller SAC, å den andra, sådan den kommit till uttryck framför allt i domarna 1977 nr 14 och 22 och 1978 nr 75 och 111. Enligt Schmidt har AD inte sett till realiteten att Byggnads på grund av sitt överläge genom granskningsavgiften tar i anspråk en del av löneutrymmet för alla anställda. Han anser det också vara oegentligt att fästa avseende vid god tro hos den part som på arbetstagarsidan träffat det senare kollektivavtalet. Detta betyder nämligen att den arbetsgivare som upplyser om att han redan är bunden av ett annat avtal och redovisar dess innehåll går fri, medan den arbetsgivare får betala skadestånd som av rädsla döljer sitt svåra läge och kanske mer än den andre är i behov av rättsordningens skydd. Schmidt finner det vara fel att förbudsklausuler över huvud tilläggs betydelse. Han instämmer i ADs antagande att mottagande av granskningsavgift genom avdrag på lönen objektivt sett kränker den arbetstagares föreningsrätt som inte är medlem av den gynnade organisationen (AD 1977 nr 222). Men det är oegentligt att motsvarande avgift redovisad som en kostnad för arbetsgivaren skulle vara oantastlig. Schmidt anser att man i svensk rätt inte bör dra en skarp gräns mellan normativa och rent avtalsrättsliga bestämmelser. Även en rent avtalsrättslig bestämmelse av typen klausul om granskningsavgift har betydelse för den enskilde arbetstagaren.

Även i den av Tore Sigeman ombesörjda reviderade upplagan 1985 av Schmidts löntagarrätt framkommer motsvarande kritik mot ADs praxis (sid. 88 ff). Föreskriver ett kollektivavtal att arbetsgivaren är skyldig att göra arbetsplatsanmälan och att betala granskningsavgift på lönesumman till fackföreningen konstateras där att den skyldigheten måste fullgöras även om han tidigare är bunden av annat kollektivavtal som uppställer liknande förpliktelser mot annan avtalsmotpart (se t ex AD 1974 nr 14). Ståndpunkten får den anmärkningsvärda konsekvensen att arbetsgivaren kan bli skyldig att betala avgift till den senare fackföreningen för den granskning som denna utför av arbetsgivarens tillämpning av anställningsvillkoren enligt det avtal som arbetsgivaren träffat med den

ursprungliga fackföreningen (se AD 1975 nr 66). I en not framhålls, att klausuler om löneavdrag för den enskilde för granskningsarvode däremot synes böra underkastas reglerna om konkurrensen mellan klausuler om anställningsvillkor. Beträffande kollektivavtalsklausuler som förbjuder arbetsgivare att med annan organisation träffa avtal med avvikande innehåll görs tillägget att rättsliga gränser inte torde saknas för vad som kan avtalas i ett kollektivavtal i syfte att uppställa hinder för annan organisations fackliga verksamhet. Problemet har antytts i ADs praxis men inte blivit belyst närmare, se AD 1978 nr 111.

8 Gränstvister i lagstiftningssammanhang

8.1 Inledning

Arbetsrättskommittén behandlade i sitt betänkande om demokrati på arbetsplatsen (SOU 1975:1) frågan om förbud i lag mot stridsåtgärder i gränstvister. Ett tänkt förbud gällde angrepp mot område som redan är reglerat av kollektivavtal men ledde inte till lagstiftning. I detta sammanhang ställdes olika problem under debatt som behandlades i propositionen 1975/76:105. Nedan följer redogörelser för kommitténs och departementschefens överväganden i ämnet.

8.2 Arbetsrättskommitténs betänkande

Arbetsrättskomittén konstaterar att ADs rättsliga bedömning i gränstvister bygger på att skilda fackliga organisationer står fria att i konkurrens med varandra kräva kollektivavtal för samma arbetsområde och att gå till facklig strid för att genomdriva kravet. Detta innebär enligt kommitténs mening inte att det även från andra än rent rättsliga synpunkter alltid ter sig riktigt och rimligt att den inbördes konkurrensen mellan två organisationer får gå ut över motparten i arbetsförhållandet. Detta markeras av AD i domen 1965 nr 6 (sid 83) och samma synsätt ligger bakom arbetsgivarsidans kritik mot domen 1972 nr 19 (sid 87 f) där det betonas att Byggnads primära angrepp riktades mot en arbetsgivare som stod i kollektivavtalsförhållande till ett systerförbund inom LO. När emellertid inte någon uttrycklig fredsförpliktelse har knutits till de numera tillämpade metoderna för lösning under huvudorganisationernas medverkan av uppkommande gränsdragningstvister har AD inte haft någon grund för att anta sådan fredsplikt.

Arbetsrättskommittén delar uppfattningen att det vid tvister om gränsdragningen mellan förbund som tillhör samma huvudorganisation är önskvärt att finna lösningar i ordnade former och vilka inte medför att oenighet tillåts leda till stridsåtgärder mot den motpart i arbetsförhållandet som i realiteten inte har del i tvisten. Otvivelaktigt strävar arbetsmarknadsorganisationerna i samma riktning, låt vara att hittills någon uppgörelse om fredsplikt i hit hänförliga fall inte har kommit till stånd.

Frågan är emellertid om man bör med lagstiftning söka understödja dessa strävanden och i så fall vilka möjligheter som finns att här dra en riktig gräns mellan tillåtna och otillåtna stridsåtgärder. Tydligt är att detta senare problem beror av en avvägning mellan skilda mera intressebetonade synpunkter.

Om man tills vidare lämnar värderingarna åt sidan och formulerar problemet konkret genom att fråga vilka möjligheter som kan finnas att lagstiftningsvägen införa fredsplikt i den situation som förelåg i ADs dom 1972 nr 19 kan först konstateras att man kan välja mellan att stadga ett allmänt förbud mot stridsåtgärder i vissa syften eller vissa situationer och att begränsa förbudet till sympatiåtgärder. Kommittén har övervägt de olika möjligheter som erbjuder sig inom ramen för dessa två alternativ och har kommit till resultatet att ingen av de teoretiskt tänkbara lösningarna är tillfredsställande från alla synpunkter. Skälen varierar något från en lösning till en annan. Alla lösningarna enligt det första alternativet synes dock ha gemensamt att de inte innebär en säker och förutsebar avgränsning av de avsteg som skulle göras från den allmänna princip om facklig handlingsfrihet när fredsplikt inte följer av kollektivavtal som kommittén anser bör fortsätta att gälla som grundval för lagstiftning på området. Och inte heller synes det vara möjligt att finna en lämplig avgränsning av en ny förbudsregel om det andra alternativet väljs.

Den principiellt sett mest långtgående varianten på det första alternativet synes vara att efter mönster av vissa utländska regler på området öppna möjlighet för AD att generellt bedöma om vidtagna eller planerade stridsåtgärder fyller ett rimligt fackligt ändamål, om de vidtas för att tillvarata ett berättigat fackligt intresse eller liknande. En prövning i princip av denna innebörd förekommer i Västtyskland sedan genom några avgöranden i rättspraxis krav uppställts på s k socialadekvans hos stridsåtgärder för att dessa skall vara tillåtna. Ett liknande betraktelsesätt anläggs i Danmark där det anses vara en förutsättning enligt allmänna grundsatser för stridsåtgärders rättsenlighet att de fyller ett "rimeligt fagligt Formaal". Det är tydligt att för svensk rätts del införandet genom lagstiftning av liknande norm för tillåtligheten av fackliga stridsåtgärder skulle innebära ett principiellt sett mycket vittgående och för den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden främmande ingrepp i det nu gällande regelsystemet. Som redan åtskilliga gånger påpekats bygger vårt nuvarande system på att fredsplikt är knuten till kollektivavtalet och att utanför detta råder frihet att vidta stridsåtgärder. Efter misslyckanden under 1930-talet och sedan med tillkomsten av 1938 års huvudavtal mellan SAF och LO huvuddelen av den privata arbetsmarknaden underkastats ett system av grundläggande regler om förbud mot stridsåtgärder i vissa syften och mot vissa angreppsmål har lagstiftaren avstått från att söka uppställa allmänt gällande regler om lovligheten över huvud taget av ekonomiska stridsåtgärder. Visserligen råder osäkerhet om i vilken mån huvudavtalets regler kan anses gälla som rättssedvänja utanför avtalets giltighetsområde men så mycket är dock klart som att de svenska domstolarna inte heller genom praxis har tillagts en allmän prövningsrätt

av den art som här satts i fråga. Inte heller AD har för närvarande till uppgift att göra något annat än en i egentlig mening rättslig prövning av tvister om fredsplikten.

Skulle man lagstiftningsvägen införa ett allmänt rimlighetskriterium skulle det bli nödvändigt att därtill knyta en på en noggrann analys av den långa raden tänkbara konfliktsituationer grundad serie anvisningar för rättstillämpningen eller med andra ord att återkomma till den debatt som före huvudavtalets tillkomst fördes om allmän lagstiftning om ekonomiska stridsåtgärder. Kommittén har inte ansett en sådan lagstiftning böra komma i fråga och det synes klart att de anmärkningar som kan göras mot bruket i vissa fall av stridsåtgärder - med eller utan stöd av sympatiåtgärder - i angrepp mot redan kollektivavtalsreglerade områden inte är av den arten eller faktiska betydelsen att de ensamma bör föranleda en annan bedömning.

En på en mera hanterlig rättslig norm grundad lösning av problemet att bereda skydd för redan träffade kollektivavtal skulle vara att föreskriva vissa kvalifikationer, närmast i form av viss representativitet hos organisation som vill med stridsåtgärder framdriva kollektivavtal på ett område där sådant avtal redan träffats av en konkurrent. Även mot en lösning av denna art kan emellertid riktas den allmänna invändningen att den innefattar ett ingrepp i grundvalarna för det nu gällande systemet som inte kan anses motiverat av behovet att komma till rätta med stridsåtgärder i vissa fall mot redan kollektivavtalsreglerade arbetsområden. Det kan inte komma i fråga att vika från gällande rätts grundsats om likställighet i rättsligt hänseende mellan alla fackliga organisationer såvitt gäller den grundläggande lagstadgade förhandlingsrätten och då bör i princip inte heller godtas begränsningar i förhandlande organisationers rätt att falla tillbaka på fackliga stridsåtgärder mot förhandlingsmotparten. Denna bedömning bör gälla vare sig den ifrågasatta begränsningen tänks bygga på representativitet i en eller annan mening eller man vill grunda den på en enkel regel om prioritet för först träffat kollektivavtal eller överväga någon tredje liknande begränsningsmetod. Mot varje regel av detta slag kan för övrigt invändas att den inte lämnar utrymme för stridsrätt i sådana fall där kravet på ett ytterligare kollektivavtal kan te sig från alla synpunkter fullt berättigat, t ex i vissa fall när den tillkommande organisationen kräver kollektivavtal för specialarbeten som i princip faller inom ramen för ett avtal om arbetsgivarens allmänna verksamhet eller när den organisationen tidigare har träffat kollektivavtal med arbetsgivaren (jfr AD 1964 nr 12).

En teoretisk tänkbar möjlighet att uppnå fredsplikt i situationer av den art som förelåg i AD 1972 nr 19 skulle vara att anknyta till det av AD i domen 1965 nr 6 avvisade påståendet att det på SAFs och LOs gemensamma område skulle utgöra en förutsättning för kollektivavtal som träffas av medlemsförbund att stridsåtgärder inte får företas i syfte att inskränka tillämpningsområdet för avtal som gäller mellan andra till huvudorganisationerna anslutna förbund. En regel av denna allmänna innebörd skulle genom att fredsplikten knöts till kollektivavtal kunna

göras tillämplig enbart på sympatiåtgärder men i och för sig tänkbart är också att införa ett allmänt förbud mot stridsåtgärder vid konkurrens om ett verksamhetsområde mellan organisationer tillhörande samma huvudorganisation. Kommittén har emellertid stannat för att avstå från att föreslå en på något av dessa sätt konstruerad fredspliktsregel. Såvitt gäller det senare alternativet kan även här åberopas skälen mot att utsträcka fredsplikten till att gälla utanför kollektivavtalsförhållanden. Men härtill kommer att det inte ter sig lämpligt att genom en specialregel lösa fredspliktsfrågan utan att samtidigt tillse att den bakomliggande gränsdragningstvisten får en lösning i tillfredsställande ordning. Det skulle då knappast gå att undvika menliga återverkningar på de nu tillämpade principerna för fastställande av kollektivavtals tillämpningsområde.

Det torde alltså enligt kommitténs mening även för framtiden och åtminstone tills vidare böra överlåtas åt arbetsmarknadsorganisationerna att söka åstadkomma en lösning av konfliktsituationer av det här aktuella slaget. En ytterligare möjlighet att nå en lösning av frågan om fredsplikt i den situation som förelåg i AD 1972 nr 19 skulle vara att inskränka sympatiåtgärdsrätten till fall där primäråtgärden innefattar arbetsinställelse. Tydligt är emellertid att en sådan regel skulle slå skäligen slumpartat och att dess värde därmed är tvivelaktigt.

Kommittén har alltså stannat för att inte föreslå någon ändring av gällande rätt på den här behandlade punkten. Såvitt känt finns hittills endast förhållandevis få exempel på att stridsåtgärder tillgripits i situationer av det här aktuella slaget åtminstone på den för SAF och LO gemensamma delen av arbetsmarknaden. Skulle det för framtiden visa sig att hithörande problem växer i omfattning och inte kan lösas genom att huvudorganisationerna finner en effektiv ordning för slitande av gränsdragningstvister kan möjligen finnas anledning att återuppta frågan om lagstiftning. Tills vidare torde emellertid denna fråga kunna anstå. Det bör då tilläggas att som AD påpekat i domen 1972 nr 19 i princip alltid finns en rättslig lösning på de problem som möter arbetsgivare vilken har träffat kollektivavtal för samma område och som tvingas att vid tillämpningen välja mellan dem. Domstolen har visserligen hittills inte haft anledning att i detalj utveckla praxis på området (se dock det för domstolens principiella synsätt upplysande fallet AD 1974 nr 14) men detta kommer uppenbarligen att ske om tvisterna blir flera.

Kommitténs arbetsgivarledamöter anmälde i en reservation att de inte kunde ansluta sig till kommitténs ståndpunkt. De anförde.

De skäl som majoriteten anfört för sitt ställningstagande synes åtminstone delvis grundade på uppfattningen att problemet är av begränsad räckvidd och inte tillräckligt allvarligt för att motivera ett undantag från de grundläggande reglerna om rätten till stridsåtgärder. Med anledning därav vill vi framhålla att stridsåtgärder som riktar sig mot redan kollektivavtalsreglerade områden är relativt vanliga (jfr bl a AD 1974 nr 14, 46, 50, 51, 52 och 53) och sannolikt kommer att öka i antal så länge nuvarande rättsregler lämnas oförändrade. Vi vill vidare framhålla att den ändring som fordras för att man skall komma till rätta med stötande fall är

mycket begränsad och till sin räckvidd inte jämförbar med de nyheter i övrigt som innefattas i kommitténs förslag.

Den rättsregel som fordras kan lämpligen baseras på ett representativitetskrav. För att en part skall äga vidta stridsåtgärder mot ett område som redan är kollektivavtalsreglerat bör gälla att angriparen är på visst sätt representativ för de anställda på området. En sådan regel innebär ej något totalförbud mot stridsåtgärder som riktas mot redan kollektivavtalsreglerade områden. Den kan tvärtom konstrueras så att möjligheten att vidta stridsåtgärder fortfarande blir långtgående. Omfattningen kan också påverkas genom att det givetvis är den angripande parten som bestämmer räckvidden av det område för vilket man kräver kollektivavtal. Majoritetens uttalande att en representativitetsregel inte skulle kunna ta vederbörlig hänsyn till en organisations krav på avtal för specialarbeten är därför enligt vår mening icke riktigt. Samma förhållande - att det är den angripande organisationen som bestämmer det område man angriper - medför även att hänvisningen till AD 1964 nr 12 som ett skäl mot en representativitetsregel inte är bärande.

Reservanterna föreslog att i lagförslaget skulle införas en paragraf med denna lydelse.

Stridsåtgärd får ej vidtagas för att åstadkomma kollektivavtal för verksamhet som redan täcks av befintligt kollektivavtal om ej antalet arbetstagare vilka avses bli bundna av det åsyftade avtalet uppgår till minst 10 procent av arbetstagarna på det berörda området.

8.3 Propositionen 1975/76:105

I sin redovisning av innehållet i arbetsrättskommitténs betänkande erinrade departementschefen om att det rättsligt sett mest svårbemästrade området inom ramen för fredspliktsbestämmelserna i lagen om kollektivavtal är reglerna om rätten att utan hinder av egen kollektivavtalsbundenhet vidta fackliga sympatiåtgärder.

I sina till riksdagen riktade överväganden framhöll departementschefen på regeringens vägnar.

De nu gällande fredspliktsreglerna utgår från fri och lika rätt för alla att vidta ekonomiska stridsåtgärder för att främja fackliga syften gentemot en motpart. Detta innebär bl a att det står en facklig organisation fritt att rikta stridsåtgärder även mot avtalsområden där kollektivavtal redan träffats mellan arbetsgivare och annan facklig organisation. Under vissa omständigheter kan den fackliga organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren understödja angreppet med sympatiåtgärd men i regel betraktas en sådan åtgärd av den kollektivavtalsbundna organisationen som ett olovligt angrepp mot det egna avtalet. Däremot finns i allmänhet inte några hinder mot sympatiåtgärd av annan avtalsbunden organisation än den som organiserar arbetstagarna på det primärt angripna avtalsområdet. I princip görs inte någon bedömning av det sakligt rimliga i en sådan sekundär åtgärd för att fastställa dess lovlighet. Från arbetsgivarhåll har begärts en vidgning av fredspliktsreglerna i syfte att

förhindra stridsåtgärder som i realiteten har sin bakgrund direkt eller indirekt i gränsdragningstvister mellan organisationer på arbetstagarsidan. Arbetsrättskommittén har emellertid för sin del stannat för att inte föreslå n gra sådana regler. Skälen härför är närmast att kommittén har funnit att det skulle föra för långt och alltför mycket bryta vårt nuvarande regelsystem om man gjorde det. Det skulle bli nödvändigt att införa t ex regler om representativitet på viss arbetsplats för rätt att vidta stridsåtgärder eller regler om lämplighetsprövning av vidtagna stridsåtgärder hos den dömande instansen. Detta har kommittén inte ansett sig böra rekommendera. Men kommittén har uttalat att det bör ankomma på de fackliga organisationerna att tillse att meningsskiljaktigheter om organisationsgränserna inte medför skadeverkningar för motparten och tredje man.

Departementschefen delade kommitténs bedömning att lagstiftning inte bör komma i fråga på detta område. Liksom kommit tén fann han att man bör kunna överlåta på organisationerna att själva lösa frågan. Olägenheterna i de fall där detta inte har lyckats ansåg han inte ha varit sådana att någon annan linje bör väljas. I överensstämmelse härmed föreslog han inte heller några regler om hur flera sinsemellan oförenliga kollektivavtal på samma avtalsområde skall tillämpas. Den frågan borde liksom hittills kunna lösas i rättstillämpningen. Riksdagen biföll propositionen i denna del.

8.4 Nya arbetsrättskommitténs betänkande

Den 10 juni 1976 bemyndigade regeringen chefen för arbetsmarknadsdepartementet att tillkalla en kommitté med uppdrag att utreda vissa frågor på det arbetsrättsliga området. Den tillsatta kommittén antog benämningen nya arbetsrättskommittén och slutredovisade sitt arbete genom att i december 1982 lägga fram betänkandet MBL i utveckling (SOU 1982:60). På det vidsträckta området fackliga stridsåtgärder såg kommittén inte som sin uppgift att göra någon förnyad grundlig genomgång av rättsreglerna. En av orsakerna till detta angavs vara den samtidigt i annan ordning pågående kartläggningen av arbetskonflikter. Kommittén valde att ta upp några avgränsade frågor mot bakgrund av gjorda erfarenheter och den debatt som förts inte minst efter de senaste årens arbetskonflikter. Till dessa frågor hörde inte stridsåtgärder i samband med gränskonflikter på arbetstagarsidan.

8.5 Riksdagen efter 1976

Det senaste decenniet har i riksdagen framförts ett antal motioner med förslag till begränsning i lag av de ekonomiska stridsåtgärderna. Dessa har i huvudsak avsett blockader mot småföretag som ibland kan bottna i gränskonflikter mellan fackliga organisationer på arbetstagarsidan. Motionerna har inte bifallits av riksdagen.

9 Arbetsmarknadsparternas överväganden

9.1 Inledning

Konfliktutredningen har till centralorganisationerna, kartellerna och ett flertal förbund överlämnat ett frågeformulär om bland annat gränstvister att ligga till grund för överläggningar om olika problem. Frågorna har i huvudsak avsett organisationsuppbyggnad, gränsproblem och konfliktslösningsmetoder, bland annat skiljeförfarande. De har diskuterats vid ett antal sammanträden mellan utredningen och organisationerna, och många av dessa har därefter tillställt utredningen skriftliga redogörelser i ämnet. I det följande redovisas principiella synpunkter i frågorna från de organisationer som yttrat sig skriftligen till utredningen.

9.2 LO

LOs nuvarande organisationsplan som innebär att förbunden skall organisera sina medlemmar enligt industriförbundsprincipen vilar på grundläggande värderingar som funnits sedan början av 1900-talet. Dessa värderingar har hållit sträck genom alla förändringar på arbetsmarknaden även om det ibland förekommit påfrestningar. Grundprinciperna kommer nog även i fortsättningen att vara oförändrade. Vissa detaljer i organisationsplanen behöver sgkerligen ändras för att bättre passa framtidens arbetsmarknad. Mot denna bakgrund tillsatte LO-kongressen 1986 en översynskommitté för att till kongressen 1991 se över organisationsplanen.

Som en följd av de privatiseringar av offentlig verksamhet som genomförts har gränstvister uppstått mellan å ena sidan LO-förbund som är organiserade enligt industriförbundsprincipen och å andra sidan Kommunal och SF som är organiserade enligt ägandelinjen. Den primära orsaken är att arbetsgivaren byter driftsform. När sedan LO och förbunden skall avgöra vilket avtalsområde som skall gälla för den nya driftsformen får de söka ledning i organisationsplanens beskrivning av industriförbundsformen och dess avgränsning mot ägandelinjen.

Metoderna att lösa konflikter kan alltid utvecklas och förfinas. För LOs del har detta inneburit att man i anslutning till behandlingen av olika tvister tillsatt tillfälliga eller permanenta arbetsgrupper med före-

trädare för tvistande förbund och LO. Ett annat sätt att utveckla metoderna kunde vara att i organisationsplanen diskutera och ge exempel på hur arbete med att förebygga gränstvister skall bedrivas.

LO-TCO-kommittén anser LO ha fungerat efter de förutsättningar som getts. I tvister inom organisationer är skiljenämndsförfarande i allmänhet ingen lämplig lösning. Djupgående motsättningar mellan parter löses inte genom skiljedom. I sådana tvister är en förhandlingslösning överlägsen. Skiljedom kan däremot vara en bra metod för parter som på förhand bestämt att eventuella tvister till sist kan lösas genom utslag i skiljenämnd. Parterna måste även vara beredda att följa utslaget i nämnden. Sammanfattningsvis anser LO att skiljedom är en dålig metod att lösa interna föreningsangelägenheter.

Genom antagande av huvudavtalet har LO angett den begränsning i rätten att strida för kollektivavtal som kan anses befogat. Att genom exempelvis lagstiftning gå utöver detta vore att rubba förutsättningarna för hela den kollektivavtalsrättsliga regleringen.

9.3 TCO

TCO framhåller att den nuvarande uppdelningen av tjänstemännen mellan olika förbund tillgodoser behoven av representativitet, medlemsdemokrati och yrkesidentitet samtidigt som den visat sig lämplig för det praktiska förhandlingsarbetet. Genom direktiven för översynen av organisationsplanen äger vad som sägs i denna om yrkesförbunden som en modifikation av industriförbundsprincipen inte längre giltighet. Enligt direktiven bör översynen utgå från att förekomsten av de två organisationstyperna är ett faktum. Där det inte varit möjligt att dra klara gränser mellan förbund har man i stället valt lösningen att låta en medlem tillhöra två förbund, d v s dubbelanslutas. Kraftsplittrande konkurrens om medlemmarna har också kunnat undvikas genom att man funnit samarbetsformer i karteller inom TCO.

De gränstvister som varit av principiellt intresse har lösts i första hand genom förhandlingar. Förhandlingsresultatet har som regel sedan bekräftats genom beslut i TCOs styrelse. I några fall har representantskapet fällt avgörandet. Ingen av parterna har sedan gått vidare. En bidragande orsak till att gränstvisterna varit så få under årens lopp är att i organisationsplanen och stadgarna upptagna konfliktlösningsmetoder fungerat tillfredsställande. Även dessa problem kommer att behandlas i den förestående översynen av organisationsplanen.

I fråga om skiljeförfarande anser TCO det vara naturligt att de justeringar som fortlöpande behöver göras i organisationsplanen görs av förbunden gemensamt. Då det här ofta rör sig om rena intressetvister där avgörandet mera bygger på skälighetsbedömning än på rättslig prövning kan det vara mindre lämpligt att överlåta till utom- stående som saknar erfarenhet av facklig verksamhet att i egenskap av ordförande i skiljenämnder avgöra hur organisationsgränserna skall se ut. Till detta kommer att om tvisten gäller någon av de mera centrala riktlinjerna i princip-

programmet den vid ett skiljeavgörande kan komma att slitas utan att övriga förbund som har intresse av principfrågan fått komma till tals. I två motioner som kongressen hänskjutit till översynen förordas dock en ordning som innebär att gränstvister i sista hand skall bli föremål för prövning av skiljenämnd.

9.4 SACO/SR

SACO/SRs nuvarande organisatationsstruktur bygger på en av kongressen nyligen fastställd organisationsplan och är alltså ett uttryck för rådande uppfattningar inom centralorganisationen. För SACO/SRs framtida organisationsstruktur är det svårt att förutse vilka faktorer som kan bli av betydelse. En sådan kan vara 1984 års riksdagsbeslut om förnyelsefonder. Syftet med fonderna är bland annat att finansiera forsknings- och utvecklingsarbete och utbildning av anställda. En tanke är att utbildningen om möjligt skall planeras och genomföras i samverkan med lokala högskolor och universitet. En del av utbildningen blir med stor sannolikhet av kvalificerad art. Den kunskap och kompetens som inhämtas vid denna utbildning kan leda till att ytterligare ett antal arbetstagare faller inom SACO/SR-förbundens rekryteringsområden.

Skiljeförfarande är egentligen inte någon lämplig metod för lösning av gränstvister. Skiljemännen har knappast några andra utgångspunkter för sina bedömningar än dem som parterna haft tillgång till under föregående förhandlingar. Några rättsliga eller andra tunga avgöranden till ledning vid lösningen av en gränstvist torde vara svår att finna. Det är också viktigt att gränstvister får en psykologiskt riktig lösning. En dålig skiljedom i detta hänseende kan göra mera skada än nytta.

9.5 PTK

Efter beslut vid PTKs kongress 1985 har styrelsen tillsatt en översynsutredning som har till uppgift att förutsättningslöst utreda kartellens struktur, arbetsområden och arbetsformer. Utredningen avses att vara klar i så god tid före 1988 års kongress att förbunden bereds tillfälle att lägga fram motioner i saken hösten 1987. PTK har inte till uppgift att lösa gränstvister annat än i undantagsfall och anser skiljeförfarande värdefullt i vart fall i tvister om PTKs stadgar. Alternativet vore allmän domstol vilket ur kartellens synpunkt skulle vara sämre med tanke på önskemål om snabbhet, intresset av partsinflytande och nackdelen med offentlighet.

9.6 TCO-S

TCO-S organisationsstruktur är ändamålsenlig för nuvarande förhållanden på arbetsmarknaden. Kartellens organisation svarar väl mot de krav som ställs på en förhandlingskartell på det statligt lönereglerade området

såväl när det gäller att tillvarata medlemmarnas intressen i de frågor där TCO-S är avtalsslutande part som när det gäller de frågor där förbunden har att träffa lokala avtal. Existerande avtalssystem och organisationsuppbyggnad på arbetsgivarsidan som bygger på centrala avtal mellan huvudorganisationerna och SAV och genom dessa avtal delegerad rätt till förbunden att träffa lokala avtal med myndigheter passar TCO-S organisationsstruktur väl. TCO-S kan därför för närvarande inte se något behov att förändra sin organisationsstruktur utifrån vad som kan tänkas ske inom den framtid som kan överblickas.

Inom TCO pågår arbete om vilka konfliktlösningsmetoder som kan vara lämpliga i gränstvister mellan förbund inom centralorganisationen. När det gäller sådana metoder i tvister mellan förbund tillhöriga olika centralorganisationer vill TCO-S hävda att man bör söka finna lösningar från fall till fall grundade på de aktuella problemen. TCO-S är tveksam till att upprätta samarbetsorgan som skall för en längre framtid lösa konflikter vars konkreta innebörd inte kan förutses när organet upprättas. Sådana samarbetsorgan riskerar att bli forum för diskussioner utan makt och möjlighet att lösa de konflikter som uppkommer.

TCO-S anser att det inte är bra med skiljedom i gränstvister. Skiljedom bör undvikas till förmån för direkta överläggningar mellan de berörda parterna på arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Eftersom gränstvister ofta handlar om vilka anställningsvillkor som skall gälla för berörda arbetstagare måste en sådan tvist primärt lösas med utnyttjande av förhandlingsrätt och i sista hand stridsåtgärder. Särskilt när det gäller gränstvister mellan förbund inom olika centralorganisationer är tvisterna ofta av sådan utpräglad intressekaraktär att det ter sig olämpligt med skiljedom.

9.7 KTK

KTK är bildad som ett samverkansorgan för förbund med kommunaltjänstemän som medlemmar. För förbunden inom TCO är medlemskap obligatoriskt. Detta medför att KTKs organisationsstruktur i hög grad påverkas av förbundens uppbyggnad. Strukturen anser KTK vara väl anpassad till nuvarande förhållanden på arbetsmarknaden. Med den uppbyggnad som KTK har hanteras gränstvister av medlemsförbunden och inte av kartellen. Även om KTK inte är direkt berörd av frågan om konfliktlösning i gränstvister är KTK av den principiella uppfattningen att skiljedom i sådana tvister bör undvikas. Ett skäl är svårigheten att avgöra om frågan rör en gränstvist eller har uppkommit av annan anledning. Ett annat skäl är att ett statligt skiljedomsinstitut kan utvecklas till ett system som innehåller tvångsmedel.

9.8 Byggnads

Byggnads anser sin organisationsuppbyggnad ändamålsenlig för nuvarande förhållanden på arbetsmarknaden. LOs organisationsplan är helt

vägledande för utvecklingen. Nya grupper som tillfallit Byggnads under senare tid är bland andra oljeborrare, yrkesdykare och svetsare på gasledning. Förbundet ställer sig tveksamt till om skiljenämndsförfarande är en lämplig konfliktlösningsmetod i organisationstvister. Skulle förfarandet godtas borde det binda även arbetsgivarsidan.

9.9 Fabriks

Fabriks följer konsekvent den linje som i fråga om medlemsrekrytering utstakats av LOs organisationsplan och som överensstämmer med tradition och träffade gränsavtal. Förbundet är medvetet om att produktionsförändringar, ny teknik, nya produktionsmedel och nytt material kan leda till gränsdragningsproblem, framför allt i förhållande till tjänstemannasidan. Förbundet ser det därför som en viktig facklig uppgift att främst genom utbildningsinsatser ge sina medlemmar tillfälle att förkovra sig och utveckla sig i takt med förändringen av arbetsuppgifterna. Dessa skall enligt förbundets mening också i fortsättningen omfattas av dess kollektivavtal. I annat fall skulle inte bara en utarmning ske av kunskapsnivån hos förbundets medlemmar utan också förbundets slagkraft befaras minska.

9.10 Fastighets

Förbundet organiserar i stort sett de arbetstagare som enligt LOs organisationsplan skall tillhöra förbundet. Det finns emellertid undantag. I AB Stockholmshem och AB Familjebostäder i Stockholm tillhör arbetstagarna enligt en överenskommelse Kommunal. Inom det allmännyttiga och kooperativa bostadsbeståndet tillhör målarna och i vissa fall även byggnadsarbetare Målareförbundet eller Byggnads. Vid städentreprenörföretagen tillhör byggnadsstädarna Byggnads. Här har förekommit en tvist om avtals- och organisationsrätten för asbestsanerare. De angivna kategorierna bör tillhöra Fastighets genom tillämpning av industriförbundsprincipen. Omvänt godtar förbundet att fastighetsskötare och städare som anställs direkt av en kommun överförs till Kommunal. Fastighets har motionerat till LO-kongressen om en permanent organisationskommitté för att lösa gränstvister inom LO. Annars är gällande ordning inom LO tillfyllest. Vid tvister med tjänstemannaförbund skulle skiljeförfarande kanske kunna vara en sista utväg, men förfarandet är dyrbart och därför tveksamt.

9.11 Kommunal

Enligt LOs organisationsplan är den grundläggande principen för stat och kommuner ägandeprincipen. Förbunden på offentligägda områden är uppbyggda efter denna princip som utgör ett undantag från industri-

förbundsprincipen. LO och övriga förbund hävdar nästan uteslutande industriförbundsprincipen, varför det är svårt för Kommunal att i gränsdragningsfrågor bli överens med andra LO-förbund. Förbundets principiella inställning är att kommunal verksamhet generellt skall tillhöra Kommunals organisationsområde. Vid verksamhet i bolagsform skall organisationstillhörigheten avgöras enligt innehav av aktiemajoriteten. Om sådan verksamhet som normalt bedrivs av kommuner och landsting, såsom sjukvård, åldringsvård, skolutbildning, bedrivs i privat regi skall avtals- och organisationsbehörigheten alltid tillhöra Kommunal. Enligt förbundets mening är skiljenämndsförfarande en konfliktlösningsmetod att föredra i organisationstvister.

9.12 Metall

Metall kan ha gränstvister av två slag, dels i förhållande till ett annat LO-förbund, dels i förhållande till ett tjänstemannaförbund, SIF eller SALF. Dessa två typer av gränskonflikter är av principiellt helt olikartad natur.

Gränskonflikter mellan LO-förbund regleras av LOs organisationsplan genom den där enligt industriförbundsprincipen fastställda huvudregeln om vilket förbund som skall organisera en viss arbetsplats. Sådana tvister löses i allmänhet genom direkta överläggningar mellan förbunden. Kommer man inte överens är det i sista hand landssekretariatet som avgör tvisten. I förhållande till arbetsgivaren är det fråga om en intressetvist, d v s en tvist mellan ett arbetareförbund och en arbetsgivare om att få till stånd ett kollektivavtal.

Gränsdragningsfrågor mellan LO-förbund och tjänstemannaförbund som leder till tvister blir emellertid rättstvister, eftersom i princip en arbetsuppgift inte kan falla under ett arbetar- och tjänstemannaavtal samtidigt. Arbetsgivaren är skyldig att tillämpa det av de båda avtalen som arbetsuppgiften faller under. I annat fall kan han ådra sig skadeståndsskyldighet gentemot ett avtalsslutande förbund.

Gränsdragningstvister med tjänstemännen har blivit vanligare under senare år. Med hänvisning till den tekniska utvecklingen i företagen vill tjänstemannaförbunden i ökad omfattning försöka få organisations- och avtalsrätten för arbetsuppgifter som traditionellt utförs av arbetare på verkstadsgolvet. I de traditionella arbetargöromålen ingår emellertid numera också vissa mera teoretiska uppgifter, såsom programmering, visst konstruktionsarbete. Metall har en gränsöverenskommelse med SIF och försöker lösa gränstvister med detta förbund genom lokala och centrala förhandlingar. En överenskommelse mellan Metall och SIF binder dock inte arbetsgivarsidan (jämför AD 1961:29), och efter överläggningar med SIF blir därför nästa steg för Metall att begära lokal och i förekommande fall central förhandling med arbetsgivaren om kollektivavtalets tillämpningsområde. I sista hand kan det bli AD som avgör tvisten.

Det finns också flera rättsliga skäl för att anställda bör vara organiserade i det fackförbund som deras arbetsuppgifter faller under. Som

exempel kan nämnas gällande bestämmelser om konflikter, anställningstrygghet, avtalsförsäkringar, pensioner.

9.13 Transport

Transport organiserar i grova drag de arbetare som av tradition och organisationsplaner tillkommer förbundet. Tekniska förändringar och strukturomvandlingar inom näringslivet har självfallet berört även Transport. De faktorer som främst bidragit till mera dramatiska förändringar är full följandet av industriförbundsprincipen och ägandeprincipen samtidigt. Det stora dilemmat för alla serviceförbund är att dessa sinsemellan oförenliga principer skapar två problem. När det gäller industriförbundsprincipen är det bara sällan som entreprenadanställda utgör huvudstyrkan på en arbetsplats. Och vad angår ägandeprincipen har de senaste decenniernas expansion av den offentliga sektorn medfört att många av Transports traditionella medlemsgrupper kommit att organiseras av SF eller Kommunal.

Transport har till följd av det sagda inom LO gränsproblem framför allt i förhållande till Byggnads, SF och Kommunal. Förbundet vill beskriva dessa problem på följande sätt.

9.13.1 Transport ./. Byggnads, SF

Transport har aldrig hävdat organisationsrätten för maskinförare anställda av byggföretag, vare sig privata eller statliga. Dessa maskinförare är nämligen regelmässigt sysselsatta inom byggnadsbranschen. Detta är däremot långt ifrån alltid fallet med maskinförare anställda av entreprenörer. Fastmera torde det normala förhållandet vara att en maskinentreprenör åtar sig uppdrag inom de mest skilda sektorer i samhället. Förbundets uppfattning som varit oförändrad under åren är att maskinförare anställda av entreprenörer skall organiseras av Transport. Förbundet respekterar emellertid och ämnar hålla sig till de överenskommelser som i början av 1980-talet träffats mellan Byggnads, SF och Transport för att i görligaste mån skapa klarare gränser. Transport vill dock i detta sammanhang redovisa en mera ändamålsenlig ordning för uppdelning av avtals- och organisationsbehörigheten mellan förbunden. De arbetstagare som saken gäller är förare av bilar, dumprar, kranar och andra maskiner. Ägandeförhållandena bör här vara avgörande på så sätt att förarna organiseras av Byggnads om maskinerna ägs av byggnadsföretagen, av Kommunal om dessa ägs av kommuner eller landsting, av SF om de ägs av staten och av Transport när de förekommer inom övrig entreprenad verksamhet.

9.13.2 Transport ./. Kommunal

De vanligaste gränstvisterna mellan Transport och Kommunal har berört hamnarna, renhållningsbranschen och busstrafiken. Motsättningar-

na har sin grund i att Kommunal driver ägandeprincipen längre än vad som stämmer överens med LOs organisationsplan. Denna fastslår att industriförbundsprincipen är grundläggande, att ägandeprincipen utgör ett undantag som kan inverka på organisationstillhörigheten men att ägandeprincipen inte ensam kan vara avgörande för organisations- och avtalsbehörigheten.

Vad först angår *hamnarna* har hamnarbetare anställda av stuveribolagen alltid organiserats av Transport, och det var i själva verket hamnarbetare som bildade förbundet 1897. Transports rätt att organisera hamnarbetarna bör därför vara omstridd. Däremot har Transport aldrig hävdat organisations- och avtalsrätt för de hos kommunerna anställda kranförarna. 1978 träffades mellan Kommunal och Transport ett gränsavtal som innebar att stuveriarbetarna också framdeles skulle tillhöra Transport medan kranförarna skulle organiseras av Kommunal. Nya lastnings- och lossningsmetoder har emellertid drastiskt förändrat arbetet i hamnarna vilket lett till att kranförare kan hållas sysselsatta bara i mindre utsträckning och att antalet kranförare minskat radikalt. Hamnbolagen kräver i dag att dessa skall utnyttjas i reguljärt hamnarbete när kranarna står stilla, ett arbete som är förbehållet hamnarbetarna. Kommunal har med stöd av ägandeprincipen hävdat att förbundet borde få överta avtals och organisationsrätten i hamnbolag som i sin helhet ägs av kommunerna - d v s för såväl kranförare som stuveriarbetare i sådana bolag - en uppfattning som Transport aldrig kommer att godta.

Vad gäller *renhållningsbranschen* har renhållningsarbetarna (miljöarbetarna) sedan tidigt 1900-tal organiserats av Transport. Sedan kommunerna i ökad utsträckning börjat bedriva renhållning i egen regi har Transports andel av denna yrkeskår stadigt sjunkit. Kommunal organiserar i dag en inte oväsentlig andel av miljöarbetarna. Motsättningar finns mellan förbunden i vilken utsträckning man inom offentlig förvaltning bör bedriva arbeten i egen regi i stället för att överlämna dessa till entreprenadföretag med lång och gedigen erfarenhet av den aktuella verksamheten.

Även i fråga om *busstrafiken* finns problem mellan Kommunal och Transport som har att göra med i vilken omfattning kommunerna bedriver trafik i egen regi. Transport har ingen erinran mot att den traditionella kollektivtrafiken ombesörjs av kommunerna och att Kommunal här har avtals- och organisationsbehörigheten. Annan trafik kan enligt Transports mening med fördel drivas av utomstående intressenter.

9.13.3 Transport ./. Handels

Mellan Transport och Handels träffades 1978 ett gränsavtal om organisationsrätten för anställda vid bensinstationer. Avtalet innebar i huvudsak att Transport skulle organisera dem som sysselsattes med bränslehantering, verkstadsarbete och kassaarbete, medan Handels skulle ha organisationsrätten inom lager- och livsmedelshantering. Avtalet var enligt Transports mening ett avsteg från industriförbundsprincipen.

Handels hävdar att bensinstationerna ändrat karaktär till att bli serviceanläggningar med ett brett varuutbud och vill därför ha organisationsrätten överflyttad till sig vid anläggningar där petroleumdelen endast är ett komplement till det övriga varusortimentet. Transport som vitsordar att en radikal förändring skett i branschen menar att drivmedelsförsäljningen alltjämt är den axel kring vilken all annan försäljning kretsar och att anläggningarnas grundkaraktär är oförändrad.

9.13.4 Transport ./. Fabriks

Fabriks tvistar med Transport om avtals- och organisationsbehörigheten för anställda vid grusgropsföretag och stenkrossar. Det har blivit allt vanligare att lastbilscentraler vid sidan av sin normala verksamhet etablerat sig i denna bransch. Verksamheten bedrivs antingen från ett fast krosställe (fabriksmässig grusframställning) eller med en mobil kross på entreprenad. En kombination av fast krosställe och entreprenad är inte ovanlig.

Verksamhet uteslutande från mobil kross bör förbehållas Transport såsom vilken annan entreprenadverksamhet som helst. Vid en kombination av uppdrag från ett fast krosställe och rörliga uppdrag med hjälp av mobil kross bör enligt Transports mening avtals- och organisationsrätten bestämmas enligt huvudsaklighetsprincipen. Ligger tyngdpunkten på fast krosställe skall Fabriks teckna avtal, men dominerar entreprenadverksamheten skall Transport ha avtalsrätten.

9.14 HTF

De viktigaste instrumenten för avgränsningen av HTFs organisations- och avtalsområde är TCOs organisationsplan och PTKs stadgar. HTF tillämpar den vertikala organisationsprincipen men erkänner samtidigt att det inom tjänstemannarörelsens samverkansorgan - TCO och PTK - kan finnas etablerade och erkända tjänstemannaförbund som är uppbyggda på yrkes- eller utbildningsgemenskap. HTF strävar efter samarbete med dessa förbund.

HTF organiserar tjänstemän vid företag som drivs i privaträttsliga former. I gränsområdet mellan privat och offentlig verksamhet finns företag som gör dessa intressanta för såväl HTF som förbunden för offentliganställda. Eftersom TCOs organisationsplan är mindre exakt vad gäller gränserna mellan privat och offentlig verksamhet finns det olösta gränstvister här. Den pågående "bolagiseringen" av offentlig verksamhet bidrar inte till att underlätta förhållandet mellan förbunden på de skilda sektorerna. En viktig princip i sammanhanget är att det förbund som organiserar tjänstemännen vid ett visst företag eller på ett annat sätt avgränsat område skall ensamt vara kollektivavtalspart för dessa. Akademikerorganisationer kan dock vara avtalsbärare samtidigt som HTF för tjänstemän.

För HTFs del finns gränsdragningsproblem också i förhållande till LO-förbund. De LO-förbund som förekommer på samma arbetsplatser som HTF är i första hand Handels, Hotell- och Restaurang, Transport och Grafiska.

På det oreglerade gränsområde där HTF har organisationssvårigheter av betydelse dominerar problemen i förhållande till Handels.

Tvister om organisations- och avtalsgränser försöker HTF i första hand att lösa genom överläggningar mellan berörda förbund. Lyckas inte detta avgörs gränstvister enligt TCOs och PTKs regelsystem. HTF strävar efter att sådana tvister i sista hand skall avgöras av skiljemän enligt lag. Sådana bestämmelser finns i PTKs stadgar och i flera av HTFs gränsöverenskommelser med andra förbund. Enligt TCOs stadgar är dess representantskap sista instans i gränstvister mellan TCO-förbund.

9.15 SALF

SALF är ett yrkesförbund som organiserar chefer inom produktionen, såväl inom den privata som på den offentliga sektorn. Förbundet organiserar också vissa motsvarande grupper på transport-, handels- och serviceområdena. Organisationsområdet begränsas av gällande gränsavtal med andra organisationer. Det grundläggande kriteriet för medlemskap i SALF är således chefsskapet. Innebörden av detta chefsskap är att arbetsledaren företräder arbetsgivaren inom sitt chefsav snitt av företagets verksamhet. Ställföreträdarskapet utgör grunden för arbetsledarens omfattande totalansvar för verksamhetsavsnittet.

Om en ny grupp anställda uppfyller SALFs stadgekrav för rekrytering och gällande gränsavtal medger anslutning till SALF kan den nya gruppen organiseras av SALF. Omvänt kan förbundet medge överföring av en grupp till annat förbund om förändringar inträffat som medfört att kriterierna för anslutning till SALF inte längre är uppfyllda.

Enligt SALFs bedömande kommer den framtida organisationsutvecklingen att medföra omfattande gränsproblem såväl mellan TCO-förbund som mellan sådana förbund och LO-förbund. Främsta skälet härtill är förändrade verksamhetsformer på arbetsgivarsidan med konsekvenser för näringslivs-och yrkeslivsstrukturen på den svenska arbetsmarknaden.

Avgörande i skiljenämnd anser SALF inte utgöra en nöjaktig, långsiktig lösning av en konkret organisationstvist. Det slutliga avgörandet kan i ett sådant fall knappast förväntas vara förankrat hos de båda tvistande organisationerna. Det ligger i sakens natur att en partsöverenskommelse är överlägsen som konfliktlösningsmetod. Om berörda organisationer emellertid är helt överens om att hänskjuta en organisationstvist till skiljeförfarande kan detta utgöra en fullgod konfliktlösningsmetod. Den partssammansatta nämnden under ledning av en kompetent och opartisk ordförande borgar för att parternas ståndpunkter noggrant genomgås, analyseras och slutligen blir föremål för ett objektivt avgörande.

9.16 SIF

SIF organiserar i princip alla inom svensk industri anställda tjänstemän men tillämpar inte någon medlemsmaximeringsprincip. Grundkriteriet är att begränsa SIFs organisationsområde till industriföretag eller industrin närstående företag som drivs i privaträttslig form. Undantag härifrån kan SIF godta i form av gränsavtal med annat förbund. SIF godtar också en frikrets, d v s en krets av tjänstemän som tillhör företagsledningen. Som villkor härför gäller att arbets-givaren kräver att dessa inte får tillhöra SIF, och som exempel på sådana tjänstemän kan nämnas företagsledare, deras privatsekreterare och tjänstemän som i sin tjänst har att företräda arbetsgivaren i förhållande till SIF.

När det gäller SIFs förhållande till Metall bör framhållas att det inte skett någon dramatisk ökning av antalet övergångar från Metall till SIF utan att det varit fråga om en relativt konstant och svag ökning över åren. Den ökning som skett beror på att utbildningsnivån höjts successivt i företagen i takt med att man anställt yngre och bättre utbildade arbetstagare på kollektivsidan. Detta i förening med att arbetsgivarna i större utsträckning föredrar att internrekrytera framför att externrekrytera leder till att fler medlemmar av Metall än tidigare övergår till tjänstemannabefattningar. Det är inte heller så att antalet övergångar ökat nämnvärt inom de befattningsfamiljer där Metall och SIF tvistar om organisationstillhörigheten.

SIF har dubbelanslutningsavtal med tretton SACO/ SR-förbund d v s med alla sådana till PTK hörande förbund utom ett. Med TLI har SIF inte för avsikt att sluta något sådant avtal.

Enligt SIFs uppfattning kan nya gränsproblem uppkomma i förhållande till de fackliga organisationerna på den offentliga sektorn. Avgörande betydelse har den skönjbara utvecklingen att framför allt kommuner låter en del av sin verksamhet övergå att bedrivas i privaträttsliga former. SIF har den uppfattningen att denna i så fall kommer att falla inom förbundets organisationsområde. Ett annat framtida problem skulle kunna bli att SACO/SR ändrar sina rekryteringsprinciper från kravet på viss formell utbildning till användningen av tjänstenivå som grund för organisationstillhörighet.

