

Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal



Förekomsten av konflikter
på arbetsmarknaden
i situationer där arbetsgivaren
är bunden av kollektivavtal

En rapport från Medlingsinstitutet 2017

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

- ... att verka för en väl fungerande lönebildning.
- ... att ansvara för medling i arbetskonflikter.
- ... att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Fax: 08-650 68 36

Webbplats: www.mi.se

Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal

Genom ett regeringsbeslut den 23 februari 2017 fick Medlingsinstitutet i uppdrag att kartlägga och analysera förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där en arbetstagarorganisation vidtar stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett tillämpligt svenskt kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation. Kartläggningen och analysen ska omfatta:

- vilka typer av stridsåtgärder som varslas, i vilken utsträckning de löses ut samt vilka anledningar som anges till åtgärderna,
- en beskrivning av när situationer av detta slag uppstår och på vilka områden (sektorer, branscher, avtalsområden) sådana konflikter förekommer,
- omfattningen av sådana konflikter och tendensen över tid och
- omfattningen av medling i sådana situationer och tendensen över tid.

I uppdraget ingår också att redovisa förekomsten av tvister i domstol när det gäller denna typ av stridsåtgärder och de argument som förs fram.

I denna rapport redovisar Medlingsinstitutet sitt uppdrag.

Rapportförfattare är Medlingsinstitutets chefsjurist Per Ewaldsson.

Innehåll

1. Inledning	5
1.1 Uppdrag och avgränsningar	5
1.2 Hur Medlingsinstitutet har gått tillväga	6
2. Rätten till stridsåtgärder med mera	8
2.1 Allmänt om rätten att vidta stridsåtgärder	8
2.2 Stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare	9
2.3 Konkurrerande kollektivavtal och gränsdragningsfrågor	10
2.4 Parternas hantering av gränsdragningsfrågor	12
3. Förekomsten av tvister i domstol och de argument som förs fram	14
4. Konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare	21
4.1 Varsel, utlösta stridsåtgärder och anledningar till åtgärderna	21
4.2 När uppstår konflikterna och på vilka områden?	26
4.3 Konflikternas omfattning och tendensen över tid	31
4.4 Omfattningen av medling och tendensen över tid	33
4.5 Hur löses konflikterna?	35
5. Avslutande kommentarer	37

1. Inledning

1.1 Uppdrag och avgränsningar

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter reglerar lön och andra villkor i kollektivavtal. Lagstiftningen understödjer denna ordning genom bland annat regler om förenings- och förhandlingsrätt och rätt att vidta fackliga stridsåtgärder. Samtidigt som kollektivavtalet är det huvudsakliga instrumentet för att reglera villkoren på arbetsmarknaden är det också ett fredspliktsinstrument avsett att skapa arbetsfred mellan de parter som ingått avtalet.

Eftersom den kollektivavtalsgrundade fredsplikten bara gäller mellan avtalsparterna är en kollektivavtalsbunden arbetsgivare inte skyddad mot stridsåtgärder från en annan facklig organisation. Utgångspunkten är att en icke kollektivavtalsbunden facklig organisation kan vidta stridsåtgärder i syfte att uppnå ett kollektivavtal eller i något annat fackligt syfte. Se vidare i avsnitt 2.

Följaktligen utsätts ibland kollektivavtalsbundna arbetsgivare för stridsåtgärder. En del sådana konflikter kan bli tämligen omfattande och utdragna i tid. Ett uppmärksammat exempel från senare tid är den konflikt som sedan 2016 (och även tidigare) har pågått i containerterminalen i Göteborgs hamn, där en avdelning inom Svenska Hamnarbetarförbundet har utsatt det bolag som driver verksamheten i containerhamnen för stridsåtgärder. Genom sitt medlemskap i arbetsgivarorganisationen Sveriges Hamnar är bolaget bundet av Hamn- och stuveriavtalet med Svenska Transportarbetareförbundet, medan varken Hamnarbetarförbundet eller dess avdelning är bundet av något kollektivavtal.

Den kartläggning och analys som regeringen önskar avser såvitt Medlingsinstitutet förstår sådana stridsåtgärder som vidtas till stöd för egen sak (primäråtgärder) mot en arbetsgivare som är bunden av ett tillämpligt kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation. Stridsåtgärderna kan syfta till att få till stånd ett kollektivavtal eller vidtas i något annat syfte. Med ”tillämpligt” kollektivavtal avses kollektivavtal som gäller för sådant arbete som stridsåtgärden avser. Att arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal med en ”annan arbetstagarorganisation” indikerar att den organisation som vidtar stridsåtgärden inte själv är bunden av ett kollektivavtal med arbetsgivaren.

