

## Förord

Striden mellan Handelsanställdas förbund och butikskedjan 7-Eleven har många tragikomiska inslag. I all uppståndelse mellan dessa båda parter har de grundläggande orsakerna till varför en sådan här konflikt överhuvudtaget kan uppstå inte kartlagts.

Den verkliga boven i dramat är nog ändå inte Handels och dess stridbare ordförande Kenth Pettersson. Han använder bara den makt som riksdagen givit hans fackförbund: rätten att på vilka grunder som helst förbjuda nattarbete.

Juridikstuderanden Fredrik Andersson kartlägger i denna rapport de grundläggande orsakerna bakom varför frågan om banan- och schampoförsäljning i en livsmedelsbutik kan bli till en konflikt inför Arbetsdomstolen.

Stockholm i februari 1997  
Dick Erixon  
Redaktör för rapportserien.

## Innehåll

BOVEN I DRAMAT.....	3
<i>Korporativ lagstiftning</i> .....	4
FÖRHINDRAR UTVECKLING OCH NYA ARBETEN .....	5
EN NY DECENTRALISERAD ARBETSRÄTT! .....	6

## Vi fick köpa ut bananer på 7-Eleven

Rubrik i Aftonbladet 97-02-10

Handelsanställdas förbund går nu till Arbetsdomstolen och kräver en miljon kronor i skadestånd för att man säger sig ha bevis för att butikskedjan 7-Eleven säljer bananer och schampo efter kl 24. Detta är i så fall ett brott mot det i somras tecknade kollektivavtalet.

Närmare bestämt mot följande passus:

”Kl 00.00 - 06.00 skall livsmedelsförsäljning inte ske. Livsmedelssortimentet skall då vara på lämpligt sätt avskärmat eller övertäckt.”

Denna märkliga regel för en livsmedelskedja har nu resulterat i en tvist om exempelvis bananer skall anses vara tillåten snabbmat eller om de skall betraktas som förbjudet livsmedel på natten. Detsamma gäller en lång rad varor som svårligen låter sig definieras.

Handels uppmärksammar denna försäljning genom att sända ut egna kontrollanter till butikerna nattetid. Kontrollanterna har vid ett flertal tillfällen uppsökt butiker och handlat ”fackligt förbjudna” varor – såsom bananer – och sparat kvittona som bevis. Bevis som nu skall frambringas inför arbetsdomstolen.

Detta händer i Sverige 1997. Varför är det på detta viset?

### **Boven i dramat**

I media har den segdragna konflikten mellan Handels och butikskedjan 7-Eleven ömsom präglats av diskussioner om det är nödvändigt att handla på natten överhuvudtaget, om hur övertäckningen av varor skall gå till, om konsumenternas önskemål har någon betydelse och om det är 7-Eleven eller Handels som är boven i konflikten.

Dessa diskussioner må vara intressanta och lustiga likt en radiosketch av På Håret, men döljer effektivt den verkliga orsaken till konflikten.

Skälet till den uppkomna tragikomiska situationen för 7-Eleven finns att söka i svensk lag.

Bakgrunden och ursprunget till det i somras framtvingade avtalet om övertäckning av livsmedlen – på ett sätt som borde vara främmande för ett västland i mitten på 1990-talet – är den arbetsrättsliga lagstiftningen. Närmare bestämt arbetstidslagen (1982:673). Där stadgas i 13 §:

Alla arbetstagare har rätt till ledighet för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24 och kl 05.

I 3 § heter det:

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras ... undantag från lagens tillämpning.

Det råder således förbud mot nattarbete i Sverige. Och endast centralt fackförbund har rätt att ge dispens.

De centrala fackledningarna ges således en oerhört stark ställning som företagen inte har någon möjlighet att balansera. Genom sin möjlighet att på egna villkor ge dispens från det generella nattarbetsförbudet dikterar de centrala fackledarna hur företag får arbeta. Om det centrala facket inte anser att det skall arbetas på natten, eller om man inte gillar arbetsgivarens förslag, så kan man hindra vilken affärsidé som helst.

### *Korporativ lagstiftning*

Det är enbart en central arbetstagarorganisation som förfogar över möjligheten att göra avsteg från arbetstidslagen. Facket förfogar helt och hållet över avstegen från lagen. Detta måste ske genom kollektivavtal mellan arbetsgivaren och central arbetstagarorganisation. Några andra sätt finns inte.

I det svenska systemet för arbetsrätt är det facket som är bärare av rättigheterna och ej de enskilda individerna, inte ens de anställda på företaget det handlar om har något att säga till om. Det är en genomgående princip.