9.17 SKTF

SKTFs verksamhetsområde omfattar arbetstgivare såsom kommuner, landsting, kommunalförbund, församling eller kyrklig samfällighet, kommunförbund och av dem ägda företag. Förbundet organiserar också tjänstemän i företag, stiftelser eller annan inrättning som huvudsakligen drivs med bidrag av komunala medel. Varje tjänsteman inom förbundets verksamhetsområde har sålunda rätt att tillhöra förbundet om inte annat föreskrivits i TCOs organisationsplan eller i gränsöverenskommelser med andra fackliga organisationer. Den otvetydiga tolkningen av detta är enligt SKTFs mening att gränsdragningar mellan förbundet och orga-

nisationer på det privata området skall utgå från det kommunala huvudmannaskapet och därmed ägandeförhållandena och finansieringen av verksamheten.

Från huvudregeln finns undantag. Inbrytningar har sålunda skett på SKTFs traditionella organisationsområde från yrkesförbund när dessas medlemmar - såsom sjuksköterskor, fackl ärare - lämnat sitt egentliga yrke för att bli administratörer men fortfarande tillhör yrkesförbundet. SKTF har tillerkänt HTF organisationsrätten för anställda vid helägda kommunala fritidsanläggningar som bedriver hotell- och restaurangverksamhet. I gengäld har SKTF fått organisationsrätten för anställda med sociala uppgifter i stiftelser av religiös eller annan sådan karaktär. På det privata industriområdet organiserar SIF de kommunala bostadsföretag som också själva bedriver byggnadsverksamhet, medan SKTF organiserar anställda vid de huvudsakligen förvaltande kommunala bostadsbolagen. Även på energiområdet förekommer avvikelser från huvudregeln i förhållande till SIF genom att SKTF ej lyckats organisera alla på området anställda vid helägda kommunala verksamheter och bolag.

För att SKTF skall kunna organisera nya grupper av anställda fordras alltså att gällande grundprinciper och gränsöverens kommelser medger detta. Framhållas må att enligt gränsöverenskommelsen mellan SKTF och Kommunal vid företag med ett fåtal anställda endast ett av förbunden bör företräda dessa.

Vad angår den framtida organisationsutvecklingen anser SKTF det utgöra ett problem att yrkesförbund expanderar på bekostnad av industriförbund och förbund som vilar på ägandeprincipen. Problemet måste lösas inom ramen för den förestående översynen av TCOs organisationsplan. Skarpare gränser måste också dras mellan den kommunala, statliga och privata sektorn av arbetsmarknaden. SKTF förutser vidare ytterligare sammanslagning under det närmaste decenniet av mindre förbund. Risk finns för att motsättningarna kommer att öka mellan TCO- och SACO/SR-förbund. Vissa SACO/SRförbund har genom nya rekryteringsprinciper i ökande omfattning sökt expandera på bekostnad av TCO-förbund. Det är här närmast fråga om SACO/SR-förbund som vidgat sitt organisationsområde från det traditionellt akademiska området till att omfatta grupper med lägre teknisk utbildning eller särskilda yrkesgrupper utan någon akademisk tradition. Med Kommunal för SKTF fortlöpande diskussioner på basis av den senast träffade gränsöverenskommelsen från hösten 1982. Skälet är förskjutningar i funktioner, förändrade utbildningskrav och organisationsförändringar. SKTF bedömer att läget är förhållandevis stabilt mellan de två förbunden men att båda måste tänka i delvis nya banor för att kunna upprätthålla denna stabilitet.

Uppkommer allvarliga gränstvister bör berörda organisationer lösa dessa själva. Genom ett sådant ansvarstagande ökar möjligheten till smidiga lösningar som båda organisationerna kan godta. SKTF avvisar emellertid inte alltid tvistelösningar i form av skiljedom. En förutsättning

för skiljeförfarande är under alla förhållanden att skiljenämnden skall bedöma frivilligt mellan förbund träffade gränsöverenskommelser eller överenskommelser som förbunden kunnat påverka innehållet i. SKTF avvisar bestämt varje skiljeför farande som från mera allmänna utgångspunkter ger skiljenämnd behörighet att döma i organisationstvister. En annan förutsättning för skiljeförfarande är att de tvistande förbunden har möjlighet att påverka skiljenämndens sammansättning.

9.18 CF

CF fungerar i stort sett som centralorganisation för akademikerförbunden inom PTK. Detta tar sig framför allt uttryck däri att CF med något mindre undantag som ensamt akademikerförbund antar centrala avtal med SAFs förbund, SFOs branschkommittéer, KFO och KAB. Härmed sammanhänger att CF svarar för alla centrala förhandlingar och har hand om information till och utbildning av lokala förtroendemän.

CF har dubbelanslutningsavtal med bland andra SIF. Principen om dubbelanslutning är dock enligt CFs mening ohållbar. Som exempel må nämnas förhandlingarna 1980 mellan KFO, å ena sidan, samt SIF, SALF och CF, å den andra, om ett gemensamt avtal om löner och allmänna villkor. SIF varslade om konfliktåtgärder medan SALF och CF valde att avvakta. Genom att SIF uppmanade även dubbelanslutna att delta i striden kom dessa i en omöjlig valsituation med risk att uteslutas ur ett av förbunden vilken väg de än valde.

Som examensförbund har CF ständiga gränsproblem med yrkesförbunden inom SACO/SR. Detta är ofrånkomligt med hänsyn till den struktur som centralorganisationen har. Utanför SACO/SR har CF inte självt behövt agera i någon gränskonflikt.

9.19 SRAT

Förbundet bildades 1968 som en kanslikartell inom SR med syfte att ansluta mindre och medelstora föreningar av statligt anställda inom SR. Efter fusionen 1975 mellan SACO och SR fanns två allmänna tjänstemannaförbund i den nybil dade centralorganisationen. Problemet löstes 1978 genom att alla sektioner inom SACO-förbundet SAT anslöt sig till SRAT utom arbetsterapeuterna som bildade ett eget förbund. Till SRAT övergick bland andra lotsar, flygtekniker, flygvärdinnor vid Linjeflyg och tandhygienister. Förbundet har i dag cirka 6.000 medlemmar i 38 föreningar och står utanför PTK. Däremot ingår förbundet i SACO/SRs karteller och har genom dessa kollektivavtal för sina medlemmar på den statliga och kommunala sektorn. På den privata sidan har SRAT kollektivavtal för tandhygienister med arbetsgivare på vårdsektorn anslutna till HAO och för flygtekniker med några små flygbolag. För flygvärdinnorna har SRAT inte något avtal.

Inom SACO/SR har SRAT hittills löst olika gränsproblem i samför-

stånd med berörda förbund. Som exempel kan nämnas att SRAT överfört lärare vid sjöbefälsskolorna till CF och vissa ämneslärare vid lärarhögskolorna till SULF. Däremot har några lösningar inte kommit till stånd i fråga om de gränsproblem som SRAT har med TCO- och LO-förbund. Dessa problem har samma allmänna karaktär som de stridigheter som förekommer mellan Metall och SIF eller mellan SF och ST. På grund av utvecklingen förändrar arbetsuppgifterna karaktär och detta i förening med förändrade utbildningar leder till att flera grupper vill byta organisation. Det har också visat sig att stora organisationer med en jämn lönestruktur har svårt att tillvarata en liten grupps speciella intressen.

Skiljeförfarande anser SRAT vara en dålig metod för att lösa gränskonflikter. I en skiljedom vinner man i allmänhet allt eller förlorar allt, och i det senare fallet är det svårt att få medlemmarna att godta domen. En förhandlingslösning är bättre som oftast innebär en kompromiss.

9.20 TLI

Tekniska läroverkens ingenjörsförbund som sedermera kom att förkortas TLI bildades 1941 men blev facklig organisation tillhörig SACO först 1967. Förbundet har cirka 6.400 medlemmar, av vilka flertalet finns på den offentliga sektorn. Berättigad till medlemskap i förbundet är i första hand ingenjörer från gymnasieskolans 4-åriga tekniska linje och ingenjörer med jämställd utbildnings- och yrkeserfarenhet.

TLI konkurrerar med ett flertal andra förbund om ingenjörerna. På den statliga sektorn utgör TLIs andel ungefär 12 procent i konkurrens med bland andra de tre SACO/SRförbunden SJTF, SRAT och CF.

På det kommunala området organiserar TLI cirka 15 procent av ingenjörerna. Förbundet har gränsproblem med samtliga TCOförbund och har på det kommunala området med arbetsgivarens goda minne varit utsatt för organisationspolitiska åtgärder från SKTF genom att inte få del av samma löneförmåner som detta förbunds medlemmar. På den privata sektorn där förbundet organiserar mindre än en procent av ingenjörerna är TLIs största problem att de till PTK hörande SACO/SR-förbunden fordrar tre års högskolestudier (120 poäng) för medlemskap i stället för att godta det allmänna minimikravet på två år (80 poäng).

Enligt TLIs uppfattning kommer gränsproblemen att öka. Skälen är framför allt framväxten av allt fler utbildningslinjer om 80 poäng och förnyelsefonderna i företagen. Man kan förutse en uppdelning av den framtida universitetsutbildningen i en operativ del med krav på 80 poäng och en mer vetenskaplig del omfattande 160 poäng. SACO/SR kommer då att få finna sig i en medlemsminskning eller också måste man på den enskilda sektorn godta 80 poäng för medlemskap i förbunden.

9.21 SAC

SACs organisationsstruktur bygger på en både kortsiktig och långsiktig målsättning. Alla arbetare organiseras oavsett yrke i en och samma fack-

förening, och organisationen arbetar för en övergång till ett kommande syndikalistiskt samhälle. SACs största problem är att på ett mera effektivt sätt kunna hantera sin ganska komplicerade organisationsstruktur. De nuvarande förhållandena på arbetsmarknaden är en skapelse av de offentliga och privata arbetsgivarna tillsammans med de reformistiska fackliga organisationerna och dessa har inte haft något som helst intresse av att underlätta för SAC att verka för sina fackliga mål. SAC har och har alltid haft organisationstvister med LO. Med tjänstemannaorganisationerna TCO och SACO/SR har praktiskt taget inte förekommit några tvister eftersom antalet tjänstemän som tillhör SAC är ringa.

10 Sammanfattning

10.1 Gränstvisternas yttre orsaker

Gränstvister mellan olika organisationer på arbetstagarsidan har ofta sin orsak i produktions-eller organisationsförändringar på arbetsgivarsidan. Ibland har de sin grund i motsättningar på arbetstagarsidan av ideologisk eller facklig-politisk natur. Förändringarna på arbetsgivarsidan kan leda till att rådande organisationsmönster på arbetstagarsidan och därmed det aktuella avtalsförhållandet inte längre passar till den nya situationen. Ideologiska motsättningar på arbetstagarsidan är antingen permanenta mellan förbund eller uppkommer genom att någon grupp inom ett förbund av missnöje lämnar detta för att ansluta sig till ett annat eller söka bilda ett eget.

I ett system som vårt med fri organisationsbildning på arbetsmarknaden kan gränstvister inte undvikas. De hör naturligt ihop med konkurrensen om medlemmar. I de allra flesta fallen får man till stånd nödvändiga förändringar av avtals och organisationsförhållandena genom förhandlingar med stöd av centralorganisationernas stadgar och organisationsplaner. Ofta är träffade gränsöverenskommelser till hjälp för lösning av tvisten. Någon gång kan det räcka med att arbetsgivaren byter eller söker inträde i ytterligare ett arbetsgivarförbund.

Att vissa gränstvister är särskilt svårbemästrade genom att de föranleder stridsåtgärder mot arbetsgivaren beror ofta på att denne bestämt motsätter sig flera kollektivavtal på ett och samma avtalsområde. Arbetsgivaren vill inte komma i konflikt med den arbetstagarorganisation som redan har träffat avtal eller som enligt etablerad ordning på arbetsmarknaden är hans naturliga motpart. Även sådana situationer behandlas enligt gällande rättsregler inom det fria förhandlingssystem som arbetsmarknadens parter själva bär ansvaret för.

De problem som gränstvister är ett uttryck för har sålunda olika karaktär. I det följande skall först sammanfattningsvis behandlas var för sig gränstvister på arbetstagarsidan som beror på produktions- eller organisationsförändringar på arbetsgivarsidan. Därefter skall redovisas sådana gränstvister som bottnar i motsättningar mellan förbund och grupper på arbetstagarsidan av ideologisk eller fackligpolitisk natur. I ett följande avsnitt kommer en redogörelse för gränstvister från organisationspoliti-

ska synpunkter. Vidare redovisas olika metoder att lösa gränstvister med uppmärksamheten särskilt riktad på hur stridsåtgärder kommit till användning i syfte att söka få tvisten löst.

10.1.1 Produktionsförändringar

Förändringar i produktionen kan aktualisera byte av avtalsområde. De sammanhänger i flertalet fall med den tekniska utvecklingen. Denna är neutral till frågan om tillämpligt avtalsområde och avgör sålunda inte en uppkommen gränstvist. Arbetsgivaren kan ibland ensam bestämma hur de tekniska framstegen skall användas i produktionen och därmed i praktiken vilket avtal som skall gälla. Ibland är han bunden av överenskommelser med motparten om hur ny teknik skall hanteras. Som exempel kan nämnas de teknikavtal som på bok- och tidningstryckeriernas områden träffats mellan Grafiska och GA respektive TA. De syftar till att åt företagen och personalen trygga så stor del som möjligt av de arbeten som i fortsättningen utgör tillämpning av ny teknik.

Produktionsförändringar kan emellertid få till följd att arbetet enligt organisationsplaner eller gränsöverenskommelser på arbetstagarsidan hör hemma inom ett annat avtalsområde än tidigare. I sådana fall aktualiseras byte av avtalsområde vanligen av det förbund som på grund av förändringen anser sig ha fått avtalsbehörigheten. På produktionsförändringar av denna karaktär finns flera exempel i det framtagna materialet. Bland dem må nämnas de gränsfrågor som behandlats i LOs organisationsplan inom den plastbearbetande industrin som befunnit sig i snabb utveckling. Här har problemet gällt att dra gränser mellan plastfabriker som framställer råvaran och som tillhör Fabriks, å ena sidan, och plastvarufabriker, å den andra, där varuslaget i allmänhet är avgörande för avtalsbehörigheten. Hit hör också av förlikningsfallen bland andra betongpumpning (Byggnads ./. Fabriks) och plastpåsetillverkningen i Arvika (Fabriks ./. Grafiska). Fallen har behandlats i det föregående på sid 30, 56 och 61.

Förändringen kan också öka behovet av anställda med specialkunskaper och särskilda färdigheter. Detta kan leda till krav på bättre anställningsförmåner antingen inom ramen av gällande avtal, genom ändring av detta eller genom byte av avtalsområde för denna speciella grupp.

När det gäller produktionsförändringar möter i allmänhet inte alltför stora svårigheter för berörda parter att komma fram till ändamålsenliga lösningar. I besvärligare fall kan detta ta tid. Motsättningarna avser emellertid mindre nödvändigheten att tillvarata tekniska framsteg utan fastmera hur man skall gå till väga för att anpassa avtals- och organisationsbehörigheten till produktionsförändringarna. Och mestadels står här ett industriförbund mot ett annat sådant förbund inom en och samma centralorganisation. Problemet blir då att praktiskt tillämpa organisationsplanen på arbetstagarsidan med dess riktlinjer för fördelningen av verksamheter och typer av företag mellan olika förbund. Ibland leder emellertid produktionsförändringar till motsättningar mellan förbund

inom olika centralorganisationer. Till dessa finnas anledning att återkomma i det följande.

10.1.2 Organisationsförändringar

Förändringar i organisationen på arbetsgivarsidan kan på olika sätt inverka på avtals- och organisationsbehörigheten på arbetstagarsidan. Leder förändringarna till djupa ingrepp i bestående organisationsförhållanden uppstår lätt allvarliga gränstvister. Särskilt svåra kan dessa bli när arbetstagarsidan ställs inför fullbordat faktum utan att ha beretts möjlighet att påverka händelseförloppet eller förbereda sig för den ändrade situationen.

En organisationsförändring på arbetsgivarsidan kan vara att ett företag byter arbetsgivarorganisation. Hänger detta inte samman med ändringar i arbetstagarsidans organisationsplaner utan är dikterat av andra skäl kan problem uppkomma som visas av Sveriges Radios övergång 1983 från SAF till TA (sid 84). Övergången hade sin grund i politiskt betingade värderingar i frågan vilken arbetsgivarorganisation Sveriges Radio borde tillhöra. TA hade av tradition avtal för journalister bara med SJF och förbundet kunde inte tåla att TA från Allmänna gruppen oförändrat övertog gällande kollektivavtal för Sveriges Radio med SIF. Detta avtal omfattade även journalister och följden blev att SJF utestängdes från rätten att teckna eget avtal för sina medlemmar vid företaget. Frågan löstes först efter tre år genom att TA träffade avtal med både SJF och SIF för de journalister som var medlemmar i ettdera förbundet. När som här var fallet ett yrkesförbund står mot ett industriförbund träder principiella motsättningar i förgrunden, och gränstvisten får då ofta en särskilt allvarlig karaktär.

Det har på senare tid blivit vanligare att arbetsgivarna övergår till att låta delar av sin verksamhet bedrivas på entreprenad. Detta innebär att den verksamhet som saken gäller byter arbetsgivare. När ett företag i stället för att bedriva en viss verksamhet i egen regi överlämnar åt ett annat företag att utföra arbetet på entreprenad kommer industriförbundsprincipens huvudsaklighetsregel i blickpunkten. Ett exempel på detta ur det framtagna materialet är tvisten 1986 mellan Gruv och Transport vid LKAB i Kiruna (sid 60 f). Tvisten löstes så att avtals- och organisationsbehörigheten för varaktiga och långvariga transporter fick stanna kvar hos Gruv, medan transporter av servicekaraktär i fortsättningen liksom hittills skulle tillhöra Transports område.

En annan på senare tid allt vanligare organisationsförändring på arbetsgivarsidan har varit att kommunal eller statlig verksamhet övergår att bedrivas i bolagsform. I sådana fall kommer motsättningar mellan förbund på den privata och den offentliga sektorn i dagen, och industriförbundsprincipen ställs mot ägandeprincipen.

Organisationsförändringar av nu angivet slag är en relativt ny företeelse som visat sig svår att hantera för de inblandade parterna. Den har skapat stor oro inom de offentliganställdas organisationer som upplever

arbetsgivarsidans krav på privata avtal för de nya bolagen som ett hot mot deras bestånd. Står vi här bara i början av en utveckling kan det på sikt bli fråga om stora förändringar i bestående organisationsförhållanden. Hithörande problem torde utgöra den starkaste drivkraften till de översyner av organisationsplanerna som redan inletts eller står i begrepp att inledas inom centralorganisationerna på arbetstagarsidan.

Svårigheterna att lösa gränskonflikter som bottnar i att offentlig verksamhet övergår att bedrivas i bolagsform belyses av de tidigare redovisade exemplen med hamnarna och Teli (sid 63, 71, 77 och 82). Konflikterna har gällt inte bara organisations- och avtalsbehörigheten utan också de materiella avtalsvillkoren eftersom skillnader här finns mellan berörda sektorers avtalsområden. Även skillnader i anställningstrygghet har varit av betydelse. De lösningar som man hittills kommit fram till är i stor utsträckning av kompromisskaraktär och kan inte betraktas som slutgiltiga. Åtskilliga frågor står kvar som olösta. Arbetsgivarsidan har som regel varit beredd att erbjuda de tidigare anställda oförändrade eller bättre anställningsvillkor men när saken gällt de framtida anställda har de principiella motsättningarna i fråga om vilket avtal som skall gälla ofta inte kunnat undanröjas.

De offentliganställdas organisationer hävdar med stor bestämdhet ägandeprincipen och anser att formerna för verksamhetens bedrivande saknar betydelse så länge ägarinflytandet ligger kvar hos staten eller kommunen. Många enskilda medlemmar synes ha svårt att förstå varför de skall behöva byta organisation och avtalsområde enbart därför att en och samma verksamhet övergår att bedrivas i bolagsform. Den enskilde medlemmen vill inte riskera att anställningsförmånerna och anställningstryggheten försämras och vill inte heller lämna det kamratskap som vuxit fram i hans ursprungliga fackförening. Ägandeprincipen förefaller i allmänhet vara så djupt rotad lokalt ute på avdelningarna att tyngdpunkten i motståndet mot organisationsbyte ofta ligger här. Och förbundsledningarna får härmed stöd för den bevakning av förbundens revir som de från internt organisationspolitiska överväganden anser vara naturlig.

Motsättningarna gäller emellertid inte bara i förhållande till arbetsgivarsidan utan också mellan olika förbund inbördes på arbetstagarsidan. Organisationsbilden är här långt ifrån entydig. Varken LOs eller TCOs organisationsplaner ger klara besked i gränsfrågorna. Enligt LOs organisationsplan är industriförbundsprincipen den grundläggande och ägandeprincipen ett undantag vars giltighet får prövas från fall till fall. I TCOs organisationsplan uttrycks saken bara på ett annat sätt. Verksamhet som bedrivs i privaträttsliga former bör i princip hänföras till det privata området men många faktorer kan vara av så stor betydelse att den i stället bör hänföras till det offentliga. Motsättningarna blir särskilt svåra när som i de båda redovisade fallen rörande hamnarna och Teli äldre bolag med avtal på det privata området direkt övertar verksamhet som tidigare bedrivits i myndighetsform eller förvärvar ett statligt eller kommunalt bolag som nybildats i syfte att överta en myndighetsbedriven

verksamhet. Hur starka de sakliga skälen för ett organisationsbyte än kan vara står det klart att en lösning i sådan riktning kräver tid för att skapa förståelse för förändringen hos berörda enskilda anställda.

10.1.3 Missnöjesyttringar och andra motsättningar

Inte sällan uppstår gränstvister utan att några påtagliga förändringar på arbetsgivarsidan kan påvisas ha utlöst tvisten. Motsättningar som legat latenta inom ett förbund kommer plötsligt i dagen. En grupp arbetstagare finner sig missnöjd med sina avtalsvillkor och vill lämna sitt förbund för att övergå till ett annat eller bilda ett eget i förhoppning att på så sätt få bättre gehör för sina krav. Eller också kan det vara fråga om djupgående motsättningar mellan förbund av principiell eller ideologisk natur som blossar upp av någon tillfällig orsak och som leder till konfrontation.

Belysande exempel i det framtagna materialet på missnöje från enskilda arbetstagare som lett dem till att byta förbund är tekniker och kabinpersonal vid flyget (sid 71) och virkesmätare inom skogshanteringen (sid 69). Transport och HTF tappade medlemmar till SRAT och Skogs till SLA. Här lämnade sålunda ett antal enskilda medlemmar sina förbund för att inträda i förbund inom en annan centralorganisation. Händelseförloppen blev utdragna med stridsåtgärder och rättslig prövning av vissa frågor som inslag i bilden.

Att ta emot missnöjda medlemmar från ett annat förbund är ett beslut som ofta väcker irritation och försvårar framtida samarbete. Inte sällan beskylls det mottagande förbundet för osund medlemsrekrytering. Ett sådant beslut fattas av ett seriöst förbund inte gärna annat än efter ingående prövning. Ett huvudvillkor torde vara att det mottagande förbundet anser sig kunna ta hand om de nya medlemmarna och tillvarata deras intressen inom ramen för sina fackliga mål. Likväl lyckas sådana förbund nästan aldrig få gehör hos arbetsgivarsidan för krav på eget kollektivavtal för de nya medlemmarna. Arbetsgivarsidan intar i sådana här fall regelmässigt en avvisande hållning till avtal, då man är angelägen om att undvika splittring på arbetstagarsidan som leder till flera avtalsmotparter i konkurrens med varandra. Härmed ställer sig arbetsgivarsidan på de etablerade förbundens sida och stärker därmed indirekt deras ställning. Belysande för motivet för ett sådant ställningsstagande är Skogs uttalande under medlingen om virkesmätarna att förbundet övervägde att inte längre sluta något kollektivavtal över huvud taget med SLA för skogsarbetarna om SLA gick SLF till mötes.

Exempel på mera djupgående motsättningar mellan förbund finns också företrädda i det framtagna materialet. Är det fråga om motsättningar av ideologisk eller politisk natur är förbunden som regel i en så stark intressekonflikt att närmare samarbete dem emellan är uteslutet. SAC står sedan begynnelsen i ett sådant motsatsförhållande till LO-förbunden, framför allt Skogs och Byggnads. Detsamma gäller Hamnarbetareförbundet i förhållande till Transport efter utbrytningen därifrån

1972. Lokala samorganisationer inom SAC träffar ibland kollektivavtal med enskilda företag eller arbetsgivare i konkurrens främst med berört LO-förbund, medan Hamnarbetareförbundet inte lyckats få regelrätta avtal med Sveriges stuvareförbund ens vid de hamnar där förbundet dominerar. Här har arbetsgivarsidan hållit fast vid sin ståndpunkt att inte teckna kollektivavtal med en arbetstagarorganisation som brutit sig ur en annan sådan organisation. Motsättningarna mellan Transport och Hamnarbetareförbundet har emellertid på senare tid alltmera sällan lett till stridsåtgärder mot arbetsgivarsidan.

Liknande motsättningar förelåg tidigare mellan Lokmannaförbundet och SF. Lokmannaförbundet som bildades 1958 efter en utbrytning från Järnvägsmannaförbundet inom LO fick efter 1966 års förhandlingsrättsreform inte gehör hos staten för sitt krav på eget kollektivavtal och vände sig då både till AD och Europadomstolen för att där på rättsliga grunder söka stöd för detta. Båda domstolarna ogillade förbundets talan. Det har numera upphört som självständig organisation genom att ansluta sig till ST.

Också djupgående motsättningar av rent facklig natur kan leda till öppna konflikter mellan förbund. SALF är ett exempel på detta när förbundet i olika sammanhang varit invecklat i gränstvister med kulmen nådd 1980 då man lämnade TCO för andra gången och försökte bilda en egen centralorganisation. Bland gränstvister som SALF haft med andra förbund må framhållas de ofta återkommande konflikterna med SIF och TCO-förbunden på den offentliga sektorn sedan mitten på 1950-talet och den uppmärksammade striden med TF på Malmö stadsteater och operan i Stockholm i början av 1980-talet. På den privata sektorn bottnar konflikterna i svårigheten för SALF som ett yrkesförbund av arbetsledare att under pågående tekniska och organisatoriska förändringar inom industrin klara gränsdragningen till TCOs industriförbund. På den offentliga gäller motsättningarna vem som skall representera de anställda när arbetsgivarna vill begränsa förhandlingsbehörigheten i avtalsrörelserna till de etablerade kartellerna. Situationen har förbättrats genom att SALF numera åter tillhör TCO och därmed också de tre kartellerna PTK, TCO-S och KTK. Nämnas bör att SALF 1980 då förbundet lämnat TCO fick staten att efter konfliktvarsel godta förbundet som avtalspart. SAV träffade sålunda med SALF dels ett löneavtal av hängavtals natur, dels ett självständigt avtal om förhandlingsordning. Tidigare hade TCO-S jämte SF och SACO/SR-S ensamma slutit avtal för alla statsanställda och SALF lyckades sålunda bryta sig in i detta system.

I sammanhanget kan vidare nämnas SDF som bildades 1957. Förbundet som huvudsakligen rekryterade medlemmar inom kommuner och landsting hade egna kollektivavtal för dem fram till 1982 då det gick upp i SALF. För de privatanställda som inte följde med till detta förbund lyckades SDF däremot inte få teckna egna kollektivavtal. Arbetsgivarsidan har i en inträffad gränstvist åberopat som sin principiella inställning att man inte vill sluta avtal med en minoritetsorganisation och därmed störa den på arbetsmarknaden etablerade ordningen.

10.2 Gränstvister från organisationspolitiska synpunkter

En annan infallsvinkel på gränstvister är den organisationspolitiska. Om man ser till förhållandet mellan tvistande förbund inom en och samma centralorganisation framträder vissa karaktäristiska skillnader beroende på inom vilken organisation tvisten utspelar sig. Även tvister mellan förbund tillhörande olika centralorganisationer kan förete olikheter med hänsyn till vilken av organisationerna som är berörd.

10.2.1 Gränstvister inom LO

Redan tidigt aktualiserades inom LO ombildningen av yrkesförbund till industriförbund, och industriförbundsprincipen är numera i allt väsentligt LOs bärande organisationsprincip på den privata sektorn av arbetsmarknaden. På den offentliga sektorn företräder de två förbunden SF och Kommunal ägandeprincipen.

De gränstvister som inom LO förekommer på den privata sektorn är följaktligen tvister mellan industriförbund. Eftersom produktionsinriktningen i första hand är avgörande för ett industriförbunds verksamhetsområde har flertalet gränstvister sin grund i produktionsförändringar. Sådana tvister är bland andra förutsedda i organisationsplanen som talar om nödvändig elasticitet i gränsdragningen för att kunna anpassa gränslinjerna till ändrade förhållanden. De har också visat sig vara förhållandevis lätta att lösa, åtminstone på sikt. Ett svårare problem inom LO på den privata sektorn utgör entreprenadsystemets utbredning. När ett industriföretag åt ett annat företag överlämnar viss verksamhet som enligt LOs organisationsplan normalt tillhör ett annat förbunds avtalsområde förändras lätt förutsätt ningarna för tillämpningen av industriförbundsprincipens huvudsaklighetsregel. Det är framför allt fyra förbund inom LO som i sådana fall brukar bli berörda och därför ställer anspråk på organisations- och avtalsbehörigheten, nämligen Byggnads, Fastighets, Hotell- och Restaurang samt Transport. Till detta problemområde hör vidare underentreprenader inom byggnads- och anläggningsbranschen. Här berörs Byggnads, SF och Transport. Dessa underentreprenader har emellertid reglerats närmare i LOs organisationsplan och föranleder därför inte tvister i samma utsträckning som tidigare. Härtill torde också ha bidragit anslutningen till SAF 1981 av SERAF som branschorganisation för maskinföretag - företrädesvis enmansföretag - som tidigare inte ansåg sig ha någon klar hemvist på arbetsgivarsidan och därför ofta var oorganiserade.

Den allvarligaste motsättningen i dagens situation finns inom LO mellan industriförbunden på den privata sektorn och de två förbunden på den offentliga. Som närmare utvecklats tidigare med hamnarna och Teli som belysande exempel står här ägandeprincipen mot industriförbundsprincipen. Motsättningen har kommit till uttryck i organisationsplanen och propositionen 1986/87:99 om ledning av den statliga förvaltningen. I organisationsplanen utsägs att det förhållandet att ett statligt verk eller del därav övergår i bolagsform inte alltid bör medföra förändringar i

fråga om avtalsrätten eller den fackliga anslutningen. I propositionen uttalar föredragande departementschefen att affärverkens dotterbolag som regel bör anslutas till SFO därför att en avgörande förutsättning för affärsbolagens konkurrenskraft är att villkoren för de anställda är anpassade till branschens förutsättningar. Utvecklingen här är svår att förutse. Möjligen upplever de offentliganställdas fackförbund organisationsbehörigheten som viktigare än avtalsrätten på så sätt att de kan tänkas bli beredda att med arbetsgivaren träffa specialavtal som i sak stämmer närmare överens med avtalen på den privata sektorn. SFO har inte heller ställt sig främmande inför detta. För SFO och dess medlemsföretag synes innehållet i avtalsvillkoren ha störst betydelse. Vilken arbetstagarorganisation som uppträder som avtalspart är inte en lika viktig fråga. Ett fackförbund får emellertid interna svårigheter med avtal med olika förmåner för likartade grupper av medlemmar. En lösning i angiven riktning kan främjas i samma mån som man kan utjämna skillnaden i avtalens allmänna villkor - såsom villkor om semester, sjukförmåner, pensioner - mellan avtalen på den privata och den offentliga sektorn. En sådan utjämning är redan inledd och torde undan för undan förverkligas enligt det samförstånd som synes föreligga mellan arbetsgivar- och arbetstagarsidan om att stora skillnader i allmänna villkor mellan olika arbetstagargrupper principiellt sett inte längre framstår som försvarbara. Också skillnader i anställningstryggheten spelar här en stor roll.

10.2.2 Gränstvister inom TCO

TCO har inte i samma utsträckning som LO kunnat genomföra industriförbundsprincipen. Motsättningarna mellan yrkesförbund och industriförbund lever därför kvar inom TCO på den privata sektorn. Framför allt har SALF som ett yrkesförbund av arbetsledare varit invecklat i tvister med olika industriförbund som framgår av den tidigare redogörelsen i ämnet. Läget synes numera vara någorlunda stabiliserat sedan SALF återinträtt i TCO och därmed inom PTK fått normala relationer igen med HTF och SIF. Motsättningar av likartad karaktär finns mellan SJF och SIF som framgår av den tidigare redovisade tvisten mellan förbunden vid Sveriges Radio (sid 67 ff).

Liksom LO har TCO särskilda förbund på den offentliga sektorn som står på ägandeprincipens grund. Hit hör bland andra ST och SKTF. Många av TCOs yrkesförbund - vartill motsvarighet saknas inom LO - verkar emellertid på b da sektorerna, bland dem SALF och SHSTF. De två kartellerna inom TCO på den offentliga sektorn - TCO-S och KTK - som inom LO svarar mot SF och Kommunal har en sådan samman hållande verkan att gränskonflikter mellan förbund i fråga om offentliganställda inte är vanliga inom TCO, lika litet som inom LO. De problem som konkurrensen mellan SALF och andra förbund inom TCO föranlett på den offentliga sektorn har avtagit i betydelse sedan SALF inför återinträdet i TCO hösten 1985 träffat organisationsöverenskommelser med såväl ST, SKTF och FCTF som med TCO-S och KTK.

På samma sätt som inom LO finns inom TCO de allvarligaste motsättningarna mellan industriförbunden på den privata sektorn och förbunden som hävdar ägandeprincipen på den offentliga. Svårlösta gränskonflikter har förekommit exempelvis mellan HTF och SKTF samt mellan SIF och ST. Motsättningarna mellan HTF och SKTF framgår av den tidigare lämnade redogörelsen för konflikten vid Göteborgs hamn (sid 66) och mellan SIF och ST av redogörelsen för konflikten vid Teli (sid 69). Och liksom inom LO riskerar dessa motsättningar att fördjupas i samma mån som bolagsbildningen på den offentliga sektorn fortsätter.

10.2.3 Gränstvister inom SACO/SR

SACO/SR skiljer sig från LO och TCO genom att bestå av enbart examens- och yrkesförbund. Här finns alltså ingen motsättning mellan industriförbund och yrkesförbund och inte heller mellan förbund på privat och offentlig sektor, eftersom förbunden har medlemmar från båda sektorerna och i förhandlingssammanhang är uppdelade mellan kartellerna PTK, SACO/SR-S och SACO/SR-K.

Uppdelningen mellan examens- och yrkesförbund är emellertid inte utan problem. Flertalet akademiska examina kan leda till olika yrken, och detta betyder att en akademiskt utbildad arbetstagare ofta kan välja mellan två förbund. Lärarna är ett typexempel på detta; de kan tillhöra antingen det examensförbund som svarar mot deras utbildning - exempelvis CF, JUSEK, SSR - eller LR eller SULF. Motsättningar finns vidare inbyggda mellan olika examensförbund genom att likartad utbildning kan erbjudas inom ramen för olika examina. En sådan konfliktyta finns mellan JUSEK som förutom jurister ansluter samhällsvetare och några andra förbund som rekryterar medlemmar med ekonomiskt inriktad utbildning, såsom CR, SSR. Inom SACO/SR har dock inte förekommit några gränstvister mellan förbund som lett till att arbetsgivaren ställts inför motstridiga krav om organisations- och avtalsbehörighet. Förklaringen härtill ligger i kartellerna och däri att förekommande problem mestadels rör enstaka individer. Några yrkesförbund inom SACO/SR rekryterar emellertid sina medlemmar huvudsakligen utanför akademikernas krets, och här förekommer gränskonflikter med förbund inom andra centralorganisationer. Härtill finns anledning att återkomma.

10.2.4 Gränstvister mellan förbund inom olika centralorganisationer

LO-förbund ./. andra förbund

LOs viktigaste gränslinjer finns i förhållande till SAC och TCO. Den ideologiskt betingade motsättningen mellan LO och SAC har behandlats tidigare och behöver inte utvecklas vidare i detta sammanhang. Däremot finns skäl att närmare gå in på gränslinjen mellan arbetare och tjänstemän.

Arbetare och tjänstemän tillhör i Sverige av tradition olika centralorganisationer. Vi skiljer oss härvidlag både från England och ett flertal

länder på kontinenten, såsom Västtyskland, Frankrike, Holland. Där går gränslinjen mellan fackförbunden efter verksamhetens art eller efter politiskt betingade värderingar.

På den privata sektorn framträder motsättningen mellan arbetare och tjänstemän mest tydligt i förhållandet mellan Metall och SIF. Visserligen finns i flera LO-förbund många arbetare vilkas kolleger på tjänstemannasidan är organiserade i SIF - exempelvis Fabriks, Grafiska, Livs, Pappers, Trä - men det är från Metall som de flesta övergångarna sker. Den huvudsakliga orsaken härtill står att finna i den tekniska utvecklingen. Metall och SIF har träffat ett gränsavtal som bygger på tillämpningsområdena för verkstads och industritjänstemannaavtalen. Förbunden vill därmed komma till rätta med de problem som uppkommer när enstaka arbetare eller grupper av arbetare lämnar Metall för att gå över till SIF. Blir det i sådana fall en gränstvist mellan förbunden gäller denna i allmänhet frågan vilket av de båda kollektivavtalen som skall gälla. Det blir alltså fråga om en rättstvist som ytterst kan komma att avgöras av AD. Se exempelvis AD 1961 nr 29, 1978 nr 18, 1986 nr 138, 1987 nr 45 och 75. I gränsöverenskommelsen uttalas att i princip skall allt arbete på verkstadsgolvet förbehållas Metall och allt arbete på kontoret SIF. Traditionellt tjänstemannaarbete på verkstadsgolvet - varmed torde åsyftas arbetsledning av SALFs medlemmar - skall dock förbehållas tjänstemannaorganisationerna. Det anges särskilt att förändringar av produktionstekniken eller i produkternas tekniska nivå inte påverkar organisationstillhörigheten.

En annan stående motsättning på den privata sektorn finns mellan Handels och HTF. Förbunden som inte har någon gränsöverenskommelse organiserar inom vissa branscher samma befattningshavare, exempelvis butiksföreståndare. Motsättningen mellan Handels och HTF kommer framför allt till uttryck i de reguljära avtalsrörelserna där de båda arbetstagarförbunden ofta ställer sins-emellan oförenliga krav i fråga om de medlemmar som de konkurrerar om. Dessutom inträffar på denna sektor ibland olika missnöjesyttringar som leder till att arbetare lämnar ett LO-förbund för att gå över till ett tjänstemannaförbund. Virkesmätarna och flygteknikerna utgör exempel på detta, och här aktualiserades - som redovisats tidigare - stridsåtgärder av tjänstemannaförbunden för att förmå arbetsgivarna att träffa kollektivavtal för de nya medlemmarna.

På den offentliga sektorn konkurrerar SF med ST och Kommunal med SKTF. Några större gränsproblem har LO-förbunden på denna sektor däremot inte med SACO/SR-förbund. Fram till 1984 hade SF och ST ett gränsavtal som upphörde att gälla efter uppsägning från ST. En gemensam plattform har de båda förbunden i de statliga kollektivavtalen där de på arbetstagarsidan är parter tillsammans med SACO/SR-S. Mellan Kommunal och SKTF finns ett gällande gränsavtal som innehåller både materiella gränsdragningsregler och regler för handläggning av gränsfrågor. Förekommande motsättningar mellan LO- och TCO-förbunden på den offentliga sektorn har inte lett till konflikter riktade mot arbetsgiva-

ren. De står alla på ägandeprincipens grund och har gemensamma intressen att bevaka i förhållande till förbunden på den privata sektorn.

TCO-förbund ./. andra förbund

Några TCO-förbund har haft gränstvister med andra förbund utanför LO och TCO. Sådana tvister har förekommit såväl med fristående förbund som med SACO/SR-förbund.

Sedan SALF återinträtt i TCO och SDF gått upp i SALF förekommer inte längre några allvarligare konflikter mellan TCO-förbunden och fristående förbund. Bortses från SALF och SDF har i det framtagna materialet redovisade gränstvister bara gällt SAC. I ett fall löstes en sådan konflikt genom att den lokala samorganisationen fick del av samma skriftliga information i tjänstetillsättningsärenden från arbetsgivaren som de fackliga organisationer som denne träffat kollektivavtal med. Det fristående förbundet Svensk pilotförening som träffar kollektivavtal med SAS, Linjeflyg och andra inhemska flygföretag har en gränsöverenskommelse med HTF som innebär att pilotföreningen ensam tillerkänns organisations- och avtalsbehörigheten när det gäller piloter.

En del TCO-förbund konkurrerar med förbund inom SACO/SR. Här sker medlemsövergångar i båda riktningarna. I allmänhet är det fråga om enstaka individer som byter förbund utan att detta leder till tvister mellan förbunden. Stridsåtgärder mot arbetsgivaren har i gränstvister mellan TCO- och SACO/SR-förbund framkommit i utredningsmaterialet bara inom flygverksamheten. Konflikterna som beskrivits tidigare (sid 75) har gällt flygvärdinnor och annan trafikpersonal inom flyget som finns organiserade både i HTF och SRAT.

Förhållandet mellan tjänstemän tillhörande TCO och SACO/SR har stabiliserats på den privata sektorn genom den samverkan i avtalsrörelserna som sker inom PTK. Även på den offentliga sektorn förekommer en samverkan genom att kartellerna här inom TCO och SACO/SR ofta har gemensamma intressen att bevaka i avtalsrörelserna. Detta gäller särskilt på statens område där de jämte SF sluter gemensamma kollektivavtal med SAV.

SACO/SR-förbund ./. andra förbund

Mera sällan förekommer konflikter mellan förbund inom SACO/SR och andra förbund. Detta hänger samman med att det övervägande flertalet SACO/SR-förbund rekryterar akademiker och med dem likställda och att gränserna till andra förbund därmed är ganska väl markerade. Undantag finns emellertid och för dem har redogörelser lämnats i huvudsak i närmast föregående två avsnitt. Här må tilläggas att de båda SACO/SR-förbunden TLI och SRAT konkurrerar med LO- och TCOförbund om samma yrkesgrupper. Det är främst fråga om arbetstagare utan akademisk examen som förut tillhört SR eller valt att byta organisation. TLI som organiserar gymnasieingenjörer har gränsproblem framför allt i förhållande till Kommunal. De båda förbunden har hållit protokollförda

överläggningar i gränsfrågor. SRAT har som tidigare sagts tagit emot flygtekniker från Transport och kabinpersonal från HTF och har därmed kommit i allvarlig konflikt med dessa förbund.

10.3 Olika metoder att lösa gränstvister

10.3.1 Inledning

Centralorganisationernas organisationsplaner och stadgar kommer först i blickpunkten när det gäller att undersöka hur man försöker lösa gränstvister mellan förbund inom en och samma centralorganisation. Här spelar också förekommande gränsöverenskommelser och andra typer av samarbetsöverenskommelser en stor roll. Även i tvister mellan förbund tillhörande olika centralorganisationer kan det bli aktuellt att tillämpa olika slag av överenskommelser i gränsfrågor. Mellan LO och TCO finns dessutom en särskild kommitté med uppgift att söka bilägga tvister mellan deras förbund som dessa inte lyckats lösa själva.

I det följande skall i anslutning till några korta sammanfattningar om behandlingen av gränstvister inom och mellan centralorganisationerna lämnas en redogörelse för gränsöverenskommelsernas allmänna uppbyggnad.

10.3.2 Behandlingen av gränstvister inom LO

Gränstvister inom LO avgörs i sista hand med bindande verkan för förbunden och de enskilda medlemmarna av landssekretariatet. Många gränstvister mellan LO-förbund har också bilagts eller fått en lösning genom att de tvistande förbunden eller ett av dem begärt medverkan av LO. Som exempel kan nämnas tvisten i Göteborgs hamn mellan Kommunal och Transport om kranförarna (sid 58), tvisten vid LKAB i Kiruna mellan Gruv och Transport om transporterna inom gruvområdet (sid 60) och tvisten vid Bengt Lundins AB i Arvika mellan Fabriks och Grafiska om de tryckta påsarna och bärkassarna av plast (sid 61).

Tvistande förbund kan emellertid inom LO själva g ra upp om sina mellanhavanden utan att hänvända sig till landssekretariatet. Detta sker vanligen genom att förbunden träffar en gränsöverenskommelse eller förhandlar om tillämpningen av en sådan. Gränsöverkommelser är inom LO genomgående gränsavtal i egentlig mening på så sätt att de försöker att i detalj fördela organisations- och avtalsbehörigheten efter objektivt konstaterbara kriterier. Några av dem har tillkommit under medverkan av LO på ett sådant sätt att överenskommelsen kommit att utgöra en del av LOs gällande organisationsplan.

Gränsavtalen föreskriver nästan undantagslöst att den enskilde medlemmen är skyldig att låta sig överföras till den organisation som han rätteligen skall tillhöra. En del av dem ger anvisningar om hur förbunden bör gå till väga för att lösa gränstvister. Anvisningarna avser antingen ordningen för förhandlingar i en uppkommen tvist eller institutionellt

samarbete inom ett gemensamt organ. Eftersom de allvarligaste motsättningarna inom LO på den privata sektorn gäller entreprenadsystemets utbredning och på den offentliga den ökande bolagsbildningen dominerar här de gränsavtal som Byggnads, Transport och Kommunal träffat med andra förbund.

Tvistande förbund som inte kan enas är enligt stadgarna skyldiga att hänskjuta tvisten till landssekretariatet. Detta skall avgöra tvisten i överensstämmelse med principerna i gällande organisationsplan oavsett innehållet i en mellan förbunden ingången överenskommelse. I det framtagna materialet finns exempel på att förbund tillgripit stridsåtgärder mot arbetsgivaren i en gränstvist utan att först underställa frågan landssekretariatets prövning. Det har också förekommit - såsom fallet med kranförarna i Köping visar - att ett förbund varslat om stridsåtgärder i en gränstvist i strid mot landssekretariatets beslut.

10.3.3 Behandlingen av gränstvister inom TCO

Gränstvister inom TCO kan hänskjutas till styrelsen för avgörande. I andra hand bestämmer representantskapet och i sista hand kongressen när ett förbund överklagar ett beslut i en sådan fråga. I tvisten mellan SJF och SIF om journalisterna vid Sveriges Radio (sid 67 ff) begärde exempelvis parterna styrelsens medverkan för att få denna löst på ett för båda parter godtagbart sätt. Liksom inom LO försöker TCO-förbunden att själva lösa gränstvister genom förhandlingar.

Tvisterna gäller ofta tillämpningen av träffade gränsöverenskommelser. Det är här fråga om gränsavtal i egentlig mening på samma sätt som beskrivits inom LO när båda parter är vertikalförbund (industriförbund) eller när ena parten är ett vertikalförbund och den andra ett yrkesförbund. I sistnämnda fall innehåller överenskommelsen ofta även bestämmelser om dubbelanslutning. Rena avtal om dubbelanslutning förekommer mellan yrkesförbund. Gränsöverenskommelserna har i viss utsträckning införlivats med TCOs gällande organisationsplan. Många av dem föreskriver att en gemensam nämnd eller kommitté skall finnas för att försöka lösa gränstvister. Några innehåller bestämmelser om skiljenämnd som skall avgöra frågan med bindande verkan. Som exempel kan nämnas överenskommelsen mellan SKTF och HTF från 1983 (sid 44). Med hänsyn till aktuella motsättningar kan som särskilt viktiga gränsöverenskommelser inom TCO framhållas avtalen mellan SIF och SALF, SIF och SJF samt ST och SALF.

Någon skyldighet att hänskjuta en gränstvist till avgörande av styrelsen när förbunden inte kan enas är inte föreskriven i TCOs stadgar. Här skiljer sig sålunda TCO från LO. I framtaget material finns exempel på att stridsåtgärder riktats mot arbetsgivaren i en gränstvist utan att förbunden valt att hänskjuta denna till TCOs styrelse. Den av SIF, HTF, SALF, SBmF, FTF, SJF och ATF i november 1986 träffade överenskommelsen om relationen mellan berörda parter i gränsfrågor (sid 36) innebär på den privata sektorn ett förstärkt inflytande för TCO genom den

fortlöpande information som förbunden där åtagit sig att lämna styrelsen i sådana tvister. Berörda PTK-förbund synes genom överenskommelsen också ha markerat sin vilja att söka lösa gränstvister sinsemellan inom TCO och undvika behandling av saken inom PTK med där gällande stadgar för förhållandet mellan förbunden.

10.3.4 Behandlingen av gränstvister inom SACO/SR

Gränstvister mellan förbund skall enligt stadgarna avgöras av styrelsen vars beslut kan överklagas till kongressen. I det framtagna materialet finns inget exempel på att en gränstvist mellan förbund inom SACO/SR handlagts av dess styrelse. JUSEK och SSR har emellertid i februari 1987 förklarat sig beredda att på vissa villkor överlämna till SACO/SRs styrelse att avgöra motsättningarna mellan förbunden om rekryteringen av medlemmar från högskolans förvaltningslinje och PA-linje. Inte heller finns exempel på att gränstvister förorsakat allvarligare problem av annat slag, såsom stridsåtgärder mot en arbetsgivare.

Förbunden är skyldiga att vid gränstvister ta upp överläggningar sinsemellan för att söka lösa tvisten. Någon uttrycklig föreskrift finns emellertid inte om skyldighet för dem att begära medverkan av SACO/SRs styrelse. Några gränsavtal i egentlig mening finns inte heller mellan SACO/SR-förbund. Här förekommande gränsöverenskommelser är antingen dubbelanslutningsavtal eller samarbetsavtal.