Därmed omfattar uppdraget inte stridsåtgärder till stöd för annan (sympatiåtgärder).¹ Att uppdraget avser stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett

1 Uppdragets ordalydelse skulle kunna anses innebära att vissa sympatiåtgärder, sådana som vidtas av en icke kollektivavtalsbunden organisation till stöd för en primäråtgärd när ett kollektivavtal gäller, bör omfattas av kartläggningen och analysen. Det skulle till exempel kunna handla om en sympatiåtgärd av en icke kollektivavtalsbunden facklig organisation till stöd för en annan facklig organisations krav på kollektivavtal hos en arbetsgivare som redan är bunden av ett tillämpligt kollektivavtal med (en tredje) facklig organisation. Ett annat exempel är en sympatiåtgärd av en icke kollektivavtalsbunden facklig organisation till stöd för en indrivningsblockad hos en kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Ett tredje exempel kan vara sympatiåtgärder till stöd för en facklig organisation i ett annat land som vidtas av en icke kollektivavtalsbunden facklig organisation mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Även politiska protestaktioner som vidtas av icke kollektivavtalsbundna fackliga organisationer mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare skulle kunna omfattas av ordalydelsen. En del av dessa exempel finns representerade bland de ärenden som finns registrerade hos Medlingsinstitutet. Institutet uppfattar emellertid inte att det är den typen av situationer som avses med uppdraget. I de nämnda exemplen föreligger ingen konflikt mellan den fackliga organisation som vidtar stridsåtgärden och arbetsgivaren. (Skulle det föreligga en sådan konflikt och det är den som är den egentliga orsaken till en stridsåtgärd är det snarast fråga om en primäråtgärd, inte en sympatiåtgärd.)

”tillämpligt svenskt kollektivavtal” innebär att stridsåtgärder som vidtas av ett arbetarförbund mot en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal med ett tjänstemannaförbund och vice versa, inte omfattas, såvitt det inte är fråga om en gränsdragningstvist eller den situationen att arbetsgivaren tillämpar samma kollektivavtal för samtliga anställda (oavsett om det arbete som utförs är av ”arbetar- eller tjänstemannakaraktär”) och en facklig organisation som inte är part i avtalet kräver ett eget avtal. Stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett utländskt kollektivavtal omfattas inte heller.

Vilda strejker, det vill säga strejker som inte är organiserade av fackliga organisationer, omfattas inte heller av uppdraget.

Den typ av konflikter som uppdraget avser kan också aktualiseras i tvister mellan fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer. Det kan handla om oenighet om vilket kollektivavtal som ska gälla på ett visst företag. Det kan också handla om tvister där en facklig organisation vill ha ett kollektivavtal med en arbetsgivarorganisation som redan är bunden av ett avtal för den aktuella branschen/det aktuella arbetet med en annan facklig motpart.

Sammanfattningsvis uppfattar Medlingsinstitutet uppdraget på följande sätt. Uppdraget innebär att undersöka förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer när en facklig organisation i egen sak varslar om eller vidtar stridsåtgärder i syfte att träffa ett kollektivavtal eller i annat syfte mot en arbetsgivare (organiserad eller oorganiserad), eller en arbetsgivarorganisation, när arbetsgivaren/arbetsgivarorganisationen är bunden av ett kollektivavtal för sådant arbete som konflikten avser eller anser att det befintliga avtalet bör tillämpas även för sådant arbete för vilket det stridande facket vill ha ett eget avtal.

1.2 Hur Medlingsinstitutet har gått tillväga

Den tidsperiod som Medlingsinstitutet undersökt är åren 2000–2016, det vill säga de år som Medlingsinstitutet funnits. Vi har under arbetets gång också lagt till årets händelser (2017), till och med den sista augusti. För denna period finns ett underlag tillgängligt för kartläggningen och analysen. För en bild av nuläget och utvecklingen fram till dags dato är det inte särskilt meningsfullt att gå alltför många år tillbaka i tiden. Dock har vi med hjälp av rapporter från Medlingsinstitutets tidiga år och visst offentligt tryck med mera även gjort vissa mer allmänna tillbakablickar till tiden före Medlingsinstitutets inrättande. När det gäller Arbetsdomstolens praxis har naturligtvis en del äldre tongivande domar tagits med i redogörelsen.

Underlag för att svara på uppdragets frågeställningar finns i Medlingsinstitutets ärenderegister. Samtliga ärenden som rör tvister på lokal nivå (cirka 1 000) har gått igenom.² Därtill har samtliga av Medlingsinstitutets årsrapporter över avtalsrörelsen och lönebildningen gått igenom för att undersöka förekomsten av denna typ av konflikter i samband med förbundsförhandlingar.

2 Ärenden på lokal nivå handläggs normalt av Medlingsinstitutets fasta medlare. Fr.o.m. 2012 finns det fyra fasta medlare som ansvarar för var sitt geografiskt bestämt verksamhetsområde. De lokala ärendena avser alltid fackliga krav mot enskilda arbetsgivare.

I de fall årsrapporterna har innehållit sådan information har ytterligare information kunnat hämtas ur medlarrapporterna för de aktuella ärendena.³

I syfte att informera arbetsmarknadens parter om arbetet och få parternas hjälp att belysa uppdragets frågeställningar hölls ett ”dialogmöte” den 13 september 2017. Därtill har vissa underhandskontakter tagits med partsföreträdare för inhämtning och kontroll av vissa fakta.

Innan de olika frågorna i uppdraget går igenom redogör vi kortfattat för rätten att vidta stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare, Arbetsdomstolens praxis gällande konkurrerande kollektivavtal och gränsdragningsfrågor samt parternas system för hantering av vilket förbund som ska ha ”avtalsrätten”.

3 Medling i samband med förbundsförhandlingar hanteras av de medlare som Medlingsinstitutet förordnar särskilt för varje medlingsuppdrag, så kallade särskilda medlare.

