

## Strid mellan hökar och duvor i SAF formade den svenska modellen

### BOKANMÄLAN

Det första centrala verkstadsavtalet 1905 och decemberkompromissen mellan SAF och LO 1906 är båda mycket omskrivna men spelar ändå en undanskymd roll i försöken att förklara den svenska modellen på arbetsmarknaden. De har hamnat i skuggan av Saltsjöbadsavtalet 1938, ”den historiska kompromissen”, som inbjuder till resonemang om arbetarrörelsens ovanliga styrka och om parternas samarbetsvilja och pragmatism. Att Sverige fick världens starkaste kollektivavtalssystem brukar förklaras sociologiskt: frånvaro av etnisk och religiös splittring inom arbetarklassen, det starka bandet mellan den fackliga och den politiska grenen inom arbetarrörelsen m m.

Händelserna 1905–06 vittnade inte främst om kompromissvilja och de faller inte in i det mönster som tecknats. Dynamiken fanns till större delen på arbetsgivarsidan.

Förre informationsdirektören i Sveriges Industriförbund Jan O Berg har skrivit en bred, väldokumenterad avhandling i idéhistoria om principstriderna på arbetsmarknaden i början av förra seklet, med tre mäktiga företagsledare i centrum: John Bernström vid Separator, Rudolf Fredrik (RF) Berg vid Skånska Cementgjuteriet och Theodor Adelswärd vid Åtvidabergs Industrier. Han skildrar hur arbetsgivarna vaknade upp till en verklighet som hade förändrats radikalt på några få år.

En statlig kommitté fann 1901 att arbetarna hade segrat i majoriteten av 433 undersökta arbetskonflikter under 1890-talet. Arbetsgivarna hade segrat i färre än var femte konflikt. Fackföreningarna

växte snabbt, med klasskamp och socialism på programmet.

När arbetarna organiserar sig och ställer gemensamma krav är arbetsgivarens första reaktion negativ. Om företaget är litet kan skillnaden mellan en individuell och en kollektiv förhandling vara praktiskt oviktig, men på en större arbetsplats väcker den fackliga närvaron svåra principfrågor. Det finns ingen given gräns mellan anställningsvillkor och produktionsfrågor. Fackföreningen företräder oftast bara en del av de anställda men begär att avtalet ska tillämpas för alla. Är ett kollektivt avtal bindande? Är strejk något annat än arbetsvägran?

I frånvaro av lagar och överenskomna normer råder ett latent eller öppet krigstillstånd. Arbetsgivaren försöker hålla facket borta och särbehandlar dess medlemmar. Vid en konflikt försöker han fortsätta driften med andra arbetare. Facket svarar med att kräva *closed shop* för att hålla oorganiserade borta.

Arbetsgivaren hävdar arbetets frihet, som utesluter *closed shop* och garanterar rätten till arbete också under en strejk. Facket hävdar föreningsrätten, som förbjuder diskriminering av dess medlemmar. Vardera normen inskränker starkt den andra sidans handlingsfrihet och ingen part erkänner motpartens norm, om inte den egna erkänns samtidigt.

Hur sannolikt är det att parterna på nationell nivå frivilligt enas om både arbetets frihet och föreningsrätten? Man kan föreställa sig ett sådant samförstånd i ett enskilt företag och lagstiftaren kan föreskriva vissa rättigheter, men en nationell förhandlingskultur som bygger på ett frivilligt, ömsesidigt erkännande av de två principerna är en raritet. Danmark efter Septemberförslaget 1899 är ett exempel, även om föreningsrätten där erkändes endast implicit. Sverige efter 1905–06 är ett annat exempel. I Norge och senare i Finland blev mönstret likartat.

Jan O Berg:  
*På spaning efter en svensk modell. Idéer och vägval i arbetsgivarpolitiken 1897–1909*, akademisk avhandling vid Institutionen för litteraturvetenskap och idéhistoria, Stockholms universitet, 2011, 468 sidor, ISBN 978-91-628-8264-8.