10.3.5 Behandlingen av gränstvister mellan förbund tillhörande olika centralorganisationer

Centralorganisationernas stadgar innehåller inga föreskrifter om hur gränstvister skall hanteras mellan förbund inom olika centralorganisationer. Förhållandet mellan förbund tillhörande olika sådana organisationer regleras i viss utsträckning genom gränsöverenskommelser. Mellan LO och TCO finns dessutom den tidigare nämnda LO/TCO-kommittén för behandling av gränstvister. De drygt 20 gränsöverenskommelserna mellan LO- och TCO-förbund är gränsavtal i egentlig mening. De täcker antingen hela gränsområdet mellan förbunden eller delar av detta. Det förekommer också att de gäller bara enskilda företag. I gränsavtalen finns i huvudsak samma metoder för konfliktlösning som i avtalen mellan förbunden inom endera centralorganisationen. I ett av dem - gränsavtalet mellan Skogs och SALF från 1960 - är skiljenämnd föreskriven.

Mellan TCO- och SACO/SR-förbund träffas bara dubbelanslutningsavtal. Huvuddelen av de 18 avtalen gäller förhållandet mellan SIF och SACO/SR-förbund som tillhör PTK.

Mellan LO- och SACO/SR-förbund finns inga gränsöverenskommelser överhuvudtaget.

LO/TCO-kommittén behandlar på begäran av endera centralorganisationen gränstvister mellan förbund från LO och förbund från TCO. Kommitténs beslut är rådgivande och inte bindande. Den har bara i begränsad utsträckning lyckats lösa dit hänskjutna tvister. Till de olösta

hör tvisterna mellan Handels och HTF om viss butikspersonal och mellan Skogs och SLF om virkesmätarna. Kommittén kan pröva i gränstvister mellan Livs och SIF enligt det mellan förbunden träffade gränsavtalet.

10.3.6 Särskild beredningsgrupp på den offentliga sektorn

Som ett exempel på en speciell behandling av gränsproblem aktualiserade av organisationsförändringar på arbetsgivarsidan kan nämnas tillsättandet av en beredningsgrupp för att underlätta genomförandet av ändrat huvudmannaskap för ungdomsvårdsskolor och nykterhetsvårdsanstalter. Reformen som innebar att angivna institutioner skulle överföras från staten till landstingen och kommunerna beslöts av riksdagen 1980 och beredningsgruppen tillsattes av regeringen den 15 december samma år.

Beredningsgruppen fick till uppgift att kartlägga och samordna frågor av gemensamt intresse som hade samband med det ändrade huvudmannaskapet och den skulle så långt möjligt underlätta de förhandlingar om anställnings- och avlöningsvillkor som avsågs att genomföras mellan de övertagande huvudmännen och berörda personalorganisationer.

I gruppen ingick företrädare på arbetsgivarsidan för SAV, kommunförbundet och landstingsförbundet. På arbetstagarsidan deltog företrädare för SF, TCO-S, SACO/SR och SALF. Gruppen kom att betrakta som en av sina främsta uppgifter att medverka till en så smidig övergång som möjligt för de anställda. Den utarbetade i detta syfte mallar för uppsägning och erbjudande av nyanställning. Själva kollektivavtalsförhandlingarna förde parterna direkt och här skulle beredningsgruppen hållas informerad om förloppet för att kunna bistå vid behov.

Beredningsgruppen slutförde sitt arbete våren 1983 och anmälde till socialministern att huvudmannaskapsförändringen genomförts utan svårare störningar. Då hade huvuddelen av de berörda arbetstagarna övergått till kommunal tjänst och bytt organisation utan att behöva vidkännas försämringar av sina anställnings- och avlöningsvillkor.

10.3.7 Allmänt om gränsöverenskommelsernas uppbyggnad

Gränsöverenskommelser förekommer av olika slag. De kan som framgår av den tidigare redovisningen indelas i *gränsavtal*, *dubbelanslutningsavtal* och *samarbetsavtal*. Gränsavtal innehåller ofta föreskrifter om samarbete i olika former; fria förhandlingar i uppkomna gränstvister eller mera regelbundna överläggningar i ett permanent samarbetsorgan. Ibland finns också bestämmelser om dubbelanslutning. Rena samarbetsavtal är sällsynta. Dubbelanslutningsavtalen - de förekommer bara mellan tjänstemannaförbund - har ifrågasatts som konstruktion för reglering av gränsfrågor på grund av den lojalitetskonflikt som kan uppkomma för den enskilde medlemmen när bara ett av förbunden i en gemensam lönetvist med arbetsgivaren väljer att tillgripa stridsåtgärder. Problemet har uppstått inom PTK. Gränsöverenskommelser med *bindande skiljeklausul*

finns huvudsakligen på tjänstemannasidan men är inte vanliga. Klausulen förutsätter att överenskommelsen utgör ett gränsavtal, d v s ett avtal som innehåller objektivt konstaterbara kriterier för gränsdragningen. Sådan klausul finns exempelvis intagen i gränsöverenskommelsen mellan SKTF och HTF från 1983. På arbetarsidan finns skiljeklausul bara i gränsavtal med tjänstemannaförbund. Som exempel kan nämnas gränsavtalet mellan Skogs och SALF från 1960. Skiljeklausuler är mestadels utformade så att vardera parten utser två skiljemän och dessa tillsammans en femte som opartisk ordförande. De av parterna utsedda skiljemännen tillhör i allmänhet ledningen i berörda förbund. I de två nämnda överenskommelserna har klausulen tillämpats genom att ett av förbunden påkallat skiljeförfarande. Dessutom har skiljeförfarandet förekommit en gång med stöd av PTKs stadgar mellan Agrifack och SALF. I ett fall återkallades talan sedan parterna förlikts på egen hand. I ett annat konstaterande skiljenämnden att parterna inte träffat rättsligt bindande avtal i den anhängiggjorda frågan. I det tredje gav skiljenämnden en materiellt bindande dom i tvistefrågan. Framhållas må att en av skiljedomarna meddelades sedan ena parten sagt upp gränsöverenskommelsen men innan uppsägningstiden löpt ut.

10.4 Stridsåtgärder i gränstvister

10.4.1 Inledning

Ett arbetstagarförbund som inte är bundet av fredsplikt kan tillgripa stridsåtgärder mot en arbetsgivare för att söka få till stånd ett kollektivavtal i konkurrens med ett annat förbund. Får en mot det berörda företaget direkt riktad åtgärd ingen effekt - det stridande förbundet saknar eller har bara ett fåtal medlemmar där - kan förbundet utverka sympatiåtgärder exempelvis i form av en tillförselblockad från ett förbund som är berett att stödja primäråtgärden. De rättsliga synpunkterna på detta har närmare utvecklats i det föregående liksom på förhållandet mellan två konkurrerande kollektivavtal vid samma företag.

I det framtagna materialet finns flera exempel på situationer då ett förbund varslat om eller tillgripit stridsåtgärder i en gränstvist med ett annat förbund. Dessa situationer varierar men låter sig inordnas i ett visst mönster som det är nödvändigt att klarlägga för att man bättre skall kunna förstå och bedöma orsakerna till händelseförloppen.

Det mönster som framträder vid en närmare analys av materialet kan närmare beskrivas på följande sätt.

10.4.2 Fristående organisationer

Bland de förbund som i gränstvister varit invecklade i stridsåtgärder kan först urskiljas en grupp fristående organisationer som krävt att få ett eget kollektivavtal med arbetsgivaren i konkurrens med något förbund tillhörande en centralorganisation. Hit hör i dag framförallt SAC och Ham-

narbetareförbundet. SAC som bildades 1910 står på en annan ideologisk grund än LO, medan Hamnarbetareförbundet kom till 1972 genom att ett antal avdelningar då lämnade Transport efter svåra motsättningar framför allt i fråga om bildandet av storavdelningar. SAC hade 1960 drygt 17.500 medlemmar och 1985 omkring 15.000. Hamnarbetareförbundet hade 1975 knappt 1.500 och 1985 inte fullt 2.000 medlemmar eller mer än hälften av landets hamnarbetare. Transport som organiserar den återstående hälften hade 1985 drygt 55.000 medlemmar. Till ganska nyligen har funnits ytterligare ett antal förbund som kan räknas till denna grupp; Lokmannaförbundet som 1958 bröt sig ur Järnvägsmannaförbundet inom LO och 1986 anslöt sig till TCO-förbundet ST och Driftpersonalförbundet som bildades 1957 och 1985 gick in i SALF. Detta förbund har i sin tur under två perioder stått utanför TCO på grund av gränstvister främst med SIF och TCO-S.

Mellan här konkurrerande arbetstagarorganisationer är motsättningarna så djupgående att förhandlingslösningar antingen är uteslutna eller ter sig möjliga först på mycket lång sikt. I det korta perspektivet finns inget annat medel än stridsåtgärder för den organisation som kräver eget kollektivavtal. Arbetsgivarsidan intar emellertid gentemot minoritetsorganisationer regelmässigt en avvisande hållning och förstärker därmed de etablerade och kollektivavtalsbärande förbunden på arbetstagarsidan. Den har ett med dessa förbund gemensamt intresse av att undvika splittring som försvårar de reguljära avtalsförhandlingarna och ökar risken för stridsåtgärder. Man avvisar med stöd av de etablerade organisationerna i allmänhet även hängavtal till gällande löneavtal för att inte förstärka minoritetsorganisationernas ställning genom att ge dessa den förstärkta förhandlingsrätt och den informationsrätt som enligt MBL tillkommer kollektivavtalsbärande arbetstagarförbund. Arbetsgivarsidan är angelägen om att inte öka motsättningarna mellan olika arbetstagargrupper vid företagen. Och någon på lag grundad rätt till eget kollektivavtal har inte en minoritetsorganisation lika litet som någon annan organisation av arbetstagare.

Det är mot denna bakgrund förklarligt att det bara sällan lyckas för en minoritetsorganisation att få ett eget kollektivavtal. SAC har ett antal avtal med mindre arbetsgivare i branscher där förbundet är förhållandevis starkt. I allmänhet är det fråga om arbetsgivare som tidigare saknat kollektivavtal eller som föredrar SAC framför ett LO-förbund. Bara SALF har under senare tid lyckats få egna kollektivavtal vid sidan av redan gällande, nämligen 1980 på den offentliga sektorn i konflikt med TCO-S. SALF lyckades efter varsel om arbetsnedläggelse vid några starkt stridskänsliga statliga företag utverka ett hängavtal till gällande löneavtal och ett särskilt avtal om förhandlingsordning. I övrigt har minoritetsorganisationerna fått finna sig i avtalslöst tillstånd med de olägenheter som detta inneburit för arbetsgivarsidan med ökad risk för tillåtna stridsåtgärder. Denna sida tillmäter den fredsplikt som följer av kollektivavtalen med de etablerade arbetstagarorganisationerna större betydelse. I insikt härom - men ofta också i avsaknad av tillräckliga

maktmedel - har minoritetsorganisationerna i allmänhet uppträtt försiktigt.

10.4.3 Förbund inom samma centralorganisation

Även förbund tillhörande en och samma centralorganisation kan bli invecklade i strid vid gränstvister. Detta frestar på sammanhållningen och kan i allvarligare fall hota stabiliteten på arbetsmarknaden. Sådana konflikter kräver särskild uppmärksamhet eftersom konfliktlösningsmetoder här står till buds genom centralorganisationens stadgar och ofta också genom träffade gränsöverenskommelser.

Gränstvister som lett till strid med arbetsgivaren har förekommit mellan förbund inom både LO och TCO. Däremot finns i materialet inte något sådant exempel från SACO/SR. På den privata sektorn har inom LO industriförbund stått mot industriförbund, och tvisterna har huvudsakligen gällt tillämpningen av huvudsaklighetsregeln. Inom TCO har på samma sektor vertikalförbund (industriförbund) varit i konflikt med yrkesförbund. Ibland har parterna själva lyckats lösa tvisten, ibland har en lösning kommit till stånd under medverkan av centralorganisationen. Inte sällan har varslats om stridsåtgärder innan man vänt sig till denna, och det har också förekommit att dessa verkställts.

Den utan tvekan allvarligaste motsättningen inom både LO och TCO finns mellan förbunden på den privata sektorn, på ena sidan, och förbunden på den offentliga, på den andra. Genom den offentliga sektorns expansion har de där verksamma förbunden ökat kraftigt. Kommunal hade 119.000 medlemmar 1960 och 633.000 år 1985. För SKTF utgjorde motsvarande tal 32.500 och 171.300. De båda förbunden har sålunda ökat sitt medlemstal de senaste 25 åren mer än fem gånger. SF har perioden 1975-1985 ökat sitt medlemstal från 170.000 till 200.000, medan ST under samma tid gått från 98.000 till 121.000.

Industriförbunden har ökat i blygsammare takt och därmed förlorat mark i förhållande till förbunden på den offentliga sektorn. Bland de allvarligaste konkurrenterna till förbunden på denna sektor framträder Transport, Metall och SIF. Transport har ökat minst; från 47.000 medlemmar 1960 till drygt 55.000 år 1985. Metall hade 458.000 medlemmar 1985 mot 286.000 år 1960. Motsvarande siffror var för SIF 277.000 och 107.000.

Det är bolagsbildningen på den offentliga sektorn som skärpt motsättningarna inom LO och TCO mellan förbund med privatanställda och förbund med offentliganställda. Industriförbunden gör med stöd av arbetsgivarna anspråk på organisations- och avtalsbehörigheten vid de nybildade kommunala och statliga bolagen, vilket förbunden med offentliganställda motsätter sig. Industriförbundens ståndpunkt innefattar krav på överföring av medlemmar till "rätt" förbund. Varsel om stridsåtgärder och utlösta stridsåtgärder har förekommmit i några av landets hamnar men också i statlig verksamhet. I ett fall sommaren 1987 varslade Kommunal och utlöste stridsåtgärder mot ett stuveribolag i en gränstvist

med Transport sedan LO fattat ett beslut i tvisten som gått Kommunal emot. Tvisten avsåg 13 kranförare i Köpings hamn, som var medlemmar i Kommunal men för vilka Transport tecknat kollektivavtal med bolaget. I Göteborgs hamn fick Kommunal däremot enligt ett beslut av LO 1986 behålla organisations- och avtalsrätten för motsvarande grupp med hänvisning till hamnens storlek. Beslutet har prägeln av en kompromiss. På tjänstemannasidan blev utfallet det motsatta för hamnen i Göteborg genom att SKTF till sist gav vika för HTF. Mellan dessa förbund gällde en gränsöverenskommelse med skiljeklausul som sades upp under tvisten men återupplivades sedan denna blivit löst. Striden om Teli 1987 avblåstes också i kompromissens tecken. Den statlige arbetsgivaren beslöt att bilda ett särskilt bolag - fristående och utan anslutning till SFO - för att göra bibehållen organisations- och avtalsrätt möjlig för SF. Beslutet fick motsvarande betydelse för ST.

Även på den offentliga sektorn har sålunda i gränstvister företagits stridsåtgärder mot arbetsgivaren som strider mot LOs stadgar; åtgärder som i ett fall - hamntvisten 1987 - haft särskilt allvarlig karaktär genom att de stått i strid med ett av LO i saken fattat beslut. När det gäller TCO vars stadgar inte uttryckligen föreskriver skyldighet för förbunden att begära TCOs medverkan för lösning av gränstvister må framhållas att SIF och HTF men inte SKTF och ST omfattas av den 1986 träffade överenskommelsen mellan sju TCO-förbund om bland annat information till styrelsen om förestående förhandlingar i gränsfrågor.

10.4.4 Förbund inom olika centralorganisationer

Också i gränstvister mellan förbund tillhörande olika centralorganisationer finns exempel på stridsåtgärder mot arbetsgivaren. Dessa betingas mestadels av de motsättningar som naturligt finns mellan centralorganisationerna. Antalet fall är i det framtagna materialet inte stort. En förklaring till detta är att gränstvister mellan LO-förbund och tjänstemannaförbund på den privata sektorn - exempelvis mellan Metall och SIF - i allmänhet avser vilket kollektivavtal som gäller för de berörda arbetstagarna och sålunda varit rättstvister. Arbetaravtal och tjänstemannaavtal förekommer som regel sida vid sida vid större företag och gränserna är inte alltid helt klara. En annan förklaring är att gränstvister mellan förbund inom olika centralorganisationer inte sällan gäller enstaka arbetstagare. I tvister mellan förbund inom en och samma centralorganisation är det ofta fråga om större grupper. Däremot kan inte sägas att LO/TCO-kommittén spelat någon avgörande roll när det gällt att avvärja stridsåtgärder mellan förbund inom olika centralorganisationer.

I detta sammanhang kan det vara av intresse att redovisa medlemsutvecklingen de senaste 25 åren för de tre centralorganisationerna. 1985 hade LO 2.175.000, TCO 1.108.000 och SACO/SR 280.000 medlemmar. Motsvarande antal var 1960 för LO 1.455.000, för TCO 390.000 och för SACO och SR 73.299. Av vad som redovisats tidigare framgår att Metall förlorat mark i förhållande till SIF men att Kommunal och SKTF hållit

jämna steg. Gränstvister med stridsåtgärder som inslag har dock förekommit mellan LO- och tjänstemannaförbund, och det är långt ifrån osannolikt att sådana tvister på grund av den tekniska utvecklingen kommer att bli vanligare i framtiden. Att tjänstemannaförbunden ökar sitt medlemstal i förhållande till arbetareförbunden beror emellertid inte i någon större omfattning på att medlemmar byter förbund. Viktigare orsaker till denna utveckling synes vara att rationaliseringar drabbar arbetarna hårdare och att antalet nya arbetstillfällen ökar mera på tjänstemannasidan.

Tvisten om virkesmätarna belyser emellertid de spänningar som kan uppstå mellan LO- och TCO-förbund när en grupp arbetstagare lämnar sitt förbund av missnöje med dess lönepolitiska insatser för att få bättre gehör för sina krav hos ett annat. LO/TCO-kommittén lyckades inte lösa tvisten, och till sist uppgav SLF sitt krav på riksavtal för virkesmätarna och ställde in sina stridsåtgärder. Arbetsgivaren valde att inte komma i konflikt med Skogs och därmed riskera att bli utan avtal för hela skogsområdet. På samma sätt motsatte sig arbetsgivaren kollektivavtal med SACO/SRförbundet SRAT som tagit emot flygtekniker och flygvärdinnor från Transport och HTF. Bilden stämmer ganska väl med den tidigare lämnade redogörelsen för stridsåtgärder i gränstvister mellan fristående förbund och förbund tillhörande en centralorganisation.

11 Problemanalys

11.1 Inledning

Arbetsrättskommittén ägnade i sitt betänkande om MBL (SOU 1975:1) stor uppmärksamhet åt frågan om lovligheten av angrepp med fackliga stridsåtgärder mot redan kollektivavtalsreglerade områden vare sig angreppen genomförs med anlitande av sympatiåtgärder eller så inte sker. Kommittén uttalade sig till förmån för att gränstvister mellan konkurrerande organisationer på samma sida får sin lösning utan stridsåtgärder som riktas mot andra sidan. Särskilt gällde detta enligt kommittén när gränstvisten uppkommit mellan förbund som tillhör samma centralorganisation. Däremot fann sig kommittén inte böra föreslå någon lagstiftning i syfte att förhindra stridsåtgärder i sådana tvister. De i och för sig tänkbara alternativ som erbjuder sig att konstruera sådan lagstiftning förde enligt kommittén för långt eller medförde i övrigt inte önskvärda verkningar på förhandlings och avtalssystemet. Kommittén uttalade emellertid att det möjligen kunde finnas anledning att återuppta frågan om lagstiftning om det i framtiden skulle visa sig att hithörande problem växer i omfattning och inte kan lösas genom att centralorganisationerna finner en effektiv ordning för att slita gränstvister. Departementschefen delade kommitténs bedömning och denna blev också riksdagens beslut.

Oavsett om problemen med gränstvister vuxit i omfattning sedan 1975 visar den företagna kartläggningen att utveckligen på arbetsmarknaden lett till nya typer av gränstvister och att dessa fått en både för parterna själva och samhället allvarlig karaktär. Redan detta förhållande motiverar en förnyad analys av problemen som utgångspunkt för överväganden om en mera ändamålsenlig ordning.

11.2 Centralorganisationernas ställning och betydelse

När arbetsrättskommittén 1975 inte ansåg sig böra föreslå förbud i lag mot stridsåtgärder för att skydda redan träffade kollektivavtal var kommitténs naturliga utgångspunkt att gränstvister bör lösas internt mellan de konkurrerande förbunden utan att man tillgriper stridsåtgärder mot arbetsgivaren och detta i vart fall när förbunden tillhör samma centralor-

ganisation. De allvarligaste gränstvisterna härefter har gällt motsättningar mellan förbund inom samma centralorganisation. Konflikterna under 1980-talet vid Sveriges Radio-TV, vid hamnarna i Göteborg och Köping och vid det statliga bolaget Teli är belysande exempel. Centralorganisationerna synes därför dåligt ha motsvarat de förväntningar som arbetsrättskommittén hade på dem som konfliktlösare i gränstvister.

LO har utsatts för de svåraste påfrestningarna. Stridande LO-förbund har i ett flertal fall brutit mot LOs stadgar genom att tillgripa stridsåtgärder mot arbetsgivaren och inte avvakta eller underkasta sig landssekretariatets bindande beslut. Även TCO vars stadgar inte föreskriver skyldighet för förbunden att i sista hand hänskjuta gränstvister till centralorganisationen för avgörande har anledning att se allvarligt på utvecklingen.

Likväl får man inte underskatta centralorganisationernas betydelse som sammanhållande kraft och de insatser som dessa gjort i syfte att medverka till fredliga lösningar. De anförda exemplen på särskilt allvarliga gränstvister har haft sin grund i organisationsförändringar på arbetsgivarsidan som inte förutsågs av arbetsrättskommittén och som ställt arbetstagarsidan inför omställningar som den haft svårigheter att hantera. Det är framför allt den tilltagande bolagsbildningen på den offentliga sektorn och utvidgningen av entreprenadverksamhet till andra områden än byggnadsindustrin som skapat nya och svåra problem. Utgången av konflikten i Köping visar också att ett stort förbunds särintressen till sist fick vika för vikten av sammanhållningen inom LO och respekten för dess stadgar.

Centralorganisationerna är trots allt bäst ägnade att lösa gränstvister mellan sina egna medlemsförbund. Deras organisationsplaner har tillkommit och utvecklats i syfte att få till stånd en fungerande sammanhållning mellan förbunden och dessa har medverkat i planernas och stadgarnas utformning i en demokratisk beslutsprocess. Det är därför angeläget att se långsiktigt på utvecklingen och inte genom förhastade ställningstaganden avlasta centralorganisationerna deras ansvar för en fredlig lösning av sådana gränstvister. I linje härmed och med arbetsrättskommitténs uttalade uppfattning ligger också de beslut som nyligen fattats av både LO och TCO om översyn av organisationsplanerna i syfte att hålla mera jämna steg med samhällsutvecklingen.

När det gäller gränstvister mellan förbund tillhörande olika centralorganisationer har det under senare tid i allt väsentligt varit fråga om enstaka företeelser. Aktionerna från de förbund som tagit emot tidigare på annat håll organiserade arbetstagare - virkesmätarna och några personalgrupper vid flyget - låter sig knappast inordnas i ett mönster som pekar hän mot en ökad risk för att man här skulle tillgripa stridsåtgärder mot arbetsgivaren. Här finns dessutom LO/TCO-kommittén som bör kunna öka beredskapen för att bättre än hittills kunna komma tillrätta med allvarligare gränskonflikter mellan arbetare och tjänstemän.

11.3 Gränsöverenskommelsernas betydelse

Gränsöverenskommelserna har oavsett sin konstruktion en stor betydelse för berörda förbunds möjligheter att komma till rätta med sina gränsproblem. De kan såvitt avser förbund inom en och samma centralorganisation ses som en utlöpare och precisering av organisationsplanen. För alla gränsöverenskommelser är gemensamt att de anvisar förhandlingsvägen som metod att lösa gränstvister. Endast ett fåtal överenskommelser innehåller skiljeklausul, som överlämnar till skiljenämnd att avgöra en gränstvist med bindande verkan för parterna. Det är här i allmänhet fråga om tjänstemannaförbund på båda sidor. I gränsöverenskommelser mellan LO-förbund förekommer inte skiljeklausul. Enligt LOs stadgar tillkommer det landsekretariatet att avgöra gränstvister mellan förbund som inte kan bli ense.

Konfliktutredningen har i sina överläggningar med arbetsmarknadens organisationer särskilt tagit upp frågan om lämpligheten av skiljeförfarande i gränstvister. PTK, Kommunal och HTF anser sådant förfarande i huvudsak vara en bra konfliktlösningsmetod, medan centralorganisationerna, övriga karteller och SKTF avvisar skiljeförfarande. Några förbund ställer sig tveksamma.

Bland argumenten mot lämpligheten av skiljeförfarande i gränstvister tilldrar sig TCOs synpunkter särskilt intresse. TCO framhåller att det här ofta mera rör sig om intresse- än rättstvister och att en skiljedom i en tvist av principiell karaktär kan få betydelse för förbund som inte fått tillfälle att framföra sina synpunkter i saken.

Skiljeklausuler i gränsöverenskommelser gagnar arbetsfreden genom att de anvisar en lösning av gränstvister på rättslig väg som gör stridsåtgärder mot arbetsgivaren till en överträdelse av överenskommelsen och därmed kan leda till skyldighet att betala skadestånd till motparten. Så länge överenskommelsen gäller har den sålunda en på arbetsfreden stabiliserande verkan. En skiljeklausul ger dessutom en särskild tyngd åt innehållet i överenskommelsen genom att parterna förpliktat sig att på rättslig väg underkasta sig en opartisk prövning av alla tvistefrågor som faller under den.

Rättstvister slutar emellertid ofta med att den ena parten framstår som vinnare och den andra som förlorare. De ger som TCO framhåller inte fritt utrymme för det dömande organet att beakta skälighetssynpunkter. Förändringar kan ha skett efter gränsöverenskommelsens tillkomst som rimligen bör vägas in i bedömningen även när en i rättslig mening objektiv tolkning inte tillåter detta. Den part som finner att förändringarna inte gynnar honom blir ofta mindre benägen att gå med på några justeringar av träffat avtal, och förhållandena vid överenskommelsens tillkomst bestämmer då utgången. Att rättstillämpning är tillbakablickande och inte framåtsyftande upplevs i här aktuella sammanhang därför som en svaghet.

Förhandlingsuppgörelser är överlägsna skiljedomar som lösning av gränstvister inte bara därför att de bättre återspeglar dagslägets relevanta

förhållanden utan också på den grund att det är parterna själva som blivit ense om lösningen. Kartläggningen visar emellertid att förhandlingslösningar i allmänhet kräver lång tid och att stridsåtgärder är ett inte ovanligt inslag i gränstvister. Rättsligt skiljeförfarande måste därför anses vara ett värdefullt alternativ till sådana lösningar. Här liksom annars gäller dock att ett avtals styrka till sist beror på parternas vilja att respektera och vidmakthålla detta. När TCO och SACO/SR motsatt sig skiljeförfarande skulle en förklaring kunna tänkas vara att man fruktar att en skiljedom i en gränstvist mellan förbund tillhörande samma centralorganisation kan komma i konflikt med gällande organisationsplan. Om man bortser från att utgången vid en rent rättslig bedömning kan te sig oviss genom att aktuella bestämmelser är svåra att tolka torde farhågorna vara överdrivna. Står en gränsöverenskommelse i strid med organisationsplanen torde regelmässigt någon av parterna göra detta gällande i skiljeförfarandet. En skiljenämnd blir därför likaväl som centralorganisationen själv skyldig att beakta den organisationsplan som båda parter är bundna av.

11.4 Huvudavtalens betydelse

I det andra Åkeredsmålet (domen 1965 nr 6) fann AD att förbundsavtalen på SAF/LO-området inte genom en tyst reglering kommit att innehålla någon rättslig förpliktelse för avtalsparterna att avhålla sig från stridsåtgärder i situationer med konkurrens mellan olika avtalsområden. För att en sådan förpliktelse skall uppkomma krävdes enligt domstolen att parterna blivit överens om detta. Det räcker inte med att avtalet slutits på grund av en mellan huvudorganisationerna träffad central uppgörelse. En liknande ståndpunkt har domstolen intagit i flera andra mål (exempelvis i domen 1972 nr 19). Det skall därför här diskuteras om det kan vara en framkomlig väg att arbetsmarknadens parter i huvudavtal eller centrala avtalsuppgörelser i fråga om interna gränstvister åtar sig fredsplikt i förhållande till motparten.

Huvudavtalen tilldrar sig i sammanhanget störst intresse eftersom de är avsedda att gälla under längre tid. Visserligen har 1938 års huvudavtal mellan SAF och LO till följd av uppsägning från LOs sida upphört att gälla. Men förhandlingar om revideringar har inletts, och när det gäller förhandlingsordningen, begränsningen av de ekonomiska stridsåtgärderna och reglerna om samhällsfarliga konflikter har parterna kommit överens om att tills vidare tillämpa hittillsvarande bestämmelser. På motsvarande sätt har huvudavtalen på det privata tjänstemannaområdet upphört att gälla med undantag för huvudavtalet mellan SAF och SALF. Utanför SAF-området har 1982 ett nytt huvudavtal tecknats mellan SFO på ena sidan samt LO och PTK på den andra. Avtalet ansluter till innehållet nära till det uppsagda huvudavtalet mellan SAF och LO. På statens område har ett nytt huvudavtal träffats 1978 medan det kommunala huvudavtalet gäller i stort sett i sitt ursprungliga skick.

En lämplig utgångspunkt för här aktuella överväganden kan vara be-

stämmelserna i Kap IV om begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna till skydd för tredje man i huvudavtalet mellan SAF och LO. Om parterna i kommande eller reviderade huvudavtal kunde enas om en utvidgning av skyddet till att omfatta interna gränstvister skulle med bibehållen ordning för behandling av tvister om kapitlets tillämpning det tillkomma arbetsmarknadsnämnden att under ledning av opartisk ordförande avgöra även frågan om tillåtligheten av stridsåtgärder i sådana tvister. En klar fördel med att beträda denna väg ligger i att parterna själva tillsammans undersöker både räckvidden och utformningen av den eftersträvade fredsplikten. Man undviker de trubbiga effekter som arbetsrättskommittén befarade att ett lagförbud skulle leda till.

Det är emellertid tveksamt om huvudavtalsvägen - även om denna skulle godtas - leder tillräckligt långt. Den löser fredspliktsfrågan bara mellan förbund som med den tänkta begränsningen är beredda att anta ett huvudavtal som kollektivavtal i förhållande till de arbetsgivarförbund med vilka de sluter löneavtal. För LOs vidkommande innebär detta att två av de förbund som varit invecklade i de flesta gränstvisterna - Byggnads och Transport - står utanför regleringen om de står fast vid sin hållning att inte anta huvudavtalet ens med dess nuvarande begränsningar av stridsrätten. Vidare torde den inte lösa fredspliktsfrågan i kanske det för framtiden viktigaste sammanhanget, nämligen vid konflikter mellan förbund på olika sektorer, den offentliga och den privata. Här gäller olika huvudavtal och dessa fångar inte upp konflikter mellan sådana förbund. Det är svårt att tänka sig att SF och Kommunal som huvudorganisationer i huvudavtalen på den offentliga sektorn skulle åta sig begränsningar i rätten till strid i gränstvister med förbund på den privata sektorn utan att motsvarande resultat kan nås i huvudavtalen på denna. Samma problem möter man om man i stället tänker sig en fredspliktsregel av angiven art i de centrala löneuppgörelserna, som för övrigt kanske inte kommer att bestå. Den bästa lösningen ligger därför i att centralorganisationerna själva strävar efter en ordning enligt vilken de kan behandla interna gränstvister inom ramen för sina organisationsplaner och stadgar utan stridsåtgärder riktade mot arbetsgivarsidan.

11.5 Lagstadgad fredsplikt i gränstvister?

När arbetsrättskommittén övervägde att föreslå förbud i lag mot stridsåtgärder i gränstvister gällde diskussionen angrepp mot ett redan kollektivavtalsreglerat område. De möjligheter som diskuterades var ett allmänt förbud mot stridsåtgärder i vissa syften eller i vissa situationer, förbud endast mot sympatiåtgärder eller krav på viss representativitet för rätten att vidta stridsåtgärd.

Som underlag för sina bedömningar hade kommittén framför allt två domar av AD, nämligen det andra Åkeredsmålet (1965 nr 6) och Kasper Höglund-målet (1972 nr 19). Båda målen belyser problem som inte har förlorat sin aktualitet men som likväl ligger vid sidan av senare tids allvarligare gränstvister. I Åkeredsmålet stod två LO-förbund indirekt mot

varandra (Byggnads och Trä) i fråga om tillämpningen av huvudsaklighetsregeln, medan i Kasper Höglund-målet motsättningen gällde två förbund också inom LO (Byggnads och Bleck & Plåt) av vilka bara det ena finns upptaget i LOs nuvarande organisationsplan. Denna utgår från att alla förbund inom byggnadsindustrin framdeles sammanslås till ett gemensamt industriförbund, Byggnads.

Intressantare i detta sammanhang är Asea-Graham-målet (AD 1964 nr 12) som också uppmärksammades av arbetsrättskommittén. Här vidtogs stridsåtgärder av Elektrikerförbundet för att få behålla rätten till eget kollektivavtal för en särskild montageverksamhet som arbetsgivaren överfört till verkstadsavtalets område genom att utträda ur Elektriska arbetsgivareföreningen och även för denna verksamhet ansluta sig till VF. Metall som var avtalsmotpart för verkstadsrörelsen vidtog sympatiåtgärder, och det var dessas lovlighet som målet gällde.

Domstolen fann sympatiåtgärderna lovliga. När kommittén konstaterade att man mot varje tänkt lagregel med förbud mot stridsåtgärder till skydd för redan träffade kollektivavtal kunde invända att den inte lämnar utrymme för stridsrätt i sådana fall där kravet på ytterligare ett avtal kan te sig fullt berättigat hänvisade den bland annat till denna dom.

De allvarligaste gränstvisterna på senare tid har haft sin grund i organisationsförändringar på arbetsgivarsidan, framför allt den tilltagande bolagsbildningen på den offentliga sektorn men också den ökande entreprenadverksamheten på båda sektorerna. För dessa gränstvister har varit gemensamt att de kollektivavtalsbärande förbunden på arbetstagarsidan krävt att få behålla sin avtalsrätt.

Granskar man närmare stridsåtgärderna i samband med bolagsbildningen på den offentliga sektorn - de belyser bäst de problem som är förknippade med ett tänkt lagförbud - framträder en skillnad mellan hamnkonflikterna och Teli-konflikten. I hamnarna riktades de primära stridsåtgärderna från Kommunal mot de ny- eller ombildade bolag som övertagit de tidigare hamnförvaltningarnas verksamhet och som genom medlemskap i Stuvareförbundet blivit bundna av riksavtalet för stuveribranschen med Transport. Här förelåg sålunda en situation där ett förbund begärde att få behålla sin avtalsrätt vid sidan av ett annat avtalsbärande förbund. I fallet Teli riktade däremot SF och ST sina primära stridsåtgärder mot SAV som efter den av televerket bedrivna verksamhetens överförande till bolaget var avsett att efterträdas av SFO som avtalspart på arbetsgivarsidan. Här fanns således ännu inget konkurrerande kollektivavtal. Som framgår av ADs dom (1986 nr 113) ansågs stridsåtgärderna lovliga. Domstolen konstaterade att striden inte gällde organisationsförhållandena på arbetsgivarsidan utan rätten för de stridande förbunden att även i fortsättningen få vara avtalsbärare och ställa krav på avtalens innehåll. När man diskuterar möjligheten att överväga fredsplikt kan fallet Teli inte rimligen lämnas åt sidan. I så fall blir effekten av freds plikt ringa. Frågeställningen lagstadgad fredsplikt eller inte kan därför inte begränsas till skydd för redan träffade kollektivavtal utan måste avse gränstvister i en vidare mening.

Ser man dessutom på fallet med Sveriges Radios övergång från SAF till TA förelåg den speciella situationen att TA från Allmänna Gruppen övertagit ett för företaget med SIF träffat kollektivavtal som omfattade även journalister. SJF var emellertid före övergången ensam avtalsbärare i förhållande till TA och dess medlemsföretag för denna yrkesgrupp. Det ter sig svårt att här förmena ett yrkesförbund rätten till ett eget avtal enbart därför att det industriförbundsavtal som arbetsgivareförbundet övertagit omfattade även yrkesförbundets medlemmar.

Ett förbud mot stridsåtgärder till skydd för redan träffade kollektivavtal hindrar vidare inte ett förbund att tillgripa sådana åtgärder för ett eget avtal när det konkurrerande avtalet upphört att gälla. Följden blir att arbetsgivaren om han i denna situation sluter kollektivavatal med bara det ena förbundet samtidigt utestänger det andra från möjligheten att få ett eget avtal genom den då även för detta senare förbund inträdande fredsplikten. Denna konsekvens kommer enligt sakens natur att påverka arbetsgivarens val och rubba den likställighet som fackliga organisationer har och rimligen bör ha i fråga om rätten att i fri konkurrens strida om ett eget kollektivavtal när man inte är bunden av fredsplikt.

Nya situationer uppkommer tid efter annan och det är svårt att överblicka följderna av ifrågasatta begränsningar i rätten till stridsåtgärder i gränstvister. De invändningar som arbetsrättskommittén framförde mot då aktualiserade förslag till skydd för redan träffade kollektivavtal har snarare tilltagit än minskat i styrka. Alla av kommittén diskuterade möjligheter innefattar nya och främmande element i vårt förhandlings- och avtalssystem. För några gäller att de inte rimligen kan övervägas bara för att man skall kunna komma till rätta med stridsåtgärder i gränstvister. Tanken exempelvis på att sådana åtgärder skall fylla ett rimligt fackligt ändamål efter mönster av vad som gäller i Danmark och Västtyskland har uppenbarligen en vidare räckvidd. Och vad gäller förslaget om krav på viss representativitet för att få strida om ett eget kollektivavtal leder detta längre än vad som i alla enskilda fall ter sig rimligt och utgör det kanske allvarligaste ingreppet i vårt system genom att sätta ur spel den fria rätten att förhandla om kollektivavtal. Konflikten vid Teli ställer i fokus de principiella följderna av förslaget.

De diskuterade förbudsreglerna löser inte heller själva gränstvisterna. Det återstår därför att överväga om man lagstiftningsvägen skulle kunna medverka till rimliga materiella lösningar av gränstvister utan stridsåtgärder som inslag i dessa. Närmast till hands ligger då att tänka sig en ordning att mellan förbund tillhörande samma centralorganisation det inte skulle vara tillåtet att i gränstvister vidta stridsåtgärder mot arbetsgivaren. Kartläggningen visar att flertalet allvarliga gränstvister på senare tid utspelat sig inom och inte mellan centralorganisationerna.

Ett förbud av angiven innebörd överlämnar åt centralorganisationerna att på fredlig väg lösa interna gränstvister inom ramen för deras organisationsplaner och stadgar. För LOs vidkommande betyder ett sådant förbud ingen ändring av den ordning som där gäller och som ger landssekretariatet befogenhet att avgöra gränstvister med bindande verkan. Det

skulle däremot stärka LOs ställning i förhållande till förbund som har svårigheter att ställa sig stadgarna till efterrättelse. När det gäller TCO - och i princip också SACO/SR - skulle förbudet skapa behov inom centralorganisationen av en mera rationell behandling av gränstvister. Detta behöver inte leda till att TCO inför samma beslutsordning som LO. Skiljeklausuler i gränsöverenskommelser kan exempelvis utgöra alternativ till bindande beslut av centralorganisationerna. I det förslag till ny organisationsplan som skall behandlas av TCOs kongress 1989 får stridsåtgärder mot arbetsgivaren inte längre företas i gränstvister.

Även mot den nu skisserade lösningen kan emellertid riktas invändningar av både principiell och praktisk natur. Man överskrider den viktiga och tidigare av lagstiftaren inte ifrågasatta gr nslinjen för förbud mot stridsåtgärder till att avse förbud utanför kollektivavtalsförhållanden och redan detta är ett allvarligt steg. Lösningen kräver också att man klart definierar begreppet gränstvister så att invändning om fredsplikt inte kan göras utan att den är befogad. Avgränsningen torde kräva ytterligare analyser för att slå in på denna väg, analyser som ligger utom ramen för konfliktutredningens kartläggning.

Inför förekomsten av det här diskuterade förbudet kan vidare ett förbund som tänkt ansluta sig till eller återgå till en centralorganisation avstå från att fullfölja tanken, och ett förbund kan i en krissituation av samma anledning se sig nödsakad att lämna centralorganisationen. Centralorganisationerna står starkast när förbunden ansluter sig frivilligt och är beredda att samverka utan allt yttre tvång. Insikten om detta torde ha bidragit till att Kommunal till sist godtog en fredlig lösning inom LO av konflikten i Köping. Avgörande om denna väg bör beträdas bör vara inte endast vad som hänt utan framför allt hur centralorganisationerna bedömer möjligheten att framdeles ta hand om interna gränstvister utan att medlemsförbunden ser sig nödsakade att tillgripa stridsåtgärder mot arbetsgivaren.

Konfliktutredningen har till sist övervägt frågan om lämpligheten att i gränstvister återfalla på obligatorisk skiljedom. En sådan lösning skulle emellertid innebära tillkomsten av ett i vårt förhandlings- och avtalssystem helt främmande element som arbetsmarknadens parter konsekvent motsatt sig.

Obligatorisk skiljedom kan heller inte föreskrivas som generell lösning utan fordrar för att kunna användas att man i det enskilda fallet tar ställning till ändamålsenligheten. Det kan tilläggas att utvägen står öppen i sådana fall där regering och riksdag bedömer stridsåtgärder i en gränstvist som samhällsfarliga.

II Stridsåtgärder mot småföretag

12 Inledning

Företag utan andra anställda än familjemedlemmar och andra anhöriga eller med endast ett fåtal utomstående anställda bedriver ofta sin verksamhet utan att vara bundna av kollektivavtal. När ett arbetstagarförbund gör anspråk på kollektivavtal vid ett sådant företag och tillgriper stridsåtgärder i syfte att få ett avtal till stånd väcker åtgärderna inte sällan uppmärksamhet i massmedierna. Särskilt är detta fallet när företaget inte har några utomstående arbetstagare anställda eller när sådana anställda är oorganiserade och inte heller önskar organisera sig för att få stöd av en fackförening. I dessa fall ställs principiella frågor på sin spets. Det angripna företaget åberopar gärna rätten till egen integritet och bristande legimitet hos motståndaren för angreppet. Men också tredje man kommer i blickpunkten. Eftersom stridsåtgärder som riktas direkt mot företaget sällan får någon effekt - de som arbetar där är inte beredda att lägga ner arbetet - fordras sympatiåtgärder riktade mot andra företag där det finns organiserade arbetstagare som är beredda att genom blockadåtgärder stödja den i och för sig verkningslösa primäråtgärden. Stridsåtgärder mot småföretag betecknas därför i dagligt tal blockader och uttrycket används här som sammanfattande begrepp för de olika typer av stridsåtgärder som förekommer mot sådana företag då annat inte framgår av sammanhanget.

Blockader mot mindre företag har sedan lång tid tillbaka uppmärksammats även i lagstiftningssammanhang och av arbetsmarknadens parter. För att ge en allmän bakgrund till dagens problem följer här först en redogörelse för hur frågorna hanterats i olika lagstiftningsförsök och i huvudavtal mellan centralorganisationerna på arbetsmarknaden.

II

12

13 Historik

13.1 1900—1933

Redan före 1900-talets början fördes en debatt om åtgärder för att förhindra missbruk av ekonomiska stridsåtgärder på arbetsmarknaden, framför allt blockader och bojkotter. Arbetet med lagstiftning var särskilt intensivt under 1930-talet och avsåg i sitt inledningsskede skyddet för tredje mans rätt till neutralitet men fick senare en bredare inriktning genom att omfatta också stridsåtgärder direkt riktade mot part.

Frågan om skyddet för tredje man i arbetskonflikter behandlades av 1929 års riksdag efter motioner om lagstiftning i ämnet. Riksdagen avvisade förslagen men regeringen beslöt sig för en utredning som anförtroddes professor Ragnar Bergendal.

Bergendal lämnade betänkande i saken den 30 november 1933 (SOU 1933:36). Detta innehöll ett uttryckligen som preliminärt betecknat utkast till lag med vissa bestämmelser mot ekonomiska stridsåtgärder avsedda att tillförsäkra tredje man rätt till neutralitet. Betänkandet har i här aktuellt sammanhang sin största betydelse i de olika typer av blockader som redovisats där. De blockader som alltjämt förekommer och som angetts av Bergendal är följande.

Med *arbetsblockad* betecknades fall då arbetarna vidtar åtgärder för att förhindra en arbetsgivare att få arbetare för visst arbete. Den i dag gängse benämningen är nyanställningsblockad. *Tillförselblockad* betydde att ett företag undandras andra produktionsfaktorer än arbetskraften; det är här främst fråga om åtgärder för att stoppa tillförseln av förnödenheter till produktionen. *Avsättningsblockad* eller *bojkott* gick ut på att förhindra avsättningen av företagets produkter eller anlitandet av dess tjänster. Blockaden riktar sig till allmänheten som i massmedierna eller på annat sätt uppmanas att inte utnyttja företagets produkter eller tjänster. Med *transportblockad* menades en blockad som avser att förhindra utomstående att transportera varor till och från det blockerade företaget. Den kan ses som en särskild typ av tillförselblockad.

13.2 Trettonmannakommissionens förslag 1934

Efter beslut av regeringen att tillkalla en kommission för att ytterligare pröva innehållet i en lagstiftning om ekonomiska stridsåtgärder på arbetsmarknaden lämnade den tillsatta trettonmannakommissionen den 4 maj 1934 ett betänkande med förslag till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder (SOU 1934:16). Förslaget innehöll i de delar som alltjämt har intresse i detta sammanhang dels bestämmelser om förbud av stridsåtgärder mot part, dels bestämmelser om förbud av stridsåtgärder mot tredje man.

Mot part förbjöds dels massåtgärd eller hot om åtgärd för att avtvinga den angripne gods eller pengar till orättmätig vinning för sig själv eller annan, dels massåtgärd i tvist om arbetsförhållande mot den som utan biträde av annan än make, avkomlingar, adoptivbarn eller egna eller makes föräldrar eller syskon driver näring eller utför arbete för egen räkning. Mot neutral tredje man förbjöds olika slag av stridsåtgärder - framför allt stridsåtgärder i tvister om kollektivavtal - med undantag för sympatiåtgärder. Sådana åtgärder skulle få vidtas i syfte att genom utvidgning av en ursprunglig arbetstvist om upprättande av kollektivavtal bispringa part i denna, dock endast genom arbetsinställelse jämte arbetsblockad. Till arbetsinställelse räknades vägran att ta befattning med varor som är avsedda för eller härrör från en av part i den ursprungliga tvisten driven rörelse.

I sin allmänna motivering uppehöll sig kommissionen till en början vid partsbegreppet. Den framhöll att uppmärksamheten i den allmänna diskussionen alltmer börjat fästas vid faror som kunde vara förenade med stridsåtgärder mot part. Kommissionen erinrade här framför allt om det skydd som små företagare kunde behöva när de inte kunde erbjuda verksamt motstånd mot arbetsorganisationers anspråk och om behovet att förhindra stridsåtgärder för att tvinga till sig en prestation under sådana omständigheter att åtgärden framstår som förkastlig, s k utpressningsblockader.

Frågan om att bereda ett generellt skydd mot stridsåtgärder för små näringsidkare hade utvecklats närmare av ADs ordförande i hans remissutlåtande över Bergendals utkast. I detta hade särskilt berörts en i 1933 års norska lag upptagen bestämmelse att stridsåtgärd i anledning av intressetvist inte får riktas mot en arbetsgsivare som utom familjemedlemmar inte sysselsätter mer än tio arbetare. Ordföranden hade erinrat om att kollektivavtalet till sin idé avser att skapa reda och enhetlighet i arbetsförhållandena. Om inom ett fack vid sidan av kollektivavtalsbundna arbetsgsivare även utomstående arbetsgivare skulle förekomma i större utsträckning skulle konkurrensförhållandena kunna rubbas på ett olämpligt sätt. De utomstående skulle få möjlighet att betala lägre löner och därmed avyttra sina varor för ett lägre pris. Det saknades inte heller exempel på att de utomstående representerade en lägre grad av yrkesskicklighet, något som kunde medföra en tendens till allmän sänkning av standarden inom yrket. Med utgångspunkt från ståndpunkten att förhål-

landena på arbetsmarknaden skulle ordnas genom avtal utan ingripande från det allmännas sida kunde det därför inte vara ett samhällsintresse att alltför mycket beskära möjligheten att genom stridsåtgärder framtvinga kollektivavtal. Den norska regeln framstod ur denna synpunkt som godtycklig. I hantverksmässiga fall kunde ett företag med tio arbetare ofta betraktas som stort och konkurrenskraftigt. I själva verket skulle en sådan regel i hög grad försvåra möjligheten till ömsesidig organisation av ett dylikt fack. Arbetsdomstolens ordförande hade vidare anfört att man emellertid kunde dra fram fall där skydd kunde tänkas behövas mot angrepp för genomförande av avtal. Någon ville tillfälligtvis antingen ensam eller också med lejd arbetskraft i egen regi utföra ett arbete som inte faller inom hans yrkesmässiga verksamhet, såsom uppförande av ett eget hem eller utförande av reparationsarbeten i en honom tillhörig fastighet. Förutsättning för ett sådant skydd måste dock alltid vara att det rör sig om någorlunda små förhållanden. Ett annat fall där man kunde tänka sig skydd erbjöd en näringsidkare som inte använder utomstående lejd arbetskraft utan endast arbetar själv med hjälp av familjemedlemmar eller andra honom mycket närstående personer. Familjen kunde göra anspråk på att utan inblandning få bilda en produktionsenhet.