2. Rätten till stridsåtgärder med mera

2.1 Allmänt om rätten att vidta stridsåtgärder

Rätten för fackföreningar samt enskilda arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer att vidta stridsåtgärder är skyddad i 2 kap. 14 § regeringsformen och kan endast inskränkas genom lag eller avtal. Den viktigaste inskränkningen är den fredsplikt som enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) inträder när kollektivavtal träffas. Därutöver begränsas i medbestämmandelagen och annan lag möjligheterna att vidta stridsåtgärder i förhållande till företag utan anställda, familjeägda företag med endast familjemedlemmar som arbetstagare och i förhållande till utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige. Vidare finns vissa särskilda begränsningar för anställda i offentlig sektor.

Lagstiftningen innehåller ingen uttömmande definition av begreppet stridsåtgärd. I 41 § medbestämmandelagen talas om "arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd". Detta är emellertid ingen fullständig uppräknning utan närmast en exemplifiering av olika förekommande typer av åtgärder. I princip kan en stridsåtgärd vara varje åtgärd som kan inverka på den part som handlingen riktas mot. Det avgörande är syftet med åtgärden. Har handlingen vidtagits i påtryckningssyfte och i kollektiv form är det i allmänhet frågan om en stridsåtgärd i lagens mening. Medbestämmandelagen innehåller alltså inte någon begränsning när det gäller en stridsåtgärds yttre karaktär. Det står parterna fritt att skapa nya. Det är främst de fackliga organisationer som hör till SAC Syndikalisterna (Sveriges arbetares centralorganisation), som använder sig av denna möjlighet.¹

Grundlagsskyddet gäller stridsåtgärder som syftar till att påverka förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare genom att kollektivavtal träffas eller på annat sätt. Fram till 2011 talade regeringsformens bestämmelse om "fackliga stridsåtgärder", sedan dess används i bestämmelsen ordalydelsen "stridsåtgärder på arbetsmarknaden". Någon ändring i sak var inte avsedd. Begreppet "fackliga stridsåtgärder" definierades inte av lagstiftaren och inte heller gjordes det några uttalanden i förarbetena. Att stridsåtgärder mellan kollektivavtalsparter inte tillåts i rättstvister (tvist om kollektivavtalet eller medbestämmandelagen) följer av fredspliktbestämmelserna i medbestämmandelagen (i den arbetsrättsliga litteraturen anses fredsplikten även omfatta tvister om annan lagstiftning än medbestämmandelagen). Mer omdebatterad har frågan varit om den grundlagsskyddade rätten att vidta stridsåtgärder gäller vid rättstvister utom kollektivavtalsförhållanden. I litteraturen har uppfattningen framförts att regeringsformens krav på uttryckligt stöd i lag eller avtal för begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder sannolikt endast avser stridsåtgärder med syften av traditionellt facklig art.² Arbetsdomstolen har konstaterat att så länge det finns ett sådant syfte med åtgärden spelar det ingen roll att åtgärden även kan ha andra syften.³

1 Om inte annat anges använder vi benämningarna SAC och SAC-förening i den fortsatta texten.

2 Tore Sigeman, *Arbetsrätten i Norden* (1990), s. 359.

3 AD 2006 nr 58

Det kan hur som helst konstateras att för en icke kollektivavtalsbunden facklig organisation är rätten att vidta stridsåtgärder vidsträckt.

Det bör också nämnas att den föreningsfrihet som är fastlagd i olika internationella konventioner som Sverige har anslutit sig till även har kommit att innefatta en rätt att vidta stridsåtgärder. Enligt Europadomstolen anses numera artikel 11.1 i den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR), som införlivats med svensk lag, innebära ett skydd för rätten att vidta stridsåtgärder.⁴ Rätten kan inskränkas enligt artikel 11.2 som föreskriver att inskränkningarna dels måste föreskrivas i lag, dels vara nödvändiga i ett demokratiskt samhälle med hänsyn till bland annat skyddet för andra personers fri- och rättigheter.

2.2 Stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare

Även stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare i syfte att teckna kollektivavtal för sådant arbete som helt eller delvis omfattas av det befintliga avtalet är, som en utgångspunkt, tillåtna. Frågan om det lämpliga i att inskränka rätten till stridsåtgärder i sådana situationer diskuterades i förarbetena till medbestämmandelagen.

Arbetsrättskommittén diskuterade två alternativa sätt att åstadkomma en sådan begränsning.⁵ Det ena var att ställa krav på någon form av rimligt fackligt ändamål för att stridsåtgärder skulle vara tillåtna, en bedömning som då ytterst skulle avgöras av Arbetsdomstolen. Kommittén konstaterade att det skulle innebära en mycket långtgående förändring av det sedan länge rådande synsättet på svensk arbetsmarknad att fredsplikten är knuten till att kollektivavtal gäller mellan berörda parter. Man menade att angrepp mot redan kollektivavtalsreglerade områden inte var av arten eller den faktiska betydelsen att de ensamma kunde föranleda en annan bedömning. Det andra och mindre långtgående alternativet var enligt kommittén att ställa krav på någon form av representativitet hos den fackliga organisation som med hjälp av stridsåtgärder vill tvinga fram ett kollektivavtal på ett redan kollektivavtalsreglerat område. Även ett sådant alternativ avvisades av kommittén såsom ett ingrepp i den rådande ordningen som inte kunde motiveras av problem med stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare.