I länder där den ursprungliga konflikten förblivit olöst har en ohjälplig antagonism bitit sig fast och det kollektiva systemet har aldrig fått samma styrka som i Norden.

Både verkstadsavtalet i november 1905 och decemberkompromissen året därpå innehöll föreskrifter om arbetets frihet och om föreningsrätt. Åren som följde präglades av öppna konflikter med kulmen i storstrejken 1909, vilket fördunklade betydelsen av vad som hade uppnåtts.

Företagen gick med i en arbetsgivarorganisation för att få skydd och ekonomisk hjälp vid lokala strejker. De blev då automatiskt bundna av kollektivavtalet i branschen, som föreskrev föreningsrätt. Det blev då lättare för facket att organisera arbetarna. Organisationerna på bägge sidor växte i en kumulativ, självförstärkande process och så småningom fick Sverige världens mest genomorganiserade arbetsmarknad. Föreningsrätten blev självklar och arbetsgivarna höll på sin avtalsenliga rätt att anställa oorganiserade. Strejkbryteri är sedan 1930-talet inget nämnvärt problem. Arbetets frihet och *closed shop* är begrepp utan aktuell betydelse i Sverige.

Våren 1902 utlyste Socialdemokraterna en landsomfattande tredagarsstrejk för allmän rösträtt. Som en motreaktion bildades flera arbetsgivarorganisationer, bland dem SAF. Bernström, Berg och Adelswärd var i utgångsläget patriarkaliska och, i varierande grad, antifackliga. Bernström ansåg att de som utan lov avvikit från Separator under rösträttsstrejken hade sagt upp sig och han vägrade återanställa ”socialister och uppviglare” (s 167); två hundra anställda förlorade arbetet. Han tog initiativ till nybildning av Sveriges Verkstadsförening (VF) och som dess ordförande introducerade han storlockouten i Sverige.

En lönestrejk vid Hvilans Mekaniska Verkstad sommaren 1902 besva-

rade VF med en allmän lockout. Tvisten löstes efter en månad genom skiljedom. Lokala strejker tre år senare fick VF att utlysa en ny lockout, som kom att pågå i fem månader. Oorganiserade arbetare och medlemmar i Svenska Arbetareförbundet omfattades inte. Bernström varnade offentligt för att arbetare i konflikt skulle ersättas permanent av arbetsvilliga, om fackföreningarna inte gav vika. Arbetsgivarnas mål var att besegra facket, inte att nå en kompromiss. Till sist gjorde parterna upp i utmattningens tecken under ömsesidig motvilja. Avtalet föreskrev bl a att ”rätten att under alla förhållanden fritt och okränkt delta i arbete ska likasom föreningsrätten hållas i ömsesidig helgd” (Nycander 2008, s 22).

Arbetets frihet var tydligare formulerad och skyddad än föreningsrätten. Orden ”alla förhållanden” syftade på arbete under konflikter. Facket förpliktades att inte kränka strejkbrytare. Efter en konflikt måste fackets medlemmar samarbeta med dem som hade anställts för att utföra blockerat arbete. Detta var mer än svårsmält, men avtalet föreskrev också en minimilön för alla vuxna arbetare, vilket VF tidigare hade förbjudit medlemsföretagen att gå med på.

Efter konflikten skrev Separator i styrelseberättelsen att det bland bolagets verkstadsarbetare inte längre, såvitt känt, fanns någon medlem i de socialistiska fackföreningarna och att därmed ”utsikterna för ett gott förhållande och ett framgångsrikt arbete inom verkstäderna äro de bästa” (s 155). Enligt avtalet skulle strejkande och lockoutade ha förtur till anställning till ett visst datum, men Bernström bestämde att inga skulle anställas före den tidpunkten. Någon respekt för föreningsrätten visade han inte. Lika litet var facket berett att i praktiken avstå från att angripa strejkbrytare. Misstroendet bestod.