Under hänvisning till vad arbetsdomstolens ordförande anfört ansåg sig kommissionen inte böra ta upp frågan om skydd för näringsidkare som sysselsätter ett fåtal anställda. Däremot ansåg kommissionen det vara en samhällsangelägenhet av stor vikt att lagstiftningen skapade garantier för att sådana företagare som inte använder sig av anställd arbetskraft fick ostörda av stridsåtgärder från dem ovidkommande organisationer utöva sin näring eller hantering på arbetslivets område. Enligt kommissionens mening borde det inte tillåtas att mot dylika företagare rikta anspråk på anslutning till kollektivavtal som betingats av förhållanden som inte ägde motsvarighet inom en av familjemedlemmar bestående produktionsenhet. Den gemensamhet i intressen för rörelsens bestånd och utveckling som finns mellan de i företaget verksamma familjemedlemmarna kunde föranleda dessa att nöja sig med helt andra betingelser för arbetets utförande än som var godtagbara för arbetare i allmänhet inom yrket. Med bestämmelsen om skydd för den som för egen räkning utförde arbete utan hjälp av annan än angivna anförvanter avsågs inte blott hantverkare och andra självständiga företagare utan också den som för egen räkning utför ett arbete som faller utanför hans yrke, exempelvis en fabriksarbetare som på lediga stunder uppför ett eget hem.

När det gällde stridsåtgärder med karaktär av utpressning konstaterade kommissionen att sådana förekom i inte alltför obetydlig omfattning. Fall hade inträffat då sammanslutningar eller grupper av personer genom blockad, bojkott eller arbetsinställelse eller genom hot om sådana åtgärder tilltvingat sig ekonomiska förmåner som saknat varje såväl juridiskt som moraliskt berättigande. Dylika händelser var i hög grad kränkande för rättsmedvetandet och att de inte borde tolereras av rättsordningen syntes det inte kunna råda någon meningsskiljaktighet om. Som förutsättning för det aktuella stadgandets tillämpning skulle emellertid

gälla att förmögenhetsresultatet (gods eller penningar) varit orättmätigt. Även om någon verklig rättsgrund inte förelåg för det framställda anspråket skulle därför inte straff inträda i annat fall än att det framtvingade förmögenhetsresultatet stod i uppenbart missförhållande till vad angriparen skäligen kunnat fordra. Det förutsattes med andra ord inte blott att anspråket objektivt var obefogat utan också att det subjektivt sett framstod som otillbörligt.

Stadgandet skulle inte tillämpas för det fall att vid uppgörelse om kollektivavtal en fackförening genom arbetsinställelse i förening med arbetsblockad genomdrev en reglering av framtida löner även om dessa i viss mån översteg vad som med hänsyn till den allmänna lönenivån på orten var att anse som skäligt. Annorlunda kunde förhållandet bli om föreningen i detta sammanhang passade på att tillskansa sig ekonomiska förmåner som inte avsåg att reglera arbetsvillkoren för framtiden, exempelvis om man tilltvingade sig en särskild gottgörelse för förfluten tid vartill inte fanns någon rättsgrund. Det skulle sålunda inte vara tillåtet för en förening att som villkor för strejkens nedläggande kräva att arbetsgivaren betalade föreningens strejkkostnader eller återbetala ett skadeståndsbelopp som han uppburit av föreningen enligt en dom eller en tidigare överenskommelse. Indrivningsblockader skulle däremot inte omfattas av stadgandet om de riktade sig mot gäldenären själv eller en ny ägare som var att anse som bulvan för gäldenären eller på annat sätt uppsåtligen sökt göra det möjligt för denne att undandra sig gälden.

13.3 Propositionen 1935:31 med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder

I propositionen 31 till 1935 års riksdag lade regeringen fram ett förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder. Förslaget hade utformats på grund av Bergendals och trettonmannakommissionens betänkanden. Ändringar hade gjorts på vissa punkter i anslutning till remissbehandlingen.

När det gällde stridsåtgärder mot part (stridsåtgärder med omedelbart syfte) förbjöds kollektiv stridsåtgärd i anledning av tvist om arbetsförhållandet mot den som utan biträde av annan än make, avkomlingar, adoptivbarn eller egna eller makes föräldrar eller syskon driver näring eller uför arbete för egen räkning. Vidare skulle stridsåtgärd inte få vidtas om man därmed åsyftar att förskaffa någon betalning för arbete som inte utförts av honom eller att förmå någon att avstå från honom tillkommande arbetslön eller eljest att bereda sig eller annan obehörig vinning.

I fråga om stridsåtgärder mot tredje man skulle utan hinder av stadgat förbud mot sådana (stridsåtgärder med medelbart syfte) stridsåtgärd få vidtas om därmed åsyftades att genom utvidgning av ursprunglig arbetstvist om upprättande av kollektivavtal bispringa part i denna (sympatiåtgärd). Sådan åtgärd fick inte omfatta annat än arbetsinställelse jämte arbetsblockad och vägran att ta befattning med varor som var avsedda

för eller härrörde från den av part i den ursprungliga konflikten drivna rörelsen.

Departementschefen uppehöll sig vad angick förslaget om förbud mot stridsåtgärder mot familjeföretag till en början vid remissyttrandena och refererade särskilt vad som anförts av socialstyrelsen, LO och SAF.

Socialstyrelsen hade framhållit att samtidigt som man måste medge att kollektivavtalet på en hel del arbetsområden lett till ordning och enhetlighet i arbetsförhållandena det likväl inte kunde förnekas att möjligheten till övergång från arbetstagar- till företagarställning ganska avsevärt hämmades genom en kollektivavtalsreglering. Inom många yrkesområden hade företagsverksamhet normalt växt fram genom en sådan övergång.

Styrelsen fortsatte: Antalet småföretag i landet var betydande. Erfarenheten visade att de i mindre mån än stora företag var känsliga för växlingar i konjunkturerna och såtillvida representerade en stabiliserande faktor på arbetsmarknaden. Det var därför i och för sig ett allmänt intresse att småföretagen bereddes erforderligt skydd för fri och obehindrad verksamhet. Med hänsyn till det personliga moment som gjorde sig gällande i arbetsförhållanden vid åtskilliga småföretag kunde vidare massåtgärd mot företaget framstå som en ur de anställdas synpunkt föga påkallad åtgärd, tillkommen för att främja tämligen ovidkommande organisatoriska och lönepolitiska syften men likväl ägnad att tillfoga företaget betydande skada. Då det viktigaste vapnet var bojkott och varublockad kunde möjligen övervägas att begränsa förbudet att avse dessa stridsåtgärder och i så fall skulle betänkligheter knappast möta att utsträcka skyddet till småföretag med ett visst antal lejda arbetare. Emellertid uppstod svårigheter också med en sådan anordning. De olika formerna av massåtgärder exempelvis skulle i så fall behöva preciseras närmare till sin innebörd. Det sätt varpå denna fråga blivit löst enligt kommissionens förslag var inte tillfredsställande men styrelsen var för närvarande inte i tillfälle att ge anvisning på någon ändamålsenligare lösning.

LO hade betonat att då från arbetarsidan småföretag utsatts för blockad detta skett i syfte att få till stånd de anställdas organisering och en kollektivavtalsenlig reglering av arbetsvillkoren. Fackföreningens huvuduppgift att inordna yrkesutövare under kollektivavtalets normer var efter decenniers strävan på god väg att förverkligas. Det var ur social synpunkt viktigt att detta mångåriga saneringsarbete inte raserades. Den kollektivavtalsenliga regleringen av arbetsmarknaden utgjorde inte bara den säkraste garantin för arbetsfred, den medverkade dessutom till att en hög produktionsstandard upprätthölls, den medförde en enhetlig prissättning och utgjorde därmed det säkraste korrektivet mot illojal konkurrens.

LO fortsatte: Från angivna synpunkter var fackföreningsrörelsens kamp för kollektivavtalets utbredning även till småföretagen av omedelbar betydelse också för de större avtalsbundna arbetsgivarna. Ur denna principiella synpunkt på problemet småföretag-kollektivavtal fanns ingen anledning att göra någon skillnad mellan familjeföretag och små-

företag med lejd arbetskraft. Emellertid ville LO inte bestrida att ur andra synpunkter skäl kunde anföras för en undantagsreglering för familjeföretagen. Svårigheten att beträffande sådana företag - i motsats till småföretag med lejd arbetskraft - kontrollera kollektivavtalens efterlevnad var också ägnad att minska de betänkligheter mot en undantagsreglering som mötte ur den anförda principiella synpunkten. Om emellertid familjen kunde göra berättigade anspråk på att utan inblandning få bilda en produktionsenhet så gällde detta inte om de släktföretag som kommissionen ville skydda. Det för familjen utmärkande var utom blodsbandet det gemensamma hemmet. En rationell avgränsning av familjeföretagen måste bestämmas efter en sådan norm. LO ansåg sålunda att skyddet för familjeföretag borde begränsas till den som utan biträde av andra än hemmavarande familjemedlemmar drev näring eller utförde arbete för egen räkning. Kretsen av familjemedlemmar borde i detta fall begränsas till make, barn och föräldrar. Att indrivningsblockad mot familjeföretag för att få ut lejd arbetares oguldna arbetslön borde vara tillåten kunde inte vara föremål för meningsskiljaktighet. Företagets karaktär borde i detta fall tydligen bestämmas efter förhållandena vid tiden för lönefordringens uppkomst.

SAF hade framhållit önskvärdheten av att sådana företagare som sysselsatte endast eller övervägande oorganiserade och med sina arbetsvillkor nöjda arbetare bereddes skydd mot massåtgärder som organisationerna vidtog för att förmå arbetsgivaren att sluta kollektivavtal på de av organisationerna önskade villkoren eller annars tillämpa vissa för vederbörande fack mera allmänt gällande arbetsvillkor. Då kommissionsförslaget lämnade rum för viss tvekan på denna punkt syntes det i alla fall behövligt med ett klart uttalande i saken. Missbruket av ekonomiska stridsåtgärder var mest framträdande i de fall arbetstagarorganisationerna satte i gång blockad mot småföretagare som själva deltog i arbetet jämsides med sina arbetare för att tvinga företagarna att avstå från arbetet till förmån för organisationens medlemmar. Kommissionens förslag förhindrade emellertid inte i nödig omfattning dessa otillbörliga angrepp på den enskildes näringsfrihet. SAF ansåg sig därför böra föreslå ett tillägg till förslaget av innehåll att massåtgärd inte fick vidtas mot den som utförde arbete för egen räkning i syfte att förmå denne att till förmån för annan avstå från arbetet.

Departementschefen ansåg sig kunna godta kommissionens förslag med bara en redaktionell jämkning avsedd att förebygga den tolkningen att stridsåtgärd skulle vara förbjuden i sådana fall som berörts av LO, nämligen då stridsåtgärd vidtogs för att få ut ogulden arbetslön från den tid då lejd arbetskraft ännu användes vid företaget. Uppenbart var att bestämmelsen inte omfattade det fall då flera personer utan att stå i den släktskap med varandra som den angivna drev rörelsen gemensamt vare sig i bolagsform eller på annat sätt.

När det gällde stridsåtgärder som kunde betecknas som företagna i utpressningssyfte delade departementschefen i huvudsak kommissionens mening. Det var dock önskvärt att i lagtexten omnämna ett par

typiska exempel på de stridsåtgärder som åsyftades. Departementsförslaget tog för den skull upp två sådana exempel. Vidare hade departementschefen inte funnit tillräckliga skäl anförda för kommissionens ståndpunkt att begränsa förbudet till kollektiva stridsåtgsärder i utpressningssyfte.

13.4 Riksdagsbehandlingen av propositionen 1935:31

Propositionen föll i riksdagen genom att kamrarna fattade olika beslut. Första kammaren biföll, den andra avslog.

13.5 Huvudavtalet 1938 mellan SAF och LO

Arbetet med det som ett par år senare skulle resultera i ett mellan SAF och LO undertecknat huvudavtal inleddes i maj 1936. En särskild förhandlingskommitté - arbetsmarknadskommittén - bildades, då vanliga avtalsförhandlingar inte ansågs lämpade för diskussion om arbetsmarknadsfrågor av allmän natur. Överläggningarna i arbetsmarknadskommittén skedde under ett starkt tryck. Både SAF och LO var angelägna om att undvika lagstiftning och var medvetna om att detta förutsatte att de kom fram till från samhällssynpunkt godtagbara lösningar.

Arbetsmarknadskommitténs arbete resulterade i huvudavtalet mellan SAF och LO - Saltsjöbadsavtalet - som undertecknades den 20 december 1938.

Bestämmelser om begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna intogs i Kap IV. Där stadgades i 5 paragrafen att stridsåtgärd inte får vidtas i anledning av tvist om arbetsförhållandet mot någon som utan biträde av annan än make, barn och föräldrar driver näring eller utför arbete för egen räkning. Stridsåtgärd får inte heller vidtas mot den som utför arbete i eget företag om syftet är att förmå denne att till förmån för annan avstå från arbetet. I en protokollsanteckning till denna paragraf föreskrevs att vid tillämpning av andra punkten på delägare i enkelt bolag och handelsbolag skulle avgörande avseende fästas vid bolagsförhållandets verkliga beskaffenhet. Anlitande av bolagsformen skulle sålunda inte i och för sig vara tillfyllest för bestämmelsens tillämpning på varje delägare; kunde det antas att bolagsformen tillskapats i huvudsak endast för att formellt undgå ett anställningsförhållande samt någon eller några av bolagsmännen i verkligheten måste betraktas som anställda skulle skydd enligt bestämmelsen inte kunna påkallas för dessa. Vidare stadgades i 6 paragrafen att stridsåtgärd inte får vidtas om man därmed åsyftar att sig själv eller annan till orättmätig vinning förmå någon att utbetala eller avstå från arbetslön eller vidta liknande åtgärd. Detta skulle dock inte utgöra hinder för vidtagande av stridsåtgärd i syfte att indriva betalning av någon som efter gäldens uppkomst övertagit egendom eller rörelse vartill gälden hänför sig om han vid övertagandet haft eller på grund av omständigheterna bort ha kunskap om dess förhandenvaro. När det gällde sym-

patiåtgärder föreskrevs i 10 paragrafen att utan hinder av avtalat skydd för tredje man stridsåtgärd skulle få vidtas om syftet är att genom utvidgning av ursprunglig tvist om upprättande av kollektivavtal bispringa part i denna. Sådan åtgärd fick ej omfatta annat än arbetsinställelse jämte arbetsblockad och vägran att ta befattning med varor som är avsedda för eller härrör från den av part i den ursprungliga konflikten drivna rörelsen.

Enligt en bestämmelse i huvudavtalets Kap I om en av SAF och LO gemensamt tillsatt nämnd - arbetsmarknadsnämnden - för att handlägga frågor av allmän eller större betydelse för arbetsmarknaden skulle nämnden under ledning av opartisk ordförande som skiljenämnd avgöra tvister om giltigheten eller rätta innebörden av bestämmelserna i Kap IV.

I sin allmänna motivering till huvudavtalet anförde arbetsmarknadskommittén bland annat följande.

I den verksamhet som de fackliga organisationerna under det gångna utvecklingsskedet bedrivit för att hävda sina intressen har understundom använts vissa stridsmetoder vilka inte kan anses ha något berättigande i fackliga organisationsbildningar av sådan mognad och styrka som utmärker de svenska organisationerna. För att utmönstra dylika stridsmetoder föreslår kommittén vissa bestämmelser (Kap IV) med förbud mot sådana stridsåtgärder gentemot neutral tredje man som inte har karaktären av rena sympatiåtgärder i samband med kollektiva avtalsrörelser. Vidare förbjuds vissa mindre tilltalande stridsåtgärder gentemot part, såsom angrepp mot familjeföretag, angrepp på enskild arbetsgivare för att förmå honom att avstå från att delta i arbete i eget företag samt stridsåtgärder syftande till orättmätig vinning. Hithörande bestämmelser är väsentligen utarbetade i anslutning till motsvarande bestämmelser i tidigare lagförslag om lagstiftning om ekonomiska stridsåtgärder.

I de delar som redovisats här innebar huvudavtalet i stort sett att SAF och LO godtog bestämmelserna i den av riksdagen 1935 avvisade propositionen. I två hänseenden intog parterna andra, tidigare angivna ståndpunkter som båda gällde förbud av stridsåtgärder mot småföretag. LO fick gehör för sin önskan att i fråga om familjeföretag begränsa familjekretsen till att avse make, barn och föräldrar, medan SAF lyckades genomdriva förbud av stridsåtgärder även mot den som utför arbete i eget företag i syfte att få denne att avstå från arbetet till förmån för annan.

I huvudavtalet har SAF och LO åtagit sig att verka för att avtalet genom fri överenskommelse och i sin helhet blir antaget som kollektivavtal mellan deras förbund i anslutning till att dessa träffar kollektiva löneavtal. Mellan förbund på vardera sidan som antagit huvudavtalet gäller detta tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Huvudavtalet löper efter uppsägning dock inte ut förrän löneavtalet upphör att gälla. Också mellan SAF och LO gäller huvudavtalet tillsvidare. Detta betyder att de båda centralorganisationerna är bundna av huvudavtalet även när avtalslöst tillstånd råder mellan deras förbund såvida huvudavtalet inte sagts upp av någon av dem. I Kap IV är särskilt föreskrivet att detta skall äga tillämpning mellan parterna i huvudavtalet även på strids-

åtgärder mot någon som inte är medlem av organisation för vilket avtalet är gällande. SAF och LO är därför i förhållande till varandra förpliktade att verka för att ett av dem tillhörigt förbund som antagit huvudavtalet eller dess medlemmar avbryter stridsåtgärder mot en av huvudavtalet obunden motpart om dessa strider mot någon bestämmelse i Kap IV.

Huvudavtalet har efter sin tillkomst reviderats vid olika tillfällen. Här aktuella bestämmelser har inte omfattats av revideringarna. Avtalet är uppsagt av LO men tillämpas tills vidare i fråga om begränsningen av de ekonomiska stridsåtgärderna enligt en överenskommelse av parterna.

Tre LO-förbund - Byggnads, Målareförbundet och Transport - har inte antagit huvudavtalet. Härtill finns anledning att återkomma i det följande.

Genom tillkomsten av huvudavtalet - framför allt av dess Kap IV om begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna - upphörde försöken om lagstiftning på området. Sedan dess har grundsatsen om arbetsmarknadsparternas frihet, självbestämmanderätt och ansvar för stridsåtgärdernas användning inte på allvar ifrågasatts av de politiskt beslutande organen.

13.6 1939 - 1975

Efter 1938 och fram till 1970 förekom i riksdagen få debatter med anknytning till stridsåtgärder. Under perioden togs frågan om blockader upp endast vid 1942 års riksdag i form av interpellationer som båda hänförde sig till den offentliga sektorn. Den första (nr 37 AK) gällde en påstådd hemlig anställningsblockad på sjukvårdens område. Den andra (nr 50 AK) avsåg en blockad från byggnadsfackets sida mot återuppbyggnad av vissa jordbruksfastigheter under domänstyrelsens förvaltning. Ingen av interpellanterna ifrågasatte blockadvapnet utan det var speciella omständigheter som föranlett interpellationerna. De besvarades i riksdagen och ledde därefter inte till någon vidare åtgärd. Från lagstiftningen på den offentliga sektorn som inleddes 1966 bortses här eftersom denna inte haft beröring med problem som gäller blockader mot småföretag i det privata näringslivet.

13.7 1976 års lagstiftning

I december 1974 lämnade den 1971 för en allmän översyn av arbetsrättslagstiftningen tillkallade arbetsrättskommittén sitt betänkande om demokrati på arbetsplatsen med förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal (SOU 1975:1). Lagförslagen behandlades i propositionen 1975/76:105 som ledde till ny lagstiftning på det arbetsrättsliga området, främst MBL och LOA. När det gällde blockader begränsade sig arbetsrättskommittén till att kortfattat behandla blockader mot enskilda företagare utan anställda. Frågan berördes endast med utgångspunkt från transportbranschen efter en skrivelse från Åkeriföreta-

gens Centralförbund som tillställts kommittén via inrikesdepartementet.

Förbundet hade i skrivelsen gjort gällande att blockader mot enskilda åkeriföretagare som driver rörelse utan anställda medför menliga och omotiverade följder för de angripna. Kommittén inhämtade yttranden i saken från Transport och BA. Transport framhöll att tillfälliga anställningar såsom vikariat under sjukdom är vanliga i branschen och att det enligt förbundet var nödvändigt att kunna få träffa kollektivavtal med sådana företag för att tillgodose tillfälligt anställda medlemmars behov av kollektivavtalsreglerade sociala förmåner och försäkringsskydd. BA hänvisade till att frågan inom förbundets ram lösts i samråd med riksorganisationerna för taxi- och åkeribranscherna genom en speciell form av anslutning av småföretag till förbundet, sk indirekt anslutning via ekonomiska föreningar. Kommittén fann att vad som framkommit i branschen inte utgjorde skäl att föreslå lagstiftning som centralförbundet begärt, och MBL kom inte heller att innehålla något förbud för stridsåtgärder mot företag utan anställda. Framhållas må att arbetsrättskommittén i samband med en ingående behandling av frågan om de av AD tillämpade principerna för tolkning av kollektivavtal erinrade om att domstolen ytterst har att liksom andra domstolar falla tillbaka på allmänna avtalsrättsliga regler, såsom ogiltighetsreglerna i 3 kapitlet allmänna avtalslagen.

13.8 1977 - 1986

Sommaren 1976 hade nya arbetsrättskommittén tillkallats med uppgift att i första hand följa introduktionen och genomförandet av de nyligen beslutade lagarna MBL och LOA. Kommittén lämnade ett delbetänkande (Ds A 1977:4) i oktober 1977 och sitt slutbetänkande MBL i utveckling (SOU 1982:60) i december 1982. Blockadfrågor behandlades inte av kommittén.

Under 1978/79 års riksdag föreslogs i en motion (nr 1537) förbud mot blockader av enmansföretag utan anställda eller med bara oorganiserade anställda. Arbetsmarknadsutskottet avstyrkte (AU 79/80:6) och riksdagen följde utskottet.

Under riksdagarna 1981/82, 1982/83, 1983/84 och 1984/85 lämnades varje år tre till fyra motioner med krav på förbud av blockader riktade mot familjeföretag eller enmansföretag utan andra anställda än oorganiserade. I en årligen återkommande motion föreslogs också begränsning av blockadrätten därutöver. Kraven och de härför anförda motiven har i stort sett varit lika år från år. I motionen 1984/85:330 föreslogs exempelvis att enmans- och familjeföretag som inte har anställd personal bör undantas från sådana stridsåtgärder som idag kan förekomma mot inte avtalsbundna företag. Dessutom krävdes att riksdagen hos regeringen borde begära förslag om sådan ändring i MBL att blockad mot sådana företag förklarades som en omotiverad stridsåtgärd och därmed förbjudas. Även arbetsmarknadsutskottets motiveringar för avstyrkande har i stort sett varit av samma innehåll år från år. I utskottets betänkande AU

85/86:1 framhålls att det varit en gängse princip att statsmakterna inte bör ingripa med lagstiftning mot arbetsmarknadsparternas rätt att använda ekonomiska stridsåtgärder för att tillvarata sina intressen.

Den 6 april 1982 slöts mellan SFO, å ena sidan, samt LO och PTK, å den andra sidan, ett huvudavtal att gälla med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Huvudavtalet som i huvudsak omfattar statliga och kommunala företag som driver verksamhet i privaträttsliga former innehåller i stort sett likalydande bestämmelser med Saltsjöbadsavtalet mellan SAF och LO i de hänseenden som det här är fråga om.

14 Användningen av stridsåtgärder mot småföretag

14.1 Inledning

Det har inte varit möjligt att ta fram material som ger en säker uppfattning om antalet blockader under senare tid mot olika typer av mindre företag. Inte heller föreligger tillförlitliga uppgifter i fråga om blockader som kunnat registreras vare sig om innebörden av de mot företagen resta avtalsvillkoren eller om effekten av blockadåtgärderna. Värdet av sådana fullständiga uppgifter förringas emellertid i viss mån av att avtalsuppgörelser ofta kommer till stånd inför hot om stridsåtgärder utan att varsel behövs och att sådana fall av naturliga skäl inte finns redovisade särskilt hos de fackliga organisationerna.

Det material som presenteras i det följande består av dels statistiska uppgifter 1987 från AKU om antalet yrkesverksamma i landet, dels en bedömning i anställningsskyddskommitténs utredningsrapport 1980 (Ds A 1980:2) av antalet företag som bedriver verksamhet utan kollektivavtal, dels av uppgifter om blockader mot småföretag inhämtade från förlikningsmannaexpeditionen och de tre fackförbund på LO-sidan som inte antagit huvudavtalet och därför är obundna av där stadgade förbud av stridsåtgärder mot småföretag. Materialets ojämna natur gör visserligen bilden splittrad men det bör likväl vara ägnat att ge en värdefull information för förståelsen av här aktuella problem. När det gäller innehållet i de mot företagen resta avtalskraven ligger tyngdpunkten på redovisningen av detta i de redogörelser som följer senare av berörda förbunds avtalsbevakning.

14.2 Småföretagsverksamhetens omfattning

Enligt AKU var antalet yrkesverksamma personer i landet i åldrarna 16-64 år drygt 4,3 miljoner 1987. Av dem var 1,6 miljoner anställda i offentlig och 2,3 miljoner i privat tjänst. Återstoden utgjordes av 375.000 egna företagare jämte inemot 20.000 familjemedlemmar. Talen stämmer i stort sett överens med dem som anställningsskyddskommittén redovisade för 1977 i sin utredningsrapport Ds A 1980:2. Där bedömdes drygt en halv miljon människor inneha anställningar utan att deras anställningar var reglerade av kollektivavtal. Detta innebar enligt anställningsskyddskom-

mitténs egna beräkningar att av totalt 190.000 arbetsställen som kommitténs undersökning omfattade 30 procent med anställda arbetare och 50 procent med anställda tjänstemän bedrev verksamhet utan kollektivavtal. Med arbetsställe avsågs varje av ett företag fast utnyttjad lokal eller fastighet där man till övervägande del bedrev en näringsgrensverksamhet enligt SNI. Arbetsställena indelades i fyra grupper med hänsyn till antalet anställda; 1-9, 10-49, 50-99 samt 100 och fler. Arbetsställen utan anställda omfattades sålunda inte av anställningsskyddskommitténs egen undersökning.

14.3 Antalet blockader under senare tid inom Byggnads, Målareförbundets och Transports områden

Konfliktutredningen har inhämtat uppgifter från tre LOförbund - Byggnads, Målareförbundet och Transport - om antalet blockader mot småföretag under senare tid. Redovisningen avser för alla tre förbunden dels 1975, dels åren 1980 - 1986 men varierar till sitt innehåll beroende på olikheter i det statistiska underlaget. De utförligaste uppgifterna kommer från Byggnads.

Enligt uppgifterna från *Byggnads* utfärdade förbundet 1975 varsel om blockad mot 65 företag. Av dessa varsel fullföljdes 23 genom stridsåtgärder. 14 av de blockerade företagen saknade anställda som var medlemmar i förbundet, medan 9 hade mellan 1-4 sådana medlemmar anställda.

För åren 1980 - 1986 redovisar Byggnads dessa tal

År	Totalt antal varslade företag	Fullföljda varsel mot företag		
		utan medlemmar	med medlemmar	summa
1980	37	10	1	11
1981	32	9	3	12
1982	30	5	14	19
1983	14	5	1	6
1984	17	4	3	7
1985	19			
1986	16			

I företag där det fanns anställda medlemmar i Byggnads varierade antalet under den angivna perioden mellan 1-6 bortsett från 1982 då flera företag hade mer än 10 och två 20 anställda medlemmar. När det gäller företag utan anställda medlemmar saknas uppgifter om företaget inte haft någon anställd eller om där anställda varit oorganiserade eller tillhört något annat förbund. Inte heller finns uppgifter om i vilken utsträckning varsel om stridsåtgärder eller verkställda sådana åtgärder resulterat i kollektivavtal.

Målareförbundet uppger antalet genomförda blockader mot företag utan anställda till 18 år 1975. Motsvarande tal var

1980	6	1984	17
1981	34	1985	21
1982	21	1986	36
1983	13		

Uppgifter saknas som ger besked om i vilken utsträckning blockaderna lett till avtal.

Transport har inte varit i stånd att redovisa fullständiga uppgifter om blockader mot familjeföretag och företag med endast oorganiserad arbetskraft. Tillgängliga uppgifter som sålunda är bristfälliga visar följande antal.

1975	3	1983	14
1980	66	1984	2
1981	25	1985	1
1982	11		

Det stora antalet blockader 1980 hade sin grund i att förbundet detta år drev en intensiv avtalskampanj.

14.4 Exempel på blockader mot småföretag under senare tid

Konfliktutredningen har vidare inhämtat material om blockader mot mindre företag från förlikningsmannaexpeditionen. Materialet ger inget besked om antalet mot mindre företag varslade stridsåtgärder. Det består av medlingsrapporter under åren 1976 - 1986 vilket innebär att materialet är begränsat till fall som lett till medverkan av statens förlikningsman. Det är alltså fråga om exempel som belyser olika med här aktuella intressetvister förenade problem när motsättningarna varit stora. Här följer i kronologisk ordning de fall som bedömts vara av intresse i sammanhanget.

Transport/Fangio distributions AB, Göteborg

Transport varslade hösten 1976 om blockad mot bolaget för att detta vägrat underteckna hängavtal till åkeriavtalet mellan BA och Transport. Bolaget ville inte träffa kollektivavtal därför att ingen av de omkring 20 anställda var medlem i Transport, att dessa vägrat att ansluta sig till förbundet och att bolaget inte drev någon åkeri- och transportrörelse. Bolaget uppgav vidare. Företaget distribuerade brev och affärshandling-

ar. Det var inte fråga om transport av gods. Trafikkort behövdes inte för de anställda som använde bilarna för att förflytta sig själva. De anställda var unga pojkar och flickor i 20-årsåldern och det var inte rimligt att de skulle ha samma lön som långtradarschaufförer. I december 1977 återkallade Transport ärendet sedan bolagets verksamhet upphört.

Transport/Bo Lennart Johansson, Skövde

Transport varslade i slutet av 1977 om arbetsnedläggelse och blockad vid Johanssons företag för att denne inte velat träffa kollektivavtal. Johansson hade två bussar med vilka han utförde skolskjutsar och beställningstrafik. Transport uppgav för förlikningsmannen att Johansson hade en anställd som var medlem av förbundet. Johansson svarade att denne slutat sin anställning och att han själv och hans fru i fortsättningen själva skulle köra bussarna. I början av 1978 meddelade Transport att uppgörelse om kollektivavtal träffats. Stridsåtgärderna som trätt i kraft återkallades.

Byggnads/Strömberg & Andersson Rörledningsfirma AB, Hälsingborg

Bolagets verksamhet drevs 1978 av tre personer som alla var arbetande delägare i företaget. Byggnads begärde kollektivavtal som skulle reglera arbetsvillkoren för två av dessa. Den tredje undantogs som företagets chef. Förbundet varslade om arbetsnedläggelse. Efter genomgång av arbetsuppgifter och övriga sakförhållanden godtog bolaget på förlikningsmannens förslag Byggnads krav.

Metall/Folke Petterssons Bilaffär i Skellefteå AB, KÅGE

Bolaget bedrev 1979 bilförsäljning och bilverkstadsrörelse som familjeföretag. Utöver familjemedlemmar fanns två utomstående anställda. En tillhörde Metall. Den andre var oorganiserad. Metall varslade om arbetsnedläggelse som gick i verkställighet. Den oorganiserade friställdes på grund av arbetsbrist. Sedan Transport varslat om sympatiåtgärd - i form av blockad av transporter till och från företaget - ägde ett sammanträde rum inför förlikningsmannen i september utan att någon överenskommelse kunde träffas. I december 1979 meddelade Metall att stridsåtgärden hävts då bolaget anslutit sig till MAF.

Byggnads/Syd-Bygg, Endre Valkusz, Landskrona

Valkusz bedrev hösten 1979 under firma Syd-Bygg ett villabygge på totalentreprenad i Skåne. Byggnads varslade i oktober om blockad mot företaget därför att Valkusz vägrat teckna kollektivavtal med förbundet. Vid förlikningsförhandlingarna uppgav Valkusz att han inte hade några anställda men för mureriarbetena som underentreprenör anlitat en landsman som var egen företagare. Byggnads framhöll att denne måste betraktas som anställd och att man vid en MBL-förhandling inte skulle godtagit

honom som underentreprenör. Efter en kortare tids anstånd med blockadens verkställighet undertecknade Valkusz för villabygget sedvanligt hängavtal till riksavtalet för byggnadsindustrin.

Byggnads/Renoveringshuset AB, Malmö

Bolaget bedrev 1979 rörelse som bestod i att man som projektör och totalentreprenör åtog sig arbeten för fasadrenovering, tilläggsisolering m m. För marknadsföring och administrativa uppgifter hade bolaget ett antal tjänstemän anställda. Verksamheten i övrigt bestod i förmedling av materialköp och anlitande av särskilda underentreprenörer för arbetenas utförande. För ett fasadrenoveringsarbete som bolaget åtagit sig att svara för i Hälsingborg begärde Byggnads lokala avdelning kollektivavtal. Detta vägrade bolaget och uppgav som skäl att företaget - som var anslutet till Allmänna gruppen för sina tjänstemän - inte själv sysslade med byggnadsarbete. Byggnads varslade i oktober om blockad och sammanträde inför förlikningsmannen ägde rum i november. Då diskuterade parterna ingående företagets organisatoriska uppbyggnad och dess relationer till anlitade underentreprenörer. Förlikningsmannen föreslog att företaget skulle åta sig att följa en som bilaga till byggnadsavtalet hörande branschöverenskommelse om tillämpningen av § 38 MBL varigenom förtaget skulle garantera att anlitade underentreprenörer var bundna av byggnadsavtalet. Företaget godtog förslaget medan Byggnads hävdade att det måste föreligga ett kollektivavtal mellan parterna för att branschöverenskommelsen skulle få tillämpning. Företaget godtog efter ajournering Byggnads krav och tecknade sedvanligt hängavtal till riksavtalet för byggnadsindustrin.

Hotell- och restauranganställdas förbund/AB 7:ans gatukök, Göteborg

Förbundet varslade i mars 1980 om stridsåtgärder mot företaget för att innehavaren vägrat underteckna för branschen gällande kollektivavtal. Inför förlikningsmannen framhöll företaget att samtliga i bolaget verksamma personer - cirka 15 - drev rörelsen gemensamt och måste anses som ägare. Ingen var ansluten till förbundet och alla var överens om att inte underteckna något kollektivavtal. Om riksavtalets bestämmelser skulle tillämpas skulle gatuköket inte kunna drivas längre än någon vecka och bolaget tvingas lägga ner rörelsen. Förbundet som vidhöll sitt krav begärde ajournering för att kunna ta kontakt med de arbetande för att undersöka förhållandena. I december meddelade förbundet förlikningsmannen att samtliga i företaget arbetande betraktade sig som delägare i företaget och att parterna blivit överens om att kollektivavtal skulle träffas om någon person kom att anställas där.

Hotell- och restauranganställdas förbund/Kullakrogen, Hälsingborg

Förbundet varslade i september 1980 om stridsåtgärder mot företaget för att innehavaren vägrat underteckna för branschen gällande kollektivav-

tal. Det framhölls vid sammanträde inför förlikningsman att Kullakrogen var ett familjeföretag med tre utomstående deltidsanställda och att ingen av dem var fackansluten. Företaget betalade avtalsenliga löner och försäkringspremier till AMF. Alla var nöjda med detta och ville inte ha någon ändring. Efter betänketid meddelade företaget att man skulle söka medlemskap i SAF och varslet återkallades.

Byggnads/Byggnads AB Rolf Edvardsson, Huskvarna

Bolaget bedrev 1980 nybyggnads- och reparationsarbeten med sex anställda. Byggnads varslade i november om stridsåtgärder för att bolaget vägrat teckna kollektivavtal. Stridsåtgärderna fick ingen effekt. I april 1983 hemställde förbundet hos förlikningsmannaexpeditionen om förlikningsman. Genom att bolaget fått ett större byggprojekt ansåg förbundet att möjlighet öppnats för en uppgörelse. I samma månad varslade Byggnads om sympatiblockad mot ett rörföretag som utförde arbeten åt bolaget och i maj varslade Elektrikerförbundet om sympatiblockad mot ett elföretag som också utförde arbeten åt bolaget. Bolaget ville inte träffa kollektivavtal så länge inte någon av arbetarna tillhörde Byggnads. De hade enligt bolaget en avog inställning till förbundet och nyligen anslutit sig till SAC. Bolaget hade i april tecknat kollektivavtal med den lokala samorganisationen. På förslag av förlikningsmannen ansökte och blev bolaget medlem i Byggmästarnas Länsförening för Jönköpings län och blev därmed bundet av riksavtalet för byggnadsindustrin. Stridsåtgärderna inställdes.

Handels/GE-KÅS Lagerförsäljning Göran Karlsson AB, Ullared

Bolaget bedrev 1981 lagerförsäljning i Ullared med ett knappt hundratal anställda. I oktober varslade Handels om nyanställningsblockad och bojkott av företagets varor. Stridsåtgärderna som berodde på att bolaget vägrat träffa kollektivavtal skulle träda i kraft den 11 november. Det kunde inte klart fastställas om bland de anställda fanns någon eller några som var anslutna till Handels. Förbundet lade under konflikten därför inte något varsel om arbetsinställelse. Vid bolaget fanns en personalförening (Ge-Kås personalförening) som bestämt motsatte sig kollektivavtal med Handels. I olika uttalanden framhöll föreningen att stridsåtgärderna i lika hög grad riktades mot de anställda företrädda av personalföreningen som mot arbetsgivaren.

Förhandlingar inför särskilt förordnad förlikningsman ägde rum den 18 november. De strandade samma dag och stridsåtgärderna trädde i kraft.

Konflikten blev långvarig och omfattande. Stridsåtgärder kom att beröra över 100 företag. Ett flertal LO-förbund varslade om och verkställde sympatiåtgärder. I huvudsak var det fråga om följande åtgärder.

Transport

Blockad av transporter till och från bolaget och all hantering av bolagets gods, blockad av all försäljning och påfyllning av drivmedel och av alla transporter av drivmedel till bolaget liksom all hantering av bolagets gods vid vissa flygplatser och hamnar samt blockad av all försäljning och påfyllning av eldningsoljor och fossila bränslen jämte transporter av sådana produkter.

Grafiska

Blockad av reklam- och annonsblad, blankett- och emballagematerial samt övrigt grafiskt material som kunde ha beröring med bolagets verksamhet.

Byggnads

Blockad av byggnadsarbeten som några företag utförde åt bolaget.

Livs

Blockad av leveranser av drycker och livsmedel till bolagets personalmatsal.

SF

Blockad av utlämning och leverans av gods till bolaget vid alla utlämningsställen hos SJ samt vid GDG Biltrafik AB av alla transporter till och från bolaget och av all hantering av bolagets gods.

Beklädnads

Blockad av vissa företags leveranser till bolaget av kläder mm.

Fabriks

Blockad av leverans av material för byggnadsarbete från AB Strängbetong till bolaget.

Förlikningsförhandlingar förekom också den 28 december utan att leda till uppgörelse. Förhandlingarna inför förlikningsmannen återupptogs 1982 då tre sammanträden hölls i april, maj och november. Vid novembersammanträdet enades parterna om en uppgörelse av följande innehåll. Bolaget skulle från den 4 november 1982 vid varje särskilt tillfälle tillämpa det mellan HAO och Handels gällande riksavtalet för butiks- och kontorspersonal, lagerpersonal och chaufförer inom detaljhandeln jämte därtill hörande protokollsanteckningar.

Transport/Sperrings kiosk & bensin, Stöde

Alf Sperring hade 1981 en kioskrörelse i Stöde. Till denna hörde två bensinpumpar. Rörelsen var ett familjeföretag, där Sperring arbetade

jämte sin hustru och tre barn. Transport varslade i november om arbetsnedläggelse och blockad för att företaget vägrat teckna kollektivavtal. Sperring framhöll för förlikningsmannen att han självfallet var beredd att träffa kollektivavtal med förbundet om han hade någon anställd i rörelsen. Han hade ingen anställd, hade aldrig haft någon och räknade inte heller med att få någon. Sperring ansåg sig därför inte ha anledning att teckna något kollektivavtal. Transport förklarade att man krävde avtal av alla företag inom förbundets avtalsområde oavsett om de för tillfället hade någon anställd eller inte. Förbundet kunde inte kontrollera om företaget tecknade kollektivavtal så snart någon blivit anställd. Man fann Sperrings vägran svårförståelig eftersom det i praktiken inte skulle förändra företagets verksamhet om man tecknade kollektivavtal. Enda tillkommande kostnad var omkring 250 kr per år för att teckna en beredskapsförsäkring.

Konflikten som ledde till att bensinleveranserna till företaget stoppades och därmed dess försäljning av bensin blev nära 14 månader lång. Den togs bland annat upp i riksdagen. En taxiförare i Sundsvall hungerstrejkade liggande framför pumparna några dygn under bar himmel.

I slutet av januari 1983 löstes konflikten vid överläggningar mellan Sperring, Transport och en egenföretagare i Sundsvall som kände de inblandade personligen. Den 1 februari meddelade Transport förlikningsmannen att Sperring undertecknat en överenskommelse och att ärendet kunde avskrivas. Innehållet i överenskommelsen har inte offentliggjorts.

Lantarbetareförbundet/Christer von Post, Rockelstads säteri, Sparreholm

1982 bedrev von Post jordbruk vid säteriet med fem anställda. I maj varslade lantarbetareförbundet om arbetsnedläggelse och nyanställningsblockad för att kollektivavtal för jordbruket inte kunnat träffas med säteriet. För förlikningsmannen uppgav von Post att en av de anställda var medlem av förbundet men att denne ansökt om utträde. Ingen av de anställda önskade tillhöra förbundet. Säteriet ville emellertid inte träffa kollektivavtal främst av ekonomiska skäl. Kostnaderna för AMF-försäkringarna var för höga. Man hade tillräckligt försäkringsskydd för de anställda för lägre kostnader i annan form. Ungdomslönerna för praktikanter som anställdes sommartid skulle också bli för höga.

Konflikten blev långvarig - den kom att pågå över ett år - och motsättningarna blev så småningom framför allt en strid om principer. Ett antal sympathiåtgärder vidtogs, i huvudsak följande.

Livs

Blockad av alla transporter och mottagning av mjölk från säteriet. Varslet återkallades innan blockaden trätt i kraft under hänvisning till den mellan LO/SAF och Livs gällande överenskommelsen om skyddsarbete inom mejeri- och mjölkproduktindustrin.

Blockad av transporter, mottagning av slakt av djur från säteriet vid Farmeks anläggningar i ett flertal städer och några slakteriföretag.

Handels

Blockad av leveranser från och försäljning till säteriet vid Lantmännen i Södermanland Ekonomisk Förening.

Blockad av leveranser av spannmål, foder och övriga förnödenheter till säteriet från ett antal företag i södra och västra Sverige.

Transport

Blockad av transporter till och från säteriet och av all hantering av dess gods i fråga om ett åkeri i Katrineholm.

Den 1 februari 1983 övertogs driften av säteriet av ett för ändamålet bildat kommanditbolag, Rockelstads Lantbruks KB, med makarna von Post och tre av de fem lantarbetarna som delägare. Lantarbetareförbundet riktade nu sin begäran om kollektivavtal också mot kommanditbolaget. Detsamma skedde med förbundets stridsåtgärder och övriga förbunds sympatiblockader.

I mitten av februari träffades kollektivavtal mellan kommanditbolaget och Lantarbetareförbundet. Därmed upphörde stridsåtgärderna mot bolaget. En av de anställda hade under konflikten blivit medlem av förbundet men inte fått anställning i bolaget utan var kvar i sin anställning hos von Post personligen. De mot denne riktade stridsåtgärderna kvarstod därför tills vidare. De upphörde först i september sedan kommanditbolaget anställt all den personal som fanns vid säteriet.

Elektrikerförbundet/Relectric service AB, Stockholm

Bolaget som i huvudsak utförde garantiservice hade 1982 bland sina kunder de stora varuhusen och elaffärerna i Stockholm. Antalet anställda uppgick till 10. Elektrikerförbundet varslade i oktober om blockad av bolaget för att man vägrat träffa kollektivavtal. Inför förlikningsmannen framhöll förbundet att en av de anställda tillhörde förbundet. Om riksavtalet blev gällande för bolaget skulle medlemmens lön höjas väsentligt. Bolaget genmälde att ingen av de övriga anställda önskade ansluta sig till förbundet och att förbundets medlem - liksom några andra anställda - var praktikant som inte var underkastad avtalets lönebestämmelser. Förbundet uppgav att medlemmen slutat gymnasieskolan och därför inte kunde betraktas som praktikant. Parternas positioner var låsta och någon uppgörelse kom inte till stånd vid ett förlikningssammanträde den 14 oktober. Dagen därpå meddelade bolaget att den berörde arbetstagaren slutat sin anställning på egen begäran. Förbundet bestred att denne slutat frivilligt.

Blockaden trädde i kraft omedelbart och den 28 oktober varslade förbundet om sympatiblockad mot J S Saba AB, dåvarande ägare till bl a Åhlén, Tempo och Nordiska kompaniet därför att dessa varuhus anlitat

bolagets tjänster. Blockaden omfattade allt arbete som företagens elektriker utförde åt bolaget. Verkställigheten uppsköts sedan Saba i brev till förbundet försäkrat att Saba jämte dotterföretag inte skulle anlita bolaget för några tjänster och inte heller låta annan överta de arbetsuppgifter som utförts av detta. I början av november träffades uppgörelse vid förhandlingar mellan parterna utan förlikningsmannens medverkan. Bolaget anslöt sig till HAO och riksavtalet blev därmed gällande. Uppgörelsen omfattade ett skadestånd om 50.000 kr som bolaget skulle betala till förbundet och dess medlem. Giltigheten av denna utfästelse prövades av AD i domen nr 141 för 1983.

Målarettan/Gamla stans måleri, Stockholm

Målarmästare Lars Isaxon bedrev 1983 måleriverksamhet i Stockholm under firma Gamla Stans Måleri. Han hade haft företaget i tre år vilket var ett hos länsstyrelsen registrerat enmansföretag. I november varslade avdelningen om blockad mot företaget därför att Isaxon vägrat underteckna kollektivavtal. Avdelningen framhöll vid förlikningsförhandlingar att man hos Isaxon påträffat ytterligare en målare som man uppfattade vara i praktiken anställd av Isaxon. Isaxon genmälde att denne registrerat ett eget enskilt företag i branschen och att båda delade på större arbeten och tog hälften var av inkomsterna. En av dem var alltid underentreprenör. Avdelningen bestred Isaxons uppgift. Enligt avdelningen tillämpades det av Isaxon anförda systemet systematiskt för att arbetsgivaren skulle slippa semesteravgifter och andra avgifter, såsom arbetsmarknadsavgifter, försäkringsavgifter. Avdelningen skulle för övrigt krävt avtal även om Isaxon arbetat ensam. Som skäl för att inte underteckna avtalet framhöll Isaxon vidare att han i så fall skulle bli bunden av en bestämmelse i måleriavtalet enligt vilken han måste begära tillstånd för undantag från ackordsbestämmelserna för alla uppdrag av storleksordningen över 4.000 kr. Dessutom skulle han drabbas av olika avgifter.

Uppgörelse kunde inte nås och blockaden trädde i kraft i början av december. Avdelningen framhöll att denna omfattade alla Isaxons arbetsplatser oavsett vem som övertog arbetena. Blockaden avsåg även målare på samma arbetsplats anställda av måleriföretag med kollektivavtal enligt förbundets praxis för stridsåtgärder i branschen. Tvisten löstes i april 1984. Isaxon arbetade då med specialarbeten och marmoreringar vid ett hotellbygge, och han godtog avtal inför situationen att alla målningsarbeten vid bygget annars skulle blockeras.

15 Särskilda avtalsvillkor för småföretagare

15.1 Inledning

Av arbetsgivare som inte tillhör någon arbetsgivarorganisation - och till denna grupp hör vanligen småföretagare - kräver de fackliga organisationerna som regel hängavtal till gällande riksavtal i branschen. Syftet är att få till stånd likartade avtalsvillkor för alla anställda inom en och samma bransch. Själva hängavtalet innehåller emellertid inte sällan särskilda avtalsvillkor som saknar motsvarighet i riksavtalet och sålunda riktar sig mot enbart oorganiserade arbetsgivare. Utredningen har granskat ett antal sådana avtal för att söka kartlägga innehållet i förekommande särskilda villkor och motiven för dessa. Det har då varit naturligt att uppmärksamheten framför allt ägnats de tre LO-förbund som inte antagit huvudavtalet med dess begränsningar av rätten till ekonomiska stridsåtgärder mot bland annat familjeföretag. Men också andra förbunds hängavtal har beaktats för att ge en allmän bild av karaktären av de särskilda avtalsvillkor som förekommer på LO-området.

15.2 Byggnads

Byggnads använder två olika typer av formulär till hängavtal. Till den första typen hör allmänna avtal inom bygg- och anläggningsbranschen, VVS-installationsbranschen, glasmästeribranschen och kylbranschen. Inom den senare finns speciella avtal inom samma branscher för handelsbolag.