Arbetsrättskommittén konstaterade att friheten att vidta stridsåtgärder på ett redan kollektivavtalsreglerat område motsvaras (för en sådan facklig organisation) av den lagstadgade förhandlingsrätten. Kommittén menade att det inte kan komma ifråga att avvika från principen om likställighet i rättsligt hänseende mellan alla fackliga organisationer när det gäller rätten att förhandla. Det bör därmed inte heller godtas begränsningar i förhandlande organisationers rätt att ytterst vidta stridsåtgärder mot förhandlingsmotparten.

Kommitténs slutsats blev att det åtminstone tills vidare bör överlåtas åt arbetsmarknadsorganisationerna att finna lösningar på denna typ av situationer.

4 Enerji Yapi-Yol Sen mot Turkiet, nr 68959/01, dom 2009-04-21 och Brittiska Transportarbetare Förbundet (RMT) mot Förenade kungariket, nr 30145/10, dom 2014-04-08.

5 Arbetsrättskommitténs betänkande Demokrati på arbetsplatsen – förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal (SOU 1975:1), s. 414 f.

Regeringen instämde i kommitténs bedömningar⁶. Synsättet har bekräftats i senare utredningsarbete.⁷

Rättsläget förändrades något i slutet av 1980-talet när Arbetsdomstolen i ett mål om lovligheten av stridsåtgärder som hade vidtagits mot ett bekvämlighetsflaggat fartyg när detta låg i svensk hamn formulerade vad som sedan dess har kallats Britannia-principen (så benämnd efter det fartyg som utsattes för stridsåtgärder).⁸ I domen slog domstolen fast att en stridsåtgärd inte är tillåten om den syftar till att undantränga eller förändra det först träffade kollektivavtalet. Detta följer enligt domstolen av 42 § medbestämmandelagen. Britanniaprincipen är dock sedan 1991 bara tillämplig på inhemska arbetsförhållanden och sedan 2010 även vid utländska företags utstationeringar av arbetstagare i Sverige. Från och med juni 2017 gäller att den utstationerande arbetsgivaren ska vara etablerad inom EES-området eller Schweiz för att principen ska tillämpas.

Sammanfattningsvis är det alltså tillåtet att vidta stridsåtgärder i syfte att träffa ett kollektivavtal med en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare för sådant arbete som i och för sig omfattas av det gällande kollektivavtalet. Att två kollektivavtal därmed kan komma i strid med varandra är ett problem som inte löses genom förbud mot stridsåtgärder i sådana fall utan genom rättsprinciper om konkurrens mellan olika kollektivavtal. En förutsättning för att stridsåtgärder ska vara tillåtna i de nu beskrivna situationerna är dock att syftet med dem inte är att tränga undan det gällande avtalet eller förändra dess innehåll. Syftet kan i stället vara att träffa ett så kallat andrahandsavtal eller ett avtal enbart för de egna medlemmarna.

2.3 Konkurrerande kollektivavtal och gränsdragningsfrågor

Det är inte ovanligt att mer än ett kollektivavtal gäller hos en arbetsgivare. En vanlig situation är att ett företag har ett avtal för sina arbetare med ett LO-förbund och ett avtal för tjänstemännen med ett (ibland flera) tjänstemannaförbund. Vanligtvis uppstår ingen konkurrensproblematik eller andra gränsdragningsproblem mellan sådana avtal beroende på att avtalen avser olika slags arbete eller verksamhet.

Skulle ytterligare ett kollektivavtal komma till stånd hos en arbetsgivare som redan är bunden av ett avtal för det aktuella arbetet får frågan om respektive avtals rättsverkningar avgöras genom de principer om konkurrerande kollektivavtal som utvecklats i Arbetsdomstolens praxis.⁹ Mycket kortfattat kan följande sägas om denna praxis.

Om mer än ett kollektivavtal skulle gälla för ett visst arbete, och avtalen är oförenliga eller skulle bli för betungande att tillämpa samtidigt, är huvudregeln att det först träffade avtalets bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor har företräde. (Arbetsgivaren kan i en sådan situation bli skadeståndsskyldig i förhållande till motparten i det senare avtalet.) Dock är normalt arbetsgivaren skyldig att också tillämpa det senare träffade kollektivavtalets bestämmelser om förhållandet avtalsparterna emellan, det vill säga de bestämmelser som inte avser anställningsvillkor.

6 Regeringens proposition 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m., bilaga 1, s. 276.

7 Konfliktutredningens betänkande Arbetsmarknadsstriden III (SOU 1988:49), s. 145 f.

8 AD 1989 nr 120

9 Bland annat AD 1937 nr 149, 1939 nr 24, 1974 nr 14, 1983 nr 18 och 1988 nr 98.

Genom ett avtal som på sådant sätt bara gäller på organisationsnivå (ett så kallat andrahandsavtal) uppnår den fackliga parten ställning som kollektivavtalspart med de rättsverkningar som därav följer enligt medbestämmandelagen, förtroendemannalagen, med flera lagar.

