

FO-02-026

Facklig blockad slår hårt både mot anställd och arbetsgivare

Sammanfattning

I Dima-Snickeri i Kumla arbetar två personer, en företagare och en anställd. Den anställda är medlem i facket, men varken företagaren eller den anställda vill att företaget ska teckna kollektivavtal med facket. Den anställda har bättre anställningsvillkor än vad som gäller i kollektivavtalet och vill inte att hans förhållanden ska försämrats.

Men facket anser i alla fall att kollektivavtal eller hängavtal ska tecknas. Efter att under lång tid ha utsatt både företagaren och den anställda för hotelser, som ingen av dem vikit för, satte facket Dima-Snickeri i blockad i början av januari 2003.

En blockad annonseras normalt i lokalpressen. Syftet är, förutom att fästa företaget vid skampålen, att så långt det går se till att företaget inte får några uppdrag. Medbestämmandelagen ger nämligen facket vid andra bolag rätt att lägga in sitt veto mot att deras arbetsgivare anlitar ett företag i blockad. Samma rätt har facken inom statliga och kommunala organisationer.

Blockaden innebär också att de anställda i det blockerade bolaget måste sluta arbeta. Om de fortsätter att arbeta kan de bli uteslutna ur facket, vilket är ett starkt moraliskt påtryckningsmedel.

Företagarombudsmannen undrar vems ärenden facket i detta fall går. Det är uppenbarligen inte anställdes, säger Företagarombudsmannen. Fallet visar att förhållandena på arbetsmarknaden inte passar mindre bolag.

Fallet

Ted Honkala driver den enskilda firman Dima-Snickeri. Förutom Ted Honkala jobbar ytterligare en person i firman. Tillsammans har de byggt hus i flera år. De fungerar i verkligheten mer som ett slags partners än som arbetsgivare och anställd. För att företaget ska klara sig tvingas båda vara flexibla med arbetstider och övriga arbetsvillkor. De lyckas därigenom också, åtminstone tidvis, skaffa sig bättre ersättning än normalt bland byggnadsarbetare.

Den anställda är medlem i byggnadsarbetarefacket, Byggnads, i Örebro. Skälet till medlemskapet är att han vill vara medlem i fackets a-kassa. Han har ingen önskan att underkasta sig de anställningsvillkor som gäller i Byggnads kollektivavtal eftersom han anser att Dima-Snickeri erbjuder bättre förhållanden, till exempel högre lön och större möjligheter att själv reglera arbetstiden.

Arbetsgivaren Ted Honkala är heller inte intresserad av att upprätta något kollektivavtal med Byggnads. Framför allt skulle kollektivavtalet tvinga fram ett arbetssätt som inte passar honom och hans anställda. Dessutom skulle kollektivavtalet, anser han, åsamka honom ökade kostnader på flera hundra kronor i månaden i olika avgifter.

Byggnads i Örebro anser emellertid att kollektivavtal eller hängavtal bör upprättas med varje företag som har medlem i Byggnads anställd.

Hösten 2002 inledde Byggnads påtryckningar på Ted Honkala i syfte att få till stånd kollektivavtal eller hängavtal. Men Ted Honkala vägrade. Även den anställde utsattes för påtryckningar. Enligt Ted Honkala hotade en representant för facket – utan laglig grund – med att den anställde skulle uteslutas ur a-kassan och därmed riskera att bli utan arbetslöshetsersättning om han motsatte sig fackets vilja.

I ett brev daterat den 27 november formulerar Byggnads slutligen sitt ultimatum. Om inte Ted Honkala före den 5 december tecknar avtal med Byggnads kommer den lokala fackavdelningen att hos Svenska Byggnadsarbetareförbundet ansöka om tillstånd att förklara företaget i blockad.

En sådan blockad skulle få omfattande påföljder för byggnadsfirman. Först blir bolaget uthängt i lokalpressen. Sedan får bolaget svårt att sälja sina tjänster. Om Dima-Snickeri blev försatt i blockad skulle bolaget inte kunna få jobb hos något bolag med kollektivavtal eftersom facket hos en möjlig uppdragsgivare kan lägga in veto mot att ett blockerat företag får uppdrag. Enligt samma regel stoppas det blockerade företagens möjligheter att göra underentreprenader.

