Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark

Kjellberg, Anders

Published in:
Septemberforliget og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer

2000

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):

Total number of authors:
1

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: https://creativecommons.org/licenses/

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.
Detta är ett utdrag ur antologin
Septemberforliget og det 21. århundrede.
Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer
Flemming Ibsen & Steen Scheuer (red)

Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 2000
ISBN: 87-574-0259-0

Förlagets hemsida: www.djoef-forlag.dk
För mer information om boken: http://www.djoef-forlag.dk/vare/8757402590
Flemming Ibsen
& Steen Scheuer (red.)

Septemberforliget
og det 21. århundrede

Historiske perspektiver
og fremtidens dilemmaer

Jurist- og Økonomforbundets Forlag
2000
Indhold

Forord ................................................................. 7

Septemberforliget– krudt til mere end 100 år? ....................... 9
af Henning Jørgensen

Septemberforliget og udviklingen på arbejdsmarkedet frem til 1940 ....... 23
af Niels Finn Christiansen

Den kollektive overenskomstdækning i Danmark ..................... 31
af Flemming Ibsen

Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark ...... 53
af Anders Kjellberg

Globalisering og EU – dansk fagbevægelse i pindsvinestilling
på det gamle spor .................................................. 69
af Herman Knudsen

Storlockout og Septemberforlig 1899 ................................ 77
af Knud Knudsen

Septemberforliget i forhold til Storkonflikten 1998 og spørgsmålet
om eksklusivaftaler – to aktuelle udfordringer ....................... 89
af Steen Scheuer

Septemberforliget og den danske samarbejdsmodel
udvikling gennem 100 år ........................................... 107
af Finn M. Sommer

Arbeidsmarkedets »grunnloven« i Norge og Sverige
– Likheter og forskjeller med Septemberforliket .................. 147
af Torgeir Aarvaag Stokke

Forfatteroplysninger ............................................... 159
Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark

af Anders Kjellberg


Ännu fler gemensamma drag skulle kunna räknas upp, som bildandet av centraliserade arbetsgivarföreningar för ca 100 år sedan, framträdandet av politiskt och religiöst homoga fackföreningssrörelser som redan från början var inriktade på kollektivavtal – till skillnad från i tex Frankrike – och som tidigt organiserade en omfattande understödsverksamhet, bl a konflikt- och arbetslöshetsunderstöd. I likhet med i Finland och Belgien, men till skillnad från Norge, är det än idag fackliga akassor som administrerar arbetslöshetsunderstödet i Danmark och Sverige. Detta betyder säkerligen en hel del för den fackliga anslutningen, som ligger på en betydligt högre nivå i Danmark, Finland och Sverige jämfört med i Norge.

Utmärkande för alla de nordiska länderna är uppdelningen av löntagorganisaterna i separata centralorganisationer och fackförbund för arbetare, akademiker och övriga tjänstemän, ett mönster som är mest renodlat i Sverige. (Med det svenska ordet tjänstemän avses såväl »funktionä rer« som »tjenestemänt«.) Ur ett internationellt perspektiv framstår de nordiska centralorganisationerna för akademiker som helt unika, inte minst genom att de anslutna förbunden är verkamma inom både privat och offentlig sektor samt att man vänder sig till såväl löntagare och egenföretagare som studerande. Framväxten av särskilda akadem-
kerorganisationer betingades i hög grad av arbetarrörelsens styrka i dessa länder och etablerandet av en välfärdsstat med inkomstutjämmande ambitioner.


Det efter nordiska förhållanden svaga medlingsinstitutet i Sverige har genom informella medel lyckats stärka sin position avsevärt under 1990-talet och därmed åstadkommit en viss samordning av avtalsförhandlingarna. På nivån närmast under topporganisationerna ingicks 1997 ett avtal om en ny, gemensam förhandlingsord-
ning, *Industrins Samarbetsavtal*, som förutom av tolv arbetsgivarorganisationer också undertecknades av åtta fackförbund, varav ett från vardera akademikernas centralorganisation SACO och tjänstemännens TCO. Denna utveckling mot en ökad *statlig* roll i avtalsförhandlingarna och en ökad samordning har medfört ett visst mått av *konvergens* i förhållande till Danmark och Norge, där statens roll i löneförhandlingarna sedan länge varit klart mer framträdande än i Sverige och där arbetsgivarna inte lika målmedvetet gått in för decentralisering av avtalssystemet (se t ex Stokkes bidrag i denna volym).