Ibland uppstår tvist om vilket av två kollektivavtal som ska tillämpas för visst arbete. Det handlar då inte om konkurrens mellan två avtal (enligt ovan) där det ena i vart fall i vissa delar kan få ge vika för det andra utan om var gränserna går för tillämpningsområdena för två avtal som fortsatt fullt ut ska gälla vid sidan av varandra. Gränsdragningsproblem kan uppstå mellan två arbetaravtal, mellan två tjänstemannaavtal eller mellan ett arbetaravtal och ett tjänstemannaavtal. En gränsdragnings tvist mellan två arbetaravtal kan uppstå till följd av exempelvis att en arbetsgivare går från att vara medlem i en arbetsgivarorganisation där ett arbetaravtal gäller till att bli medlem i en annan arbetsgivarorganisation där ett annat arbetaravtal gäller. Finns det gränsdragningsöverenskommelser mellan förbund på arbetstagersidan kan naturligtvis dessa tjäna till vägledning även om sådana överenskommelser inte är bindande för arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen lade tidigt fast vad som sedan blev en allmän tolkningsprincip för att bestämma gränserna för ett kollektivavtals tillämpningsområde, den så kallade 29/29-principen.¹⁰ Enligt principen anses ett kollektivavtal vara tillämpligt på allt sådant arbete som vid ett praktiskt bedömande kan anses stå i ett naturligt samband med den verksamhet som kollektivavtalet först och främst syftar på.

Gränsdragnings tvister i Arbetsdomstolen har oftast handlat om gränsdragningen mellan arbetaravtal och tjänstemannaavtal. En bakgrund till sådana tvister kan vara att innehållet i vad som tidigare har betraktats som arbete under arbetaravtalet utvecklats till att omfatta mer avancerade eller annars förändrade uppgifter, en omorganisation av verksamheten eller dylikt. I korthet kan följande sägas om de riktlinjer som domstolen lagt fast för avgörande av gränsdragnings tvister.¹¹ Gränsen mellan de aktuella kollektivavtalsområdena ska fastställas genom sedvanlig kollektivavtals tolkning. I första hand undersöks om det fanns någon gemensam partsavsikt när avtalen tecknades. När själva avtalet eller överenskommelser som träffats i anslutning till att avtalet slöts inte ger något direkt svar på tvistefrågan bör hänsyn tas till hur det arbete som tvisten gäller traditionellt har betraktats på avtalsområdet. Det kan också vara relevant att ställa frågan om arbetet huvudsakligen är tjänstemannabetonat eller sådant som typiskt sett faller under arbetaravtalet. Skulle arbetsuppgifterna ha utvecklats från att vara arbetaruppgifter till att bli mer tjänstemannabetonade bör arbetaravtalet fortsatt tillämpas till dess frågan reglerats i en överenskommelse förutsatt att inte de tillkommande uppgifterna är helt dominerande. Skulle det vara fråga om en mer omfattande teknisk förändring med tillskapande av nya funktioner kan det vara svårt att falla tillbaka på ett traditionellt tjänstemannabegrepp, i stället får man då enligt domstolen pröva om uppgifternas art och omfattning är sådana att de naturligt hör hemma under arbetaravtalet.

Gränsdragnings tvister kan också förekomma mellan arbetaravtal. Även här handlar det om att genom sedvanlig kollektivavtals tolkning komma fram till vilket avtal som

10 AD 1929 nr 29

11 AD 1978 nr 18, 1989 nr 12, 2006 nr 87, 2010 nr 69, m.fl.

bör tillämpas för det aktuella arbetet. För fastställande av om viss verksamhet faller inom ett kollektivavtals tillämpningsområde har Arbetsdomstolen uttalat att det i princip saknar betydelse om det kan finnas även ett annat avtal som i och för sig kan vara tillämpligt.¹²

2.4 Parternas hantering av gränsdragningsfrågor

En orsak till att stridsåtgärder varslas och vidtas mot arbetsgivare som redan är bundna av ett för det aktuella arbetet tillämpligt kollektivavtal är att två (eller flera) fackliga organisationer anser sig ha "avtalsrätten" för det aktuella området.

På den fackliga sidan har de etablerade organisationerna traditionellt kommit överens om vilket förbund som ska organisera vilka arbetstagare och därmed vilket förbund som ska ha rätt att teckna kollektivavtal för viss verksamhet. Tanken har varit att organisations- och avtalsrätten ska följas åt.

LO:s så kallade organisationsplan utgår från vad som kallas industriförbundsprincipen (eller förbundsprincipen). Den innebär i korthet att ett LO-förbund så långt möjligt bör omfatta alla arbetare som är sysselsatta på en viss arbetsplats eller ett visst verksamhetsområde, och att endast ett förbund därmed svarar för avtalsregleringen vid en viss arbetsplats/för ett visst verksamhetsområde. Bedriver arbetsgivaren "blandad" verksamhet bör den huvudsakliga verksamheten vara utslagsgivande för vilket förbund som ska organisera arbetarna och teckna kollektivavtal. Mindre personalgrupper på en arbetsplats eller inom ett verksamhetsområde bör då anslutas till det förbund som representerar huvuddelen av arbetarna. Ett förbundsavtal innehåller därmed normalt bestämmelser för flera olika personalgrupper. Det är arten av verksamheten som avgör vilket förbund som ska ha organisations- och avtalsrätten för visst område eller viss arbetsgivare. Organisationsplanen utgår från traditionella branschområden. För offentlig verksamhet spelar också ägarformen viss roll. Tolkningen och tillämpningen av organisationsplanen avgörs slutligt av LO:s styrelse. Av organisationsplanen och dess hänvisningar till LO:s stadgar framgår att förbunden är överens om att stridsåtgärder bör undvikas som metod att få kollektivavtal när två förbund är oense om organisations- och avtalsrätten. Om inte förbunden själva förmår lösa en sådan tvist ska den avgöras av LO:s styrelse.