Konflikten gör det lätt att förstå var-

för ett sådant ömsesidigt erkännande är så sällsynt. En fem månader lång allmän arbetsnedläggelse i en nyckelbransch skulle i de flesta länder inte ha tillåtits; myndigheterna skulle ha ingripit med tvång, en kompromiss i principiella frågor hade inte getts tid att mogna fram. I Sverige fanns det ingen stark opinion för tvångsåtgärder. Staten medverkade bara genom medling.

De principer striden gällde var otydligt definierade och i avtalet saknades sanktioner mot överträdelser. Parterna hade grund för att misstro varandras vilja att leva upp till vad de kommit överens om.

Verkstadsavtalet 1905 skulle antagligen inte ha styrt den följande utvecklingen om inte inflytelserika företagare som R F Berg och Theodor Adelswärd hade verkat för försoning med facket. Båda reagerade mot VF:s maktspråk och offensiva lockouter. Berg var styrelsemedlem i SAF och ville att företag och arbetare skulle bygga starka organisationer och komma överens om en förhandlingsordning. Adelswärd grundade det första branschförbundet inom SAF, Träindustriförbundet, och blev själv dess ordförande. Båda visade förtroende för de fackliga företrädarna.

Våren 1906, några månader efter verkstadskonflikten, uttalade SAF-styrelsen:

Då de socialistiska fackföreningarna under sina ansträngningar att vinna fullständigt herravälde på arbetsmarknaden rikta sina angrepp icke blott direkt mot arbetsgivarna, utan även och kanske mest hänsynslöst mot de arbetare, som ej vilja underordna sig fackföreningstyranniet, måste det för arbetsgivarna vara en angelägenhet av stor betydelse att stödja alla strävanden, som gå ut på att värna arbetets frihet. (s 331)

Styrelsen begärde fullmakt att använda

10 000 kr om året för antisocialistisk information, vilket SAF-stämman biföll. Dagen därpå höll Träindustriförbundet årsstämma. På Adelswärds initiativ avgav förbundet en protestskrivelse mot SAF-stämmans beslut.

Adelswärd var liberal ”vilde” i riksdagen från 1905 och röstade där nej till den sk lex Hildebrand, en motion om förbud mot prickning av osolidariska arbetare i tryckta skrifter. Voteringen var jämn i andra kammaren och Adelswärds hållning kan ha fällt utslaget. Han var enligt Jan O Berg god vän med Hjalmar Branting. Både som företagsledare och politiker ville han verka för arbetarklassens integration i det borgerliga samhället.

Som ordförande i Träindustriförbundet slöt Adelswärd ett avtal med facket om en förhandlingsordning och om turordningsregler för uppsägning vid arbetsbrist, vilket skulle hindra diskriminering av fackligt aktiva medlemmar. I ett föredrag inför socialdemokratiska Laboremus i Uppsala 1908 ställde han två synsätt bland arbetsgivarna emot varandra. Enligt det ena är en arbetsgivarförening en kamporganisation och en försäkringsanstalt för konfliktförluster. Enligt det andra är huvuduppgiften att skapa ”ordnade förhållanden och gemensamma enhetliga grunder för de kollektiva arbetsavtalen” (s 360). Han beklagade att den förstnämnda åsikten nog hade majoritet.

Hamnarbetarna i Malmö gick i strejk 1898. En grupp företag i regionen bildade då Malmö Stuveri AB, som övertog ansvaret för hamnen från Malmö stad. Ordförande var R F Berg, som därmed, på ett paradoxalt sätt, kom att orsaka den kanske mest elakartade principstriden under det fackliga genombrottsskedet.