När det gäller likheter och skillnader hos organisationsmönstren och partsrelationerna i de nordiska länderna kan man för det första fråga sig i vilken utsträckning de går tillbaka på andra likheter resp. skillnader mellan våra länder. Är det tillräckligt med olikheter i ett *enda* avseende för att arbetslivsrelationerna skall utvecklas olika i *flera* avseenden? Vidare: vilken roll spelar inspiration och påverkan från de andra nordiska länderna resp. från utom-nordiska länder? Och hur skall man förklara att sådan påverkan sker (resp. inte sker)? Här finns flera möjligheter:

* att ett land tidigare än de andra nås av *internationella influenser*, som sedan förmedlas vidare, t ex den socialistiska arbetarrörelsens genombrott som skedde tidigare i Danmark än i Sverige och Norge.

* vidare kan man peka på *geografisk närhet*, som t ex mellan Sjöland och Skåne. Den svenska fackföreningsrörelsen hade länge sitt starkaste fäste just i Skåne. I Malmö inrättades efter dansk förebild Sveriges första verkstadsklubbar och den allra första dessutom i ett dansktägt företag, Carl Lunds fabriker med verksamhet i både Köpenhamn och Malmö.

* en annan påverkansväg är genom *övernationella beslut*. Inte endast idag är detta aktuellt - det var det redan vid förira sekelskiftet! Vid den femte skandinaviska arbetarkongressen i Stockholm 1897 riktades en uppmanning till fackförbunden i de tre länderna att slutna sig samman i landsorganisationer, vilket skedde 1898 i Danmark och Sverige samt 1899 i Norge.

* slutligen är det naturligtvis rimligt att anta att ländernas *grad av likhet resp. olikhet påverkar mottagligheten* för inspiration och påverkan utifrån, samtidigt som detta kan utgöra en *självständig* grund för om utvecklingen sker i liknande banor eller inte.

Det är här viktigt att skilja mellan inspiration och *reell påverkan*. Även om man kan tala om en klar inspiration från ett annat land hos en eller flera aktörer är det inte alls säkert att det får någon större betydelse för den *faktiska* utvecklingen. Påverkan kan också ske i starkt *modifierad* form. Resultatet beror också på övriga aktörers agerande och vilka styrkeförhållanden som råder t ex mellan parterna på arbetsmarknaden. Det hela kompliceras av att vardera parten kan rymma grupperingar som representerar starkt divergerande handlingslinjer.

Vid förra sekelskiftet varierade inställningen till fackförenningar starkt inte bara mellan arbetsgivare i olika branscher och regioner i Sverige, utan också mellan


Verkstadsavtalet slöt mer än ett år innan Decemberkommoromissen mellan LO och Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF) kom till stånd december 1906. Här finns en parallell till förföljet i Danmark där järnindustrins arbetsgivare efter en landsomfattande lockout 1897 ingick ett avtal med fackföreningarna, det s.k lille Septemberforlig. I båda länderna gick verkstadsbranschen (jernindustrin) således i bräcksen för utvecklingen mot ett centraliserat förhandlingssystem. Likaså fanns i båda länderna en hårdför arbetsgivargruppering, företrädd inte minst inom verkstadsindustrin, inriktad på att i grunden besegra de socialistiska fackföreningarna (för Danmark, se t.ex Due, Madsen & Jensen 1999:94ff, 97ff). Såväl i Danmark som Sverige led denna strategi dock nederlag. Härvid spelade den s.k allmänna opinionen en viss roll genom sin negativa inställning till de mest militanta arbetsgivarna (för Danmark, se

En rad s k riksavtal följde snart på 1905 års svenska Verkstadsavtal; strax före storkonflikten 1909 var antalet uppe i ca 15-17 (Adlercreutz 1954:328ff, Schiller 1967:58ff). Ett av arbetsgivarnas motiv för sådana avtal var att eliminera lönera som konkurrensfaktor mellan företagen inom branschen ifråga. Men det fanns fler skäl för arbetsgivarna att sluta sig samman och eftersträva riksombattande kollektivavtal. I både Danmark och Sverige var ett viktigt syfte med centraliseringen att effektivt kunna bemöta en arbetarpart som genom sina landsomfattande fackförbund var i stånd att åstadkomma lönehöjningar vid det ena företaget efter det andra i en upptågande spiral, i Danmark känd under beteckningen omgangsskruen. Sedan det misslyckats att i grunden besegra fackföreningarna på det lokala planet genom användande av strejkbytare återstod inte någon annan utväg än riksombattande avtal mellan branschvisa arbetsgivarorganisationer och fackförbunden. Därmed blev det möjligt att samordna lönerörelserna inom varje bransch till en enda tidpunkt så att arbetsgivarna inom branschen med sin samlade styrka kunde påverka utgången. Ytterligare en fördel med riksavtal var att avtalen kunde samordnas med alla de olika fackförbund som var verksamma inom branschen ifråga. Även om flera fackförbund strävade efter industriförbundsprincipen var denna organisationsmodell ännu långt ifrån realiserad, allra minst i Danmark. Därtill kom att riksavtalen även reglerade de allmänna anställningssvillkoren inkl. regler för behandling av tvister mellan arbetsgivare och arbetare.