TCO-förbunden kan sägas organisera medlemmar utifrån såväl ett vertikalt som ett yrkesbaserat (horisontellt) perspektiv. Enligt TCO:s stadgar ska TCO:s styrelse medverka till överenskommelser för reglering av gränser och till att medlemsövergång mellan förbunden sker när detta behövs. Vidare ska styrelsen avgöra tvister om gränsdragning mellan medlemsförbund om inte de berörda förbunden kommit överens om något annat. Någon organisationsplan finns inte längre inom TCO. Saco-förbunden organiserar traditionellt medlemmar utifrån en horisontell organisationstanke, det vill säga att personer med viss utbildning eller visst yrke ska tillhöra samma förbund oavsett inom vilken sektor de är verksamma. Inte heller inom Saco finns längre någon organisationsplan och inte heller finns där längre någon särskild mekanism för lösning av eventuella gränsdragningskonflikter. Det får förmodas att behovet av sådana planer och mekanismer har minskat genom bildandet

av olika samverkansorgan såsom Akademikeralliansen inom kommun- och landstingssektorn, Saco-S inom den statliga sektorn och Akademikerförbunden inom den privata sektorn. Ansvaret för lösning av eventuellt förekommande gränskonflikter torde främst ankomma på de berörda förbunden själva.

Normalt brukar de gränsdragningsöverenskommelser som de fackliga organisationerna enas om inte ifrågasättas av arbetsgivarsidan. Verksamhetsförändringar och andra strukturella förändringar i ägande och dylikt kan dock leda till förändrade uppfattningar på arbetsgivarsidan om vilket kollektivavtal som bör gälla, vilket kan leda till den typ av konflikter som denna rapport handlar om.

För att i förekommande fall lösa gränsdragnings tvister mellan organisationer i olika fackliga centralorganisationer finns ibland gränsdragningsöverenskommelser mellan berörda förbund.¹³ Några exempel är de överenskommelser angående avtals- och organisationstillhörighet som Unionen har med IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet respektive Hotell- och restaurangfacket. Sådana överenskommelser kan lägga fast principer för hur avtalstillhörighet bör fastställas och hur förekommande tvister ska biläggas. Gränsdragningsöverenskommelser förekommer naturligtvis även mellan fackförbund inom samma centralorganisation.

För andra slags gränsdragningskonflikter, till exempel mellan en facklig organisation som inte är medlem i någon av de tre ovan nämnda fackliga centralorganisationerna och något till en centralorganisation anslutet fackförbund saknas överlag system för lösande av eventuella gränsdragnings tvister. Det kan nämnas att ett förbund som Ledarna, som inte är med i TCO (men väl i PTK och OFR)¹⁴, tidigare hade gränsdragningsöverenskommelser med bland annat Unionen (SIF) men att man inte längre har det. Enligt uppgift från Ledarna tas diskussioner om gränsdragnings tvister upp mellan berörda förbund.¹⁵

Det kan i detta sammanhang också nämnas att det i den statliga sektorn finns överenskomna begränsningar för vilka fackliga organisationer inom de tre centralorganisationerna som arbetsgivarparten ingår kollektivavtal med.

13 Tidigare fanns också en LO-TCO-kommitté för att lösa gränsdragnings tvister mellan LO- och TCO-förbund.

14 Fullständiga benämningar Förhandlings- och samverkansrådet PTK respektive Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR).

15 I PTK:s stadgar finns en bestämmelse (3 § 5 mom.) om hur oenighet mellan medlemsförbunden om "sina inbördes organisationspolitiska förhållanden" ska hanteras. Enligt uppgift från PTK är tanken att gränsdragnings tvister ska lösas mellan förbunden och inte av PTK.

3. Förekomsten av tvister i domstol och de argument som förs fram

Tvister om stridsåtgärder är inte särskilt vanligt förekommande i Arbetsdomstolen och svarar för endast en mycket liten andel av domstolens mål. En viss del av målen om stridsåtgärder avser lovligheten av stridsåtgärder mot arbetsgivare som är bundna av ett tillämpligt svenskt kollektivavtal. Det är endast mål i vilka tvisten gällt tillåtligheten av stridsåtgärder som tas med i redogörelsen nedan. Konflikter där stridsåtgärder visserligen vidtagits mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare men där tvisten i domstolen inte rört åtgärdens lovlighet, utan i stället om exempelvis skyldigheten att varsla stridsåtgärden har iakttagits, tas följaktligen inte med i redovisningen. Medlingsinstitutet har valt att begränsa undersökningen av denna typ av tvister i Arbetsdomstolens praxis till tiden efter avgörandet i det tidigare nämnda Britanniamålet.