När stuveribolaget vägrade att förhandla om ett kollektivavtal utsattes Berg för satiriska angrepp av Axel Danielsson i *Arbetet*. Berg var ”en grottmänniska”. I artikeln ”Herr R F Berg och Gud” skäm-

tade Danielsson om Bergs vana att offentligt tacka Gud för ekonomiska framgångar (s 212). Berg var frikyrklig och en engagerad söndagsskollärare. Hans sekreterare under flera år, Gustav Möller, har vittnat om sambandet mellan hans religiositet och hans livsgärning.

Efter flera veckors ställningskrig löstes hamnkonflikten genom en överenskommelse mellan R F Berg och Axel Danielsson! Transportarbetarnas ordförande Charles Lindley ställdes åt sidan. Berg hade förstått att Danielsson i grunden var en pragmatiker. Deras uppgörelse var inte formellt ett kollektivavtal, men den fungerade och gav arbetsfred i åtta år. Den innebar bl a att arbetarna fick välja en förtroendeman, som stuveribolaget sedan utsåg till förman med uppgift att leda och fördela arbetet.

Stuveriarbetarna i andra hamnar fann uppgörelsen i Malmö mönstergill, vilket blev ett stort bekymmer när SAF och LO några år senare enades om arbetsgivarnas exklusiva rätt att leda och fördela arbetet. Konflikten om arbetsledningsrätten i hamnarna bragte arbetsmarknaden till randen av en stor-konflikt 1908 och var en huvudorsak till Amaltheadådet, ett bombattentat mot ett strejkbrytarfartyg i Malmö hamn.

Hamnkonflikten 1908 var ett undantag, problemet kunde lösas. I länder med en mer utvecklad industrialism fanns många exempel på arbetarkontroll över delar av produktionen, ofta i förening med *closed shop*. Det var där inte möjligt att enas om arbetsgivarens arbetsledningsrätt som en allmängiltig norm.

SAF-protesten mot ”fackföreningstyranniet” 1906 vittnade om att hökarna bestämde kursen. Men i decemberkompromissen samma år kom SAF och LO överens om vissa principer för lösningen av ett antal pågående konflikter. Det skedde med hjälp av en opartisk ordförande men utan vapenskrammel. Arbetsgivaren skulle ha rätt att leda och

fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej. Vidare skulle föreningsrätten på båda sidor ”lämnas okränk” (s 264).

LO antecknade till protokollet att vägran att arbeta tillsammans med strejkbrytare inte borde anses som avtalsbrott. Samma sak hade Adelsvärd accepterat i det första branschavtalet för träindustrin. LO klargjorde offentligt att man aldrig hade avsett att fränkänna arbetsgivarna deras ”naturliga rätt att bestämma, vilken arbetskraft de vilja ha och icke gjort anspråk på andel i ledningen av arbetsföretagen” (Nycander 2008, s 24).

Decemberkompromissen var mer balanserad än verkstadsavtalet. Det begärdes inte att strejkbrytaren skulle lämnas okränk. SAF accepterade att LO halvt reserverade sig mot vad man kommit överens om. Vid misstanke att en arbetare avskedats i strid mot föreningsrätten gavs facket rätt att påkalla undersökning för vinnande av rättelse. SAF och LO gick inte baklänges, under förbittring, in i det kollektiva systemet, som parterna i verkstadsindustrin.

R F Berg verkade inom SAF för en fredlig lösning i stället för arbetsgivar-diktat. Han ansåg att han som ingenjör ”stod mellan arbetets och kapitalets motstridiga intressen”, enligt Jan O Berg (s 190). För honom var Septemberforliget i Danmark en förebild och i flera offentliga tal utvecklade han en vision om en stark ömsesidig organisering som grund för fredliga och förtroendefulla förhållanden. Inför studenter i Uppsala beskrev han hur ”fortidens personliga arbetsgivare utbytts mot nutidens operonliga bolag” och vädjade om förståelse för att arbetarna ställde krav på ”lika operonliga kollektivavtal” (s 234). Han stödde den liberala regeringens lagförslag om medling i arbetstvister och drev fram en kommunal arbetsförmedling i Malmö i strid mot SAF:s uppfattning

men i samförstånd med arbetarsidan. Internt inom SAF hävdade han att ”användande av strejkbrytare är en mycket farlig metod” (s 281).