Det finns anledning att här säga något om arbetsgivarnas organisering i Sverige. Medan de danska arbetsgivarna samlades i en gemensam organisation 1898, uppkom landsomfattande arbetsgivarorganisationer i Sverige inte förrän 1902-03 och då som en direkt reaktion på 1902 års politiska storstrek för allmän rösträtt. Till skillnad från i Danmark kom hantverks och byggnadsbranschens arbetsgivare även fortsättningsvis att samlas i en särskild organisation, Centrala Arbetsgivareförbundet (CA) bildad 1903, medan storindustrins organisationer utgjordes av Sveriges Verkstadsförening (VF) och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), båda bildade 1902.

Småföretagarnas anslutning ansågs av SAF-ledningen inte som önskvärd. Den nya SAF-styrelse som tillträdde 1907 gick så långt som att förklara att:
»Hantverket och storindustrien hava så olika intressen, att deras sammanförande i samma förening kan synas olämpligt. Hantverket är i likhet med byggnadsindustrien i stort sett oberoende av den utländska konkurrensen, till följd varav arbetspriserna utan synnerlig olägenhet för arbetsgivaren kunna höjas, med motsvarande prishöjning för allmänheten« (efter Hallendorff 1927:92).

Förutom inriktningen på hemmamarknaden anfördes att småföretagarna kunde befaras vara mindre uthålliga vid lockouter. Att en hel del småföretag redan vunnit intråde i SAF försvårade dessutom samverkan med VF, som åberopade de små hantverksföretagen som ett hinder för samarbete. Det skulle dröja till 1918 innan CA upplöstes och dess medlemmar beviljades intråde i SAF. Vid det laget hade storindustrins arbetsgivare just gått samman, genom att VF 1917 anslutit sig som branschförbund till SAF.


I Sverige förekom visserligen en del sådana tendenser ännu vid 1900-talets början: Grov- och fabriksarbetarförbundet var t.o.m LOs största förbund under några år.


---

1 HK, som är Danmarks största fackförbund, spänner över ett fält som i Sverige rymmer större eller mindre delar av en handfull LO- och TCO-förbund inom privat och offentlig sektor: Handelsanställdas förbund (LO) och handelstjänstemannaförbundet HTF (TCO) samt delar av industritjänstemannaförbundet SIF (TCO), Kommunal tjänstemannaförbundet (TCO) och Statstjänstemannaförbundet (TCO). I grova drag motsvaras de svenska förbunden av i tur och ordning HK/Handel, HK/Service, HK/Industri, HK/Kommunal resp. HK/Stat.
övergången till industriförbund på allvar kom upp på LOs dagordning de följande åren.

Till skillnad från sina danska och norska motsvarigheter fick svenska LO från början mycket begränsade uppgifter och saknade rätt att ekonomiskt stödja strejker; endast vid lockout kunde LO påbuda stöd från de övriga medlemsförbundens sida (Westerståhl 1945:61f). Kontrasten till Danmark är slående. Om danska LO har det nyligen framhållits att:

»LO blev först och fremmest danned för at etablere en effektiv strejkeregulering och strejkeunderstøttelse, der kunne sikre gennemførelsen af de mål, man satte sig i den faglige kampe trods arbejdsgivernes centraliserende modspil« (Due & Madsen 1999:14).


1. Den främsta fackliga eftergiften gällde arbetsgivarens rätt att vägra organisationstvång, dvs företrädes- eller ensamrätt till anställning för fackmedlemmar, ett system som varit mest utbrett i anglo-sachsiska länder under beteckninga closed shop. LOs eftergift var dock av begränsad betydelse eftersom sådana exklusivavtal i Sverige var ovanliga utanför hantverksyrkena och hamnarna (Adlercreutz 1954:249ff, 346f).