AD 1993 nr 15

Svenska Hamnarbetarförbundets (SHF) avdelning 4 hade varslat Göteborgs Hamn AB (bolaget) om blockad av två färjor tillhörande Tor Line AB. Anledningen till varslet uppgavs vara att fartygens egna besättningar vid två tillfällen hade utfört stuveriarbete, vilket enligt avdelningen är ett arbete som ska utföras av hamnarbetare. Bolaget var såsom medlem i arbetsgivarorganisationen Sveriges Stuvareförbund bundet av kollektivavtal för stuveriarbete med bland annat Svenska Transportarbetareförbundet. Men mellan SHF eller dess avdelning och bolaget förelåg inte något kollektivavtal.

Stuvareförbundet väckte talan mot SHF och dess avdelning och yrkade att Arbetsdomstolen skulle förklara de varslade stridsåtgärderna otillåtna. Yrkandet innehöll också en begäran om interimistisk prövning. SHF och avdelningen bestred yrkandet.

Arbetsgiversidan argumenterade för att det aktuella arbetet, att surra och säkra gods i lastutrymmet, kan utföras av däckspersonal även om det många gånger utförs av stuveriarbetare. Man menade att fri konkurrens bör råda i detta avseende och att det inte fanns stöd för fackliga anspråk på arbetskraftsmonopol. Vidare hänvisade arbetsgiversidan till sjösäkerhetsargument och konsekvenserna för rederi och befälhavare av bristfälligt utförd surring i form av straff- och skadeståndsansvar. Arbetsgiversidan hävdade mot denna bakgrund att stridsåtgärden med hänsyn till syfte och inriktning måste anses otillåten som stridande mot allmänna rättsgrundsatser genom att åtgärden:

- syftar till att hindra rederianställda att utföra arbete ombord och därmed också indirekt till att frånta rederiet och befälhavaren det yttersta ansvaret för arbetet,
- innefattar ett otillåtet angrepp på tredje man i en konkurrenstvist om arbetstillfällen (här hänvisade arbetsgiversidan till huvudavtalet mellan SAF och LO vilket tillsammans med vissa lagstiftningsöverväganden som hade gjorts före avtalets undertecknande enligt arbetsgiversidan måste anses utgöra allmänna rättsgrundsatser vilka är direkt tillämpliga även utanför huvudavtalets giltighetsområde) och

- riktas mot en arbetsgivare som inte har någon möjlighet att själv tillmötesgå de fackliga kraven.

Arbetstagarsidan bestred att det fanns några sådana rättsgrundsatser. Man bestred också att ett tillmötesgående av de fackliga kraven skulle frånta redaren eller befälhavaren ansvaret för arbetsuppgifterna, att det förelåg en sådan konkurrenssituation som åsyftades i huvudavtalet och att arbetsgivaren skulle sakna möjlighet att möta de fackliga kraven.

I sin interimistiska prövning av tvisten konstaterade Arbetsdomstolen först att ett bifall till arbetsgivarsidans talan skulle innebära en insnävning av området för tillåtna stridsåtgärder som inte har uttryckligt stöd i lag och motsvarighet i rättspraxis. Redan på den grunden kunde det enligt domstolen ifrågasättas om arbetsgivarsidan hade visat sannolika skäl för sin talan. Domstolen ansåg sig dock inte ha anledning att vid den interimistiska prövningen ta ställning till detta. Den ditillsvarande utredningen hade enligt domstolen nämligen inte visat att stridsåtgärden skulle vara otillåten om man var beredd att basera ett avgörande på de allmänna grundsatser som arbetsgivarsidan påstått fanns.

AD 2004 nr 96

Målet gällde ett yrkande från Sveriges Hamnar och Göteborgs Hamn AB (bolaget) att en av Svenska Hamnarbetarförbundets (SHF) avdelning 4 varslad stridsåtgärd var olovlig. Bakgrunden var följande. Bolaget bedriver hamnverksamhet i bland annat Skandiahamnen i Göteborg och är genom sitt medlemskap i Sveriges Hamnarbundet av det så kallade stuveriaavtalet med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport). Det förelåg inget kollektivavtalsförhållande mellan bolaget och SHF eller dess avdelning 4. Mellan bolaget och Transports avdelning fanns ett lokalt avtal om arbete under så kallad journatt vilket innebar en skyldighet att med viss regelbundenhet arbeta övertid nattetid. Journatten hade infallit kontinuerligt en gång per vecka natten mellan lördagar och söndagar. Arbete under natten gav rätt till extra ersättning och kompensationsledighet. På grund av ändrade transportmönster behövde journatten i stället förläggas natten mellan torsdagar och fredagar. Bolaget sade upp det tidigare journattsavtalet och kom överens med Transports avdelning om ett nytt sådant avtal. Det nya avtalet innebar bland annat lägre ersättningsnivåer än det tidigare avtalet. SHF:s avdelning 4 var missnöjd med villkoren i det nya avtalet och varslade bolaget om blockad mot arbete under journatten. Stridsåtgärderna skulle pågå till dess en för medlemmarna ”nöjaktig lösning” uppnåts.