I alla avtalsformulären finns en bestämmelse om att medlemmar i förbundet skall äga företräde till anställning om de är bosatta i den kommun där arbetsplatsen är belägen. De speciella avtalsformulären innehåller en klausul enligt vilken handelsbolaget godkänner att en vid avtalstillfället namngiven person (eventuellt flera) betraktas som arbetsgivare medan övriga delägare anses som arbetstagare anställda hos bolaget med rätt till avtalsenliga löner m m. När det gäller VVS- och glasmästeribranscherna finns föreskrifter om arbetsgivarens deltagande i ackordsarbete. Dessa innebär i huvudsak att arbetsgivaren för sådant arbete skall avlönas på samma sätt som de anställda arbetarna.

Det bör framhållas att Byggnads hängavtal också innehåller föreskrif-

ter om rätt för avdelningens mätningskontor att fortlöpande granska löneförhållandena och om skyldighet för arbetsgivaren att betala ett på arbetarnas samlade lönesumma beräknat granskningsarvode. Det är emellertid här fråga om en för branschen gällande föreskrift som har sin motsvarighet i riksavtalen. Också andra sådana bestämmelser förekommer i hängavtalen, exempelvis stadganden om skyldighet för arbetsgivaren att inbetala försäkrings- och semestermedel och om förfarandet vid meningsskiljaktighet om avtalets tillämpning. Enligt det sistnämnda stadgandet som finns i bygg- och anläggningsavtalet skall ett utslag som avkunnats av riksskiljenämnden för byggnadsindustrin lända till efterrättelse även för parterna i hängavtalet.

15.3 Elektrikerförbundet

Elektrikerförbundet har hängavtal med oorganiserade arbetsgivare till riksavtalen för kraftverksområdet, för servicemän för elektriska hushållsapparater, för installationsfacket och för radio- och TV-tekniker. I formulären till de tre sistnämnda avtalen finns en klausul om företag med flera delägare. Om företaget har mer än en delägare betraktas den som undertecknar avtalet som arbetsgivare och övriga delägare som anställda om de arbetar under avtalsområdet.

Arbetsgivaren förbinder sig vidare enligt samtliga formulär till hängavtal *att* verka för att de arbetstagare som arbetar under avtalet skall vara medlemmar av förbundet, *att* till förbundet årligen inbetala en avgift som ersättning för förbundets kostnader för framställning av trycksaker [1]) *och att* för samtliga anställda vid löneutbetalning göra avdrag för fackföreningsavgifter. Giltighetstiden är i hängavtalen densamma som riksavtalets, dock att hängavtalet upphör att gälla efter två månader för den händelse företaget inte har någon anställd med arbetsuppgifter inom avtalsområdet.

15.4 Fabriks

Fabriks använder för oorganiserade arbetsgivare - företrädesvis företag som tillverkar plast och byggnadsmaterial och tvätteriföretag - ett formulär till hängavtal till det s k gemensamma fabriksavtalet. Detta avtal är av Fabriks iordningställt särskilt för företag som undertecknar hängavtal och det har hämtat sitt innehåll från förbundets kollektivavtal med Allmänna gruppen, främst det allmänna fabriksavtalet, riksavtalet för byggnadsämnesindustrin och kollektivavtalet för tvätterier och färgerier. Det gemensamma fabriksavtalet är således till sin natur en sammanställning av bestämmelserna i gällande förbundsavtal i syfte att med erforderlig lokal anpassning kunna användas för alla småföretag oberoende av verksamhetens inriktning. Bland föreskrifter som saknar motsvarighet i

[1]) Avgiften var 500 kronor 1982 och följer prisindex för framställning och distribution av trycksaker.

de särskilda förbundsavtalen och som finns upptagna i det gemensamma avtalet är följande av intresse i detta sammahang.

I anslutning till en bestämmelse om skyldighet för arbetsgivare att teckna och vidmakthålla AMF-försäkringar stadgas att arbetsgivaren till Fabriks skall inbetala en årlig avgift om 225 kronor per kollektivanställd[2]) för täckande av förbundets kostnader avseende trygghetsförsäkring fritid, administration, information m m. Förbundet aviserar om avgiften som skall vara inbetald i förskott för kalenderåret senast den 31 januari.

I fråga om facklig verksamhet föreskrivs att facklig och politisk informations- och mötesverksamhet ej får förhindras om den lokala fackliga organisationen så beslutar.

15.5 Handels

Ett flertal av Handels olika hängavtal innehåller bestämmelser om att arbetsgivaren skall tillhandahålla all personal lämpliga överdragskläder jämte fri tvätt av dessa och att arbetsgivaren efter framställning från den lokala fackliga organisationen är skyldig att inkassera och inleverera de anställdas fackliga avgift till förening. Organisationsklausul saknas i alla avtal.

15.6 Hotell- och Restaurang

I Hotell- och Restaurangs hängavtal finns föreskrifter om att arbetsgivaren är skyldig att teckna och vidmakthålla AMF-försäkringar, att utfärda anställningsbevis enligt särskilt formulär, att endast anställa arbetstagare som är medlem i eller har ansökt om medlemskap i förbundet och att från anställda förbundsmedlemmars löner göra månatliga avdrag motsvarande fastställda medlemsavgifter och inbetala dessa till fackföreningen.

15.7 Metall

I Metalls standardavtal med oorganiserade arbetsgivare finns en klausul om att parterna är ense om värdet i att arbetarna är fackligt organiserade och att arbetsgivaren förbinder sig att i det fall avdelningen så önskar genom löneavdrag innehålla arbetarnas medlemsavgifter till förbundet och inbetala dessa till avdelningen på sätt som avdelningen anvisar.

15.8 Målareförbundet

Förbundet har ett antal bestämmelser i sitt formulär till hängavtal som saknar motsvarighet i riksavtalet. Dessa är av följande innehåll.

[2]) Beloppet enligt det fram till den 31 januari 1988 gällande avtalet.

För varje anställd som inte tillhör förbundet skall arbetsgivaren varje månad betala en avgift om 0,4 procent av gällande basbelopp som kostnadsbidrag till förbundets yrkesvårdande verksamhet.

Arbetsgivaren förbinder sig att på anmodan lämna information enligt MBL även då han inte har någon anställd.

Som bidrag till kostnader för tillkomst och tillsyn av kollektivavtalet och dess efterlevnad, säsongkampanjer och annan verksamhet som befrämjar måleriyrket - såsom lärlingsutbildning, arbetarskydd, arbetsmarknadslagarnas tillämpning - skall arbetsgivaren till avdelningen inbetala en avgift varje kalenderår om 2,5 procent av gällande basbelopp.

Tvist om tolkning eller tillämpning av avtalet skall avgöras av den distriktsskiljenämnd som upprättas enligt riksavtalet. Representanter för de lokala organisationerna av Målarmästarnas riksförening kan bytas ut mot skiljemän som arbetsgivaren utser själv. Anmälan härom skall ske enligt närmare angivna regler.

Förbundet tillhandahåller kostnadsfritt avtal och prislista och informerar om förändringar av och tillägg till riksavtalet. Arbetsgivaren skall också utan kostnad få målarnas facktidning.

I riksavtalet för måleriyrket finns bestämmelser av intresse i detta sammanhang genom deras inriktning på småföretag. De återfinns i 6 § och avser undantag från ackordsarbete.

Enligt riksavtalet skall i allmänhet allt arbete som är prissatt i rikspris-listan utföras på ackord. Undantag finns bland annat för arbetsgivare och lärling. Om arbetsgivaren själv ämnar delta i ackordsarbete tillsammans med anställda skall omfattningen av arbetsgivarens insats fastställas på förhand. Om han ensam eller med hjälp av lärling skall utföra viss begränsad arbetsuppgift kan denna undantas från ackordstillämpningen. Sådant undantag får göras med i huvudsak dessa begränsningar.

En enstaka villa eller lägenhet i flerfamiljshus kan undantas oavsett storlek liksom utvändig målning av enstaka flerfamiljshus.

Andra arbetsobjekt kan undantas intill en ackordskostnad om 12.000 kronor [3]) beräknad enligt prislistans grundpriser.

Större undantag kan medges arbetsgivaren efter ansökan hos distriktsskiljenämnd.

Nytt undantag enligt vad som angetts ovan får förekomma i samma fastighet - bortsett från lärlingsarbete - först efter fem veckor från det tidigare undantagets färdigställande.

För att bereda sysselsättning åt lärling kan i nybyggnader oavsett storleken undantas högst tre rumsenheter eller arbete av motsvarande omfattning för varje lärling.

Rätten till undantag avser firma oavsett antalet delägare eller kompanjoner.

Undantag får inte bestå enbart i behandlingen av någon genomgående del av arbetet, såsom strykning av limfärg, underberedning av väggar, målning av skrubbar, fönsterbågar, dörrar, element.

[3]) Beloppet enligt 1988 års avtal.

Med arbetsgivare avses alla som driver yrket som självständiga företagare oavsett om de har någon anställd eller inte.

Enligt en protokollsanteckning till 6 § kan måleriföretag anlita underentreprenör. Denne skall vara avtalsbunden i förhållande till Målareförbundet. Oavsett antalet underentreprenörer får bara ett undantag förekomma på arbetsplatsen.

I riksavtalet finns dessutom bestämmelser om avgifter av olika slag. Dessa är mätningsavgifter, arbetsmarknadsavgifter och avsättning av medel till semesterkassa

15.9 Transport

Transport har ett tjugotal formulär till hängavtal för olika fack och branscher. Dessa innehåller på ett undantag när bara en bestämmelse av intresse i detta sammanhang. Som särskilt villkor gäller att arbetsgivaren förbinder sig att inte till annan arbetstagarorganisation utbetala avgifter, exempelvis produktionsavgifter, mätnings- eller granskningsavgifter. Med arbetstagarorganisation avses inte tjänstemannaorganisation och klausulen återfinns inte i formuläret rörande maskinföraravtalet. Undantaget har samband med gränsöverenskommelsen mellan Byggnads, SF och Transport i fråga om underentreprenader.

15.10 Hängavtalen allmänt

En vanlig bestämmelse i många hängavtal är att arbetstagare som har högre lön eller bättre förmåner än vad som stadgas i riksavtalet inte skall vidkännas minskning av lönen eller förmånerna genom tillkomsten av hängavtalet. Många sådana avtal föreskriver också att arbetsgivaren är skyldig att för sina anställda teckna och vidmakthålla AMF-försäkringar.

16 Arbetsmarknadsparternas överväganden

16.1 Inledning

Konfliktutredningen har i sitt frågeformulär till arbetsmarknadens organisationer begärt att få besked också om deras inställning till stridsåtgärder mot småföretag. Den här aktuella frågan har formulerats sålunda. Vilka synpunkter kan anläggas på blockader som riktas mot familjeföretag utan andra anställda än nära anförvanter och mot företag som bara har oorganiserad arbetskraft. Utredningen redovisar först svaren från centralorganisationer och karteller samt från de förbund som är bundna av huvudavtal med bestämmelser om begränsning av stridsåtgärder mot familjeföretag. Därefter följer redogörelser för de synpunkter som redovisas av de tre LO- förbunden Byggnads, Målareförbundet och Transport liksom från SAF och SHIO-Familjeföretagen. Flera organisationer - framför allt i den offentliga sektorn - har inte tagit upp frågan därför att de inte anser sig berörda av denna.

16.2 LO

Enligt huvudavtalet från 1938 är det förbjudet att rikta stridsåtgärder mot familjeföretag. Det är den inskränkning i rätten att strida för kollektivavtal som LO accepterar. Att genom exempelvis lagstiftning gå utöver detta vore att rubba förutsättningarna för hela den kollektivavtalsrättsliga regleringen.

16.3 TCO

I båda fallen bör blockader kunna vara möjliga. Ett motiv är att i småföretag vågar ofta den enskilde arbetstagaren inte avslöja för sin arbetsgivare att han är organiserad inför risken av repressalier.

16.4 PTK

Kartellen känner inte inom sitt område till något fall som aktualiserat frågan om blockad mot familjeföretag. I övrigt bör det vara tillåtet att

kräva kollektivavtal med en arbetsgivare utan att redovisa om den fackliga organisationen har medlemmar hos denne.

16.5 Fabriks

Förbundets önskan att värva medlemmar och krav på att branschens avtal skall tillämpas bör inte leda till begränsning av rätten till stridsåtgärder mot företag som bara har oorganiserad arbetskraft.

16.6 Fastighets

Förbundet har de senaste tjugo åren inte beviljat blockad mot företag som enbart har oorganiserad arbetskraft. För att en blockad skall få avsedd verkan förutsätts att arbetstagarna lägger ner arbetet. All erfarenhet visar att de oorganiserade inte respekterar fackliga stridsåtgärder. Åtgärder av denna typ kräver dessutom stora personella resurser.

16.7 Kommunal

Först när förbundet fått en medlem på en arbetsplats kräver förbundet kollektivavtal.

16.8 Metall

Förbundets ambition är att alla dess medlemmar skall arbeta under kollektivavtalsreglerade förhållanden. Det betyder att förbundet genom sina avdelningar inleder avtalsrörelse mot en arbetsgivare så snart det finns en medlem anställd hos denne. Saknar förbundet medlemmar vid ett företag krävs normalt inte avtal. Det innebär emellertid inte att förbundet inte har kollektivavtal med arbetsgivare utan anställda eller enbart oorganiserade. Förbundets medlemmar kan ha slutat sina anställningar vid företaget och avtalsförhållandet fortsätter då som regel att löpa tills vidare.

16.9 HTF

Förbundet har inga problem med familjeföretag utan andra anställda än nära anförvanter eller med företag som bara har oorganiserad arbetskraft eftersom förbundet normalt inte begär kollektivavtal av företag där förbundet inte har någon medlem.

16.10 SALF

SALFs huvudinställning är att förbundets medlemmar skall arbeta under kollektivavtalsreglerade förhållanden. Varje organisation är emellertid

suverän att själv avgöra vikten av att skapa sådana avtalsförhållanden för sina medlemmar. Situationen kan variera från ett fall till ett annat. För SALFs vidkommande är problemet med familjeföretag mycket begränsat. Avtalsreglering vid sådana företag uppnås oftast genom hängavtal. Förvägras SALF rätten att teckna hängavtal för medlem vid sådant företag finns intet som hindrar förbundet från att varsla om blockad mot företaget.

Från allmän konkurrenssynpunkt kan SALF inte acceptera att vissa företag anställer endast oorganiserad arbetskraft. Inte heller i en sådan situation finns något som hindrar att företaget varslas om blockad i syfte att uppnå kollektivavtalsreglerade förhållanden för anställda vid företaget. En förutsättning för att SALF skall varsla är dock att förbundet har någon medlem vid företaget i fråga. I en sådan situation kan SALF även varsla om sympatiåtgärd till stöd för annat förbund som önskar kollektivavtal för sina medlemmar vid företaget.

16.11 Byggnads

Byggnads verksamhetsområde omfattar den svenska byggarbetsmarknaden. Avtalsbevakningen är resurskrävande eftersom verksamheten bedrivs på tillfälliga arbetsplatser. Att Byggnads inte antagit huvudavtalet beror huvudsakligen på reglerna där om förhandlingsordning. Dessa kräver att förhandlingsordningen skall fullföljas i sin helhet innan ett förbund har rätt att vidta stridsåtgärder. För Byggnads del skulle kravet innebära att arbetsgivaren i de flesta fall slutfört arbetet på arbetsplatsen innan stridsårgärder kan verkställas.

Företagsstrukturen i byggsektorn har sedan början av 1960-talet radikalt förändrats. Processen är ännu inte avslutad. Större och medelstora lokala företag har gått upp i de rikstäckande företagen. Samtidigt har en markant specialisering skett. Ett stort antal specialföretag opererar som underentreprenörer i branschen, såsom maskin-, ställnings-, tak-, golvläggnings-, byggstädningsföretag. Arbetsplatserna är uppsplittrade på en rik flora av underentreprenörer.

Företagsstrukturen inom byggnadsbranschen visar därför upp ett fåtal stora rikstäckande företag, ett mindre antal regionala företag och ett stort antal små- och enmansföretag. Fortlöpande sker en omfattande nyetablering av mindre företag. Många slås ut. Konkurser har ökat oroväckande de sista tio åren.

I förbundets näringspolitiska rapport till 1984 års kongress beskrivs i några exempel hur en byggarbetsplats kan vara splittrad på en mängd olika företag. Utvecklingen med en ökande marknad för s k byggledarföretag fortsätter också med den ytterligare splittring som följer av detta. Parterna på både arbetsgivar- och arbetstagarsidan ser med oro på denna utveckling. Det är nödvändigt att ha klart för sig den beskrivna bakgrunden för att förstå hur besvärlig och resurskrävande Byggnads avtalsbevakning är. Förbundet vill framhålla betydelsen för förbundet av blockadvapnet för att kunna bringa ordning i den djungel som byggarbets-

marknaden utgör. Förbundets avtalsbevakning måste vara fast och konsekvent.

Förbundets avtalsbevakning framgår av följande redogörelser i fråga om olika företag och verksamheter.

Företag på verkstadsindustrins område

Vissa företag inom verkstadsindustrin åtar sig underentreprenader på byggarbetsplatser för montage av olika produkter. Om det inte finns ett naturligt samband mellan tillverkning och uppsättning kräver förbundet kollektivavtal för montagearbetena även om företaget är medlem exempelvis i verkstadsföreningen. Vid vägran vidtas blockadåtgärder som framgår av Åkeredsfallen (AD 1965 nr 3 och 6).

Kommunal energiverksamhet

Kommunerna utför ofta i egen regi beredskapsarbeten och s k IKS-arbeten med arbetskraft från den öppna arbetsmarknaden. För sådana arbeten kräver förbundet kollektivavtal och fullföljer vid vägran att teckna avtal med blockadåtgärder. Ett generellt problem utgör Kommunförbundets rekommendation till kommunerna att inte teckna avtal med "främmande" organisationer.

Schakt- och entreprenadmaskinföretag

Avtalsrätten regleras här genom en gränsöverenskommelse mellan SF, Transport och Byggnads. För verksamhet som enligt denna faller inom byggnads område kräver förbundet kollektivavtal även om företaget är anslutet till BA.

Oorganiserade företag

Inom byggnads- och anläggningsindustrin opererar ett stort antal företag som inte tillhör någon arbetsgivarorganisation. Förbundets lokalavdelningar försöker så långt det är möjligt att bevaka alla arbetsplatser. Så snart nya företag dyker upp krävs kollektivavtal. Vid vägran vidtas blockadåtgärder. Nämnas bör i sammanhanget att förbundets avtalsregister omfattar drygt 10.000 kollektivavtal.

Handelsbolag utan anställda

Förbundet fordrar normalt kollektivavtal för handelsbolag även om de saknar anställda. Förbundet anser det vara angeläget att knyta ett ansvar till handelsbolagen att uppträda seriöst och följa de villkor som gäller för branschen. Oftast nås en uppgörelse varför blockadåtgärder är sällsynta.

Enmansföretag

Som regel fordrar förbundet inte kollektivavtal av enmansföretag. Förbundet har under senare tid märkt ett ökat intresse från enmansföreta-

gens sida att få sådana avtal. Det bakomliggande motivet är att för beställaren i entreprenaden kunna förete avtalet för att visa att företaget är godkänt av facket. Därför upprättas inte avtal på begäran av enmansföretag som saknar anställda.

16.12 Målareförbundet

Målareförbundet har inte antagit huvudavtalet framför allt för att bibehållas vid rätten att ställa krav på kollektivavtal gentemot familjeföretag. Vägras avtal måste förbundet kunna vidta blockadåtgärder. Det är från preventiv synpunkt viktigt för förbundet att få till stånd kollektivavtal med alla som bedriver måleriverksamhet.

Nästan undantagslöst framhåller och bedyrar den nyetablerade enmans- eller familjeföretagaren att han inte har för avsikt att omedelbart eller på sikt anställa arbetskraft utan att han kommer att åta sig bara så mycket arbete som han själv kan utföra. Förr eller senare träffar förbundet likväl på att dessa företag sysselsätter ytterligare en eller flera personer.

Finns inte kollektivavtal saknas många av arbetslivets mest betydelsefulla trygghetsfaktorer för den anställde. Ett viktigt exempel på detta är tjänstegrupplivförsäkringen. Om den anställde avlider och efterlämnar maka och två barn utgör för dagen - år 1988 - försäkringsbeloppet 258.000 kronor. Andra trygghetsförmåner som den anställde kan gå miste om är AGB, AGS, STP och TFA av skiftande ekonomisk betydelse.

Måleribranschen är en ur facklig synpunkt svårbevakad bransch. Omkring 16.000 aktiva målare arbetar på cirka 10.000 arbetsplatser som ständigt skiftar adress.

När det gäller de särskilda villkoren i förbundets formulär till hängavtal vill förbundet lämna dessa kommentarer.

Den på några håll föreskrivna skyldigheten för arbetsgivaren att betala avgifter för oorganiserade arbetstagare (3 och 5 §§) har sin grund i olika förhållanden. Parterna i branschens riksavtal har åtagit sig att svara för yrkesvårdande verksamhet i stor utsträckning. Inom branschen finns ett lärlingsråd som har tillsyn över och skall främja en ändamålsenlig och tillfredsställande rekrytering och utbildning. Riktlinjer för yrkesutbildningen utarbetas av lärlingsrådet. Kontakt med skolor, skiljenämnder och myndigheter upprätthålls också genom lärlingsrådets försorg. Det är vidare genom detta organ som samarbete sker med övriga yrkesnämnder med anknytning till gymnasieskolans bygg- och anläggningstekniska linje. Över denna verksamhet lämnar rådet årligen rapport till Arbetsmarknadens yrkesråd. Branschens organisationer är också engagerade i arbetet med skyddsmärkning av färgprodukter inom måleriyrket. Till sist bör uppmärksammas att branschens semesterkassa som betalar semesterlöner till både organiserade och oorganiserade arbetstagare till stor del administreras av förbundet och dess olika lokalavdelningar.

Motivet till arbetsgivarens skyldighet att informera enligt MBL (4 §) är

framför allt de inom branschen förekommande oegentligheter av olika slag som gränsar till ekonomisk brottslighet. För att förebygga sådan verksamhet får avdelningarna möjlighet att ta del av räkenskaper och andra handlingar i företagen.

Möjligheten för arbetsgivaren att byta ut skiljemän i distriktsskiljenämnden mot egna skiljemän (6 §) har sin grund i ADs dom 1977 nr 136. Föreskriften innebär också att riksskiljenämnden bortfaller som besvärsinstans för hängavtalsbundna arbetsgivare.

16.13 Transport

Transport hade invändningar mot huvudavtalet redan vid avtalets tillkomst och dessa invändningar kvarstår. De är av sådan styrka att förbundet inte kunnat anta huvudavtalet. Det är framför allt tre bestämmelser som lägger hinder i vägen för detta.

I 2 kap 8 § stadgas att arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan jämförlig stridsåtgärd inte får företas med anledning av tvist innan part fullgjort den honom ålagda förhandlingsskyldigheten. Detta får exempelvis till följd att förbundet skulle bli skyldigt att varsla om stridsåtgärd innan denna verkställs mot ett fartyg som inte betalar sina ombordanställda avtalsenliga löner. Av begripliga skäl är en sådan skyldighet orimlig.

I 4 kap 5 § stadgas att stridsåtgärd inte får riktas mot någon som driver näring utan biträde av annan än make, barn eller föräldrar. Förbundet hänvisar i fråga om skälen till att denna föreskrift inte kan godtas till redogörelsen i det följande för förbundets avtalsbevakning.

I 4 kap 7 § förbjuds stridsåtgärder mot tredje man. Blockader mot företag som säljer förnödenheter till eller köper förnödenheter från företag där konflikt pågår är inte tillåtna. Med detta förbud skulle hela kraften i många av Transports stridsåtgärder gå förlorad.

Transport måste vara konsekvent i avtalsbevakningen på sitt område med hänsyn till mängden av småföretag där. De närmare skälen till detta framgår av en artikel i tidningen Transportarbetaren nr 4 för 1985.

Artikeln hade sin grund i att en transportarbetare dog i förarhytten till sin långtradare i mars 1984 av koloxidförgiftning. Han var inte med i facket och arbetsgivaren saknade kollektivavtal och trygghetsförsäkringar. Han efterlämnade hustru och tre minderåriga barn och ingen ville till en början ta på sig ansvaret för hans död. Fallet löstes sent om sider genom att arbetsgivaren anslöt sig till BA och att försäkringar kunde tecknas med retroaktiv verkan.

Transport anförde i anslutning till detta fall att förbundet måste kräva kollektivavtal även av småföretagare utan anställda och vara berett att vidta stridsåtgärder om avtal vägrades. En ensamföretagare låter inte gärna bilen stå när han blir sjuk eller behöver semester. För att inte riskera sitt arbete anställer han en ersättare utan att tänka på att han därmed blir arbetsgivare och bör ta kontakt med facket. Transport tror inte att någon företagare vill hamna i den situationen att en olycka oför-

skyllt drabbar en anställd och allra minst komma i det moraliska dilemma som uppstår när det visar sig att medhjälparen saknar försäkringsskydd.

En arbetsgivare som inte tecknar kollektivavtal med där föreskrivna försäkringar tjänar i 1985 års penningvärde omkring 6.000 kronor per år och anställd. Härmed åsidosätter han den anställdes behov av försäkringsskydd men konkurrerar också med seriösa företag på olika för honom förmånliga villkor. Det ligger i sakens natur att Transport vid sådana förhållanden måste kräva kollektivavtal av alla företag inom sitt verksamhetsområde oavsett om de har anställda eller inte.

16.14 SAF

De i huvudavtalet mellan SAF och LO intagna förbuden mot stridsåtgärder till skydd för småföretag är uttryck för en grundsats som bör ha generell räckvidd. Det skall således inte vara tillåtet att vidta stridsåtgärder mot företag där endast familjemedlemmar arbetar i rörelsen eller för att framtvinga att arbetsgivaren avstår eget arbete. Detsamma gäller de s k utpressningsblockaderna. Erfarenheterna visar att detta skydd för småföretagen har starkt fog för sig och att det i visssa avseende bör förstärkas.

De LO-förbund som inte antagit huvudavtalet har i flera uppmärksammade fall vidtagit stridsåtgärder mot småföretag för att framtvinga ett kolllektivavtal. Syftet har då varit att få till stånd hängavtal till det för en viss bransch gällande riksavtalet. De företag som angripits med stridsåtgärder har endast haft någon eller några få anställda eller inte någon anställd över huvud taget. I de fall där anställda funnits har dessa inte varit fackligt organiserade. Med hänsyn till de grundläggande principerna om avtalsfrihet och näringsfrihet bör stridsåtgärder i dessa fall inte vara tillåtna. Om erforderligt skydd inte kan åstadkommas i avtal mellan arbetsmarknadens parter måste detta säkerställas genom lagstiftning.

En mycket allvarlig aspekt i sammanhanget är att de blockader som vidtas mot småföretag regelmässigt förenas med sympatiåtgärder riktade mot företag som är organiserade i SAF och bundna av ingångna kollektivavtal. Det är utan tvekan så att sympatiåtgärden till sina verkningar är den helt dominerade åtgärden. De företag som utsätts för sympatiåtgärderna kan oförskyllt drabbas av allvarliga störningar i sin verksamhet. Kollektivavtalets ställning som fredspliktsinstrument äventyras därmed. Det är inte rimligt att en primäråtgärd mot en oorganiserad småföretagare skall få stödjas med stridsåtgärder riktade mot kollektivavtalsbundna företag. Åtgärder måste vidtas för att tillförsäkra tredje man ett skydd mot sådana stridsåtgärder.

När det slutligen gäller frågan om oskäliga avtalsvillkor i kollektivavtal för småföretag vill föreningen understryka att organisationsklausuler bör förbjudas i lag. Sådana klausuler hör inte hemma i ett demokratiskt samhälle.

16.15 SHIO

Det finns anledning att inledningsvis uppehålla sig vid förekomsten av stridsåtgärder riktade mot oorganiserade företag. Någon fullständig statistik finns av naturliga skäl inte. De fristående företagen har ingen arbetsgivarorganisation att vända sig till i förekommande fall.

De förhållanden som enligt SHIOs mening är av intresse i detta sammanhang är dels företagets storlek, dels om andra än familjemedlemmar är verksamma i företaget, dels om de anställda är fackligt organiserade. Dessutom vill SHIO rikta uppmärksamheten på de särskilda avtalsvillkor som krävs av småföretag och på karaktären av de stridsåtgärder som de blir utsatta för.

Företag utan anställda

SHIO känner till att det förekommer stridsåtgärder som riktas mot företag utan anställda. Inom vissa branscher - exempelvis på Transports område - torde de fackliga organisationerna regelmässigt kräva kollektivavtal av enmansföretag. Något särskilt skyddsintrese som motiverar detta finns inte enligt SHIOs uppfattning. För den enskilde företagaren framstår kravet på kollektivavtal oftast som stötande. Utgångspunkten kan vara principiell; man finner ingen anledning att vara bunden av kollektivavtal. Ibland ställer man sig osäker till hur företaget skulle påverkas av kollektivavtal. Det gäller att bedöma vilka skyldigheter företaget får till följd av avtalet. I det följande behandlas särskilda avtalsvillkor som brukar ställas och som i många fall upplevs som och är direkt stötande. Kollektivavtal med företag som saknar anställda fyller enligt SHIOs mening inte någon uppgift. De negativa effekterna av avtal är sådana att konflikter som syftar till att genomdriva dessa bör förbjudas.

Rena familjeföretag

Med rena familjeföretag menar SHIO företag där bara medlemmar i ägarens familj eller ägarnas familjer är verksamma. Stridsåtgärder mot sådana företag förekommer sannolikt i större utsträckning än mot enmansföretag. Inte heller i dessa falll har den fackliga organisationen några skyddsintressen att bevaka. Effekterna för företaget är än mer påtagliga än för företag utan anställda. Stridsåtgärder mot familjeföretag bör förbjudas.

Företag med bara oorganiserade anställda

Krav på kollektivavtal i förening med varsel om stridsåtgärder förekommer ofta mot företag med endast oorganiserade anställda. När de anställda verkligen inte vill tillhöra den fackliga organisationen och när de dessutom själva motsätter sig kollektivavtal kan ett fackligt agerande för att genomdriva ett sådant avtal synas omotiverat. Det fackliga kravet torde i vart fall vara direkt stötande när man genom stridsåtgärder eller

hot om sådana genomdriver särskilda avtalsvillkor som saknar täckning i det gängse avtalet i branschen. Enligt SHIOs mening bör problemen i dessa fall lösas genom ett förbud mot särskilda avtalsvillkor enligt vad som utvecklas i det följande. Om ett sådant förbud inte kommer till stånd får man överväga att begränsa de fackliga organisationernas rätt till stridsåtgärder mot företag med bara oorganiserade anställda.

Företag med organiserade anställda

SHIO anser att det saknas skäl att begränsa de fackliga organisationernas stridsåtgärder på annat sätt än genom ett förbud mot särskilda avtalsvillkor.

Särskilda avtalsvillkor

Ett vanligt särskilt avtalsvillkor är oganisationsklausul. Den förekommer framför allt i hängavtal. I vissa fall lyckas arbetsgivaren förmå den fackliga organisationen att stryka klausulen, i andra förekommer en mjukare utformning av denna. Oavsett utformningen är klausulen emellertid stötande av principiella skäl. Den påverkar negativt tredje man som inte är part i avtalet och därför saknar möjlighet att motverka den. Organisationsklausuler bör förbjudas eller förklaras sakna rättsverkan.

Till andra inte godtagbara avtalsvillkor hör bestämmelsen i Byggnads formulär till hängavtal för handelsbolag att delägare i bolaget skall anses som arbetstagare. Bestämmelsen kan uppenbarligen komma att kollidera med de civilrättsliga avtal som träffats mellan delägare i handelsbolaget. Byggnads förfogar över effektiva stridsåtgärder. Det enda motvapen som ett litet företag har är att ansluta sig till en avtalsslutande arbetsgivarorganisation, i detta fall Byggförbundet. Handelsbolag utan anställda har av naturliga skäl svårt att bli anslutna till Byggförbundet som endast är ett förbund för arbetsgivare. SHIO känner bara till ett fall där ett handelsbolag med två bröder som delägare och utan anställda efter konflikthot lyckats vinna inträde i förbundet.

Anmärkningsvärd är också föreskriften i Elektrikerförbundets formulär till hängavtal om att man kräver betalning för information om avtalets innehåll. Man försöker tvinga företagen att betala sina egna kostnader trots att förbundet är tvunget att tillhandahålla företagen informationen gratis om det vill uppfylla reglerna i § 18 MBL. Avgiften förefaller också vara väl tilltagen och har inte någon direkt koppling till förbundets kostnader i sammanhanget.

17 Gällande rätt

17.1 Stridsåtgärder

17.1.1 MBL

MBL innehåller i fråga om fredsplikt i huvudsak samma regler som 1928 års lag om kollektivavtal. Alltjämt gäller att stridsåtgärd får vidtas i intressetvister men inte i rättstvister och att sympatiåtgärder i princip är tillåtna utan hinder av att den stödjande parten själv är bunden av kollektivavtal. Enligt de stadgar som gäller internt på arbetstagarsidan är det i allmänhet karteller och förbund som är behöriga att fatta beslut om stridsåtgärder. För LO gäller att förbunden beslutar om stridsåtgärder, dock att tillstånd krävs i vissa fall av landssekretariatet (se Arbetsmarknadsstriden del II sid 14). I MBL stadgas i 41 § att medlemmar i kollektivavtalsbundna organisationer får delta i fackliga stridsåtgärder under löpande kollektivavtalsperiod bara om organisationen i behörig ordning beslutat om åtgärden. Detta betyder normalt att en av kollektivavtal bunden fackförening får stödja en lovlig primär stridsåtgärd mot ett småföretag endast efter bemyndigande från förbundet. I prop 1975/76:105 om MBL uttalade föredragande departementschefen i denna fråga att han fann starka skäl tala för att det är den fackligt organiserade åtgärden som hade rättsordningens stöd. På en stor del av arbetsmarknaden hade den tanken redan kommit till uttryck i bestämmelser i huvudavtalen. Departementschefen framhöll att kommitténs förslag på denna punkt torde ge uttryck för en utbredd uppfattning om vad som gäller eller i varje fall vad som bör gälla på arbetsmarknaden.

17.1.2 Huvudavtalen

För innehållet i huvudavtalet mellan SAF och LO har redogjorts tidigare (sid 157). Stridsåtgärder förbjuds där mot familjeföretag liksom mot den som utför arbete i eget företag om syftet är att förmå denne att avstå från arbetet till förmån för någon annan. Vidare förbjuds utpressningsblockader. Likartade bestämmelser finns i huvudavtalet på SFO-området. Tre LO-förbund har inte anslutit sig till huvudavtalen, nämligen Byggnads, Målareförbundet och Transport. För dem gäller i fråga om rätten att vidta stridsåtgärder endast de förbud som följer av MBL.

17.2 Kollektivavtalets innehåll och räckvidd

17.2.1 MBL

Med ett kollektivavtal avses i MBL ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Avtal saknar verkan som kollektivavtal i den mån det har annat innehåll.

Under karläggningen har aktualiserats två frågor som har samband med de angivna bestämmelserna i MBL. Den ena gäller om ett kollektivavtal kan träffas mellan en arbetstagarorganisation och ett företag utan anställd arbetskraft, den andra om ett kollektivavtal kan gälla för företagets ägare som anställd arbetstagare i detta .

I förarbetena till MBL liksom till den föregående lagstiftningen om kollektivavtal har dessa frågor inte berörts närmare. Av arbetsrättskommitténs uttalande om ifrågasatt behov av förbud för stridsåtgärder mot företag utan anställda (redovisat tidigare på sid 159) och som inte mötte erinran i propositionen om MBL framgår indirekt att ett giltigt kollektivavtal inte med nödvändighet förutsätter att det finns någon anställd i företaget. När det gäller frågan i vad mån den som äger ett företag kan bindas av ett kollektivavtal även som anställd är man hänvisad till att söka vägledning i rättspraxis.

17.2.2 Rättsfall från AD

AD 1930:5

Fråga om tillämpligheten av en organisationsklausul på en person som enligt arbetsgivaren var delägare i företaget och där anställts som verkmästare.

AD uttalade i fråga om den anställdes påstådda delägarskap i företaget att det visserligen var sant att kontraktet mellan arbetsgivaren och honom talade om en insats i rörelsen av ett visst belopp och en viss honom tillkommande andel av vinsten och att det sålunda förelåg förhållanden som brukar vara för handen vid bolag. Det var emellertid att märka att hela kontraktet angav villkoren för personens anställning som verkmästare, att arbetsgivaren själv betecknat insatsen som ett lån och förklarat att denne inte skulle delta i eventuell förlust, att på beloppet skulle utgå ränta och att den anställdes andel i vinsten betecknats som tantiem. Det väsentliga villkoret för att den anställde skulle kunna betraktas som delägare i företaget - att rörelsen skulle bedrivas av båda för gemensam räkning - saknades därför och påståendet att i fråga om den anställde organisationstvång inte förelegat på grund av delägarskap förtjänade således inte avseende.

AD 1931:4

Fråga om bestämmelse i kollektivavtal om arbetstidens förläggning var tillämplig på arbetsgivaren och hans son

Inledningsvis framhöll domstolen att kollektivavtalets uppgift är - utom i de sällsynta fall då annat överenkommits - begränsad till att reglera arbetarnas arbete i företaget och det måste anses falla utanför dess ram att reglera det arbete som arbetsgivaren själv eller person som måste anses inta ställning som arbetsgivare utför i företaget.

När det gällde arbetsgivaren själv fann domstolen upplyst att vid förhandlingarna arbetsgivarsidan energiskt framhållit att arbetsgivaren skulle kunna påbörja arbetet före den tid som bestämts för arbetstagarna. Arbetstidsbestämmelsen omfattade därför inte arbetsgivaren själv. I fråga om sonen ansåg domstolen inte styrkt att han skulle vara arbetsgivarens kompanjon. Inte heller hade i övrigt förekommit omständigheter som kunde föranleda att han från kollektivavtalets synpunkt kunde anses som annat än arbetare i förhållande till sin far även om han inte tillhörde arbetarförbundet och även om i andra avseenden avtalet inte tilllämpats på honom.

AD 1932:8

Fråga om tillämpning av en organisationsklausul på en person som arbetat i arbetsgivarens rörelse. Bolagsman eller verklig arbetare?

AD fann att en åberopad skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och den oorganiserade arbetaren inte lett till att den senare blivit delägare i den förres lager av material eller åtagit sig någon risk i fråga om inköpen av material eller beträffande rörelsen i dess helhet. Rörelsen hade också utan hinder av överenskommelsen drivits under oförändrad firma. På grund av dessa omständigheter ansåg domstolen det böra antas att parterna inte avsett att sluta ett verkligt bolagsavtal utan allenast att tillförsäkra den oorganiserade arbetaren arbete hos arbetsgivaren.

AD 1932:31

Fråga om tillämplighet av kollektivavtal på delägare i ett handelsbolag

En droskbilägare slöt med en fackförening ett kollektivavtal med bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor för bilförare. Han bildade därefter jämte två anställda ett handelsbolag för personbefordran med bilar varom anmälan gjordes till handelsregistret. Enligt bolagsavtalet skulle var och en av bolagsmännen göra lika stora insatser i rörelsen och svara gemensamt för alla förbindelser. All vinst skulle fördelas lika dem emellan. En av meddelägarna hade tidigare tillhört fackföreningen.

Fackföreningen väckte i AD talan mot droskbilägaren för brott mot kollektivavtalet. Denne hade inte betalat avtalsenlig lön till meddelägarna som enligt föreningens mening fortfarande måste betraktas som anställda bilförare.

AD konstaterade att intet tydde på att bolagsbildningen utgjorde ett skenavtal. Domstolen fann att meddelägarna med hänsyn till den ställning som delägarna i handelsbolaget intog inbördes och det ansvar för bolagets förbindelser som ålåg dessa enligt lag inte kunde - samtidigt som de var bolagsmän - anses såsom på grund av arbetsavtal anställda hos droskbilägaren som ensamföretagare. AD förklarade att kollektivavtalet ägde tillämpning bara på anställda men inte i något fall på de två meddelägarna.

AD 1932:32

Fråga om tillämplighet av kollektivavtal på delägare i ett handelsbolag

En droskbilägare slöt med en fackförening ett kollektivavtal med bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor för bilförare. Han bildade därefter i olika omgångar jämte tre andra anställda ett handelsbolag i syfte att driva åkerirörelse och handel varom anmälningar gjordes till handelsregistret. Enligt bolagsavtalen skulle den första delägaren erhålla en andel av 1/6 i rörelsen genom att sätta in 1.000 kronor i denna och genom att sätta ytterligare 1.000 kronor bli hälftendelägare. Den andre delägaren skulle genom att betala 1.000 kronor få en andel av 1/10 i rörelsen och samma villkor avtalades för den tredje delägaren. Eventuell vinst skulle fördelas så att den ursprunglige ägaren och den förste delägaren skulle få vardera 4/10 och de två övriga vardera 1/10.

Fackföreningen väckte i AD talan mot droskbilägaren för brott mot kollektivavtalet genom att inte betala avtalsenliga löner till de tre meddelägarna som fortfarande måste betraktas som anställda bilförare. ADs dom i målet var likalydande med den som meddelats i föregående fall.

AD 1932:129

Om betydelsen av delägarskap i rörelse för att vinna inträde i en arbetarorganisation

Enligt en överenskommelse mellan arbetsgivaren och en fackförening hade arbetsgivaren godtagit ett åläggande att hans son skulle organisera sig för att få delta i arbetet. AD fann inte i målet visat att hinder mött för sonen att vinna inträde i avdelningen eller annan lämplig organisation på platsen. Om en uppgörelse mellan arbetsgivaren och sonen om delägarskap i rörelsen för den senare innefattat hinder för sonen att vinna inträde i en arbetarorganisation kunde detta med hänsyn till att uppgörelsen kommit till stånd efter överenskommelsen med fackföreningen inte åberopas av arbetsgivaren till befrielse av hans ifrågavarande skyldighet.

AD 1933:53

Fråga om en organisationsklausul är av kollektivavtals natur till den del denna omfattar delägarna i ett handelsbolag

Ett handelsbolag med fem delägare undertecknade en med organisationsklausul försedd förbindelse att även i fortsättningen tillämpa ett kollektivavtal som upprättats mellan en fackförening och bolaget då fyra av delägarna var anställda där. Dessa hade köpt hälften av en förutvarande delägares andel i bolaget varom anmälan intogs i handelsregistret. Enligt det muntliga bolagsavtalet skulle uppkommen vinst fördelas så att den ursprunglige ägaren fick hälften och envar av de fyra övriga 1/8.

Tvist uppkom om organisationsklausulens räckvidd. Fackföreningen hävdade i AD att man med denna avsett delägarna själva med undantag för den som ledde företaget och företrädde detta utåt.

AD fann det vara utrett att då förbindelsen ingicks ett verkligt bolagsförhållande förelegat mellan de personer som sedermera anmälts till handelsregistret som delägare i handelsbolaget. Till grund för fackföreningens ståndpunkt om innebörden av klausulen låg - fortsatte domstolen - tydligen uppfattningen att delägarna i handelsbolaget skulle kunna i rättslig mening inneha samtidigt med delägarskap i bolaget jämväl arbetsanställning hos detta. Uppfattningen var emellertid inte hållbar och den hade underkänts i två tidigare domar. I överensstämmelse med vad som uttalats i dessa domar fann arbetsdomstolen att delägarna i bolaget med hänsyn till den ställning de intog inbördes och det ansvar för bolagets förbindelser som ålåg dem enligt lag inte kunde - samtidigt som de var bolagsmän - anses vara på grund av arbetsavtal anställda hos bolaget eller någon av delägarna. Då sålunda organisationsklausulen till den del den avsåg delägarna i handelsbolaget inte syftade till att reglera arbetares förhållande och därför inte kunde anses vara av kollektivavtals natur fann sig domstolen inte behörig att ta upp till prövning frågan om skyldighet för delägarna att på grund förbindelsen tillhöra fackförbundet.

I en reservation ansåg tre ledamöter i domstolen att förbindelsen inte till någon del borde betraktas som annat än ett kollektivavtal och att domstolen därför var oförhindrad att pröva innebörden av organisationsklausulen.

AD 1933:161

Fråga om en till arbetarorganisation ej ansluten person som arbetat i arbetsgivarens åkerirörelse var att anse som dennes kompanjon eller verklig arbetare

Enligt en skriftlig överenskommelse åtog sig arbetsgivaren gentemot en person att lämna denne arbete som lastbilschaufför enligt avtalsenlig lön och att gottgöra honom ränta på ett belopp som han insatt för att bli delägare i arbetsgivarens lastbil. Kort tid därefter träffade arbetsgivaren kollektivavtal med en fackförening innehållande organisationsklausul.

AD fann att arbetsgivaren visserligen före avtalets underskrivande träffat den i målet åberopade överenskommelsen men denna kunde dock inte med hänsyn till sitt innehåll anses innefatta ett mellan parterna slutet bolagsavtal utan innebar i huvudsak bara ett åtagande av arbetsgivaren att på vissa villkor lämna motparten arbete som lastbilschaufför mot avlöning enligt kollektivavtalet.

AD 1934:17

Fråga om tillämplighet av kollektivavtal på söner till ägarna av huvuddelen av aktierna i en i aktiebolagsform driven åkerirörelse

I ett kollektivavtal inom åkerifacket stadgades att medlemmar av fackföreningen hade företrädesrätt till arbete och att arbetsgivarna och deras söner ägde full rätt att köra själva. Två äldre män ägde de flesta aktierna i det aktiebolag som på arbetsgivarsidan tecknat avtalet medan tre söner till dem ägde ett litet antal aktier var. Sönerna var oorganiserade och inga utomstående aktieägare fanns. Tvist uppkom om sönernas rätt att verkställa körningar oberoende av bestämmelsen om fackföreningsmedlemmarnas företrädesrätt.

Till skillnad från vad som enligt tidigare domar gällde i fråga om delägare i handelsbolag fann AD att en person som arbetar i ett aktiebolags tjänst inte kunde såsom aktieägare i bolaget göra anspråk på att inta någon annan ställning än som i allmänhet tillkommer arbetare i bolaget. Sönerna var därför i egenskap av aktieägare inte oberörda av bestämmelsen om företrädesrätt. Som söner till huvudaktieägarna hade de emellertid full rätt köra på grund av undantagsbestämmelsen därom eftersom bolaget var ett familjeföretag och denna uppenbarligen tillkommit i syfte att bereda familjen rätt att för sin försörjning utföra arbetet i första hand.

AD 1934:45

Fråga om rätt för en aktieägare i ett bolag som ej tillhör arbetarnas organisation att oberoende av bestämmelse i kollektivavtal om företrädesrätt till arbete för organiserade arbetare utföra arbete åt bolaget

AD hänvisade till den närmast föregående domen och uttalandet där att en person som arbetar i ett aktiebolags tjänst inte på den omständigheten att han är aktieägare i bolaget kan grunda anspråk på att inta någon annan ställning än som i allmänhet tillkommer arbetare hos bolaget. Att den i målet aktuella personen övertagit en aktie i bolaget kunde således inte medföra att han skulle vara att anse som företagare utan han måste i stället betraktas som en hos bolaget anställd arbetare.

AD 1934:97

Fråga om en överenskommelse varigenom en arbetsgivare överlåtit en del av sitt åkeriföretag på en hos honom anställd arbetare var ett skenavtal som slutits för att kringgå gällande kollektivavtals bestämmelse om organisationstvång

AD fann i målet upplyst att arbetsgivaren och arbetaren upprättat ett skriftligt avtal varigenom arbetsgivaren för en köpesumma av 1.000 kronor överlåtit på arbetaren en sjättedel av sitt företag. Av köpesumman hade hälften erlagts kontant och återstoden guldits genom att denne insatt en häst i företaget. Vad som från fackföreningen anförts ansåg domstolen inte utgöra tillräckliga skäl för att anta att avtalet endast varit ett skenavtal i syfte att kringgå mellan parterna gällande kollektivavtal i fråga om företrädesrätt till arbete.

AD 1934:136

Fråga om överenskommelser om delägarskap i ett handelsbolag utgjorde skenavtal för att undkomma bestämmelser i ett kollektivavtal om organisationsklausul. Tillika fråga om bundenhet av kollektivavtalet för en delägare i bolaget för rörelse som denne drev under särskild firma

Arbetsgivarsidan - två bröder som drev åkerirörelse i handelsbolag - upplyste i målet att ytterligare tre personer ingått som verkliga delägare i handelsbolaget på villkor för envar att han insatte ett belopp av 3.000 kronor mot att han fick 10 procent i andel av vinsten jämte fri kost. Avtalade belopp hade guldits med accepter som sedermera inlösts. Syftet med deras delägarskap var inte att kringgå kollektivavtalets bestämmelse om företrädesrätt till arbete utan endast att för rörelsen värva arbetare som själva var intresserade i rörelsen och därför skötte om bilarna och övrig materiel med större aktsamhet och gav kunderna ett bättre bemötande. I fråga om den tredje personen som blivit delägare den 1 juli hade till följd av försummelse av ett anlitat ombud anmälan inkommit till handelsregistret först den 28 augusti men denne hade före den 1 juli arbetat i rörelsen endast på prov för att undersöka förutsättningarna för det tilltänkta delägarskapet.

Mot innehållet i de handlingar som i målet företetts om de tre personernas delägarskap i handelsbolaget kunde AD inte anta att överenskommelserna om deras delägarskap utgjorde endast skenavtal. I fråga om den tredje personens sysselsättning i rörelsen före den 1 juli kunde domstolen däremot på grund av omständigheterna inte sätta tilltro till arbetsgivarsidans uppgifter utan måste anta att han haft avlönat arbete i rörelsen i medveten avsikt att beröva fackföreningens medlemmar arbetstillfällen.

Vad angick den enskilda firman fann domstolen att en sådan sammanblandning av rörelserna ägt rum att brodern inte kunde undandra sig att tillämpa kollektivavtalet även om detta formellt inte var bindande för honom i hans egenskap av innehavare av firman.