Ordförande i SAF hösten 1906 var G F Östberg, som var en betrodd högerpolitiker snarare än företagsledare. R F Berg var troligen den förste inom SAF som förespråkade ett centralt avtal direkt med LO. ”Berg vann SAF-ordföranden Östberg för sina idéer”, menar Jan O Berg (s 402). Det bäddade för decemberkompromissen, men redan kort därefter återtog högarna makten inom SAF. Östberg tvingades avgå på våren 1907 därför att han tillsammans med LO:s ordförande Herman Lindqvist lojalt hade tillämpat den övergripande kompromissen i en lokal avtalstvist. Ny ordförande blev Hjalmar von Sydow.

Under 2008 varslade SAF om en allmän lockout för att genomdriva arbetsgivarnas rätt att bestämma över arbetet i hamnarna, vilket lyckades tack vare LO:s medverkan. Transportarbetarförbundet fick ge upp sin strävan efter monopol i hamnarna. Året därpå varslade SAF på nytt om storlockout för att tvinga fram ett slut på lokala konflikter, vilket LO besvarade med att utlysa storstrejk. Det fackliga nederlaget medförde ett avbrott i förhandlingarna mellan SAF och LO ända till 1936.

Theodor Adelswärd och R F Berg sågs av andra arbetsgivare som naiva idealister. Författaren menar att de genom eftervärldens glasögon i stället kan ses som ”klarsynta bedömare av vilka relationer och samarbetsformer på arbetsmarknaden som i ett längre perspektiv skulle visa sig gångbara” (s 426).

Men verkstadsavtalet 1905, som förlängdes på fem år 1908, och decemberkompromissen 1906 hade stor effekt även under perioder av frysta relationer och bittra konflikter. De lade grunden för det kollektiva systemets autonomi. Principerna i de två avtalen vägledde

förhandlare och förlikningsmän i den löpande hanteringen av tvister; deras närmare innebörd klargjordes i praxis. Kollektivavtalslagen 1928 byggde på normer som SAF och LO redan var överens om, främst den att man inte får använda stridsvapen i tvister om tolkningen av ett avtal. Under tjugotalet förde kommunister och syndikalister ett otyglat gerillakrig på arbetsmarknaden, vilket inte hindrade en snabb medlemsökning inom LO, men någon Saltsjöbadmodell hade inte varit möjlig då.

Åttio procent av industriarbetarna hade kollektivavtal 1930, en siffra inget annat land var i närheten av. Det fanns ett positivt samspel mellan parterna, även i skeden av talrika konflikter.

En viktig förutsättning var att grundprinciperna i det kollektiva systemet kunde bestämmas i ett tidigt skede, innan en mängd varierande lokala kompromisser, som den i Malmö hamn, hunnit bita sig fast.

Den svenska modellen förknippas med samförstånd, men den formades av samspelet av motstridiga krafter. Den var en innovation utan en innovatör, en byggnad utan arkitektritning. God vilja och respekt spelade en roll, men det var antagonismen mellan parterna som höll systemet upprätt. Både hökar och duvor gav omistliga bidrag till det slutliga resultatet.

Jan O Berg beskriver ingående hur huvudaktörernas tänkesätt påverkades under resans gång, vilket tar väl mycket utrymme, men han bidrar samtidigt stort till förståelsen av den svenska modellens ursprung och särprägel.

*Svante Nycander*

Fil dr, f d chefredaktör *Dagens Nyheter*

## REFERENSER

Nycander, S (2008), *Makten över arbetsmarknaden. Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, SNS Förlag, Stockholm.