4. Den i Sverige idag mest aktuelle aspekten av anställningsskyddet berör frågan om arbetsgivarens rätt att vid arbetsbrist uppsäga arbetare oberoende av anställningstidens längd, kvalifikationer mm. Fram till ca 1908-09 var det vanligt att kollektivavtalen innehöll en passus om att det vid uppsägningar skulle tas hänsyn till bl a anställningstiden, men i en promemoria utarbetad av SAFs direktör efter det fackliga nederlaget i 1909 års storstrejk/storlockout slogs fast att sådana regler inte längre fick införas i kollektivavtalen (Hallendorff 1927:126). Långt senare – genom Lagen om anställningsskydd (LAS) 1974 – inskränktes återigen arbetsgivarnas handlingsfrihet i detta avseende, vilket fäkt SAF att kräva förändringar av lagen. Dagens arbetsgivarargument påminner starkt om 1910 års motivering, som lød:

»Då dessa regler (i kollektivavtalen, min anm.) gifvit anledning till missbruk från arbetarnes sida, i det de ledt dårhän, att arbetarne fordrat, att i hvarje fall den sist antagna arbetaren skulle först afskedas, samt reglerna innebära en inskränkning i arbetsgivarers rätt att afskeda arbetare, godkännes de icke vidare i kollektivavtal.« (Hallendorff 1927:126).


Till skillnad från *Septemberförslaget* fick 1905 och 1906 års svenska överenskommelser ingen rättlig påbyggnad. Först 1928 kom en *Lag om arbetsdomstol*

Den klassiska »svenska modellen« utmärktes i övrigt av ett litet inslag av statsreglering och statsingripanden, och byggde även efter skandinaviska förhållanden i ovanligt hög grad på *partsreglering*. 1938 års huvudavtal kom visserligen till stånd efter påtryckningar från den socialdemokratiska regeringens sida, men både arbetsgivare och fackföringar var angelägna att reglera sina mellanhavanden och interna förhållanden med ett minimum av statlig inblandning. Som exempel kan nämnas fackföreningensrörelsen centralisering som bl a åstadkoms genom en förändring av LOs stadgar 1941. Efter bestämda krav från SAF (och önskemål från statligt håll) avskaffades systemet med medlemsomröstningar om avtal; endast *rådgivande* omröstningar förekom i fortsättningen och dessutom allt sparsammare (Westerståhl 1945: kap. 4).

Beslutanderätten flyttades uppåt i organisationen på ett sätt som står i kontrast till motsvarande förlopp i Danmark. Här bibehölls tvåtorn medlemsomröstningarna som ett *medel* åstadkomma *centralisering*, genom regler om sammanläggning av röstresultaten i olika förbund. Det skedde genom *lagstiftning*, vilket får ses mot bakgrund av den danska fackföreningensrörelsens decentraliserade och heterogena
karakter som följd av det stora inslaget av yrkesfackföreningar vid sidan om de **ikke faglerte** arbetarnas förbund. Detta skapade spänningar inom fackföreningsrörelsen, vilket försvårade en centralisering i *egen regi* och aktualiserade behovet av statlig intervention i samband med *Kanslergadeforligen*. Områdningsreglerna (afstemningsreglerna) inkluderades i 1934 års lag om medling – *Forligsmandsloven*.

På tal om medlemsomröstningar föreslog svenska LO häromåret sammanläggningarna efter dansk modell. Syftet var att på detta sätt åstadkomma en centralisering av avtalsförhandlingarna mot bakgrund av det stora antal aktörer som numera förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Förutsättningen är naturligtvis att man ordnar medlemsomröstningar! Och här har arbetsgivarna i SAF gjort en av sina helomvändningar i förhållande till 1930-talet, och med att man efter brittisk förebild förslagit införande om faktliga medlemsomröstningar. Som skäl anges en önskan om att fördröja utlösandet av strejker och andra stridsåtgärder. Medlemsomröstningar kan alltså användas till mycket ...

organisationer avtalsslutande parter fullt ut, vilket betyder att förhandlingarna om nya avtal ibland sker under varsel om strejk och andra stridsåtgärder, men också att fredsplikt råder under avtalsperioderna.

Det förhållandet att åtskilliga funktionärer inom den danska industrin och de privata servicenäringarna tillhör LO (genom HK och Teknisk Landsförbund) avspeglas i att endast 1/4 av FTFs medlemmar återfinns inom privat sektor. Hos den svenska motsvarigheten TCO utgör de privatanställda tjänstemännen däremot ca hälften av medlemmarna. SIF, som är TCOs i särklass största förbund, saknar direkt motsvarighet i Danmark genom sin egenskap av vertikalt organiserat förbund innefattande alla sorters tjänstemän inom industrins samtliga branscher, såsom kontorister och annan administrativ personal, tekniker, ingenjörer och en del chefer. När det gäller civilingenjörer råder ett visst konkurrensförhållande mellan SIF och Civilingenjörsförbundet (tillhör SACO), men det har inte förhindrat samverkan mellan de båda förbunden i avtalsförhandlingarna. Under senare år har en bred samordning kommit till stånd mellan fackförbunden inom industrin, närmare bestämt SIF, Civilingenjörsförbundet samt Metall och fyra andra LO-förbund, tillsammans benämnda "Facken inom industrin".