AD 1934:148

Fråga om tillämpligheten av kollektivavtal på arbetande medlemmar i ekonomisk förening

AD hänvisade till domen 1934 nr 17 där domstolen uttalade att en person som arbetar i ett aktiebolags tjänst inte kan på den omständigheten att han är aktieägare i bolaget grunda anspråk på att inta någon annan ställning än som i allmänhet tillkommer arbetare hos bolaget. Motsvarande förhållande gällde enligt domstolen även beträffande medlemmar i ekonomisk förening. Det i målet åberopade kollektivavtalet ansågs därför gälla två föreningsmedlemmar.

AD 1934:150

Fråga om ett för ett handelsbolag gällande kollektivavtal är tillämpligt på person som inträtt som delägare i detta men där utför en arbetares uppgift

Om bolagsbildningen upplystes i målet att den inträdande medlemmen som var kusin till huvuddelägaren inbetalat 1.000 kr kontant i insats och att denne enligt det muntliga bolagsavtalet svarade med alla sina tillgångar för bolagets förbindelser. Anmälan skedde i vederbörlig ordning till handelsregistret.

I anslutning till tidigare uttalanden i ett flertal domar fann AD att delägare i ett handelsbolag som inte betecknats som endast kommanditdelägare inte kunde anses genom arbetsavtal anställd hos bolaget. Kollektivavtalet ägde följaktligen inte tillämpning på delägaren och det hade inte visats någon omständighet som gav anledning att anta att det förelåg ett skenavtal eller att denne inte skulle vara verklig bolagsman.

AD 1935:73

Invändning av arbetsgivare som med fackförening slutit kollektivavtal med organisationsklausul att anlitade arbetare hjälpt honom att finansiera hans rörelse

AD konstaterade beträffande invändningen att två personer inte skulle vara att betrakta som i vanlig mening anställda att arbetsgivaren tydligen inte velat påstå att dessa verkligen blivit upptagna som hans kompanjoner. Att de satsat pengar i arbetsgivarens rörelse eller varit denne behjälpliga med att anskaffa pengar uteslöt i och för sig inte att de var anställda.

Mellan arbetsgivaren och fackföreningen gällande kollektivavtal var därför tillämpligt även på de två personerna.

AD 1936:21

Fråga om tillämpning av organisationsklausul på arbetande medlemmar i ekonomisk förening med begränsad personlig ansvarighet

Om andelsföreningen upplystes följande i målet. Sedan det bolag som tidigare drivit en möbelfabrik nödgats lägga ner driften slöt sig arbetarna där samman och bildade en andelsförening. Föreningen inregistrerades som ekonomisk förening med begränsad personlig ansvarighet. Den hade enligt stadgarna till uppgift att förvärva fastigheter, inköpa maskiner, inventarier och materialier, bedriva möbeltillverkning, försälja möbler och därmed sammanhängande verksamhet samt bereda arbete för föreningens medlemmar och andra personer. Berättigad att bli medlem var efter styrelsens prövning varje yrkesman inom möbeltillverkningens område. Varje andel löd på 500 kronor som skulle erläggas kontant vid inträdet. Medlem skulle delta med lägst tre och högst sex andelar. Till stärkande av föreningens ingångna förbindelser skulle varje medlem iklåda sig en garantiförbindelse på 100 kronor för varje tecknad andel. Medlemmarnas antal var tio som ägde var och en tre andelar. Styrelsen bestod av tre namngivna personer varav en var disponent och arbetsledare. Återstående nio medlemmar sysselsattes i fabriken såsom arbetare jämte ett tiotal ytterligare anställda arbetare.

Från organisationsklausulen i kollektivavtalet hade disponenten undantagits. AD konstaterade att övriga medlemmar i andelsfabriken skulle tillhöra arbetarförbundet för att kunna få sysselsättning vid föreningens fabrik. För att upprätthålla denna regel mötte inte något rättsligt hinder. Det begränsade personliga ansvar som enligt stadgarna ålåg medlemmarna var inte av beskaffenhet att hindra att dessa när de arbetade i fabriken var att anse som hos föreningen anställda arbetare på vilka avtalet var tillämpligt. Att medlemmarna därutöver som borgensmän åtagit sig personligt ansvar för föreningens förbindelser saknade i detta avseende all rättslig betydelse.

AD 1936:39

Fråga om tillämpning av organisationsklausul på en chaufför som jämte en åkeriägare inköpt en lastbil för att med denna bedriva åkerirörelse i enkelt bolag

I målet upplystes att åkeriägaren och chauffören gemensamt inköpt en lastbil på avbetalning. AD ansåg inte några omständigheter föreligga av beskaffenhet att vederlägga åkeriägarens uppgift att chauffören i och för fullgörande av köparnas förpliktelser i förhållande till säljaren gjort insatser av samma storlek som ägaren. Anledning saknades att anta att avbetalningskontraktet tillkommit för skens skull i vad angick chauffören. Omständigheterna måste vidare anses ge vid handen att de båda med lastbilen bedrivit och alltjämt bedrev åkerirörelse i enkelt bolag. När chauffören utfört arbete med körning av bilen hade detta uppenbarligen skett i hans egenskap av delägare i bolaget och inte som anställd, varför någon överträdelse av organisationsklausulen inte skett.

AD 1936:75

Fråga om tillämpning av organisationsklausul på kommanditdelägare i ett handelsbolag

I målet upplystes att ett handelsbolag ombildats till ett kommanditbolag på så sätt att bolagsmännen i handelsbolaget inträtt som huvuddelägare och ett antal kommanditdelägare anslutit sig. AD framhöll att den väsentliga skillnaden särskilt i fråga om ansvarigheten för bolagets förbindelser mellan huvuddelägare och kommanditdelägare i ett kommanditbolag medförde att kommanditdelägare som arbetade i bolaget tjänst - i motsats till en huvuddelägare - inte kunde på sitt delägarskap i bolaget grunda anspråk på att inta någon annan ställning än som i allmänhet tillkommer arbetare hos bolaget. Kommanditdelägarna hade sålunda i denna sin egenskap inte någon särskild företrädesrätt till arbete.

AD 1936:96

Fråga om tillämpning av organisationsklausul på person som uppgetts vara delägare i ett åkeriföretag

I målet upplystes att en person bedrev åkerirörelse med endast en lastbil och att denne anlitat bland andra en annan person för att kunna driva rörelsen. AD fann att kontraktet mellan de båda inte utvisade att de drev åkerirörelse i bolag. Det gav endast vid handen att den anlitade försträckt ägaren ett rörelsekapital om 500 kronor och att han innehade anställning som arbetare hos den förre. Kollektivavtalets bestämmelse om företrädesrätt för organiserade arbetare hade därför överträtts.

AD 1937:41

Fråga om delägare i ett handelsbolag kunde anses vara samtidigt anställd i bolaget. Dessutom fråga om kollektivavtals bestämmelse om arbetstiden gällde även delägarna

Handelsbolaget med två registrerade delägare tecknade ett hängavtal till det för plåtslageriverksamheten i Stockholm gällande kollektivavtalet. Fackföreningen stämde bolaget och de två delägarna till AD med yrkande att domstolen i olika hänseenden skulle förklara avtalet tillämpligt på delägarna.

AD konstaterade att de två personerna ostridigt var delägare i handelsbolaget som inte var att betrakta som ett kommanditbolag. Under hänvisning till tidigare domar fann domstolen att de bestämmelser i kollektivavtalet som avsåg anställda arbetare inte var tillämpliga på delägarna även om de utförde plåtslageriarbete. Däremot ansåg domstolen att de bestämmelser som i avtalet reglerade arbetsgivarens rätt att personligen delta i plåtslageriarbetet tillämpliga på delägarna. Talan bifölls endast i den utsträckning som bolaget hade åsidosatt dessa bestämmelser.

AD 1937:147

Fråga om innebörden av bestämmelse i kollektivavtal att kompanjonskap som icke utgör verkligt delägarskap inte medför företrädesrätt till arbete

AD fann fackföreningen inte ha visat att med verkligt delägarskap i kollektivavtalets mening avsetts bara sådant delägarskap där bolagsmännen hade lika andel i rörelsen.

Vid bedömandet av vad uttrycket verkligt delägarskap innebar hade man enligt domstolen att välja mellan två tolkningsmöjligheter. Antingen kunde man fästa avgörande vikt vid de mer formella omständigheterna och såsom verkligt delägarskap godta varje bolagsbildning som visats vara något annat än en skenanordning, alltså en bolagsbildning som tillkommit på behörigt sätt och där tvivel inte kunde råda om delägarnas inbördes rättigheter och skyldigheter eller om bolagsmännen gjort de insatser som svarade mot deras andelar. Härvid måste dock naturligen förutsättas att den ene delägarens andel och insats inte var alltför obetydlig utan att för bolagsbildningen en ekonomisk insats av någorlunda stor betydelse blivit gjord av båda delägarna. Eller också kunde man tillmäta avgörande betydelse åt det ekonomiska syftet med bolagsbildningen och som verkligt delägarskap godkänna endast ett bolagsavtal i fråga om vilket anledning saknas till antagande att avsikten med avtalet huvudsakligen varit att en delägare genom antagandet av kompanjon skulle erhålla en arbetskraft på billigare villkor än kollektivavtalet stadgar för löneanställd arbetare. I sådana fall då nettoinkomsten av en bil inte är tillräckligt stor för att ge avtalsenliga förmåner åt båda delägarna måste man dock enligt det andra alternativet som verkligt delägarskap godkänna en bolagsbildning där delägarna tillerkänts lika stora andelar.

Det kunde enligt domstolen inte råda något tvivel om att fackföreningen vid avtalets upprättande menat att uttrycket verkligt delägarskap skulle tolkas efter det andra här ovan angivna alternativet. Med hänsyn till vad som förekommit under avtalsförhandlingarna kunde arbetsgivaren inte ha undgått att förstå vilken betydelse fackföreningen lade in i uttrycket. Under sådana omständigheter fann domstolen avtalet böra förstås i enlighet med det andra tolkningsalternativet.

Och vad angick detta särskilda fall hade den ifrågasatte kompanjonen inte större andel i bolaget än en tiondel. Det var tillika ostridigt att denne inte genom sitt delägarskap kunde utvinna en inkomst som tillnärmelsevis motsvarade vad han som löneanställd skulle få enligt kollektivavtalet. AD fann därför att bolagsbildningen inte för hans del innebar ett verkligt delägarskap i kollektivavtalets mening.

I en reservation till domen fann tre ledamöter att bolagsavtalet blivit behörigen upprättat, att kompanjonens insats måste betraktas som betydande och av verkligt värde för bolagsverksamheten och att övervägande skäl talade för en tolkning av bestämmelsen enligt det första alternativet.

AD 1938:77

Fråga om skyldighet för en enskild arbetsgivare som personligen slutit ett kollektivavtal med en fackförening att ansvara för att detta tillämpades i ett handelsbolag med honom och en arbetare som delägare

AD konstaterade att den av arbetsgivaren tidigare av honom ensam bedrivna rörelsen numera drevs av denne och arbetaren i handelsbolag, varom anmälan gjorts till handelsregistret. I målet hade inte framställts något yrkande som innefattade påstående att det mellan de båda upprättade bolagsavtalet skulle i förhållande till fackföreningen vara utan rättslig verkan. I målet hade inte heller framdragits några särkilda skäl varför arbetsgivaren skulle vara skyldig att personligen ansvara för att kollektivavtalet tillämpades i handelsbolagets rörelse.

AD 1938:98

Fråga om tillämpning av kollektivavtal på ett antal arbetare med vilka arbetsgivaren slutit ett bolagsavtal tillkommet för skens skull

I målet upplystes om sakförhållandena sammanfattningsvis följande. Arbetsgivaren drev åkerirörelse med ett antal lastbilar. Han förklarades i blockad för vägran att sluta kollektivavtal. Därefter träffades mellan honom och tre anställda chaufförer ett bolagsavtal, varigenom dessa överlämnade var sin revers till arbetsgivaren. Denne skulle få disponera reverserna för rörelsen vid behov. Vinst och förlust skulle fördelas lika mellan de fyra. Sedermera anslöt sig ytterligare en chaufför till bolagsbildningen på samma villkor. Uppgörelse i konflikten med fackföreningen träffades ett halvår efter bolagsbildningen. Arbetsgivaren förband sig att tillämpa det på platsen gällande kollektivavtalet och fackföreningen förklarade samtidigt att man betraktade de angivna chaufförerna som varande i kompanjonskap med honom. Tre av chaufförerna inträdde sedermera som medlemmar i fackföreningen och alla fyra överlämnade samtidigt till arbetsgivaren en handling enligt vilken de förklarade sig ha fått full gottgörelse till dags dato för kompanjonskapet men samtidigt framhöll att reverserna aldrig blivit utfärdade. Fackföreningen yrkade bland annat att arbetsgivaren skulle förpliktas att betala två av de fyra chaufförerna lön enligt kollektivavtalet.

AD fann av utredningen i målet framgå att bolagsavtalet tillkommit för skens skull och att därigenom något verkligt bolagsförhållande inte uppstått mellan de berörda personerna. De fyra chaufförerna måste därför betraktas som anställda hos arbetsgivaren.

Fackföreningen hade emellertid i samband med uppgörelsen om kollektivavtal förklarat att den betraktade de fyra chaufförerna såsom varande i kompanjonskap med arbetsgivaren. På grund av omständigheterna måste det antas att för denne förklaringen utgjort en väsentlig förutsättning för hans beslut att träffa uppgörelse med fackföreningen om kollektivavtal. Vid sådant förhållande kunde den omständigheten att förklaringen kunde ha tillkommit genom att fackföreningen blivit vilseledd om

bolagsbildningen väl föranleda rätt för denna att på yrkande därom få hela kollektivavtalsuppgörelsen förklarad ogiltig men däremot inte rätt att få kollektivavtalet tillämpat som om förklaringen aldrig kommit till stånd.

På grund härav kunde fackföreningens på kollektivavtalet grundade yrkanden om ersättning till berörda två chaufförer inte bifallas.

AD 1938:126

Om tillämpning av kollektivavtal med organisationsklausul på arbetare som efter kollektivavtalets träffande slutit avtal om handelsbolag med arbetsgivaren

I målet upplystes att kollektivavtalet upprättades den 21 maj 1937, att den berörda arbetaren anställdes den 16 maj 1938, att bolagsavtal mellan honom och arbetsgivaren träffades den 10 augusti 1938 och att bolagsbildningen anmäldes till handelsregistret den 10 september samma år. Enligt det skriftliga bolagsavtalet skulle huvuddelägaren äga 4/5 och den andre delägaren 1/5 av rörelsens tillgångar och vinster dem emellan fördelas på motsvarande sätt. Båda skulle uppbära lön för sitt arbete i bolaget, den senare samma lön som han haft som anställd.

AD fann i målet upplyst att arbetaren genom bolagsavtalet som trätt i kraft omedelbart ingått som delägare i arbetsgivarens företag. Utredningen gav inte stöd för fackföreningens påstående att avtalet var bara ett skenavtal. Inte heller kunde det antas att bolagsavtalet inte avsett den aktuella rörelsen. Vad fackföreningen till stöd för motsatt ståndpunkt åberopat kunde inte tillmätas någon betydelse. Skyldighet för arbetsgivaren att avskeda kompanjonen fanns därför inte.

Däremot ansågs arbetsgivaren genom att före bolagsavtalet ha anställt arbetaren som chaufför utan att hos fackföreningen efterhöra om arbetskraft fanns att tillgå bland dennas medlemmar ha uppenbarligen brutit mot kollektivavtalet.

AD 1939:19

Fråga om tillämpning av organisationsklausul på en person som jämte arbetsgivaren ägde mark på vilken en byggnad uppförts och i vilket arbete samägaren deltagit både med eget arbete och med bidrag till kostnaderna

AD konstaterade att fackföreningen lämnat obestritt att byggnaden uppförts på mark som tillhört de båda samägarna gemensamt och att den samägare som inte var arbetsgivare deltagit i kostnaderna för byggnadens uppförande. Vid fastighetens försäljning hade denne också jämte arbetsgivaren uppträtt som säljare. Med hänsyn härtill ansåg sig domstolen böra fästa tilltro till arbetsgivarens uppgift att den andre varit hans kompanjon vid bygget. När denne utfört vissa grovarbeten fick detta antas ha skett i hans egenskap av kompanjon och inte som en hos arbetsgivaren anställd arbetare. På grund härav och då kollektivavtalets bestämmelse om företrädesrätt till arbete för fackförbundets medlemmar

inte kunde anses innefatta förbud för arbetsgivare att i kompanjonskap med annan utföra arbete inom det aktuella facket fann domstolen att arbetsgivaren inte genom kompanjonens deltagande i arbetet gjort sig skyldig till avtalsstridigt förfarande.

AD 1939:54

Fråga om tillåtligheten enligt § 3 KAL av en överenskommelse mellan ett handelsbolag och där anställda arbetare om insatser i företaget genom avdrag på lönen

AD fann i målet upplyst att arbetarna vid den berörda fabriken förbundit sig att under en viss tid göra intsatser i bolaget genom avdrag av 10 procent på veckolönen vid varje avlöningstillfälle. Det var enligt domstolen visserligen uppenbart - och hade också medgetts av arbetareförbundet - att en arbetare kunde fritt bestämma över dispositionen av sin avlöning sedan denna utbetalats till honom. Han kunde sålunda också av vad han utfått göra insatser i det företag där han var anställd. Förhållandet var emellertid ett annat om arbetaren gentemot arbetsgivaren förband sig att framledes under viss tid eller under obestämd tid göra dylika insatser. Varje förbindelse av arbetaren att vidkännas minskning av de förmåner som tillkommer honom enligt kollektivavtal var ogiltig enligt § 3 KAL. Värdet för arbetaren av en från hans sida gjord insats var i allmänhet synnerligen tvivelaktigt, särskilt som i de flesta fall insatser från arbetarnas sida inte torde aktualiseras annat än när företaget hade att kämpa med ekonomiska svårigheter. Vid en utfästelse från arbetarnas sida om framtida insatser blev arbetaren vidare förhindrad att göra sitt beslut om insatser beroende av företagets ekonomiska utveckling. En sådan utfästelse var därför ägnad att utsätta arbetaren för ekonomiska risker. Vid sidan härav skulle ett erkännande av arbetarens rätt att framdeles göra insatser öppna vägen för ett kringgående av lagens förbud mot överenskommelser om minskning av arbetarens genom kollektivavtalet bestämda förmåner. Med hänsyn till dessa omständigheter fann AD att en utfästelse om framtida insatser i företaget i regel borde betraktas som ogiltig enligt angivet lagrum. Tänkbart var att särksilda omständigheter kunde föranleda undantag från denna regel. Några sådana omständigheter hade emellertid inte förebragts i målet.

AD 1939:130

Fråga om tillämpning av kollektivavtal på arbetande medlemmar i en ekonomisk förening

AD konstaterade att kollektivavtalet ägde tillämpning på arbetare vilkas sysselsättning bestod i eldning, renhållning, trappstädning och annat till en fastighets vård och skötsel hörande arbete och att två av bostadsföreningens medlemmar mot betalning utförde eldning och övriga göromål som ingick i skötseln av värmelednings- och varmvattenanläggningen

inom fastigheten och dessutom ombesörjde gårdskarlssysslorna inom denna.

AD fann på sätt domstolen yttrat i tidigare domar att den omständigheten att en person som arbetade i en ekonomisk förenings tjänst var medlem i föreningen inte kunde föranleda att han i fråga om arbetet intog en annan ställning till föreningen än en arbetare skulle göra.

AD 1940:17

Fråga om tillämpning av organisationsklausul på person som uppgetts vara arbetsgivarens kompanjon

AD fann det framgå av avtalet som slutits mellan arbetsgivaren och den uppgivne kompanjonen att denne inte fått del i de tillgångar varmed rörelsen bedrevs eller iklätt sig ansvar för de med rörelsen förenade skulderna. Vid sådant förhållande kunde han inte anses som delägare i rörelsen utan var att betrakta uteslutande som arbetstagare hos arbetsgivaren.

AD 1942:102

Fråga om tillämpning av kollektivavtal på en person som arbetsgivaren till handelsregistret anmält som delägare i hans droskrörelse

AD fann att arbetsgivaren inte i någon mån sökt visa att eller på vilka villkor överenskommelse träffats mellan honom och den uppgivna kompanjonen om den senares inträde som delägare i hans rörelse. Oavsett att anmälan till handelsregistret skett om kompanjonens delägarskap fann domstolen på grund härav sig böra vid bedömningen av fackföreningens yrkanden i målet utgå från att denne allenast intagit ställning av arbetstagare hos arbetsgivaren.

AD 1943:14

Fråga om tillämpning av organisationsklausul på en anställd som blivit delägare i arbetsgivarens rörelse

I målet upplystes följande om de faktiska omständigheterna. En person vid namn Bernström bedrev kaférörelse. Han träffade den 12 juni 1942 för denna kollektivavtal med Hotell & Restaurang för tiden 15 juni 1942 - 31 maj 1943. Avtalet var försett med organisationsklausul. När efter dettas upprättande frågan om personalens anslutning till förbundet aktualiserades inträdde en anställd vid namn Margit Björck som delägare i rörelsen. Hon ville inte organisera sig och Bernström ville ha henne kvar. Uppgörelsen mellan de båda bekräftades genom ett den 15 juni 1942 upprättat kontrakt, enligt vilket Bernström till Björck försålde en tredjedel av kaférörelsen på villkor bland andra att köpeskillingen utgjorde 1.000 kronor att erläggas kontant omedelbart med 200 kronor och återstoden i avbetalningsposter om 25 kronor i månaden, att utgående skatter på rörelsen skulle betalas av Björck med en tredjedel och att de av Bernström innehavda två tredjedelarna skulle hembjudas Björck om han

ville avyttra även dessa. Någon anmälan om uppgörelsen gjordes emellertid inte till handelsregistret. Sedermera avtalades mellan Bernström och Björck att hon i februari 1943 skulle överta hela rörelsen.

AD fann att i målet inte förebragts någon omständighet på grund varav domstolen hade anledning anta att kontraktet mellan Bernström och Björck inte skulle vara avsett att fullgöras i enlighet med sitt innehåll. Björck var följaktligen inte att anse som anställd hos Bernström och kollektivavtalets bestämmelser gällde alltså inte för henne.

AD 1943:31

Fråga om tillämpning av kollektivavtal på lärling som inträtt som delägare i arbetsgivarens rörelse

I målet var följande upplyst i sak. Sigfrid Englund innehade en damfrisering, för vilken han var bunden av kollektivavtal med Svenska Frisörarbetarförbundet. I början av 1942 anställde han där sin kusin Märtha Johnsson som var 20 år och som tidigare varit sysselsatt i hans hem. Kollektivavtalet innehöll bland annat lärlingsregler för elever yngre än 19 år. Den 25 februari 1942 inträdde Märtha efter tillstånd av överförmyndaren som delägare i Englunds rörelse och satte in ett belopp om 1.000 kronor som betalades kontant. I samband därmed upprättades samma dag en skriftlig överenskommelse som bland annat innehöll att eventuell vinst skulle delas lika. Märthas inträde i firman hade i vederbörlig ordning den 13 mars 1942 antecknats i handelsregistret. Förbundet gjorde gällande att Englund brutit mot kollektivavtalet genom att anställa en överårig person för utbildning i yrket.

AD fann utrett att det i överenskommelsen angivna beloppet 1.000 kronor inbetalats av Märtha och att anmälan om delägarskapet skett till handelsregistret i vederbörlig ordning. Det av Märtha insatta beloppet måste med hänsyn såväl till hennes som Englunds förhållanden betraktas som betydande och av verkligt värde för rörelsen. Hinder enligt kollektivavtalet förelåg inte för en person som saknade egentlig utbildning inom frisöryrket att inträda som delägare i rörelse inom detta. Det kunde nämligen inte antas att avtalets bestämmelser om lärlingsutbildning syftade på det arbete som en i frisöryrket inte utbildad delägare kunde komma att utföra inom sin egen rörelse. AD ansåg därför att lärlingsbestämmelserna inte ägde tillämpning på Märtha med avseende på det arbete som hon utfört som delägare i företaget även om detta arbete kunde antas verka utbildande i kunskaper som hörde till yrket.

AD 1944:28

Fråga om tillämpning av kollektivavtal på person som uppgetts vara arbetsgivarens kompanjon

Av utredningen i målet framgick att arbetsgivaren som var bunden av ett kollektivavtal med organisationsklausul jämte en annan person åtagit sig

att som entreprenörer utföra träarbetet på en under uppförande varande villabyggnad. Entreprenadkontrakt med beställaren var upprättat i sedvanlig ordning. Fackföreningen yrkade i första hand att arbetsgivaren skulle förpliktas att betala skadestånd för överträdelse av organisationsklausulen och i andra hand att överenskommelsen om kollektivavtal inte skulle vara gällande för träarbetet.

AD konstaterade att de båda personerna enligt entreprenadkontraktet åtagit sig att mot ett belopp i ett för allt utföra träarbetet på villabyggnaden. Arbetsgivaren hade uppgett att de sinsemellan skulle dela betalningen för arbetet i förhållande till det antal timmar vardera nedlagt i arbetet och denna uppgift hade bekräftats skriftligen av kompanjonen.

I målet hade inte förebragts sådana omständigheter att domstolen fann anledning anta entreprenadkontraktet vad angick kompanjonen tillkommit för skens skull dvs att kontraktet inte skulle vara avsett att fullgöras i enlighet med sitt innehåll. När denne deltagit i träarbetet fick detta därför antas ha skett i hans egenskap av kompanjon med arbetsgivaren vid bygget och inte som en hos arbetsgivaren anställd arbetare. På grund härav och då bestämmelsen om ensamrätt till arbete för fackföreningens medlemmar inte kunde anses innefatta förbud för arbetsgivare att i kompanjonskap med annan utföra arbete i facket fann domstolen att arbetsgivaren inte gjort sig skyldig till avtalsstridigt förfarande.

När det gällde alternativyrkandet konstaterade domstolen att förhållandet mellan de båda kontrahenterna var att anse som ett enkelt bolag och att arbetsgivaren som delägare i ett sådant bolag måste anses pliktig att svara för att den av honom med fackföreningen träffade överenskommelsen iakttogs såvitt angick av bolagsmännen anställda arbetare. Om vid bygget skulle anställas arbetare som inte tillhörde fackföreningen skulle följaktligen detta läggas arbetsgivaren till last som ett avtalsbrott. Med hänsyn härtill och då sådana förhållanden inte visats föreligga att domstolen jämlikt § 7 första stycket KAL skulle kunna förklara överenskommelsen mellan arbetsgivaren och fackföreningen inte vidare vara gällande fann domstolen att inte heller detta yrkande kunde bifallas.

Tre ledamöter reserverade sig och fann kontraktet om entreprenad utgöra ett skenavtal i vad avsåg kompanjonen.

AD 1944:98

Fråga om tillämpning av organisationsklausul på en bror till arbetsgivaren som delägare i det oskiftade dödsboet efter fadern

Nils Andersson bedrev yrkesmässigt biltrafik för godsbefordran. Han var bunden av kollektivavtal med organisationsklausul. De olika trafiktillstånden för rörelsen var ställda på Nils Andersson ensam och denne var i automobilregistret antecknad som ägare till de i rörelsen använda lastbilarna. Nils Andersson gjorde emellertid i målet gällande att han drev rörelsen gemensamt med två bröder på grund av en dem emellan träffad överenskommelse att sammanleva i det oskiftade dödsboet efter fadern. Detta bestreds av fackföreningen som yrkade skadestånd av Nils

Andersson för att han anlitat en av bröderna som oorganiserad i sin tjänst.

AD ställde till en början frågan vilken betydelse det enligt gällande rätt hade att innehavet av trafiktillstånd inte stämde överens med de privaträttsliga rättsförhållanden som låg till grund för rörelsen. Domstolen ansåg sig dock kunna bortse från denna principfråga av följande skäl. Utöver det förhållandet att Andersson innehade trafiktillstånden och var registrerad som ägare till bilarna talade åtskilliga andra omständigheter för att han drev rörelsen för egen räkning. I förhållande till fackföreningen hade han inte på något sätt antytt att flera personer var delägare i rörelsen. Såväl kollektivavtalet som en därefter träffad överenskommelse med fackföreningen om indexreglering av lönerna hade undertecknats med bara Nils Anderssons namn. Denne hade vidare i sin ansökan till magistraten om tillstånd att i stället för fadern utöva yrkesmässig biltrafik uppgett att han av dödsboet efter fadern förvärvat de lastbilar som skulle användas i trafiken. Slutligen var i målet upplyst att dödsboet inte lämnat självdeklaration under tiden efter faderns död. AD fann mot vad som sålunda förekommit att Nils Andersson inte förmått övertygande visa att i samband med trafiktillståndens överflyttning träffats sådana uppgörelser med dödsbodelägarna att med stöd av dessa skulle kunna antas att rörelsen trots allt fortfarande drevs för dödsbodelägarnas gemensamma räkning.

AD 1945:23

Fråga om tillämpning av kollektivavtal på lärlingar som arbetsgivaren hjälpt att etablera sig som företagare i handelsbolagsform

Arbetsgivaren - ett aktiebolag - var bundet av ett kollektivavtal med lärlingsbestämmelser. Bolaget som enligt avtalet hade för många lärlingar anställda avskedade fem och hjälpte på olika sätt två att etablera sig som företagare i form av handelsbolag. Tvist uppkom i första hand om dessa två kunde betraktas som självständiga företagare eller om de i själva verket fortfarande var arbetstagare och i andra hand om arbetsgivaren genom sina stödåtgärder handlat avtalsstridigt.

I målet upplystes i fråga om stödåtgärderna följande. Då de två lärlingarna ägt kompetens att utföra vissa mindre krävande arbeten hade bolaget funnit det vara en god lösning att behålla två yngre lärlingar och lämna de förstnämnda två hjälp i olika former att öppna egen rörelse vari arbete kunde beredas ytterligare två som måste avskedas. De två som fått hjälp var släkt med bolagets verkställande direktör och detta förhållande hade på ett avgörande sätt bidragit till att en sådan anordning träffats. De hade av denne fått hyra en verkstadslokal som stått tom i flera år sedan den av direktören där bedrivna, sedermera av aktiebolaget övertagna rörelsen, flyttat över till nya och bättre lokaler. Då handelsbolaget började sin verksamhet hade det inte förfogat över något rörelsekapital och inte heller haft någon kundkrets. Aktiebolaget lämnade därför stöd dels i den formen att det på kredit till självkostnadspris tillhandahållit allt er-

forderligt material varigenom handelsbolaget kunde åtnjuta samma rabatter som aktiebolaget, dels på så sätt att aktiebolaget lämnat handelsbolaget visst rörelsekapital och där placerat beställningar.

AD konstaterade att delägarna i handelsbolaget enligt kontrakt med aktiebolagets verkställande direktör förhyrt den lokal där handelsbolagets verkstad var inrymd. Stöd saknades enligt domstolen för annat antagande än att detta kontrakt var avsett att fullgöras efter sitt innehåll. Omständigheterna i målet utvisade inte heller att det ekonomiska förhållandet mellan aktiebolaget och handelsbolaget i princip var anordnat på annat sätt än som brukade ske mellan två inbördes självständiga företag. Sålunda hade i målet inte förekommit något som tydde på vare sig att handelsbolaget inte skulle äga behålla vinst eller inte nödgas bära förlust eller att delägarna i handelsbolaget skulle vara bundna av personlig arbetsskyldighet i förhållande till aktiebolaget eller att handelsbolagets handlingsfrihet beskurits i fråga om rätten att påta sig andra arbeten åt andra kunder än aktiebolaget. De två lärlingarna kunde därför inte längre betraktas som anställda hos aktiebolaget.

Däremot ansåg arbetsdomstolen stödåtgärderna stå i strid med avtalets verkliga mening i sådan grad att aktiebolaget inte kunde undgå skyldighet att betala allmänt skadestånd för överträdelse av lärlingsbestämmelserna.

AD 1945:30

Fråga om tillämpning av kollektivavtal på en bror till arbetsgivaren

AD fann att företagaren inte förmått visa att hans bror som ostridigt var sysselsatt i rörelsen var delägare i denna. Det måste därför antas att brodern var anställd i företagarens tjänst. Eftersom kollektivavtalet inte innehöll någon bestämmelse på grund varav det inte skulle vara tillämpligt på rörelseidkarens anförvanter var denne pliktig att tilllämpa avtalet även beträffande brodern.

AD 1945:91

Fråga om tillämpning av organisationsklausul på en son till arbetsgivaren

AD fann att sonen ostridigt varit anställd i rörelsen sedan kollektivavtalets tillkomst och fram till dagen för ett avtal enligt vilket denne antagits som kompanjon i rörelsen. I bolagsavtalet stadgades att sonen skulle betala en insats av 5.000 kronor som skulle erläggas kvartalsvis med 200 kronor. Inkomster och utgifter i rörelsen skulle delas lika mellan far och son och avsikten var att sonen sedermera skulle överta hela rörelsen. Någon anmälan om bolagsbildningen hade emellertid inte ingetts till handelsregistret. Med hänsyn till vad som i AD upplysts om hur bolagsavtalet tillämpats ansåg domstolen omständigheterna inte kunna leda till antagande att avtalet tillkommit bara för skens skull. Sonens deltagande i arbetet efter bolagsavtalets tillkomst hade således inte inneburit något avtalsstridigt förfarande.

AD 1946:29

Fråga om organisationsklausul i ett kollektivavtal mellan ett aktiebolag och en fackförening gäller person som utför regelbundet manuellt arbete men som är aktieägare och styrelseledamot med rätt att teckna firman och som fullgör därtill hörande arbetsledande funktioner

AD fann att varken den omständigheten att en person är aktieägare i ett bolag eller att han är ledamot av bolagets styrelse och tecknar dess firma kunde anses innefatta något principiellt hinder mot att han - om han samtidigt utförde manuellt arbete i bolagets tjänst - intog den rättsliga ställning som allmänneligen tillkommer bolagets arbetare. Han kunde följaktligen också omfattas av det organisationstvång som uppställs genom ett för bolaget gällande kollektivavtal. När sådant tvång införts genom kollektivavtal blir därför frågan om organisationstvånget omfattar också arbetare som är aktieägare eller styrelseledamöter att bedöma efter tolkning av de avtalsslutande parternas i avtalet uttryckta avsikt. I förevarande fall fann domstolen avtalet vara att uppfatta på ett sådant sätt att den i målet aktuella personen inte var undantagen från organisationsklausulen.

AD 1946:37

Frågan om tillämpning av organisationsklausul på en person som deltar i det manuella arbetet i ett företag som ägs av dennes bror

AD konstaterade att det i målet var ostridigt att ägarens bror deltog i det manuella arbetet i firman. Ägaren hade inte förebragt någon omständighet till stöd för sitt påstående att brodern var delägare. Domstolen fann sig därför inte kunna mot innehållet i handelsregistret anta annat än att denne anställts i firman som arbetare i avtalets mening.

AD 1947:17

Fråga om överträdelse av bestämmelse i kollektivavatal om arbetstid från två personer som deltar i det manuella arbetet samtidigt som de är aktieägare och styrelseledamöter i det aktiebolag som slutit avtalet på arbetsgivarsidan

Enligt kollektivavtalet fick visst arbete i ett bageri börja tidigast kl 02.00 natten till dag före två eller flera sammanhängande sön- och helgdagar. De två delägarna hade börjat med detta arbete kl 24.00 natten till påskafton 1946.

Även om man skulle utgå från tanken att ett kollektivavtals uppgift - om annat inte överenskommits - är begränsad till att reglera arbetares arbete i ett företag och att det måste anses falla utanför dess ram att reglera det arbete som arbetsgivaren själv utför i företaget var enligt AD i förevarande fall att märka att arbetsgivaren var ett aktiebolag. Domstolen hänvisade till sina tidigare uttalanden om aktieägare och styrelseledamöter i aktiebolag som deltar i det manuella arbetet och fortsatte.

Även om det otvivelaktigt i vissa fall kunde vara mindre lämpligt att kollektivavtal tillämpas på en aktieägare som är styrelseledamot torde det närmast ankomma på parterna själva att genom överenskommelse ta hänsyn till denna fråga. I detta fall hade någon överenskommelse inte träffats som beträffande de två personerna gjorde undantag från kollektivavtalets arbetstidsbestämmelser. AD fann därför att kollektivavtalet blivit åsidosatt genom att dessa påbörjat arbetet kl 24.00 natten till påskafton.

I en reservation framhöll två ledamöter att de två i målet aktuella personerna jämte sina föräldrar och syskon ägde alla aktierna i bolaget och att de var förutom aktieägare även ledamöter i styrelsen och hade om hand tillsammans med fadern den omedelbara ledningen av det dagliga arbetet i bageriet. På grund härav måste de anses inta en ställning som motsvarade en arbetsgivares, och någon överenskommelse mellan parterna i kollektivavtalet hade inte träffats om att detta angående arbetstidens förläggning skulle vara tillämpligt på annat arbete än det som utfördes av arbetare.

AD 1974:16

Fråga om ett hängavtal har karaktären av kollektivavtal när det på arbetsgivarsidan undertecknats av en företagare utan anställda

En företagare som ensam bedrev åkeriverksamhet med en lastbil förmåddes inför blockadhot att med en fackförening träffa hängavtal till åkeriavtalet. Han väckte i AD en negativ fastställelsetalan med yrkande om förklaring att hängavtalet inte var att betrakta som ett kollektivavtal. Han kunde inte anses som arbetsgivare, flertalet bestämmelser i avtalet kunde inte tillämpas då han saknade anställda men han blev skyldig att teckna och vidmakthålla grupplivförsäkring i AMF, en skyldighet som omfattade även sådan del av avtalets giltighetstid då företagaren inte hade någon anställd.

AD konstaterade att avtalet gällde sådana frågor som enligt lagen om kollektivavtal var utmärkande för ett sådant avtal och att det träffats med en organisation av arbetstagare. Den omständigheten att vissa bestämmelser i avtalet och i kollektivavtalslagen kunde få betydelse först om och när företagaren anställde arbetstagare för verksamhet inom avtalets tillämpningsområde ansåg domstolen inte betaga avtalet dess karaktär av kollektivavtal och talan lämnades utan bifall.

AD 1977:107

Fråga huruvida en person som under drygt en månad utfört reparationsarbete i en rörelse var delägare eller anställd

Tomislav Kuljak som var medlem i Elektrikerförbundet utförde sedan den 1 mars 1976 radio- och tv-reparationer i en servicevekstad som tillhörde Sam Rosner AB. Förbundet yrkade i AD att bolaget skulle betala innestående lön och skadestånd för att Kuljak avskedats i strid med 18 §

LAS. Bolaget bestred under påstående att något anställningsförhållande inte förelegat.

AD konstaderade inledningsvis att det var ostridigt att Kuljak och Rosner sedan någon gång i december 1975 diskuterade ett eventuellt kompanjonskap och att de tillsammans med en revisor vid ett sammanträffande den 8 januari 1976 på dennes kontor överlade om hur kompanjonskapet praktiskt skulle komma till stånd.

Enligt domstolens mening gav i målet lämnade vittnesmål stöd för att diskussioner om kompanjonskap förts mellan Kuljak och Rosner även efter sammaträffandet hos revisorn och att planerna på ett kompanjonskap utvecklats betydligt längre än Kuljak velat medge. Särskilt Kuljaks beredvillighet att medverka vid öppnandet av en checkräkningskredit tydde på att denne ännu i slutet av februari 1977 kunde ha varit inställd på att i någon form ställa sig som delägare i rörelsen.

Vad som hittills anförts styrkte dock inte att något avtal om kompanjonskap verkligen kommit till stånd. Av särskilt intresse var att revisorn som anlitades som sakkunnig i bolagsbildningsfrågan inte hade kunnat uppge att han medverkat till tillkomsten av ett sådant avtal. Inte ens bolagets egen redogörelse för händelseförloppet innefattade för övrigt något klart belägg för att parterna träffat bindande uppgörelse om kompanjonskap. Med hänsyn till angivna omständigheter kunde AD mot förbundets bestridande inte finna styrkt att avtal om kompanjonskap träffats. Det var däremot antagligt att Rosner levde i den föreställningen att ett kompanjonskap skulle komma till stånd och att Kuljak på grund härav var att betrakta som delägare och inte som anställd. Eftersom Kuljak i viss utsträckning själv bidragit till att situationen kunnat uppfattas på detta sätt fick detta förhållande betydelse för bedömningen av storleken av det skadestånd som bolaget var pliktigt att betala Kuljak och förbundet för överträdelse av LAS.

AD 1983:161

Fråga om huruvida en person som utfört arbete i ett företag varit delägare eller anställd

Mellan SF och Conny Gustavsson som innehavare av en enskild firma i entreprenadbranschen gällde kollektivavtal. SF yrkade i målet att Gustavsson skulle förpliktas att till förbundets medlem Mats Kandergård betala lön och semesterersättning med vissa belopp. Gustavsson invände att Kandergård inte var anställd utan delägare i företaget.

AD konstaterade till en början att den bild som domstolen genom förhör under sanningsförsäkran med de två inblandade fått av deras mellanhavanden var långtifrån klar och entydig.

Av utredningen ansåg domstolen emellertid framgå att Kandergård åtminstone under ett inledande skede varit inställd på att driva rörelsen tillsammans med Gustavsson. Detta talade till förmån för Gustavssons ståndpunkt men behövde inte betyda att ett kompanjonskap verkligen kommit till stånd. Det stod nämligen klart att de ursprungliga avsikterna

inte förverkligats i alla delar eftersom planer på att driva rörelsen i aktiebolagsform gått om intet. Det kunde inte uteslutas att Kandergård i stället för att bli kompanjon med Gustavsson i själva verket kom att utföra arbete åt företaget under sådana förhållanden att han blev att betrakta som anställd. Det var å andra sidan fullt möjligt att rörelsen drevs i ett oregistrerat företag med Gustavsson och Kandergård som delägare.

Till belysning av Kandergårds ställning fann domstolen det vara av intresse att få klarlagt om Kandergård gjort någon kapitalinsats i företaget. Domstolen fann på grund av vittnesmål i denna del att Kandergård under kontot eget kapital tillgodoförts likvid för en maskin som han fört in i företaget.

Arbetsdomstolen framhöll vidare att Kandergård inte vidtagit några egentliga åtgärder för att hävda sina löneanspråk förrän under senare delen av 1982 trots att dessa hänförde sig till månaderna kring årsskiftet 1980/81. Kandergårds passitivitet härvidlag framstod som mera förklarlig om man utgick från att han i själva verket varit delägare och kompenserat sig genom uttag på eget privatkonto eller avstått från ersättning därför att rörelsen gick dåligt.

Sammanfattningsvis framhöll domstolen att bedömningen försvårats av att det rådde allmän oreda i frågan vad som förekommit och att Gustavsson och Kandergård även syntes ha vidtagit olika skenarrangemang för att dölja vad det varit fråga om. Det mesta som framkommit i målet tydde dock enligt arbetsdomstolens mening på att det inte varit fråga om ett anställningsförhållande utan om en rörelse driven i bolag av Kandergård och Gustavsson som båda arbetat i rörelsen. Förbundets yrkande skulle därför avslås.

AD 1983:182

Fråga huruvida person som arbetat i ett aktiebolags rörelse och som ägde knappt en tredjedel av aktierna var att betrakta som anställd

Tre bröder ägde tillsammans alla aktierna i ett aktiebolag. En av dem som var ensam styrelseledamot och firmatecknare ägde 168 aktier, medan de andra två ägde 166 aktier var. Alla tre var sedan lång tid verksamma i bolaget och utförde där arbete av skiftande slag.

En av de bröder som innehade 166 aktier mottog en av de andra två undertecknad handling om uppsägning på grund av personliga förhållanden från en anställning som verkmästare i bolaget. Han gjorde i målet gällande att han blivit uppsagd utan saklig grund. Bolaget invände bland annat att något anställningsförhållande inte förelegat på grund av broderns stora aktieinnehav och väsentliga inflytande över bolagets verksamhet.

AD konstaterade att den "uppsagde" brodern sedan lång tid utfört arbete för bolagets räkning och härför erhållit en månatligen utgående ersättning. Annat hade inte påståtts i målet än att arbetet utförts på grund av avtal mellan honom och bolaget. Under sådana förhållanden hade ett anställningsförhållande förelegat oberoende av aktieinnehavet och det

därpå grundade eventuella inflytandet över bolagets verksamhet. Bolagets invändning saknade därför fog.

Anmärkning
Bland rättsfall i övrigt av intresse i sammanhanget kan nämnas AD 1975:43, 1981:142 och 1987:9

17.3 3 kapitlet avtalslagen

17.3.1 Inledning

Allmänna avtalslagen är tillämplig på avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område och sålunda också på kollektivavtal. Ett sådant avtal kan drabbas av ogiltighet enligt bestämmelserna i lagens 3 kapitel. Den med en stridsåtgärd avsedda effekten att få till stånd ett giltigt kollektivavtal kan därmed gå förlorad. En ogiltighetsförklaring kan grundas antingen på omständigheterna vid avtalets tillkomst eller på otillbörliga avtalsvillkor eller på sådana förhållanden i förening. Dessutom finns en generalklausul enligt vilken ett avtal kan jämkas och hänsyn får tas även till förhållanden som inträffat efter avtalets ingående. I det följande redovisas innehållet i avtalslagens aktuella bestämmelser om ogiltighet och från ADs praxis i första hand rättsfall där domstolen haft att ta ställning till frågor om sättet att få till stånd kollektivavtal med fordrat innehåll kommit i konflikt med dessa. Motsvarande frågeställning beträffande enskilda anställningsavtal tas också upp i ett viktigt principiellt rättsfall för att belysa betydelsen av 3 kap avtalslagen inom arbetsrätten i mera vidsträckt mening.

17.3.2 Bestämmelserna i 3 kapitlet

Enligt 29 § kan ett avtal som tillkommit genom rättsstridigt tvång drabbas av ogiltighet, om den mot vilken rättshandlingen företagits själv utövat tvånget eller insett eller bort inse att handlingen framkallats genom sådant tvång från annans sida.

I 30 § föreskrivs att om någon framkallat en rättshandling genom svikligt förledande eller insett eller bort inse att den som företagit handlingen blivit svikligen förledd därtill av annan han inte äger göra denna gällande mot den förledde.

Enligt 31 § är rättshandling inte gällande mot part, om den tillkommit genom att man begagnat sig av bland annat dennes trångmål eller beroendeställning för att ta eller betinga sig förmåner som står i uppenbart missförhållande till det vederlag som erlagts eller utfästs eller för vilka något vederlag inte skall utgå.

32 § stadgar att den som avgett en viljeförklaring som till följd av felskrivning eller annat misstag på hans sida fått annat innehåll än det åsyftade inte är bunden av viljeförklaringens innehåll om den till vilken förklaringen är riktad insett eller bort inse misstaget.

Vidare gäller enligt 33 § att rättshandling inte får göras gällande om omständigheterna vid dess tillkomst varit sådana att det skulle strida mot tro och heder att med vetskap om dem åberopa rättshandlingen och den mot vilken handlingen företagits måste antas ha ägt sådan vetskap.

Generalklausulen finns intagen i 36 §. Där stadgas att avtalsvillkor får jämkas eller lämnas utan avseende om villkoret är oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Har villkoret sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet lämnas utan avseende. Särskild hänsyn skall tas till behovet av skydd för den som i egenskap av konsument eller eljest intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

17.3.3 Rättsfall från AD

AD 1930:72

Om inverkan av nödläge för och missuppfattning av arbetsgivaren vid undertecknande av överenskommelse om ändring av ackordspriser

AD fann ett påstående om nödläge inte förtjäna avseende eftersom detta inte avsåg annat än risken av arbetsnedläggelse. I fråga om missuppfattningen konstaterade domstolen att arbetarsidan i vart fall hyst motsatt mening och att misstaget därför inte kunde åberopas mot denna sida.

AD 1934:142

Hot om arbetsnedläggelse under särskilda omständigheter i förening med fråga om oskäliga avtalsförmåner

AD underkände arbetarsidans påstående att bestämmelserna i 3 kap avtalslagen över huvud inte kunde tillämpas på kollektivavtal. Visserligen kunde ett hot om ekonomisk stridsåtgärd i fall där sådan inte är förbjuden i lag eller avtal inte i och för sig medföra att kollektivavtal som tillkommit under trycket av sådant hot blir ogiltigt. Men i särskilda fall kunde vissa av bestämmelserna medföra ett dylikt resultat med hänsyn till det innehåll som kollektivavtalet fått eller på grund av speciella omständigheter varunder hotet framställts.

Speciella avtalsförmåner - utöver riksavtalets - till restaurangpersonal i samband med en utställning ansågs med hänsyn till omständigheterna inte oskäliga. Hot om omedelbar arbetsnedläggelse vid invigningsmiddagen till utställningens öppnande kunde inte heller leda till avtalets ogiltighet då det befanns föga sannolikt att arbetsgivaren kunnat undgå att träffa avtal av det godkända innehållet även om hotet om stridsåtgärd framställts senare.

AD 1935:48

Fråga om åtagande inte är bindande när detta tillkommit för att avvärja en olovlig stridsåtgärd

I anslutning till en olovlig bojkott föranledd av ett avskedande utfäste sig arbetsgivaren att vid bojkottens hävande bereda den avskedade annan anställning på kortast möjliga tid. AD fann den olovliga åtgärden inte kunna leda till att utfästelsen inte skulle vara bindande för arbetsgivarsidan jämlikt 33 § avtalslagen. Vid en bedömning av åtagandets räckvidd fäste domstolen emellertid vikt vid att företrädare för den organisation som vidtagit stridsåtgärden liksom arbetsgivaren varit medveten om att denna var olovlig och måste ställas in.