I praktiken innebär detta att ett blockerat företag inte kan sälja något till större företag eller till offentliga organisationer.

Den som är anställd i ett företag som blir utsatt för blockad får ett så kallat konfliktkort av Byggnads och skall blockadens första dag anmäla sig på Arbetsförmedlingen. Om den anställde fortsätter att arbeta kan han bli utesluten ur fackföreningen. Att såsom blockadbrytare bli utesluten ur sin fackförening anses inom fackföreningsrörelsen som mycket komprometterande.

Trots detta gav sig varken Ted Honkala eller hans anställde. De ville inte ha något avtal med Byggnads. Den anställde har sagt, enligt Ted Honkala, att han är beredd att lämna Byggnads om Dima-Snickeri utsätts för blockad. Detta har han sedermera också gjort.

Den 9 januari 2003 förklarar Byggnads Örebro genom annonser i Nerikes Allehanda och Örebrokuriren Dima-Snickeri i blockad ”till dess uppgörelse blir träffad med undertecknad organisation”.

Dima-Snickeri måste nu överleva på mindre jobb åt privatpersoner och andra uppdragsgivare där det inte finns något fack som kan inlägga veto. Ted Honkala säger att han väntar sig att facket ska utsätta honom och hans anställde för trakasserier på byggena där de jobbar och på det viset skapa obehag inte bara för dem, utan också för uppdragsgivarna.

En representanten för Byggnads Örebro säger till Företagarombudsmannen att blockaden mot snickerifirman är ”den svenska modellen”. Han säger att ”i de allra flesta fall upprättas avtal innan det går så långt som till stridsåtgärder”. Han vet att det är näst intill omöjligt för ett litet företag att stå emot.

Företagarombudsmannens bedömning

- Det är inte orimligt att fackföreningar ska ha möjlighet att å sina medlemmars vägnar och i deras intresse rikta stridsåtgärder mot arbetsgivare, säger Företagarombudsmannen. Men inte detta fall går Byggnads Örebro uppenbarligen inte sin anställdes ärenden. Att facket ska ha möjlighet att försöka krossa ett företag mot dess anställdas intressen och uttalade vilja är stötande.
- Fallet visar att rättigheterna i arbetsrätten bör tillkomma den enskilde anställda och den enskilde företagaren, inte deras organisationer. Om dessa enskilda rättighetsinnehavare sedan vill ta hjälp av starka organisationer ska de självfallet kunna göra det, men rättigheterna bör ligga hos de enskilda. Om rättigheterna, som i dagens arbetsrätt, ges till organisationer snarare än individer är risken, vilket fallet tycks vara ett exempel på, att facket handlar i eget intresse snarare än medlemmarnas. Facket bestämmer över medlemmarna i stället för tvärtom.
- För övrigt, avslutar Företagarombudsmannen, visar fallet att dagens regler, arbetssätt och organisationer på arbetsmarknaden är illa anpassade till de mindre företagens situation. Dima-Snickeri har framgångsrikt överlevt genom att jobba på ett annat sätt än vad som är brukligt i större byggföretag med kollektivavtal. Det är dumt att av någon sorts principiellt skäl försöka sätta stopp för företag som är bra både för företagaren, de anställda och för kunderna. Framför allt ska staten inte genom sin lagstiftning uppmuntra och möjliggöra sådana dumheter.

Fakta

Om rätten för fackförening att utsätta företag för blockad:

Regeringsformen 2 kap 17 §

Förening av arbetstagar samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidtaga fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal.

Om fackförenings rätt att inlägga veto mot att arbetsgivare anlitar utomstående leverantör:

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

38 § Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagar hos honom, skall arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

39 § Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen eller, om sådan inte finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. Vid upphandling enligt lagen (1992:1528) om offentlig upphandling får en sådan förklaring göras endast om den grundar sig på omständigheter som sägs i 1 kap. 17 § eller 6 kap. 9--11 §§ nämnda lag. Lag (1994:1686).

I Företagarombudsmannens bedömning deltog Tommy Adamsson, Patrik Engellau, Monica Werenfels-Röttorp, Lars I. W Jansson, Clas Nordström och Edward Waller.