Vän av ordning frågar sig då vad som händer i det fall ett enskilt företag önskar dispens från förbudet att arbeta natt och inga anställda är fackligt anslutna? Svaret är att det *ändå* är den centrala arbetstagarorganisationen som äger ensamrätt att göra avsteget från lagen. Utan avtal gäller lagen och dess förbud. Det finns inga sätt att gå förbi kravet på kollektivavtal för dispens på detta område.

Man får enligt arbetsrätten inte avtala lokal företagare och enskilda anställda emellan, utan det är det centrala facket som är ensam bärare av rättigheterna.

Den svenska arbetsrätten är således en korporativ lagstiftning där staten överlämnar sina befogenheter till den ena av arbetsmarknadens parter. Företagen har bara att lyda de centrala fackens vilja – eller stänga verksamheten.

Handels har, mot 7-Eleven, utnyttjat den av arbetstidslagen givna maktställningen och först helt vägrat att gå med på nattarbete<sup>1</sup>. Detta enbart mot bakgrund av förbundets ideologiskt grundade motstånd mot kvälls- och helgöppna butiker.

Därvid tvingades 7-Eleven vända sig till andra fackförbund – i detta fallet Hotell- och restauranganställdas förbund – som var mer öppet för nattarbete och såg den potential i form av fler arbeten som 7-Elevens koncept hade. Detta tvingade Handels att ändra sin hårdnackade, ideologiska förbudslinje. I stället krävde man, för att gå med på dispens mot nattförbudet, unikt höga OB-tillägg för svensk arbetsmarknad.

## Förhindrar utveckling och nya arbeten

Att utgångspunkten i arbetstidslagen är att nattarbete är förbjudet är ett typisk inslag i den arbetsrättslagstiftning som drevs fram på 1970-talet. Det var i en tid då arbetsmarknaden var i total avsaknad av dagens flexibilitet. Då dominerade storskalig massproduktion, medan vi i dag har en kundorientering som kräver stor förmåga för företagen att anpassa sig, eller bli utslagna.

Då fanns inte den 24-timmars puls vi ser i dag och som kraftigt påverkar livsmedelsbranschen. Det fanns inga dygnet-runt-öppna videobutiker, biografer, krogar, snabbmatställen och så vidare. Sverige har förändrats och utvecklats under de senaste 25 åren.

Arbetsrättslagstiftningens principer är dock oförändrade.

Det synes beklagligt att en arbetsrätt som skapats för en annan typ av samhälle inte skall kunna omprövas och moderniseras för att ställas om till dagens krav. Det stora problemet är ju att dagens

---

<sup>1</sup> Se Timbro-rapporterna *Kampen mot jobben* (5/96) och *Starkast bestämmer* (12/96)

stelheter och ojämna maktbalans hindrar nya fräscha affärsidéer och koncept såsom dygnet-runt-öppna butiker att expandera till sin fulla potential. En expansion vars jobbskapande kraft de beslutande politikerna borde värna om mer än något annat. Ändå har inte den politiska sfären reagerat alls på den arbetsrättsliga principfråga som tydligt utkristalliserats i fallet med 7-Eleven.

## **En ny decentraliserad arbetsrätt!**

Det är en viktig uppgift för regering och riksdag att genomlysna och analysera de rättsliga förutsättningarna för nyföretagande och jobbskapande i Sverige. En uppgift, som om den misslyckas, ytterligare spår på dagens höga arbetslöshet. För varje dag som politikerna värnar status quo, så stöder man den orättvisa maktbalansen till förmån för den gamla strukturen manifesterad genom de centrala facken. Arbetsmarknaden har i dag ett stort behov av moderniserad arbetsrätt genom en Lex Handels.

Och visst kan arbetsrätten – i synnerhet på detta område – liberaliseras utan att det försämrar de enskilda arbetstagarnas trygghet. De enda förlorarna på en sådan reformering skulle vara de i dag av lagen mycket starka centrala fackliga kanslierna.

Behovet av en moderniserad arbetsrätt blir allt tydligare. I anständighetens namn borde den enskilde arbetstagaren ha något att säga till om, på detta för honom eller henne så väsentliga område. De anställda bör inte omyndigförklaras på det flagranta sätt som sker genom dagens arbetsrätt, som inte ger dem någon ställning alls. Vad Sverige behöver är en arbetsrätt som sätter den enskilde arbetstagaren i centrum i stället för att ge de centralt fackliga organisationerna monopol på "arbetarinflytande".

7-Elevens många småbutiker visar på ett stort behov av att decentralisera beslutsfattande och avtalstecknande för att bäst passa de enskilda arbetsplatserna och arbetstagarna. De storskaliga och centrala lösningarnas tid är ute. Det är dags att förnya och anpassa arbetsrätten till denna nya decentraliserade verklighet.

\*\*\*