AD 1937:13

Om arbetsgivarens bundenhet av en organisationsklausul med hänsyn till omständigheterna vid dess tillkomst

AD konstaterade att en organisationsklausul enligt sin ordalydelse gällde även redan anställd personal och att arbetarsidan otvivelaktigt också avsett detta. Då arbetsgivarsidan inte visat att man blivit vilseledd eller att motparten ens förstått att man uppfattat avtalet på annat sätt lämnades invändningen om klausulens ogiltighet utan avseende.

AD 1937:127

Om ogiltighet av kollektivavtal enligt avtalslagens bestämmelser om tvång eller ocker

Arbetsgivaren som innehade en matservering gjorde gällande att ett kollektivavtal påtvingats henne genom hot om blockad utan att andra matserveringar i staden också förmåtts godkänna avtalet och att detta därför blivit omöjligt att efterleva ur konkurrenssynpunkt. AD godtog inte invändningen att avtalet skulle förklaras ogiltigt enligt 29 eller 31 §§ avtalslagen.

AD 1937:151

Om ogiltighet av bestämmelser i kollektivavtal på grund av vilseledande och föreningsrättskränkning

AD fann att arbetsgivaren inte visat sådana omständigheter att det kunde antas att han genom oriktiga uppgifter om innebörden av en organisationsklausul blivit svikligen förledd att skriva under avtalet. Då arbetarna som tillhörde en syndikalistisk organisation hade anställts redan vid avtalets upprättande ansågs klausulen dock ogiltig som kränkande deras föreningsrätt i den mån arbetsgivaren enligt denna skulle vara skyldig att avskeda dem.

AD 1938:28

Om ogiltighet av kollektivavtal vars innebörd arbetsgivaren inte förstått och som genomdrivits under hot om stridsåtgärder

Arbetsgivaren - innehavaren av ett kafé - invände mot skyldigheten att tillämpa ett kollektivavtal att avdelningens ombudsman kommit till hennes rörelse med avtalet färdigskrivet och under hot om blockad förmått henne att skriva under avtalet utan att ens lämna henne tillfälle att läsa igenom detta. Avdelningen hade begagnat sig av hennes oförstånd för att förmå henne att underteckna avtalet och det skulle därför strida mot tro och heder att åberopa detta gentemot henne. AD lämnade invändningen utan avseende.

AD 1943:28

Om misstag om innebörden av ett prolongerat kollektivavtal

Till ett kollektivavtal om ackordspriser fogades en protokollsanteckning om ett särskilt procentuellt tillägg för ett visst arbete. Avtalet prolongerades under medling utan att något nämndes om tillägget. Arbetarsidan gjorde gällande att det prolongerade avtalet skulle hävas om detta inte ansågs omfatta tillägget. I så fall hade avtalet biträtts av arbetarsidan på grund av misstag om innebörden.

AD fann att arbetsgivarsidan haft god grund att uppfatta medlingsförslagets tystnad om tillägget som ett uttryck för att arbetarsidan böjt sig för ett uttalande av arbetsgivarsidan i samband med förhandlingarna om det ursprungliga avtalet att tillägget endast skulle få betraktas som ett provisorium för ett år. Då anledning saknades att anta att arbetsgivarsidan insåg eller bort inse misstaget kunde 32 § avtalslagen inte leda till att arbetarsidan var obunden av sitt godkännande av det prolongerade avtalet.

AD 1945:74

Om ogiltighet av kollektivavtal på grund av avtalslagens bestämmelse om tro och heder

Vid avtalsförhandlingar mellan en arbetsgivare och den lokala ombudsmannen för ett fackförbund blev man inte ense om ett visst avtalsvillkor. Arbetsgivaren sände direkt till förbundet en av honom avfattad och undertecknad avtalstext där villkoret inte fanns med och hemställde om förbundets underskrift i vanlig ordning. Förbundet undertecknade avtalet men invände efteråt mot avtalets giltighet att undertecknandet skett i tro att det bara var fråga om en formalitet.

AD fann att det låg närmast till hands att uppfatta avtalstexten som en överenskommelse mellan arbetsgivaren och ombudsmannen och förklarade avtalet ogiltigt med tillämpning av 33 § avtalslagen.

AD 1947:3

Om ogiltighet av en överenskommelse om tolkning av kollektivavtal på grund av missuppfattning vartill motsidan varit skuld

Ett kollektivavtal innehöll bestämmelser om traktamente till arbetare vid arbete på annan arbetsplats än den ordinarie. Vid centrala tvisteförhandlingar om rätt till traktamente för några arbetare i ett visst fall gjordes ett gemensamt uttalande av avtalsparterna om bestämmelsens innebörd. Med tillämpning av detta blev man också överens om att trakta mente inte skulle utgå i det omtvistade fallet. Mot giltigheten av överenskommelsen invändes att arbetarparten föranletts till denna på grund av en missuppfattning om de faktiska förhållandena vartill motsidan varit skuld.

AD fann det inte givet att de sedermera upplysta omständigheterna skulle ha lett till en annan tillämpning i det omtvistade fallet av det gjorda uttalandet om bestämmelsens innebörd. Domstolen framhöll vidare att starka skäl måste förebringas för att en uppgörelse mellan två organisationer i en tvistefråga skall kunna ryggas. Invändningen ogillades.

AD 1964:25

Om ogiltighet av kollektivavtal på grund av avtalslagens bestämmelser om tro och heder och om rättsstridigt tvång

Arbetsgivaren - innehavaren av ett kafé - invände mot giltigheten av ett hängavtal till riksavtalet mellan Kafé- och Restaurantnäringens Arbetsvivareförening och Hotell & Restaurang att han blivit överrumplad av ett blockadhot från ombudsmannen i arbetarförbundet. Han hade skrivit under hängavtalet utan att först vända sig till Bageri- och Konditoriarbetsgivareförbundet där han var medlem för sin tillverkningsrörelse. Han hade förts bakom ljuset av ombudsmannen som inte upplyst honom om möjligheten att på rörelsen i dess helhet tillämpa avtalet mellan Sveriges Konditorförening och arbetarförbundet. Detta avtal var fördelaktigare för honom eftersom det saknade organisationsklausul. Omständigheterna vid hängavtalets tillkomst var sådana att det måste anses strida mot tro och heder att åberopa detta. Arbetsgivaren gjorde dessutom gällande att hotet om blockad varit otillbörligt och att avtalet tillkommit genom rättsstridigt tvång som gjorde detta ogiltigt.

AD fann att vad arbetsgivaren anfört inte kunna leda till att hängavtalet kunde förklaras ogiltigt med stöd av avtalslagen.

AD 1977:38

Fråga om tillåtligheten av en blockad varmed en arbetstagarorganisation skulle ha sökt tvinga arbetsgivaren att genom kollektivavtal förbinda sig att i strid med lag skilja arbetstagare från deras anställningar och som förutsättning att träffa sådant avtal ställt krav beträffande lönefordringar för vilka arbetsgivaren inte var ansvarig

AD konstaterade inledningsvis att tvisten i målet gällde en av Byggnads mot ett entreprenadbolag företagen blockad efter strandade kollektivavtalsförhandlingar. Bolagets talan innefattade såväl krav om att blockaden skulle hävas som anspråk på ekonomiskt och allmänt skadestånd.

Beträffande skadeståndsanspråket anmärkte domstolen att ersättning utanför kollektivavtalsförhållanden för ren förmögenhetsskada kan utgå antingen om skadan vållats genom brottsligt förfarande eller ersättningsrätt för sådan skada föreligger enligt lag. I fråga om det för arbetsrätten speciella allmänna skadeståndet gäller att sådant skadestånd utgår endast med stöd av bestämmelse i lag. Domstolen fann utredningen i målet ge vid handen att blockaden inte varit otillåten enligt någon bestämmelse i sådan arbetsrättslig lagstiftning som bolaget syftat på och att hinder mot blockaden inte heller förelegat på grund av bestämmelse i annan lag.

Vad angick bolagets talan i övrigt var i målet klarlagt att Byggnads företrädare förelagt bolaget ett förslag till kollektivavtal med organisationsklausul, enligt vilken medlemmar i förbundet bosatta inom en cirkelperiferi av 10 km radie från arbetsplatsen ägde företräde vid anställning. Enligt klausulen skulle arbetsgivaren vidare tillse att de hos honom anställda arbetarna tillhörde förbundet eller anslöt sig till detta inom 14 dagar. AD konstaterade att klausulens ordalag beträffande redan anställda syntes leda till att bolaget skulle vara skyldigt att skilja arbetstagare som vägrade ansluta sig till förbundet från deras anställningar. Bolaget skulle därmed förbinda sig att handla på sätt som skulle kunna komma i konflikt med såväl föreningsrättens som LAS regler och det var förståeligt att bolaget starkt reagerade mot organisationsklausulen och vägrade att träffa kollektivavtal med sådant innehåll. På grund av utredningen i målet fann domstolen emellertid att bolaget under avtalsförhandlingarna blivit upplyst om att Byggnads inte med klausulen avsåg att bolaget skulle behöva skilja någon arbetstagare från anställningen och att domstolen inte kunde finna att förbundet sökt tvinga bolaget att genom kollektivavtal förbinda sig att handla i strid med lag.

I fråga om lönefordringarna fann domstolen ha framkommit att förbundet som förutsättning för att träffa kollektivavtal med bolaget krävt att detta skulle medverka till reglering av sådana fordringar som medlemmar i förbundet ansåg sig ha mot ett av bolagets ägare ägt annat bolag som försatts i konkurs tidigare under året. Domstolen fann i målet upplyst att sedan 1971 inträffat inte mindre än sex konkurser som gällt av bolagets ägare bedriven verksamhet och att förbundets handlande att i avtalsförhandlingarna aktualisera de tvistiga lönefordringarna inte varit otillbörligt och därför inte kunde föranleda att blockaden skulle betraktas som otillåten.

AD 1982:142

Om tillämpning av 36 § avtalslagen på ett avtalsvillkor om lön i ett enskilt arbetsavtal

En enskild arbetstagare - en kvinnlig månadsavlönad vaktmästare med även lokalvårdande uppgifter - invände mot ett skriftligt anställningsavtal med en Folkets Hus-förening att det rådde ett uppenbart missförhållande mellan parternas prestationer, att avtalet stred mot god sed på arbetsmarknaden och att det var oskäligt med hänsyn till att arbetsuppgifterna ökat i omfattning. Hon ansåg sig dessutom ha befunnit sig i en underlägsen ställning i förhållande till arbetsgivaren.

AD konstaterade till en början att vid bedömningen enligt 36 § avtalslagen om ett avtalsvillkor skall jämkas eller lämnas utan avseende särskild hänsyn skall tas till behovet av skydd för den som intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet. Arbetstagaren var då avtalet ingicks arbetslös. Hon saknade utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet. Hon var inte ansluten till något fackförbund och det avtal som erbjöds henne var formulerat av arbetsgivaren. På grund av dessa förhållanden fann domstolen att arbetstagaren befunnit sig i en underlägsen ställning i förhållande till Folket Hus.

När det gällde det påstådda missförhållandet mellan parternas prestationer hade parterna delade meningar om den faktiska tidåtgången för arbetstagarens insatser. Hennes månadslön hade bestämts med hänsyn till en beräknad tidåtgång för de olika arbetsuppgifterna och denna hade enligt hennes mening kommit att överskridas väsentligt. Arbetstagaren ansåg sig ha för sina avtalsenliga uppgifter lagt ner omkring 1.700 arbetstimmar under de knappt två år som anställningen varade, medan arbetsgivaren bedömde att 700 arbetstimmar gått åt för hennes avtalsenliga arbete. Domstolen fann att utredningen gav stöd för att den prestation som ålegat arbetstagaren enligt avtalet uppgått till det antal arbetstimmar som hon uppgett. På grund härav ansåg domstolen att det förelåg ett avsevärt missförhållande mellan hennes prestation och den ersättning som hon fått enligt avtalet.

Domstolen bedömde vid ett övervägande av anförda omständigheter att avtalsvillkoret i lönedelen var oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll och omständigheterna i övrigt. Avtalsvillkoret lämnades därför utan avseende och arbetstagaren tillerkändes lön uträknad efter den tidåtgång som hon krävt och som arbetsgivaren vitsordat som skälig i och för sig.

AD 1983:18

Om ogiltighet av kollektivavtal enligt 36 § avtalslagen

För detta rättsfall har redogjorts tidigare (se sid 94 f).

AD 1983:107

Vid minskning av personalstyrkan vid ett fartygs intendenturavdelning upprättades mellan rederiföretaget och Sjöfolksförbundet fyra separata turordningslistor där enbart finsktalande placerades efter andra anställda. Fråga om giltigheten av den träffade överenskommelsen

Parter i målet var de enskilda finsktalande arbetstagarna och rederiföretaget. AD erinrade till en början om att under vissa i LAS angivna förutsättningar en turordning som är upprättad efter andra grunder än de i lagen angivna kan fastställas genom kollektivavtal. Det föreligger dock därvid inte någon fullständig avtalsfrihet. En avtalad turordning saknar avsedd verkan om den strider mot god sed på arbetsmarknaden eller eljest är otillbörlig.

Parterna i målet var ense om att den mellan företaget och Sjöfolksförbundet träffade turordningsöverenskommelsen i och för sig uppfyllde de formella krav som uppställs i LAS för att dess turordningsregler skulle kunna frångås genom kollektivavtal. Arbetstagarna gjorde emellertid gällande att turordningsöverenskommelsen var rättsstridig i sakligt hänseende främst genom att den upprättats under hänsynstagande till arbetstagarnas språkkunskaper. Företaget invände att det av sjösäkerhetsskäl var befogat att i turordningen placera arbetstagare som var enbart finsktalande efter de andra.

AD fann att företaget inte förmått styrka att ett hänsynstagande till språkkunskaper varit sakligt motiverat. Enligt domstolens mening innebar turordningsöverenskommelsen därför en diskriminering av den enbart finsktalande intendenturpersonalen. Överenskommelsen stred mot god sed på arbetsmarknaden.

Domstolen ansåg det kunna vara tveksamt vilken rättsföljd som skulle inträda på grund av turordningsöverenskommelsens rättsstridighet och anförde härom följande.

Ett alternativ var att helt bortse från överenskommelsen och tillämpa LAS turordningsregler, ett annat att jämka överenskommelsen i sådan mån att den inte längre framstod som oskälig. Enligt domstolens mening låg det bäst i linje med avtalsrättsliga principer (jfr 36 § avtalslagen) att välja det senare alternativet. Från denna utgångspunkt borde turordningsöverenskommelsen godtas såvitt den innebar att fyra särskilda listor upprättats. Det hade nämligen framkommit att en sådan ordning står i överensstämmelse med praxis på avtalsområdet. Domstolen ansåg att turordningsöverenkommelsen - med bibehållande av fördelningen av arbetstagarna på fyra skilda turordningslistor - skulle jämkas i sådan mån att hänsyn inte togs till arbetstagarnas språkkunskaper.

AD 1983:141

Om ogiltighet enligt avtalslagen av en överenskommelse mellan en arbetarorganisation och en arbetsgivare om skadestånd till organisationen

Ett familjeföretag i elektrikerbranschen med ett tiotal anställda och utan kollektivavtal brukade ta emot praktikanter som ett led i deras gymnasieutbildning. Sedan en av dessa ansökt om medlemskap i Elektrikerförbundet begärde förbundet kollektivavtal med företaget. Detta motsatte sig avtal och dess verksamhet förklarades i blockad. I anslutning härtill blev det också tvist om en av praktikanten gjord uppsägning. Enligt förbundets mening hade denna gjorts under stark press och var att likställa med ett avskedande.

Sedan företaget begärt inträde i HAO träffades under dess medverkan en uppgörelse mellan företaget och förbundet av innebörd att företaget skulle inkopplas på riksavtalet i branschen och att detta i samband med de båda tvisternas lösning skulle betala 50.000 kronor i skadestånd till förbundet.

Företaget ansåg sig inte skyldigt att infria överenskommelsen och väckte i frågan en negativ fastställelsetalan. Det yrkade att villkoret om skadestånd skulle förklaras ogiltigt och att företaget skulle befrias från skadeståndsskyldighet.

Till stöd för sin ståndpunkt gjorde företaget i första hand gällande att förbundet vid överenskommelsens tillkomst genom fortsatt blockadhot mot företaget - trots att företaget dessförinnan accepterat att träffa kollektivavtal - utnyttjat företagets trångmål och beroendeställning för att otillbörligen betinga sig förmåner för vilka något vederlag inte skall utgå och att överenskommelsen om skadestånd för den skull var ogiltig enligt 31 § avtalslagen.

För att en rättshandling skall vara ogiltig enligt 31 § avtalslagen fann AD att det krävdes ett uppenbart missförhållande mellan de avtalade prestationerna, dvs ett för den ena parten i hög grad ofördelaktigt resultat av rättshandlingen. Domstolen som i målet inte hade att ta ställning till frågan om en talan av förbundet mot företaget om ogiltigförklaring av uppsägningen i förening med skadestånd skulle ha kunnat vinna bifall ansåg det dock stå klart att den av förbundet intagna ståndpunkten inte saknade fog.

Det belopp på 50.000 kronor som företaget slutligen godtog grundades dessutom på en beräkning från företagets sida om vilken skadeståndsskyldighet som en domstolsprocess skulle kunna åsamka företaget. AD ansåg att den omtvistade överenskommelsen framstod som en i och för sig fullt rimlig avvägning i valet mellan en frivillig uppgörelse och en domstolsprocess och alltså inte kunde bedömas ha varit så ofördelaktig för företaget att 31 § avtalslagen kunde bli tillämplig.

Företaget påstod i andra hand att överenskommelsen i skadeståndsdelen var ogiltig enligt 29 § avtalslagen om rättsstridigt tvång. Förbundets begäran om skadestånd var förenad med hot om att kollektivavtal annars inte skulle träffas och att blockaden då skulle fortsätta. AD fann att det

inte visats i målet att det avgörande för företagets ställningstagande till överenskommelsen skulle ha varit något annat än en bedömning av företagets utsikter i en domstolsprocess om uppsägningen från praktikantens sida. Redan på grund härav kunde företagets talan inte bifallas på den här angivna grunden.

I tredje hand gjorde företaget gällande att omständigheterna vid överenskommelsens tillkomst varit sådana att det skulle strida mot tro och heder för förbundet att med vetskap om dem åberopa denna och att överenskommelsen därför var ogiltig enligt 33 § avtalslagen. Företaget uppgav i denna del att det på grund av hotelser om våldsaktioner mot företrädare för förbundet från utomstående känt sig tvingat att underteckna kollektivavtal för att inte riskera att få bära ansvaret för aktionerna. AD ansåg att förbundet i vart fall inte kunde antas ha insett att de åberopade omständigheterna haft sådan betydelse för företagets beredvillighet att träffa överenskommelsen att det skulle kunna anses strida mot tro och heder för förbundet att göra denna gällande.

I sista hand hävdade företaget att villkoret om skadestånd var oskäligt och därför enligt 36 § avtalslagen borde lämnas utan avseende eller jämkas. AD framhöll att utrymmet för tillämpning av denna bestämmelse inom arbetsrätten är mycket begränsat (jfr NJA II 1976 sid 256). Förhållandet ansågs av domstolen dock inte spela så stor roll eftersom det redan av andra skäl stod klart att grund för att jämka eller åsidosätta överenskommelsen inte fanns. Som framhållits tidigare syntes nämligen denna i och för sig ge uttryck för en rimlig avvägning i den uppkomna situationen. Överenskommelsen hade också tillkommit efter relativt omfattande förhandlingar med växlande av bud och motbud varvid företaget biträtts av juridiskt sakkunniga.

AD 1986:26

Om ogiltighet enligt 36 § avtalslagen av bestämmelse i kollektivavtal att mätningsavgift skall betalas också för arbetstagare vid arbetsplatser där ackordsarbete inte förekommer

Ett bolag i plåtslageribranschen var bundet av ett hängavtal till riksavtalet i branschen. Enligt avtalet var bolaget förpliktat att betala mätningsavgift för samtliga anställda med visst procenttal av dessas arbetsinkomst. Beloppet fick enligt avtalet inte avräknas på arbetstagarens lön eller andra anställningsförmåner. Mot avdelningens krav på obetalda mätningsavgifter invände bolaget bland annat att bestämmelsen om mätningsavgift inte kunde göras gällande mot bolaget såvitt avsåg arbetsplatser där något ackordsarbete inte förekom. Till stöd härför åberopade bolaget att det skulle vara oskäligt att kräva mätningsavgift av ett företag som inte tillämpade ackordsarbete och att förbundet vid avtalstillfället intog en överlägsen ställning.

AD konstaterade till en början att regeln i hängavtalet om mätningsavgift var ett led i ett system med kollektiva mätningsavgifter vilket i huvudsak lagts fast i riksavtalet. Ett sådant system innebar att kostnaderna för

förbundets arbete med uppmätning av ackordsarbete i princip fördelades efter antalet anställda mellan de arbetsplatser som genom medlemsskap i Plåtslageriernas Riksförbund eller på grund av separata avtal stod i kollektivavtalsförhållande till förbundet. Den närmare innebörden av ett sådant system framgick av ADs dom 1985 nr 108.

Ett system av detta slag kunde enligt domstolens mening inte i sig anses oskäligt. Det kunde tilläggas att det låg i sakens natur att utrymmet för att med framgång angripa ett kollektivavtal mellan centrala parter med hjälp av avtalslagens ogiltighetsregler var utomordentligt begränsat. I detta mål rörde det sig visserligen om ett avtal där arbetsgivaren uppträtt ensam och som i fråga om skyldigheten att betala mätningsavgift var något mer oförmånligt för denne än motsvarande reglering i riksavtalet, eftersom det i motsats till riksavtalet inte tillät att avgifterna avräknades från arbetstagarnas lön. Denna avvikelse i förhållande till riksavtalet var emellertid inte på något vis av sådant slag att 36 § avtalslagen av det skälet kunde bli tillämplig. Det hade inte heller framkommit att omständigheterna vid avtalets tillkomst varit sådana att bestämmelsen om mätningsavgift av den anledningen skulle anses vara oskälig. Inte heller i övrigt var förhållandena sådana att bestämmelsen på grund av avtalslagen ogiltighetsregler inte skulle kunna göras gällande mot bolaget.

AD 1986:68

Om ogiltighet enligt 36 § avtalslagen av organisationsklausul i hängavtal till riksavtalet för anläggningsbranschen

Mellan Byggnads och ett bolag gällde ett hängavtal till anläggningsavtalet. Till detta hörde ett kollektivavtal om anställningsskydd enligt vilket den i LAS stadgade individuella företrädesrätten till återanställning ersatts med regler om allmän företrädesrätt till arbete inom branschen för kvalificerade arbetssökande. Hängavtalet innehöll en organisationsklausul med företräde till anställning för medlemmar i Byggnads bosatta inom visst område. Sedan bolagets underentreprenör som var bunden av motsvarande anställningsskyddsavtal försatts i konkurs övertog bolaget underentreprenörens arbeten och anställde samtidigt fem av dennes oorganiserade arbetare. Vid denna tidpunkt fanns 19 arbetslösa medlemmar av Byggnads med företrädesrätt enligt organisationsklausulen i hängavtalet, medan de fem som anställdes ostridigt inte ägde företrädesrätt vare sig enligt lag eller enligt avtal.

Byggnads krävde vid AD allmänt skadestånd av bolaget för brott mot hängavtalets organisationsklausul. Bolaget invände att klausulen måste anses ogiltig och att det i vart fall framstod som oskäligt att åberopa denna mot bolaget i det aktuella fallet. Bolaget hänvisade också till hängavtalets negativa effekter för de fem oorganiserade.

Till stöd för sitt påstående att organisationsklausulen måste anses ogiltig åberopade bolaget uttalanden i olika lagstiftningsförarbeten och utvecklingen på arbetsmarknaden. Enligt bolagets mening måste organisationsklausuler numera generellt anses otillbörliga och otidsenliga. AD

redovisade i sina domskäl utförligt hur frågan om organisationsklausulerna beaktas i lagstiftningssammanhang sedan tiden för förarbetena till 1974 års LAS. Domstolen konstaterade sammanfattningsvis att invändningen om organisationsklausulens ogiltighet inte kunde godtas.

När det gällde frågan om oskäligheten att tillämpa organisationsklausulen åberopade bolaget att det hamnat i en tvångssituation till följd av att konkursförvaltaren uppställt som villkor för att bolaget skulle överta entreprenörens arbeten att detta måste anställa de fem hos denne anställda. AD fann att konkursförvaltaren härvidlag felaktigt antagit att dessa haft ett på LAS grundat anspråk på anställning hos bolaget men att detta inte till stöd för befrielse från sina förpliktelser enligt hängavtalet kunde åberopa en tvångssituation som baserats på en villfarelse om rättsläget.

Vad till sist angick de negativa effekterna för de fem oorganiserade arbetarna av organisationsklausulen ansåg domstolen att argumentet redan var underkänt genom vad som tidigare anförts om klausulens giltighet enligt gällande rätt. Men även om man beaktade bolagets synpunkt att en tillämpning av klausulen framstod som särskilt obillig mot de oorganiserade fann domstolen att avtalsbestämmelsen gällde mellan bolaget och Byggnads och att eventuella negativa effekter för utomstående tredje man av en avtalsbestämmelse inte regelmässigt kunde åberopas av en avtalspart till stöd för att bestämmelsen skulle jämkas eller lämnas utan avseende (jfr prop 1975/76:81 s 130).

AD 1986:134

Om ogiltighet av lokala löneuppgörelser enligt 30, 33 eller 36 §§ avtalslagen

Operan i Stockholm är medlem i TR. Mellan detta förund och TF gäller tid efter annan träffade riksavtal om löner m m vid de statsunderstödda teatrarna. Riksavtalen är i huvudsak uppbyggda på så sätt att det bland annat utgår där vissa direkt bestämda löneförhöjningar och att det därutöver bildas en pott att för de olika teatrarna fördelas vid lokala förhandlingar.

Lokala kollektivavtal träffades mellan Operan och teaterförbundets avdelning 1 i Stockholm om löner för bland andra sångsolister för olika perioder under tiden den 1 juli 1980 — den 31 december 1983. I en rapport som lämnades av riksdagens revisorer i juni 1983 konstaterades att Operan under en följd av år byggt upp och bokföringsmässigt "undangömt" en ekonomisk reserv på omkring 75 miljoner kronor. Uppdagandet av denna reserv ledde till tvist mellan avdelningen och Operan om giltigheten av de lokala uppgörelserna för sångsolister under den ovan angivna tiden.

Avdelningen yrkade vid AD att domstolen måtte ogiltigförklara de lokalt träffade avtalen såvitt avsåg lönerna till sångsolister. Till stöd härför åberopade avdelningen att Operan vid de lokala förhandlingarna lämnat felaktiga uppgifter om sin ekonomiska ställning.

I första hand gjorde avdelningen gällande att operan svikligen förlett

avdelningen att träffa de lokala uppgörelserna genom att förtiga sina ekonomiska reserver. Uppgörelserna var därför såvitt avsåg solisternas löner ogiltiga enligt 30 § avtalslagen. I andra hand ansåg avdelningen uppgörelserna till angiven del ogiltiga enligt 33 § avtalslagen därför att det med hänsyn till berörda omständigheter vid deras tillkomst skulle strida mot tro och heder att åberopa dem mot avdelningen. I tredje hand menade avdelningen att uppgörelserna i fråga om sångsolisterna borde ogiltigförklaras med stöd av 36 § avtalslagen eftersom de i denna del var oskäliga med hänsyn till omständigheterna vid deras tillkomst.

AD konstaterade i sina domskäl till en början att det mellan Operan och avdelningen var ostridigt att Operan genom de omtvistade lokala löneuppgörelserna uppfyllt alla förpliktelser i fråga om löner och löneökningar till sina anställda — inklusive sångsolisterna — som ålagts Operan genom det vid varje lokal uppgörelse aktuella riksavtalet.

Domstolen fortsatte.

Avdelningens påstående att den vid de lokala löneuppgörelserna möjligen skulle ha kunnat få ut större löneökningar för sångsolisterna om Operan lämnat information om fonderna byggde alltså på antagandet att Operan i sådant fall skulle ha varit beredd att utge löneökningar utöver vad som ålagts Operan enligt riksavtalet, och detta i större utsträckning än som faktiskt redan skett vid en del av dessa uppgörelser.

Det var tydligt att sådana löneökningar skulle ha berott på fria förhandlingar under fredsplikt, vid vilka vardera parten i princip var oförhindrad att ställa de anspråk eller i övrigt inta den ståndpunkt som parten fann gott. I den fria löneförhandlingens natur låg vidare att det i princip inte finns något samband mellan en förhandlingsparts ekonomiska ställning och de förhandlingsståndpunkter som parten själv eller hans motpart kan inta och genomdriva. Av detta följde att det inte går att göra några i ett rättsligt sammanhang hållbara antaganden om förhandlingsutfallet beroende på en förhandlingsparts ekonomiska förhållanden eller motpartens större eller mindre kännedom om dessa. Vidare måste därav följa att det inte kan bedömas som ett svikligt eller mot tro och heder stridande förfarande om part i en fri löneförhandling skulle lämna oriktiga eller ofullständiga uppgifter om sin ekonomiska ställning. Det sagda innebar att den omständigheten att Operan vid de lokala förhandlingarna kunde ha utmålat sin ekonomi som svagare än den var och inte informerat avdelningen om fonderna inte kunde bedömas som ett sådant svikligt förfarande som avsågs i 30 § avtalslagen. Inte heller medförde denna omständighet att det enligt 33 § avtalslagen kunde anses strida mot tro och heder att Operan åberopade löneuppgörelserna mot avdelningen. Det kunde inte heller slutligen leda till att dessa uppgörelser bedömdes som oskäliga enligt 36 § avtalslagen. Dessa kunde följaktligen inte förklaras ogiltiga på någon av de grunder som avdelningen åberopat.

Domstolen konstaterade avslutningsvis att parterna fört åtskillig argumentation om rimligheten av den lönesättning som gällde för sångsolisterna. Detta var emellertid en fråga som domstolen saknade anledning att närmare gå in på. Lönesättningen innebar ostridigt att Operan upp-

fyllt sina förpliktelser enligt riksavtalet. Vid sådant förhållande kunde frågan om lönesättningens allmänna rimlighet i vart fall inte påverka den nyss gjorda bedömninen av de lokala löneuppgörelsernas giltighet.

AD 1986:151

Om befrielse för arbetsgivare från medgivande att betala lön under utbildning med stöd av 36 § avtalslagen eller enligt den s k förutsättningsläran

Mellan Jönköpings läns landsting och Kommunal gällde ett kollektivavtal med allmänna bestämmelser. I en av dessa stadgades att arbetstagare vid ledighet för att genomgå utbildning kunde medges rätt att behålla lönen eller del därav. Arbetsgivaren hade rätt att föreskriva särskilda villkor för att arbetstagaren skulle få lön vid här beviljad ledighet.

Landstingets personalnämnd fattade beslut om att vissa anställda skulle få behålla en stor del av lönen under en av landstinget anordnad kurs om 40 veckor. Beslutet visade sig strida mot ett tidigare av personalnämndens meddelat principbeslut, och beslutet ändrades med hänvisning till den ovan angivna bestämmelsen. Vid den tvist som uppkom i AD hävdade landstinget att den tillämpade bestämmelsen var en arbetsgivarventil som gav landstinget rätt att efter eget bedömande fatta och även ensidigt ändra beslut om löneförmåner under utbildning. I andra hand åberopade landstinget 36 § avtalslagen och förutsättningsläran.

AD fann til en början att en arbetsgivare som beviljar en arbetstagare tjänstledighet med eller utan lön under ledigheten företog en rättshandling i förhållande till arbetstagaren i den mening denna term hade enligt avtalslagen. Så förhöll det sig oavsett om arbetsgivaren till följd av bestämmelse i kollektivavtal var skyldig att fatta beslutet eller om det skedde utan en sådan skyldighet. Rättshandlingn blev bindande för arbetsgivaren enligt allmänna avtalsrättsliga regler (jfr AD 1983 nr 123).

Enligt domstolens mening hade landstinget inte visat något stöd för att det skulle ligga i alla arbetsgivarventilers natur att arbetsgivarens fria prövningsrätt sträckte sig också till en rätt att i princip fritt ompröva och ändra tidigare fattade beslut. Frågan var liksom annars när tvist uppkom om tillämpningen av en kollektivavtalsbestämmelse beroende av en tolkning av den enskilda omtvistade bestämmelsen. AD fann efter en utförlig motivering att den omtvistade bestämmelsen inte kunde ges den av landstinget hävdade tolkningen och att landstinget således inte haft rätt enligt kollektivavtalet att ändra sitt beslut.

Vad därefter angick frågan om tillämpningen av 36 § avtalslagen på medgivandet att betala lön till de anställda under utbildningen hade landstinget i främsta rummet åberopat att beslutet tillkommit genom misstag. Misstaget hade bestått i att beslutsfattaren inte förvissat sig om att landstinget skulle få statsbidrag till utbildningen och inte heller försåg beslutet med reservation härom. Vidare hade landstinget framhållit att de anställda som beviljats ledighet på ett oskäligt sätt skulle gynnas i jämförelse med sina kurskamrater om de ansågs ha rätt till lönen.

Enligt domstolens mening borde de skäl som landstinget åberopat vid

en sådan helhetsprövning som skulle göras enligt 36 § avtalslagen inte föranleda någon sådan jämkning av landstingets åtagande i fråga om lönen som detta begärt.

Beträffande till sist landstingets hänvisning till förutsättningsläran anförde AD att den närmare innebörden av de rättsgrundsatser som brukar sammanfattas under denna beteckning var omstridd, och utrymmet för deras tillämpning var dessutom begränsat särskilt sedan generalklausulen i 36 § avtalslagen infördes. För att det skulle kunna komma i fråga att med stöd av förutsättningsläran ogiltigförklara ett avtal ansågs det emellertid i regel böra krävas att den förutsättning — i detta fall beviljandet av statsbidrag — som var väsentlig eller bestämmande för den rättshandlande också var synbar för den andra parten. Denne skulle ha insett eller åtminstone bort inse att den rättshandlande utgick från en viss förutsättning och att denna hade avgörande betydelse.

Av utredningen framgick att de berörda arbetstagana inte haft någon vetskap om personalnämndens beslut enligt vilket den beviljade lönen skulle vara beroende av att landstinget fick statsbidrag. Inte heller hade de på annat sätt fått kännedom om statsbidragets betydelse för lönefrågan. Något skäl att dra slutsatser av vikt i detta sammanhang från lydelsen av landstingets kursinformation hade arbetstagarna enligt domstolens mening inte haft. Redan av nu angivna skäl saknades därför i detta fall grund för ogiltigförklaring av landstingets åtagande i fråga om den högre löneförmånen enligt förutsättningsläran.

AD 1988:98

Fråga om det strider mot allmänna rättsgrundsatser att granskning med stöd av kollektivavtal sker inom ett annat kollektivavtals tillämpningsområde och att bestämmelser i det första avtalet om granskningsarvode därför skall lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen

En arbetsgivare var genom hängavtal med Byggnads och SF bunden av anläggningsavtalet och vägavtalet, vilka två avtal träffats mellan Byggförbundet och Byggnads respektive SF. Dessa innehöll bestämmelser om granskning och granskningsarvode. Arbetsgivaren var dessutom som medlem i BA bunden av åkeri- och maskinföraravtalet mellan BA och Transport. Arbetsgivarens verksamhet föll inom tillämpningsområdena för alla tre avtalen. I fråga om löner och andra anställningsförmåner tillämpades det sistnämnda avtalet som träffats långt tidigare än de övriga.

Som parterna bestämde sin talan gällde målet till övervägande del frågan om det över huvud taget är möjligt för en facklig organisation att med stöd av kollektivavtal med arbetsgivaren utföra granskning av dennes tillämpning av lönebestämmelser i ett kollektivavtal som slutits mellan arbetsgivaren och annan organisation.

AD erinrade om sina tidigare avgöranden i fråga om konkurrerande kollektivavtal (AD 1974 nr 14 och 50, 1983 nr 18) enligt vilka arbetsgivaren såvitt gäller andra bestämmelser än anställningsvillkor är skyldig att

tillämpa båda kollektivavtalen så länge detta kan ske utan att han genom att följa det ena avtalet bryter mot det andra.

Till stöd för sin invändning att granskningsbestämmelserna i anläggnings- och vägavtalen i hans fall borde lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen framhöll arbetsgivaren att det var orimligt att Byggnads och SF med stöd av dessa avtal utförde granskning av tillämpningen av åkeri- och maskinföraravtalet. Domstolen konstaterade i annat sammanhang att det inte funnits något hinder i det sistnämnda avtalet för Byggnads och SF att utföra granskning även inom detta avtals tillämpningsområde.

AD fortsatte: Den rättsliga princip som arbetsgivaren nu angriper bygger på grundsatsen som gäller generellt inom avtalsrätten att man är bunden av ett ingånget avtal. Som AD utvecklat i tidigare domar finns det inte anledning härvidlag att göra någon skillnad mellan kollektivavtal och avtal i övrigt. Man bör alltså i lika hög grad när det gäller kollektivavtal som andra avtal beakta vilka konsekvenserna kan bli innan man träffar avtalet. Att en rättsprincip som man utgår från vid tillämpningen av ett riksavtal kan få konsekvenser i ett enskilt fall som av någon part kan uppfattas som anmärkningsvärda är således i första hand en fråga för förhandlingar mellan parterna.

AD fann inte på de av arbetsgivaren åberopade skälen anledning att ändra sin principiella ståndpunkt i denna fråga. Det hade inte heller förebragts några omständigheter som visade på att tillämpningen av granskningsbestämmelserna haft sådana konsekvenser för just arbetsgivaren i målet att de därför i hans fall borde lämnas utan avseende enligt 36 § avtalslagen.

Anmärkning

Utöver de rättsfall som redovisats i det föregående kan framhållas att det finns ett flertal avgöranden av AD inom området för ogiltighet av bestämmelser i *enskilda anställningsavtal.* Eftersom dessa inte avser problem med direkt anknytning till ämnet "Stridsåtgärder mot småföretag" antecknas de här nedan endast med sina nummer i ADs domar under två huvudrubriker.

Skiljeklausuler

AD 1977:35, 1978:83, 1987:165 oc 1988:95

Andra särskilda villkor

AD 1982:12, 1984:20, 68 och 102, 1985:129 och 138, 1986:78 och 148, 1987:57

18 Sammanfattning och problemanalys

18.1 Inledning

Den här aktuella kartläggningen avser stridsåtgärder i intressetvister mot småföretag. Med sådana företag menas dels företag utan anställd arbetskraft, dels företag med bara ett fåtal anställda. Till den förra gruppen hör enskilda företagare som arbetar ensamma i sitt företag (ensamföretagare) samt handelsbolag och enkla bolag där verksamheten bedrivs endast av delägarna. Inom den senare tilldrar sig särskilt intresse företag utan andra anställda än sådana som är oorganiserade. Familjeföretag förekommer i båda grupperna.

Under framtagningen av underlaget för kartläggningen har olika delproblem trätt i dagen som det är angeläget att försöka klarlägga. Dessa gäller inte bara frågan i vilken utsträckning stridsåtgärder mot småföretag är tillåtna utan också räckvidden av de kollektivavtal som sådana företag träffar med en arbetarorganisation med eller utan stridsåtgärder som inslag i bilden. Såsom särskilda delproblem framträder exempelvis frågor om ett kollektivavtal kan träffas med bindande verkan för ett företag utan någon anställd och om delägarna i ett företag kan omfattas av ett sådant avtal även som anställda. Hit hör också i vad mån ett kollektivavtal kan förklaras ogiltigt med stöd av bestämmelserna i allmänna avtalslagen. I det följande skall dessa och liknande problem granskas på grundval av det insamlade materialet. När det gäller lovligheten av sympatiåtgärder hänvisas till den föregående framställningen om gränstvister (sid 86 ff). Av det där redovisade rättsfallet AD 1972 nr 19 framgår att en primär stridsåtgärds bristande effektivitet i och för sig inte kan grunda något rättsligt hinder mot att den stöds med sekundära åtgärder utan att ett sådant stöd från angriparens synpunkt uppenbarligen kan vara särskilt angelägen i sådana situationer. Blockader mot fartyg omfattas inte av kartläggningen. Utanför denna faller också frågor som har samband med arbetstagarbegreppet, vilket innebär att gränsen mellan uppdragstagare och arbetstagare inte studerats närmare i sammanhanget. Inte heller omfattar kartläggningen tillämpningen av § 38 MBL om facklig vetorätt mot arbetsgivares anlitande av entreprenör eller uppdragstagare. Nu angivna områden innefattar problem som kräver specialundersökningar som det inte varit möjligt att utföra inom ramen för konfliktutredningens uppdrag.

18.2 Företag utan eller med ett fåtal anställda

Om ett företag sysselsätter bara någon eller några anställda - vare sig dessa är organiserade eller inte - intar det enligt rättsordningen på den svenska arbetsmarknaden inte någon särställning i förhållande till större företag. Frågan att bereda skydd mot stridsåtgärder för näringsidkare enbart därför att de sysselsätter ett fåtal anställda avfördes från lagstiftningsområdet redan av trettonmannakommissionen 1934 och har sedan dess inte på allvar tagits upp i den politiska debatten. De fackliga organisationerna anses oförhindrade att bevaka lönesättningen och arbetsvillkoren även i sådana företag inte minst med hänsyn till samhällets intresse av att inte medverka till rubbade konkurrensförhållanden. Intet har framkommit under kartläggningen som ger anledning till att ytterligare analysera skälen för bärigheten av denna ståndpunkt.

Inte ens ett företag som bedriver verksamhet helt utan arbetskraft är lagligen fredat från stridsåtgärder. Frågan blev aktuell inom arbetsrättskommittén i början av 1970-talet i samband med en begäran från åkeribranschen om förbud för stridsåtgärder mot ensamföretagare (se sid 159). Kommittén framhöll att vad som framkommit om förhållandena i branschen inte utgjorde skäl att föreslå lagstiftning i saken, och MBL kom inte heller att innehålla något förbud för stridsåtgärder mot företag utan anställda. Framhållas bör att vid denna tidpunkt tre LO-förbund med stark inriktning på småföretagsverksamhet sedan 1938 och alltså i drygt 35 år ställt sig utanför huvudavtalet mellan SAF och LO med dess begränsningar av rätten till stridsåtgärder mot part. AD fick i domen 1974 nr 16 ta ställning till frågan om möjligheten att träffa kollektivavtal med ett sådant företag just inom den bransch som aktualiserades inom arbetsrätts kommittén. Domstolen fann att den omständigheten att en företagare driver rörelse utan anställda inte betog ett hängavtal till riksavtalet hängavtalets karaktär av kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal.

Se också AD 1974 nr 46 och 1978 nr 165.

18.3 Familjeföretag och vissa andra småföretag enligt gällande huvudavtal

Begränsningarna i rätten till stridsåtgärder mot part avser såsom de blivit utformade i huvudavtalet mellan SAF och LO - liksom i huvudavtalet mellan SFO, LO och PTK - i huvudsak småföretag. De innebär för de 21 LO-förbund och de PTKförbund som antagit huvudavtalen att stridsåtgärder är förbjudna i tre fall.

För det första är stridsåtgärder inte tillåtna i tvist om arbetsförhållandet mot någon som utan biträde av annan än make, barn och föräldrar driver näring eller utför arbete för egen räkning. Ett familjeföretag utan andra anställda än angivna nära anförvanter till ägaren är sålunda fredat mot stridsåtgärder. Skyddet gäller familjeföretaget som sådant utan begränsning, vilket innebär att detta för sin verksamhet inte är beroende av inom branschen gällande kollektivavtal.

För det andra är stridsåtgärder inte tillåtna mot den som utför arbete i eget företag om syftet är att förmå denne att till förmån för annan avstå från arbetet. Skyddet gäller som bestämmelsen blivit utformad alla typer av företag men är begränsad till att tillförsäkra ägaren rätten att själv arbeta i sitt eget företag. Bestämmelsen har enligt sakens natur betydelse främst för småföretag där det är vanligt att ägaren själv deltar i det arbete som utförs av hans anställda. En enskild arbetsgivare som arbetar i eget företag jämte en oorganiserad arbetstagare är sålunda inte fredad mot stridsåtgärder om syftet med dessa är att få arbetsvillkoren reglerade för oorganiserade utan bara om syftet är att han skall upphöra med sitt eget arbete till förmån för någon annan.

I en särskild protokollsanteckning till denna bestämmelse föreskrivs emellertid att delägare i enkelt bolag och handelsbolag skall betraktas som anställda om det kan antas att bolagsformen valts i huvudsak endast för att formellt undgå ett anställningsförhållande. Problemet har behandlats av AD i ett flertal fall som avsett giltigheten eller räckvidden av träffat kollektivavtal och kommer att behandlas närmare i det följande (sid 239 ff).

För det tredje får stridsåtgärder inte vidtas om man därmed avser att sig själv eller annan till orättmätig vinning förmå någon att utbetala eller avstå från arbetslön eller vidta liknande åtgärd. Det är här fråga om sk utpressningsblockader i syfte framför allt att tillskansa sig löneförmåner som framstår som oskäliga i förhållande till löneläget i branschen. Även denna bestämmelse avser enligt ordalagen alla typer av företag men har enligt sakens natur störst betydelse för småföretag. Den avser särskilt att skydda oorganiserade företag som är beroende av att inom utfäst tid fullgöra åtaganden i förhållande till sina beställare eller kunder och som därigenom är särskilt sårbara för oskäliga lönekrav. Den är emellertid tillämplig också på andra avtalsvillkor. Även med den bestämmelsen sammanhängande problem behandlas lämpligen i det följande men där i samband med frågor om ogiltighet enligt allmänna avtalslagen av träffat kollektivavtal.

18.4 Familjeföretag och vissa andra småföretag utom området för gällande huvudavtal

Förbund som inte antagit huvudavtalen mellan SAF och LO eller mellan SFO, LO och PTK är inte bundna av andra än i lag fastställda begränsningar i den grundlagsenliga rätten att vidta fackliga stridsåtgärder. Bestämmelserna i huvudavtalen som i intressetvister förbjuder stridsåtgärder mot familjeföretag och - i vissa bestämda syften - mot andra småföretag gäller alltså inte för dem. Bland sådana förbund tilldrar sig intresse framför allt de tre LO-förbunden Byggnads, Målareförbundet och Transport. Dessa har i större utsträckning än andra förbund småföretag till motparter och de har anfört olika skäl för att inte kunna godta huvudtalen.

Byggnads har främst åberopat reglerna om förhandlingsordning. Tillämpningen av dessa skulle i många fall innebära att arbetsgivaren hunnit slutföra sin entreprenad eller sitt åtagande i förhållande till en beställare innan tillåtna stridsåtgärder skulle kunna verkställas. Men av Byggnads yttrande till konfliktutredningen framgår klart att förbundet med hänsyn till utvecklingen i branschen - bland annat den fortsatta nyetableringen av småföretag med olika specialinriktning - ser avtalsbevakningen i stort som sitt dominerande problem med rätten att utan andra än lagliga inskränkningar använda blockadvapnet som ett inslag i denna. *Målareförbundet* har angett rätten att kräva kollektivavtal av familjeföretag som den främsta orsaken till att man inte kunnat ansluta sig till huvudavtalen. Liksom Byggnads hänvisar Målareförbundet till problemen med avtalsbevakningen vid småföretag. Målareförbundet pekar särskilt på att de nyetablerade småföretagarna nästan undantagslöst bedyrar att man inte avser att anställa någon utomstående men att förbundet förr eller senare träffar på många företag som tagit anställda i sin tjänst. *Transport* framhåller i sitt yttrande att det framför allt är bestämmelserna om förhandlingsordning samt om förbuden av stridsåtgärder mot familjeföretag och tredje man som hindrat förbundet från att godta huvudtalen. I förbundets avtalsbevakning har företag utan anställda stor betydelse eftersom sådana företag i stor utsträckning förr eller senare blir tvingade att anställa tillfällig arbetskraft för att kunna upprätthålla sin verksamhet.

18.5 Problemställningar

Av det tidigare anförda framgår att huvudavtalen fredar familjeföretag mot stridsåtgärder och att huvudavtalen inte heller tillåter sådana åtgärder i syfte att förhindra en företagare att själv arbeta i sin egen rörelse eller att av ett företag tillskansa sig oskäliga avtalsförmåner. I det framtagna materialet finns inget exempel på att något av huvudavtalen bundet förbund anklagats för att ha åsidosatt dessa bestämmelser. Arbetsmarknadsnämnden redovisar inte något fall där överträdelse av dessa satts i fråga.

Förbund som inte antagit huvudavtalen har utnyttjat rätten till stridsåtgärder framför allt för att få till stånd hängavtal till aktuellt riksavtal med små företag oavsett om de kan karaktäriseras som familjeföretag eller inte. Byggnads har emellertid framhållit att man numera inte kräver kollektivavtal av företag utan anställda under hänvisning till att enmansföretagare visat ett ökat intresse för sådant avtal för att kunna bli godkänd av facket vid tillämpning av 38 § MBL. Målareförbundet och Transport anser det däremot vara viktigt att på grund av behovet av försäkringsskydd för tillfälligt anställda kräva kollektivavtal med företag även om de vid avtalets undertecknande inte skulle ha någon anställd.

I övrigt framgår av det framtagna materialet inga principiella skillnader mellan de av huvudavtalen bundna förbunden och andra förbund i

fråga om användningen av rätten att tillgripa stridsåtgärder i intressetvister mot småföretag. Även de av huvudavtalen bundna förbunden kräver ofta av småföretag hängavtal till riksavtalet såvida det inte är fråga om familjeföretag i huvudavtalens mening, dvs företagare som driver verksamhet för egen räkning utan biträde av andra än make, barn och föräldrar.