---

2 SIF motsvaras i Danmark närmast av Teknisk Landsförbund och HK/Industri, som svarar för 1/7 av HKs samlade medlemstal. Därtill kommer en del mindre förbund som t ex Konstruktorföreningen (de privatanställda medlemmarna).
betydligt mer komplicerat och svårhanterligt än då LO och SAF fullständigt dominerade scenen\(^3\).

Man kan idag fråga sig om det fortfarande existerar en svensk eller nordisk modell på arbetsmarknaden. Den klassiska svenska modellen har i flera avseenden raserats, men så dyker den plötsligt upp i ny skepnad i form av *industrins samarbetsavtal* som - förutom partissamarbete - signalerar nya samarbetskonsellationer på tvärs av de fackliga centralorganisationerna och därmed också på tvärs av kategorierna arbetare och tjänstemän. Precis som för 100 år sedan befinner vi oss i en tid av snabba förändringar. Vart de leder är ännu för tidigt att säga.

---

**Förkortningslista**

<table>
<thead>
<tr>
<th>AC</th>
<th>Akademikernes Centralorganisation</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BNT</td>
<td>Befattningssnomenklatur</td>
</tr>
<tr>
<td>CA</td>
<td>Centrala Arbetsgivareförbundet</td>
</tr>
<tr>
<td>DA</td>
<td>Dansk Arbejdsgiverforening</td>
</tr>
<tr>
<td>DACO</td>
<td>De Anställdas Centralorganisation</td>
</tr>
<tr>
<td>FTF</td>
<td>Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd</td>
</tr>
<tr>
<td>HK</td>
<td>Handels- och Kontorfunktionærernes Förbund i Danmark</td>
</tr>
<tr>
<td>HTF</td>
<td>Handelstjänstemannaförbundet</td>
</tr>
<tr>
<td>ILO</td>
<td>International Labour Organisation</td>
</tr>
<tr>
<td>LAS</td>
<td>Lagen om anställningsskydd</td>
</tr>
<tr>
<td>LO</td>
<td>Landsorganisationen i Danmark</td>
</tr>
<tr>
<td>LO</td>
<td>Landsorganisationen i Sverige</td>
</tr>
<tr>
<td>Sacco</td>
<td>Sveriges Akademikers Centralorganisation</td>
</tr>
<tr>
<td>SAF</td>
<td>Svenska Arbetsgivareföreningen</td>
</tr>
<tr>
<td>SALF</td>
<td>Sveriges Arbetsledareförbund (numera Ledarna)</td>
</tr>
<tr>
<td>SIF</td>
<td>Svenska Industriutstjänstemannaförbundet</td>
</tr>
<tr>
<td>TCO</td>
<td>Tjänstemännens Centralorganisation</td>
</tr>
<tr>
<td>VF</td>
<td>Sveriges Verkstadsförening</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\(^3\) Även förhandlingspelet *inom* SAF blev med tiden allt mer komplext till följd av organisationens växande heterogenitet: dels genom att handelns, lantbrukets fl arbetsgivare anslöt sig (bankerna har dock fortfarande, liksom i Danmark, en fristående arbetsgivarorganisation), dels genom en stigande täckningsgrad inom de aktuella branscherna som följd av att även åtskilliga mindre företag numera är medlemmar. Ca 65 procent av alla privatanställda löntagare arbetar i SAF-förbundens medlemsföretag. Tillsammans med andra arbetsgivarorganisationer täcker SAF 75 procent av alla löntagare inom privat sektor (Kjellberg 1997:28). Motsvarande tal för Danmark är betydligt lägre, endast 51 procent (Scheuer 1996:84, 256).
Referenser


Andreasen, Marie-Louise & Kristiansen, Jens & Nielsen, Ruth (red.) *Septemberforliget 100 år København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag* 1999.


Edlund, Sten »Saltsjöbadsavtalet i närbild« i *Saltsjöbadsavtalet 50 år* 1989.

*Fackföreningsrörelsen II Utlandet* Stockholm: LO 1912.


Scheuer, Steen Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet København: Nyt fra samfundsvidskaperne 1996.


Forfatteroplysninger