När det gäller stridsåtgärder för att förmå en företagare att avstå från eget arbete till förmån för annan och utpressningsblockader, dvs blockader i syfte att tillskansa sig oskäliga avtalsförmåner, är man inne på fält där man för att kunna få bättre insikt måste studera rättspraxis, framför allt tillämpningen i AD av lagbestämmelser om kollektivavtalets räckvidd och av 3 kap allmänna avtalslagen om rättshandlingars ogiltighet. Här tilldrar sig särskild uppmärksamhet om det är möjligt att träffa kollektivavtal med giltig verkan för en arbetsgivare såsom anställd i den egna rörelsen. Det är först när man granskar innehållet i fordrade avtalsvillkor som det i allmänhet går att svara på frågan om själva stridsåtgärden som sådan kan anses oberättigad. AD har inte i något fall ansett ett kollektivavtal ogiltigt enbart därför att själva stridsåtgärden framstått såsom rättsstridig. I domen 1934 nr 142 bedömde domstolen visserligen en stridsåtgärd som hänsynlös - ett hot om omedelbar strejk strax före en invigningsmiddag till en utställning - men ansåg hotet likväl inte ha medfört en sådan skillnad i förhållande till ett läge då detta skulle ha framställts senare att avtalet kunde anses ogiltigt enligt någon bestämmelse i 3 kap allmänna avtalslagen. Och i domen 1935 nr 48 fann domstolen inte ens en olovlig stridsåtgärd kunna leda till att en efterföljande utfästelse från arbetsgivaren inte skulle vara bindande för denne enligt 33 § avtalslagen, låt vara att stridsåtgärdens olovlighet påverkade bedömningen av utfästelsens räckvidd. Sistnämnda dom betyder emellertid inte att en olovlig stridsåtgärd i andra situationer inte skulle kunna betraktas som rättsstridigt tvång enligt avtalslagen och därmed leda till ogiltighet av ett därav framtvingat kollektivavtal.

Stridsåtgärder i intressetvister är alltså endast i undantagsfall olovliga. Ekonomiskt skadestånd för sådana åtgärder kan - bortsett från stridsåtgärder som strider mot brottsbalken - bara komma i fråga om de innefattar överträdelse av eljest lagenliga eller avtalsenliga förpliktelser, exempelvis förpliktelser enligt huvudavtalen. I övrigt kan en i och för sig tillåten stridsåtgärd i en intressetvist leda till att kollektivavtalet helt eller delvis förklaras ogiltigt (jfr AD 1977 nr 38).

Analysen kommer i det följande att mot angiven bakgrund inriktas på två huvudfrågor, nämligen dels om kollektivavtalets formella räckvidd för företagare som själv arbetar i den egna rörelsen, dels om kollektivavtalets ogiltighet i den mån detta innehåller oskäliga avtalsvillkor.

18.6 Företagare som själva arbetar i den egna rörelsen

18.6.1 Inledning

De förbund som har antagit något av huvudavtalen är förhindrade att vidta stridsåtgärder och därmed framtvinga kollektivavtal varigenom arbetsgivaren förbinder sig att avstå från eget arbete till förmån för annan. Detta innebär emellertid inte att arbetsgivarens eget arbete i företaget inte skulle kunna regleras genom kollektivavtal. Om arbetsgivarens rätt att själv arbeta inte inskränks på sådant sätt att han i själva verket måste avstå från arbetet för att bereda andra personer sysselsättning står en reglering av villkoren för hans eget arbete inte i strid mot huvudavtalen. Och förbund som inte är bundna av huvudavtalen har frihet att i avtalsförhandlingar resa krav på att arbetsgivaren helt avstår från att delta i det arbete i den egna rörelsen som normalt utförs av hans anställda.

Det är inte alltid lätt att avgöra om ett kollektivavtal innebär begränsningar i arbetsgivarens rätt att själv arbeta i den egna rörelsen. Som AD framhållit i domen 1931 nr 4 är kollektivavtalets uppgift - utom i de sällsynta fall då annat överenskommits - begränsad till att reglera arbetarnas arbete i företaget och det måste anses falla utanför dess ram att reglera det arbete som arbetsgivaren själv eller person som måste anses inta ställning som arbetsgivare utför i företaget.

I småföretag arbetar emellertid arbetsgivaren och de anställda ofta sida vid sida vilket lett till att man från arbetstagarhåll har intresse av att i sådana företag i viss utsträckning vara med och bestämma över arbetsgivarens insatser. Exempel på detta finns i det insamlade materialet från Byggnads och Målareförbundets områden. Byggnads har i sitt formulär till hängavtal för VVS- och glasmästeribranscherna föreskrifter om arbetsgivarens deltagande i ackordsarbete, medan i riksavtalet för måleriyrket ges bestämmelser om att arbetsgivarens insatser måste fastställas på förhand om han själv ämnar delta i ackordsarbete och att sådant undantag för arbetsgivaren får göras med vissa i avtalet angivna begränsningar.

En genomgång av ADs avgöranden i ämnet ger vid handen att domstolen inte sällan haft att bedöma om parterna vid kollektivavtalets tillkomst avsett att begränsa arbetsgivarens deltagande i arbetet. Följande domar utöver 1931 års dom kan vara av intresse. I domen 1934 nr 17 fann domstolen att sönerna till innehavare av aktiemajoriteten i ett aktiebolag i åkeribranschen hade full rätt att köra företagets lastbilar på grund av en undantagsbestämmelse till förmån för arbetsgivarna och deras söner från en klausul om företrädesrätt till arbete för fackets medlemmar. Domstolen konstaterade att bolaget var ett familjeföretag och att undantagsbestämmelsen uppenbarligen tillkommit i syfte att bereda familjen rätt att för sin försörjning utföra arbete i första hand. Domen 1937 nr 41 gällde ett handelsbolag som slutit ett kollektivavtal med bestämmelser om rätt för arbetsgivaren att i begränsad utsträckning utföra vissa mindre arbeten. Bolaget befanns ha åsidosatt bestämmelserna genom att delägarna deltagit i byggnadsarbeten och större reparationsarbeten. Och i

domen 1947 nr 17 ansågs två delägare i ett aktiebolag som var styrelseledamöter i detta ha överträtt kollektivavtalets arbetstidsbestämmelser från vilka undantag inte gjorts för dem.

Av materialet från kartläggningen framgår att det allvarligaste problemet när det gäller arbetsgivarens arbetsinsatser i den egna rörelsen ligger i att arbetstagarsidan i stor utsträckning ifrågasätter delägarnas ställning som arbetsgivare i småföretag som bedrives i bolagsform. Från arbetstagartillhåll har man ansett det vara angeläget att se till att arbetsgivaren inte genom en formell bolagsbildning kan undandra sig skyldigheten att tillämpa gällande kollektivavtal på arbetskraft som i själva verket måste betraktas som anställd. Innan detta problem behandlas är det emellertid nödvändigt att redovisa de olika företagsformer vari småföretag kan uppträda.

18.6.2 Olika företagsformer

Som arbetsgivare kan uppträda både fysiska och juridiska personer. Fysiska personer som driver rörelse kan göra det ensamma eller i kompanjonskap med en eller flera andra. I sistnämnda fall föreligger ett enkelt bolag. Som juridiska personer kan som arbetsgivare uppträda handelsbolag, kommanditbolag som är en speciell typ av handelsbolag, aktiebolag, ekonomiska föreningar, ideella föreningar och stiftelser.

Grundläggande för en associations verksamhet är det avtal som delägarna träffar inbördes om denna. I lagen om handelsbolag och enkla bolag uttrycks detta på så sätt att bolagsmännens inbördes rättigheter och skyldigheter under bolagets bestånd bestäms genom avtal. I aktiebolagslagen ges bestämmelser om stiftelseurkund och bolagsordning som reglerar bland annat teckningen av aktier. I lagen om ekonomiska föreningar är det stadgarna som uttrycker samverkansavtalet och detsamma gäller ideella föreningar. Stiftelsen intar en särställning så till vida att den inte utgör en association för samverkan mellan medlemmar utan har en av stiftaren eller stiftarna tillhandahållen förmögenhet som skall användas för visst ändamål.

Bolagsavtalet i handelsbolag och enkla bolag brukar normalt innehålla uppgifter om storleken av delägarnas insatser och fördelningen dem emellan av vinst och förlust. Vanligen fördelas vinst och förlust i förhållande till insatsernas storlek. I sådana bolag är delägarna personligen ansvariga för rörelsens skulder. När det gäller kommanditbolag har bara huvuddelägarna ett sådant ansvar, medan kommanditdelägarna inte svarar personligen för bolagets skulder. För aktiebolag, ekonomiska föreningar och ideella föreningar gäller detsamma som för kommanditdelägare i handelsbolag, dvs delägare där har inget ansvar för rörelsens skulder.

I handelsregisterlagen finns bestämmelser om registrering i det länsvis förda handelsregistret av enskild näringsidkare, handelsbolag, ideell förening och stiftelse. Handelsbolag är skyldigt att söka registrering innan bolaget börjar sin verksamhet. Detsamma gäller enskild näringsidkare,

enkelt bolag, ideell förening och stiftelse som är bokföringspliktig enligt bokföringslagen. Registrering av handelsbolag, ideell förening och stiftelse utgör dock inget villkor för att dessa skall kunna uppträda som juridisk person. Sådan person blir handelsbolag genom att bolagsavtal träffats och ideell förening genom att stadgar antagits. Stiftelse blir juridisk person genom att stiftarna - vanligen genom gåva eller testamente - anslår pengar eller egendom att användas för visst ändamål. Enligt aktiebolagslagen och lagen om ekonomiska föreningar gäller det motsatta förhållandet. Aktiebolag och ekonomiska föreningar blir juridisk person först genom registrering, de förra genom att intas i det för riket gemensamma aktiebolagsregistret och de senare genom att uppföras i det länsvis förda föreningsregistret. De olika företagsformernas firmor registreras på begäran samtidigt som företaget upptas i aktuellt register. Handelsbolag och ideella föreningar kan sålunda - liksom stiftelser - förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter och uppträda inför domstol redan före registrering, medan aktiebolag och ekonomiska föreningar får rättskapacitet och rättslig handlingsförmåga först genom registreringen. Enkla bolag är inga juridiska personer utan måste uppträda genom de fysiska personer som arbetar i samverkan. Delägarna där kan ge en eller flera av dem fullmakt att företräda bolaget.

18.6.3 Rättspraxis

När SAF och LO i huvudavtalet 1938 kom överens om att förbjuda stridsåtgärder i syfte att förmå en företagare att avstå från eget arbete till förmån för annan fogades till avtalsbestämmelsen en protokollsanteckning att anlitande av bolagsformen för enkla bolag och handelsbolag inte i och för sig skulle vara tillfyllest för bestämmelsens tillämpning på varje delägare. Kunde det antas att bolagsformen tillskapats i huvudsak endast för att formellt undgå ett anställningsförhållande och någon bolagsman i verkligheten måste betraktas som anställd skulle skydd inte kunna påkallas för denne (se sid 13). AD har i ett flertal domar tagit ställning till frågan om förhållandet i angivet hänseende inte bara mellan delägare i enkla bolag och handelsbolag utan också mellan delägare i andra typer av associationer. Dessa rättsfall hänför sig till tiden både före 1938 och därefter, vilket innebär att de tidigare fallen påverkat utformningen av protokollsanteckningen till huvudavtalet och att de senare preciserat rättsläget undan för undan fram till dagens situation sedan huvudavtalets tillkomst.

Redan före 1938 slog AD fast att en person som arbetar i tjänst åt ett **aktiebolag** inte på den omständigheten att han är aktieägare i bolaget kan grunda anspråk på att inta någon annan ställning än som i allmänhet tillkommer arbetarna hos bolaget (1934 nr 17 och 45). Och i domarna 1946 nr 29 och 1947 nr 17 utsträckte domstolen räckvidden av detta uttalande till att avse aktieägare som är styrelseledamot med rätt att teckna bolagets firma. Motsvarande bedömning gjorde domstolen i fråga om arbetande medlem i **ekonomisk förening** i domarna 1934 nr 148 och 1939

nr 130 (jfr 1936 nr 21) och på **kommanditdelägare** i handelsbolag i domen 1936 nr 75. Bakom dessa ställningstaganden torde ligga att delägarna eller medlemmarna inte är personligen ansvariga för företagets skulder och därmed i det praktiska handlandet fristående i förhållande till den juridiska person vari de äger del.

När det gäller **enkla bolag** och **handelsbolag** är bilden inte lika entydig. AD har kommit till olika resultat i ett flertal domar beroende på karaktären av i målen åberopade omständigheter. I det följande behandlas de två bolagsformerna i huvudsak gemensamt med erinran om den skillnad som ligger däri att handelsbolaget men inte det enkla bolaget är en juridisk person.

För **handelsbolag** utgör domarna 1932 nr 31 och 32 en given utgångspunkt. Där fann domstolen att meddelägare i ett handelsbolag med hänsyn till den ställning som delägare i ett sådant bolag intar inbördes och det ansvar för bolagets förbindelser som åligger dem enligt lag inte kan - samtidigt som de är bolagsmän - anses som på grund av arbetsavtal anställda hos någon annan av delägarna som ensamföretagare. Domstolen har i princip hållit fast vid denna bedömning i alla de fall där domstolen varit övertygad om korrektheten av eller på grund av bevisningen inte funnit anledning att ifrågasätta den påstådda bolagsbildningen (1933 nr 53, 1934 nr 136 och 150, 1937 nr 41, 1938 nr 77 och 126).

För **enkla bolag** gäller i princip detsamma som för handelsbolag. Varken en ensamföretagare eller delägare i enkelt bolag kan rimligen förena rollen av arbetsgivare med rollen av anställd arbetstagare. Här har emellertid bevisfrågor kommit att dominera i ADs praxis. Detta hänger samman med att enkla bolag ofta bildas mer formlöst och att de inte i samma utsträckning som handelsbolag anmäls till handelsregistret.

Domstolen har i ett flertal fall i fråga om både enkla bolag och handelsbolag ställts inför bedömningen om skenavtal förelegat, dvs om den påstådda bolagsmannen i själva verket måste betraktas som anställd i företaget. Bolagsavtalet har härvid utgjort den naturliga utgångspunkten för domstolens ställningstagande. Särskilt när det gäller enkla bolag har detta underkastats en kritisk granskning. Domstolen har emellertid haft att bedöma inte bara om bolagsavtalet som sådant fyller de krav som måste ställas för att delägarskap skall anses föreligga utan också om avtalet har fullgjorts i verkligheten enligt sina intentioner.

Skriftliga till handelsregistret anmälda bolagsavtal har så gott som undantagslöst godtagits av domstolen utan att bedömas som skenavtal och detta gäller både handelsbolag och enkla bolag (1932 nr 31 och 32, 1933 nr 53, 1934 nr 136, 1937 nr 41, 1938 nr 77 och 126, 1943 nr 31).

I några fall i fråga om enkelt bolag har **skriftligt till handelsregistret ej anmält bolagsavtal** godtagits (1934 nr 97, 1943 nr 14 och 1945 nr 91).

Ett exempel på att ett **skriftligt** i och för sig invändningsfritt bolagsavtal bedömts som ett **skenavtal** utgör domen 1938 nr 98. I avtalet utfästa reverser som insatser i rörelsen visade sig inte ha utfärdats.

I flera fall har **skriftliga bolagsavtal** underkänts redan på grund av sitt **innehåll** . Alla utom ett avser enkla bolag. Skälet till underkännandet är

framför allt att de ifrågasatta bolagsmännen inte haft del i rörelsens tillgångar och inte heller ansvaret för dess förluster (1930 nr 5, 1932 nr 8 och 1940 nr 17). I ett fall konstaterade domstolen att bolagsavtalet inte var något annat än ett arbetsavtal (1933 nr 161).

Det återstående fallet som gällde ett handelsbolag har principiellt intresse. I domen 1939 nr 54 ställdes AD inför frågan om en överenskommelse mellan ett handelsbolag och där anställda arbetare om insatser i företaget genom avdrag på lönen var tillåten enligt 3 § KAL. Bestämmelsen motsvarar 27 § i MBL och har där oförändrat materiellt innehåll. Domstolen ansåg att utfästelser om framtida avdrag på lönen för insatser i företaget som regel borde betraktas som ogiltiga enligt lagrummet och fann i målet några särskilda omständigheter inte visats föreligga som motiverade undantag från denna regel.

Av **muntliga bolagsavtal** finns två rättsfall som avser handelsbolag. I det ena fallet godtogs avtalet (1934 nr 150), i det andra underkändes detta delvis (1934 nr 136). I övrigt är det muntliga avtal i enkelt bolag, dvs avtal mellan två eller flera personer i kompanjonskap på ett eller annat sätt, som domstolen haft att bedöma. Bland sådana bolagsavtal som underkänts kan nämnas ett avtal som anmälts till handelsregistret utan uppgifter om delägarskapets egentliga natur (1942 nr 102), avtal med släktingar som inte styrkts vara delägare (1931 nr 4, 1944 nr 98, 1945 nr 30, 1946 nr 37), avtal om hjälp med rörelsens finansiering (1935 nr 73, 1936 nr 96). Till bolagsavtal som AD godkänt hör 1936 nr 39 och 1944 nr 28 där bolagsförhållandet styrkts av avbetalnings - respektive entreprenadkontrakt. Även samägare till mark har ansetts som delägare i enkelt bolag (1939 nr 19).

En dom om enkelt bolag med två bolagsmän - 1937 nr 147 - är av principiellt intresse därför att domstolen i detta fall hade att tolka en bestämmelse i kollektivavtalet att kompanjonskap som inte utgjorde verkligt delägarskap inte skulle medföra företrädesrätt till arbete. Två alternativ fanns enligt domstolen. Antingen kunde man fästa avgörande vikt vid de formella omständigheterna och som verkligt delägarskap godta varje bolagsbildning som tillkommit på behörigt sätt och där tvivel inte kunde råda om bolagsmännens inbördes rättigheter och skyldigheter eller om bolagsmännen gjort de insatser som svarade mot deras andelar. Härvid måste dock naturligen förutsättas att en för bolagsbildningen ekonomisk insats av någorlunda stor betydelse blivit gjord av båda delägarna. Eller också kunde man tillmäta avgörande betydelse åt det ekonomiska syftet med bolagsbildningen och som verkligt delägarskap godkänna endast ett bolagsavtal för vilket anledning saknades att anta att avsikten med avtalet huvudsakligen varit för en delägare att få arbetskraft på billigare villkor än som föreskrivs i gällande kollektivavtal för löneanställd arbetskraft. Enligt detta alternativ måste man dock som verkligt delägarskap godkänna en bolagsbildning där delägarna tillerkänts lika stora andelar även om var och en av dessa understeg lönen för en anställd. I målet utgjorde den ene delägarens insats bara 1/10 och domstolen fann under hänvisning till vad som förekommit under avtals-

förhandlingarna att kollektivavtalet skulle tolkas enligt det andra alternativet och att följaktligen verkligt delägarskap för denne inte förelåg.

18.6.4 Problemanalys

Här skall behandlas problemet om arbetsgivaren kan betraktas som anställd i den egna rörelsen när han deltar i arbete som normalt utförs av hans anställda på villkor som anges i ett för honom gällande kollektivavtal. Frågan huruvida en arbetsgivare kan i kollektivavtal åläggas begränsningar i rätten att som arbetsgivare själv utföra arbete i sitt eget företag har klarlagts tidigare och torde inte behöva utvecklas vidare.

För att kunna svara på den här ställda frågan måste först bestämmas vad som menas med arbetsgivare. Uppenbart är att en fysisk person som en ensamföretagare inte kan vara samtidigt arbetsgivare och anställd i det egna företaget och att ett av honom träffat kollektivavtal för honom själv bara avser arbetgivarrollen. När det gäller juridiska personer är det den juridiska personen som sådan som ytterst är ansvarig för arbetsgivarfunktionen och inte delägarna personligen.

I ett företag som består av flera delägare kompliceras emellertid bilden. Detta hänger samman med att delägarna ofta inte har lika andelar i rörelsen och att när en delägare har en mindre andel tvekan kan uppstå om det föreligger ett associationsförhållande eller ett arbetsgivar/arbetstagarförhållande.

AD har som framgår av den tidigare redogörelsen i ett flertal rättsfall haft att ta ställning till frågan om en delägare i ett företag kan betraktas som samtidigt anställd i detta. Domarna är här entydiga i fråga om aktiebolag, ekonomiska föreningar, ideella föreningar och kommanditbolag, de senare såvitt avser kommanditdelägarna. Den omständigheten att man äger aktier eller innehar andelar i dessa typer av associationer hindrar inte att man samtidigt kan vara anställd hos företaget på samma villkor som övriga anställda. Inte ens om man är styrelseledamot i ett aktiebolag förändras bilden i princip.

Förklaringen till bedömningen är här att delägarna som inte personligen svarar för företagets skulder inte anses ha tillräcklig anknytning till företagets roll som arbetsgivare.

Annorlunda förhåller det sig med handelsbolag och enkla bolag i vilka delägarna är personligen ansvariga för rörelsens förbindelser. Beträffande handelsbolag har AD slagit fast att såvida skenavtal inte visats föreligga delägare samtidigt som att vara bolagsman inte kan anses som på grund av arbetsavtal anställd hos annan delägare eller bolaget. När det gäller enkla bolag har domstolens prövning i allmänhet avsett frågan huruvida den uppgivne kompanjonen varit delägare eller anställd, dvs om skenavtal förelegat eller bolagsavtalet i vart fall inte varit tillfyllest för att konstituera delägarskap. Särskilt vad angår enkla bolag har domstolen på förebragt utredning ansett sig i stor utsträckning kunna konstatera att verkligt bolagsförhållande inte förelegat.

I ett fall - domen 1933 nr 53 - ansåg en majoritet i AD att en bestämmel-

se i ett kollektivavtal om företrädesrätt till arbete för organiserad arbetskraft till den del bestämmelsen avsåg delägare i handelsbolag inte syftade till att reglera arbetares förhållanden och därför inte kunde anses vara av kollektivavtals natur. Domstolen fann sig därför inte behörig att pröva frågan om delägarna på grund av bestämmelsen var pliktiga att tillhöra arbetarorganisationen. Utgången i övriga mål rörande handelsbolag - varav flera efter 1933 års dom - har emellertid i motsvarande situation blivit att kollektivavtalet inte ansetts tillämpligt på delägarna.

De två tolkningsalternativ som AD i domen 1937 nr 147 beträffande enkelt bolag med fyra röster mot tre angav om innebörden av uttrycket verkligt delägarskap i en kollektivavtalsbestämmelse reser frågan om motsvarande resonemang kan vara tillämpligt på handelsbolag. Domarna i fråga om handelsbolag - två har meddelats efter 1937 års dom - ger närmast vid handen att det formella tolkningsalternativet här getts företräde. Klart är emellertid att utrymme finns även i fråga om handelsbolag att underkänna bolagsavtal som skenavtal. Problemet blir då om detta utrymme där är snävare än i fråga om enkla bolag.

Frågan har betydelse för de förbund på arbetstagarsidan som av handelsbolag och enkla bolag kräver - ofta i standarblanketter till hängavtal - att av delägarna som regel endast en person skall betraktas som arbetsgivare men alla övriga som arbetstagare. Av de förbund som tillfrågats under kartläggningen används sådana blanketter av Byggnads- och Elektrikerförbundet. Byggnads som inte är bundet av huvudavtalet är underkastat endast de begränsningar härvidlag som följer av lagstiftning, medan Elektrikerförbundet är hänvisat till att ha stöd i protokollanteckningen till huvudavtalet för att vid tvist kunna vid domstol få bifall till en talan om att delägare i handelsbolag skall anses i verkligheten vara anställd hos bolaget. Såsom protokollsanteckningen blivit utformad ansluter den väl till det tolkningsalternativ som AD gav företräde i 1937 års dom.

18.7 Särskilda avtalsvillkor

18.7.1 Inledning

I hängavtal till gällande riksavtal förekommer i olika omfattning och med olika innehåll särskilda bestämmelser avsedda att gälla bara för den arbetsgivare - som regel ett oorganiserat småföretag - av vilken fackföreningen kräver kollektivavtal. Som regel använder arbetstagarorganisationerna blanketter för ändamålet vilket innebär att i stort sett samma särskilda villkor kommer att gälla för alla oorganiserade arbetsgivare inom varje arbetstagarförbunds avtalsområde. Konfliktutredningen har granskat ett flertal sådana blanketter för att söka klarlägga innebörden och omfattningen av de särskilda avtalsvillkoren. En anledning härtill har varit förbudet i gällande huvudavtal mot stridsåtgärder i syfte att tillskansa sig oskäliga löneförmåner. Granskningen har emellertid skett

från en bredare bas; särskilda avtalsvillkor avser regemässigt andra förhållanden än löner, förhållanden som på olika sätt uppmärksammats inte bara av berörda parter utan också i den allmänna debatten. Det är framför allt bestämmelserna i 3 kap allmänna avtalslagen om rättshandlingars ogiltighet som utredningen haft i sikte vid granskningen och som föranlett den längre gående undersökningen. I det följande skall därför redovisas dels innehållet i granskade avtalsvillkor, dels ADs avgöranden eller ställningstaganden till frågor om oskäligheten av avtalsvillkor sedda mot bakgrunden av allmänna avtalslagens ogiltighetsregler.

18.7.2 Organisationsklausuler

Fyra exempel på organisationsklausuler kan hämtas från det insamlade materialet. Den strängaste bestämmelsen finns i Hotell & Restaurangs hängavtal enligt vilken arbetsgivaren får anställa endast arbetstagare som är medlem i eller har ansökt om medlemskap i förbundet. I Byggnads hängavtal föreskrivs att medlemmar i förbundet skall ha företräde till anställning om de är bosatta i den kommun där arbetsplatsen är belägen, medan Elektrikerförbundet i sitt avtal fordrar av arbetsgivaren att denna förbinder sig att verka för att under avtalet verksamma arbetare skall vara medlemmar av förbundet. I Metalls hängavtal förklarar sig parterna vara ense om värdet av att arbetarna är fackligt organiserade.

18.7.3 Försäkringsklausuler

Hängavtalen innehåller ibland bestämmmelser om skyldighet för arbetsgivaren att teckna och vidmakthålla arbetsmarknadsförsäkringar (AMF) även om denne inte har någon anställd. Det är här fråga om fem olika försäkringar, nämligen dels försäkring om avgångsbidrag (AGB), dels avtalsgruppssjukförsäkring (AGS), dels försäkring om särskild tilläggspension (STP), dels trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), dels slutligen tjänstegruppslivförsäkring (TGL). Den försäkring som företagare utan anställda tecknar kallas beredskapsförsäkring. Denna kostar f.n. 200 kronor om året[1]) och ger företagaren själv och delägare skydd för arbetsskador via TFA-försäkringen. Så snart företagaren anställer någon inom avtalsområdet omfattas denne av alla fem försäkringarna och arbetsgivaren blir pliktig att i efterhand betala försäkringspremien, som utgör 5,95 procent av företagets totala lönesumma [2]). Fabriks hängavtal till det gemensamma fabriksavtalet är ett exempel på kollektivavtal med skyldighet för arbetsgivaren att teckna och vidmakthålla beredskapsförsäkring. Enligt hängavtalet förbinder sig arbetsgivaren att inbetala en årlig avgift för att täcka bland annat förbundets kostnader för TFA-försäkringen.

[1]) Enligt 1988 års avtal
[2]) Enligt 1987 års avtal

18.7.4 Andra särskilda klausuler

Många hängavtal har föreskrifter om skyldighet för arbetsgivaren att på utgående löner göra avdrag för fackföreningsavgifter (Elektrikerförbundet, Fabriks, Handels, Hotell & Restaurang, Metall). Inte sällan förekommer också bestämmelser om förpliktelse för arbetsgivaren att betala fackföreningen avgift för olika verksamheter, såsom framställning av trycksaker (Elektrikerförbundet), administration och information (Fabriks), yrkesvårdande verksamhet (Målareförbundet). Sistnämnda förbund kräver dessutom särskild avgift årligen om 2,5 procent av gällande basbelopp som bidrag till kostnader för tillsyn av kollektivavtalet och dess efterlevnad, säsongskampanjer och annan verksamhet som befrämjar måleriyrket, såsom lärlingsutbildning, arbetarskydd, arbetsmarknadslagarnas tillämpning.

Övriga exempel på särskilda klausuler är en föreskrift i Fabriks hängavtal att arbetsgivaren inte får hindra politisk och facklig informationsverksamhet på arbetsplatsen när fackföreningen begär detta och en bestämmelse i Målareförbundets avtal att arbetsgivaren förbinder sig att lämna information enligt MBL även när han inte har någon anställd.

18.7.5 Rättspraxis

AD har i ett antal fall tagit ställning till påståenden från endera sidan i ett kollektivavtalsförhållande att kollektivavtalet bör förklaras ogiltigt enligt bestämmelserna i 3 kap allmänna avtalslagen om rättshandlingars ogiltighet. Domen 1934 nr 142 innehåller en alltjämt gällande principförklaring. Domstolen underkände arbetstagarsidans påstående att dessa bestämmelser över huvud taget inte kunde tillämpas på kollektivavtalet. Visserligen kunde enligt domstolen ett hot om stridsåtgärd när sådan inte var förbjuden i lag eller avtal inte i och för sig medföra att kollektivavtal som tillkommit under trycket av sådant hot blir ogiltigt. Men i särskilda fall kunde vissa av bestämmelserna medföra ett dylikt resultat med hänsyn till det innehåll som kollektivavtalet fått eller på grund av speciella omständigheter varunder hotet framställts.

En genomgång av de omkring 20 domar som AD meddelat i ämnet visar att domstolen i tre fall funnit sådana särskilda omständigheter ha förelegat som lett till eller kunnat leda till ogiltigförklaring eller jämkning av kollektivavtal. I domen 1945 nr 74 förklarades ett kollektivavtal på begäran av arbetarsidan ogiltigt enligt 33 § om tro och heder. Arbetsgivaren som förhandlat med den lokale ombudsmannen sände till förbundet för underskrift en av honom avfattad avtalstext som inte innehöll ett avtalsvillkor som man blivit ense om under lokala förhandlingar. Förbundet skrev på i tro att det bara var fråga om en formalitet. Domen 1983 nr 107 gällde en överenskommelse om turordning vid minskning av arbetarstyrkan enligt LAS. Överenskommelsen som innebar att enbart finsktalande arbetstagare placerades efter de övriga jämkades på så sätt att hänsyn inte fick tas till arbetstagarnas språkkunskaper. Domstolen åberopade i domskälen avtalsrättsliga principer och erinrade om gene-

ralklausulen i 36 §. Målet 1938 nr 98 gällde en bolagsbildning som AD fann ha tillkommit för skens skull. Domstolen bedömde att kollektivavtalsuppgörelsen genom att fackföreningen blivit vilseledd om bolagsbildningen skulle kunna förklaras ogiltig men att fackföreningens på uppgörelsen grundade yrkanden inte kunde bifallas.

AD har också i ett antal fall prövat frågan om ogiltigheten av enskilda arbetsavtal. Ehuru sådana inte direkt omfattas av utredningens karläggning kan det vara av intresse att i detta sammanhang särskilt uppmärksamma domen 1982 nr 142. Där jämkades under hänvisning till 36 § ett enskilt arbetsavtal till förmån för löntagaren på så sätt att denne tillerkändes högre lön än som framgick av avtalet som i denna del befanns oskäligt.

Övriga rättsfall gäller förhållanden eller omständigheter som AD inte ansett tillräckliga för att förklara träffade kollektivavtal ogiltiga. Några fall har avsett påståenden om rättsstridigt tvång enligt 29 §. Förutom den tidigare redovisade domen 1934 nr 142 - där domstolen fann hotet om omedelbar arbetsnedläggelse hänsynlöst utan att dock kunna leda till kollektivavtalets ogiltighet - kan nämnas domarna 1930 nr 72, 1937 nr 127, 1964 nr 25 och 1988 nr 98. Andra har gällt påståenden om svek eller vilseledande enligt 30 §. Dessa har underkänts av AD i domarna 1937 nr 13 och 151 och 1986 nr 34. I ett fall har oförstånd enligt 31 § åberopats utan framgång (1938 nr 28). Ett flertal fall har avsett påståenden under hänvisning till 32 § om missuppfattning eller misstag i fråga om innebörden av det sedermera träffade kollektivavtal. Domstolen har antingen funnit påståendet inte förtjäna avseende eller i vart fall ansett sig kunna konstatera att motparten varken insett eller bort inse att missförstånd förelegat (1930 nr 72, 1943 nr 28, 1947 nr 3, 1983 nr 141, 1986 nr 51). Bestämmelsen i 33 § om tro och heder har åberopats i några fall utan att domstolen ansett sig kunna godta yrkandet om ogiltigförklaring av avtalet (1964 nr 25, 1983 nr 18 och 1986 nr 34). I sex fall har yrkande om jämkning av kollektivavtalet med hänvisning till 36 § lämnats utan bifall (1983 nr 18 och 141, 1986 nr 26, 68 och 134 samt 1988 nr 98). Förutsättningsläran har utan framgång åberopats i ett fall (1986 nr 51).

18.7.6 Problemanalys

Bland förekommande särskilda avtalsvillkor i de hängavtal till riksavtalen som de fackliga organisationerna på arbetstagarsidan träffar med oorganiserade arbetsgivare märks i första hand *organisationsklausulen*. En sådan klausul innebär att företrädesrätt till arbete eller anställning skall ges åt organiserade arbetssökande men kan vara utformad på olika sätt.

Sverige har ratificerat bland annat artikel 1 mom 2 i den europeiska sociala stadgan. Enligt detta moment förbinder sig de fördragsslutande parterna att effektivt skydda arbetstagarnas rätt att förtjäna sitt upphälle genom ett fritt valt arbete. En anslutande föreskrift utsäger att momentet emellertid inte får tolkas som om det innebär vare sig förbud eller god-

kännande av organisationsklausuler. Den svenska lagstiftningen förbjuder inte sådana klausuler, som tidigare var mycket vanliga och framför allt under 1930-talet föranledde flera rättstvister enligt vad som framgår av den föregående redogörelsen för rättspraxis.
Organisationsklausulerna har i Sverige undan för undan fått minskad betydelse genom tillkomsten av speciella lagar med inriktning mot ökad anställningstrygghet. Den första inskränkningen i organisationsklausulernas räckvidd skedde genom 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt. Enligt denna blev det en föreningsrättskränkning att på grund av en organisationsklausul från anställningen skilja en arbetstagare som tillhörde en annan facklig organisation än den som avsågs med klausulen. Motsvarande innebörd har MBL. Och genom LAS kom också oorganiserade arbetstagare att skyddas såtillvida som det inte längre kan åberopa som saklig grund för uppsägning att de anställts i strid mot en i gällande kollektivavtal intagen organisationsklausul. Vad som från rättslig synpunkt återstår som betydelsefullt är skyldigheten för en arbetsgivare att till motparten betala skadestånd, om han bryter mot en i kollektivavtalet intagen sådan klausul genom att vid nyanställning åsidosätta företrädesrätten för medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen.

I överensstämmelse med utvecklingen på lagstiftningsområdet har organisationsklausulerna stegvis avvecklats i kollektivavtalen. Efter tillkomsten av huvudavtalet 1938 mellan SAF och LO har i kollektivavtal mellan LOförbund och till SAF anslutna arbetsgivarförbund inte funnits några sådana klausuler. LO har respekterat SAFs vägran att godta organisationsklausuler i kollektivavtal med anslutna förbund på arbetsgivarsidan. Ståndpunkten kan härledas från decemberkompromissen 1906 enligt vilken SAF förklarade sig respektera föreningsrätten genom en bestämmelse att denna skulle lämnas okränkt. När det gäller hängavtal med oorganiserade arbetsgivare förekommer numera - såvitt framgår av det framtagna materialet - organisationsklausuler i begränsad utsträckning och vanligen med ett modifierat innehåll. Att Hotell & Restaurang i hängavtal med oorganiserade arbetsgivare har kvar det ursprungliga kravet på anslutning till förbundet som villkor för anställning torde ha sin förklaring i det stora antalet invandrare som är hänvisade till arbete på detta yrkesområde och som inte är förtrogna med de fackliga organisationernas ställning och betydelse på den svenska arbetsmarknaden. Andra arbetstagarorganisationer som exempelvis Byggnads har begränsat sin organisationsklausul till att gälla företrädesrätt till anställning för sina medlemmar inom den kommun där arbetsplatsen är belägen, medan Elektrikerförbundet och framför allt Metall nöjer sig med mera allmänt hållna uttalanden för att markera vikten av att föreningsrätten respekteras och att de anställda är fackligt organiserade (jfr AD 1977 nr 38).

Övriga särskilda avtalsvillkor som förekommer i hängavtalen tilldrar sig i allt väsentligt uppmärksamhet bara när det gäller företag *utan anställd arbetskraft* . Det är naturligt att en företagare som bedriver verksamhet utan anställda finner det anmärkningsvärt att den fackliga orga-

nisationen kräver att han skall betala försäkringsavgifter till AMF och avgifter avsedda att täcka kostnaderna för intern facklig verksamhet såsom information, utbildning, kontroll av kollektivavtalets efterlevnad.

Vad först angår försäkringsavgifter är det enligt genomgånget material överlag fråga om krav på arbetsgivaren att teckna en beredskapsförsäkring inom ramen för AMF. Denna försäkring ger dels företagaren själv via TFA skydd mot arbetsskada förorsakad av arbete inom den egna rörelsen, dels de som eventuellt kommer att anställas under kollektivavtalets giltighetstid fullt skydd redan från anställningsdagen enligt alla de fem delförsäkringar som omfattas av AMF. Försäkringspremien är låg, för närvarande 200 kronor om året. De fackliga organisationerna på arbetstagarsidan motiverar kravet med att den oorganiserade arbetsgivaren förr eller senare blir tvingad att anlita anställda för att kunna driva sin rörelse och som exempel på detta anförs behovet av tillfällig arbetskraft under en ensamföretagares sjukdom.

Avgifterna i övrigt för att bekosta olika slag av fackliga aktiviteter motiveras av de fackliga organisationerna med att de hänför sig till insatser som har positiv betydelse även för de oorganiserade arbetsgivarna, medan företrädare för dessa - främst SHIO - anser det vara fråga om en rent intern facklig verksamhet som det är stötande att en arbetsgivare utan anställd eller med bara oorganiserad arbetskraft skall behöva understödja enomomiskt.

Av särskilda avtalsvillkor som i granskade hängavtal avkrävs företagare utan anställd arbetskraft är det bara skyldigheten att betala premier till AMF som i ett fall kommit under ADs bedömande. I rättsfallet 1974 nr 16 åberopade en sådan företagare utan framgång till stöd för sin talan att ett av honom undertecknat hängavtal inte kunde betraktas som ett kollektivavtal i lagens mening bland annat skyldigheten att teckna och vidmakthålla grupplivförsäkring i AMF, i detta fall en beredskapsförsäkring till en kostnad av 70 kronor årligen.

När det gäller möjligheten att med hänvisning till *3 kap allmänna avtalslagen* få träffade kollektivavtal förklarade *ogiltiga* ger ADs domar sammantagna en ganska klar bild av rättsläget. Den genomgående av domstolen tillämpade rättsgrundsatsen har varit att träffade avtal skall hållas. Belysande är domstolens uttalande i domen 1988 nr 98 om granskningsarvode i byggfacket, ett uttalande som i detta sammanhang må återges på nytt. "Den rättsliga princip som arbetsgivaren nu angriper bygger på grundsatsen som gäller generellt inom avtalsrätten att man är bunden av ett ingånget avtal. Som AD utvecklat i tidigare domar finns det inte anledning härvidlag att göra någon skillnad mellan kollektivavtal och avtal i övrigt. Man bör alltså i lika hög grad när det gäller kollektivavtal som andra avtal beakta vilka konsekvenserna kan bli innan man träffar avtalet. Att en rättsprincip som man utgår från vid tillämpningen av ett riksavtal kan få konsekvenser i ett enskilt fall som av någon part uppfattas som anmärkningsvärda är således i första hand en fråga för förhandlingar mellan parterna".

Tilläggas bör att AD i domen 1947 nr 17 beträffande aktiebolag uttala-

de att även om det otvivelaktigt i vissa fall kunde vara mindre lämpligt att kollektivavtal tillämpades på aktieägare som är styrelseledamot i bolaget det närmast torde ankomma på parterna själva att genom överenskommelse ta hänsyn till denna fråga. Genom detta uttalande har domstolen på ett annat sätt gett ett klart uttryck för vikten att respektera den avtalsfrihet som råder enligt svensk rätt.

Avslutningsvis skall här sägas något om införandet den 1 juli 1976 av den stora generalklausulen om jämkning av oskäliga avtalsvillkor i par 36 avtalslagen.

Före tillkomsten av den stora generalklausulen utgjorde 33 § - ofta kallad den lilla generalklausulen om tro och heder - ett komplement till de konkret inriktade ogiltighetsreglerna om tvång, svek och misstag i 29-32 §§. På grund av den mera allmänt avfattade texten i 33 § får domstolarna ta hänsyn även till andra omständigheter än de som beskrivits närmare i de föregående paragraferna. Det krävs emellertid att medkontrahenten bevisligen haft eller på grund av föreliggande förhållanden måste antas ha haft vetskap om de omständigheter varunder rättshandlingen tillkommit. Detta krav har inneburit att domstolarna iakttagit stor restriktivitet vid bestämmelsens tillämpning. Genom införandet av den stora generalklausulen i 36 § vidgades tillämpningsområdet för möjligheten att beakta oskäliga avtalsvillkor väsentligt inte bara genom att domstolarna numera får ta hänsyn till omständigheter som inträffat efter avtalets tillkomst utan även genom att speciella avtalsvillkor får jämkas eller lämnas utan avseende utan att avtalet i övrigt behöver bli ogiltigt. Betydelsen av 33 § avtalslagen liksom av de särskilda ogiltighetsreglerna i 29-32 §§ har därmed minskat och generalklausulen i 36 § har fått en helt övergripande räckvidd.

När det gäller tillämpningsområdet för 36 § avtalslagen inom arbetsrätten framhöll emellertid i propositionen föredragande departementschefen (NJA 1976 II sid 256) att det praktiska utrymmet att tillämpa generalklausulen på kollektivavtal torde vara mycket begränsat. Han hänvisade till SOU 1975:1 sid 596 ff men framhöll samtidigt att det ibland kunde finnas anledning att använda klausulen på enskilda arbetsavtal.

Det ligger i sakens natur att det inte annat än i sällsynta undantagsfall bör vara möjligt för de avtalsslutande organisationerna på arbetsmarknaden att under hänvisning till 36 § avtalslagen få bifall till ett yrkande om jämkning eller ogiltigförklaring av bestämmelser i kollektivavtal. Större utrymme torde finnas för den oorganiserade arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren att kunna befria sig från skyldigheten att underkasta sig en oskälig kollektivavtalsbestämmelse. Departementschefens uttalande om generalklausulens begränsade betydelse för kollektivavtal utesluter inte möjligheten för AD att i flagranta fall använda generalklausulen på oskäliga villkor i kollektivavtal (jfr AD 1977 nr 38 och 1983 nr 107). Oavsett hur man värderar ADs hittillsvarande ställningstaganden i enskilda fall blir slutomdömet att gällande lagstiftning tillhandahåller ett användbart instrument för AD att behandla oskäliga avtalsvillkor på ett adekvat och rimligt sätt även inom arbetsrätten.

Statens offentliga utredningar 1988

Kronologisk förteckning

1. Översyn av utlänningslagstiftningen. A.
2. Kortare väntan. A.
3. Arbetsolycka — "olycka" eller arbetsmiljöbrott? A.
4. Kunskapsöverföring genom företagsutveckling. UD.
5. Utgått.
6. Provning och kontroll i internationell samverkan. I.
7. Frihet från ansvar. Ju.
8. En ny skyddslag. Fö.
9. Sverigeinformation och kultursamarbete. UD.
10. Rätt adress. Fi.
11. Öppenhet och minne. U.
12. Civil personal i försvaret. Fö.
13. Handel med optioner och terminer. Fi.
14. Översyn av bostadsrättslagen. Bo.
15. Medborgarkommissionens rapport om svensk vapenexport. SB.
16. SÄPO — Säkerhetspolisens inriktning och organisation. Ju.
17. Reklamskatten. Fi.
18. Rapport av den parlamentariska kommissionen med anledning av mordet på Olof Palme. Ju.
19. U-lands- och biståndsinformation. UD.
20. En förändrad ansvarsfördelning och styrning på skolområdet. U.
21. Ny taxeringslag — Reformerad skatteprocess. Del 1. Fi.
22. Ny taxeringslag — Reformerad skatteprocess. Del 2. Fi.
23. SIIESTA — Ett internationellt institut för värdering av miljöriktig teknik. UD.
24. Lotteri i radio och TV. U.
25. Förnyelse och utveckling. C.
26. Frikommunförsöket. C.
27. Lönegarantin och förmånsrättsordningen — om lönegarantins betydelse för det ökade antalet företagskonkurser. A.
28. Videovåld II — förslag till åtgärder. U.
29. Förnyelse av kreditmarknaden. Fi.
30. Arbetsdomstolen. A.
31. Översyn av upphovsrättslagstiftningen. Delbetänkande 4. Ju.
32. Läge för vindkraft. Bo.
33. Släpp kopiorna fria. Fi.
34. Dalälven — en miljösatsning. ME.
35. Offentlig lönestatistik. Behov och produktionsformer. Fi.
36. Effektiv statlig lokalförsörjning. Fi.
37. Statens ansvar för spridning och visning av värdefull film. U.
38. Ägande och inflytande i svenskt näringsliv. I.
39. Mål och resultat — nya principer för det statliga stödet till föreningslivet. C.
40. Föräldrar som förmyndare, m.m. Ju.
41. Tidig och samordnad rehabilitering — Samverkansmetoder och rehabiliteringsinriktad ersättning m.m. S.
42. Statens roll vid finansiering av export. UD.
43. Folk- och bostadsräkningar i framtiden. C.
44. Kontroll av kemiska produkter och varor. ME.
45. Vissa internationella skattefrågor. Fi.
46. Tillfällig handel. Fi.
47. Kommunalt stöd till de politiska partierna. C.
48. Reformerat presstöd. U.
49. Arbetsmarknadsstriden III. A.

Statens offentliga utredningar 1988

Systematisk förteckning

Statsrådsberedningen

Medborgarkommissionens rapport om svensk vapenexport. [15]

Justitiedepartementet

Utgått. [5]
Frihet från ansvar. [7]
SÄPO – Säkerhetspolisens inriktning och organisation. [16]
Rapport av den parlamentariska kommissionen med anledning av mordet på Olof Palme. [18]
Översyn av upphovsrättslagstiftningen. Delbetänkande 4. [31]
Föräldrar som förmyndare, m.m. [40]

Utrikesdepartementet

Kunskapsöverföring genom företagsutveckling. [4]
Sverigeinformation och kultursamarbete. [9]
U-lands- och biståndsinformation. [19]
SIIESTA – Ett internationellt institut för värdering av miljöriktig teknik. [23]
Statens roll vid finansiering av export. [42]

Försvarsdepartementet

En ny skyddslag. [8]
Civil personal i försvaret. [12]

Socialdepartementet

Tidig och samordnad rehabilitering – Samverkansmetoder och rehabiliteringsinriktad ersättning m.m. [41]

Finansdepartementet

Rätt adress. [10]
Handel med optioner och terminer. [13]
Reklamskatten. [17]
Ny taxeringslag – Reformerad skatteprocess. Del 1. [21]
Ny taxeringslag – Reformerad skatteprocess. Del 2. [22]
Förnyelse av kreditmarknaden. [29]
Släpp kopiorna fria. [33]
Offentlig lönestatistik. Behov och produktionsformer. [35]
Effektiv statlig lokalförsörjning. [36]
Vissa internationella skattefrågor. [45]
Tillfällig handel. [46]

Utbildningsdepartementet

Öppenhet och minne. [11]
En förändrad ansvarsfördelning och styrning på skolområdet. [20]
Lotteri i radio och TV. [24]
Videovåld II – förslag till åtgärder. [28]
Statens ansvar för spridning och visning av värdefull film. [37]
Reformerat presstöd. [48]

Arbetsmarknadsdepartementet

Översyn av utlänningslagstiftningen. [1]
Kortare väntan. [2]
Arbetsolycka – "olycka" eller arbetsmiljöbrott? [3]
Lönegarantin och förmånsrättsordningen – om lönegarantins betydelse för det ökade antalet företagskonkurser. [27]
Arbetsdomstolen. [30]
Arbetsmarknadsstriden III. [49]

Bostadsdepartementet

Översyn av bostadsrättslagen m.m. [14]
Läge för vindkraft. [32]

Industridepartementet

Provning och kontroll i internationell samverkan. [6]
Ägande och inflytande i svenskt näringsliv. [38]

Civildepartementet

Förnyelse och utveckling. [25]
Frikommunförsöket. [26]
Mål och resultat – nya principer för statens stöd till föreningslivet. [39]
Folk- och bostadsräkningar i framtiden. [43]
Kommunalt stöd till de politiska partierna. [47]

Miljö- och Energidepartementet

Dalälven – en miljösatsning. [34]
Kontroll av kemiska produkter och varor. [44]

KUNGL. BIBL.
1988-12-29

ALLMÄNNA FÖRLAGET

BESTÄLLNINGAR: ALLMÄNNA FÖRLAGET, KUNDTJÄNST, 106 47 STOCKHOLM.
TEL: 08-739 96 30, FAX: 08-739 95 48.
INFORMATIONSBOKHANDELN, MALMTORGSGATAN 5 (VID BRUNKEBERGSTORG), STOCKHOLM.

ISBN 91-38-10231-5 ISSN 0375-250X