Bolaget och Sveriges Hamnar väckte talan vid Arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle förklara att den varslade stridsåtgärden var olovlig. Arbetsgivarparterna yrkade också att domstolen skulle fatta ett interimistiskt beslut att den fackliga parten skulle häva stridsåtgärden. Arbetsgivarparterna menade att avdelningens stridsåtgärd syftade till att undantränga eller ändra det lokala avtalet mellan bolaget och Transports avdelning, och att åtgärden därför stred mot medbestämmandelagen och dess grunder. SHF och dess avdelning 4 menade att stridsåtgärden enbart syftade till att uppnå en (annan) reglering av medlemmarnas villkor under journatten (än den som följde av det lokala avtalet) och därmed ej till en ändring i eller undanträngande av det lokala avtalet mellan bolaget och Transports avdelning. Arbetsdomstolen konstaterade i sitt interimistiska beslut att bola-

get inte förmått visa att stridsåtgärden vidtogs i det av bolaget påstådda syftet. Bolagets yrkande om interimistiskt förordnande avslogs därmed.

AD 2005 nr 110

Bakgrunden i målet var följande. På pappersbruket Figeholm hade sedan 1930-talet gällt ett kollektivavtal (Pappersavtalet) mellan arbetsgivaren och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers). På grund av omstruktureringar på arbetsgivarsidan kom pappersbruket genom det bolag som ägde bruket och som var medlem i Teknikarbetsgivarna att omfattas av Teknikavtalet Metall mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall. Efter en tvist mellan Pappers och bolaget/Teknikarbetsgivarna om tillämpligt kollektivavtal efter omstruktureringen hade parterna överlämnat frågan till en skiljeman som i en skiljedom förklarat att Teknikavtalet Metall var tillämpligt på pappersbruket. Det rådde därmed ingen oenighet parterna emellan om att Teknikavtalet Metall i och för sig var tillämpligt vid pappersbruket.

När förhandlingar mellan parterna, i vilka Pappers yrkade ett kollektivavtal för sina medlemmar på bruket och bolaget å sin sida erbjöd ett andrahandsavtal (med rättsverkan enbart på organisationsplanet), inte ledde till någon överenskommelse varslade Pappers om stridsåtgärder i form av arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete inom Teknikavtalet Metalls tillämpningsområde på pappersbruket. Arbetsgivarsidan gjorde en fredspliktinvändning och hävdade att det avtalsförslag som Pappers hade lämnat och som de varslade stridsåtgärderna syftade till att understödja innehöll väsentliga skillnader i förhållande till Teknikavtalet Metall. Man menade att Pappers gjorde anspråk på att det gällande kollektivavtalet ska ha ett annat innehåll och tillämpas mera gynnsamt för Pappers och dess medlemmar än för IF Metall och dess medlemmar. Detta menade arbetsgivarsidan måste anses innebära att de varslade stridsåtgärderna syftade till att ändra och undanröja Teknikavtalet Metall på pappersbruket. Arbetsgivarsidan påpekade också att Pappers krav skulle innebära att bolaget tvingades bryta mot avtalsförpliktelsen gentemot IF Metall att tillämpa Teknikavtalet Metall inom dess tillämpningsområde på samma sätt för utanförstående arbetstagare som för IF Metalls medlemmar.

Pappers å sin sida argumenterade för dels att det saknas lagstöd för att hindra stridsåtgärderna, dels att det avtal man ville få till stånd endast avsåg de egna medlemmarna och att stridsåtgärderna därmed inte kunde anses vara olovliga. Pappers yrkade att domstolen skulle förklara att förbundet var oförhindrat att vidta stridsåtgärderna. I sin interimistiska prövning i målet konstaterade Arbetsdomstolen att den dittillsvarande utredningen inte gav stöd för någon annan bedömning än att stridsåtgärderna syftade till att få till stånd ett kollektivavtal om anställningsvillkor uteslutande för Pappers medlemmar. Stridsåtgärderna var följaktligen tillåtna.

AD 2006 nr 58

Såvitt kan förstås var det i målet aktuella bolaget inte bundet av något kollektivavtal, men beroende på den tvistiga frågans art och parternas argumentation kan det ändå vara intressant att ta med denna dom i redogörelsen. (Domen är också nämnd i avsnitt 2.1. Se fotnot 3 i kapitel 2.)

Ett bolag var verksamt i bemanningsbranschen och hyrde ut arbetskraft till bland annat AB Fortum Värme. En lokal samorganisation av SAC (organisationen) varsla-

de bolaget om nyanställningsblockad och varslade samtidigt AB Fortum Värme med flera om andra slags stridsåtgärder. Organisationen krävde enligt varslat ekonomiskt och ideellt skadestånd till en medlem för kränkning av medlemmens anställningsskydd och till organisationen för kränkning av föreningsrätten. Vidare krävdes att bolaget skulle upphöra med sina "slavliknande anställningsformer" och att alla som arbetade för AB Fortum Värme ska ha "samma anställningstrygghet oavsett arbetsköpare". Stridsåtgärderna skulle avbrytas när kraven blivit uppfyllda. Stridsåtgärderna mot AB Fortum Värme skulle avbrytas om det företaget slutade anlita bolaget. Bolaget väckte talan i Arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle förklara att nyanställningsblockaden var olovlig samt meddela ett interimistiskt förordnande med sådan innebörd.

Enligt bolaget var tvisten mellan parterna en rättstvist. Bolaget hävdade med hänvisning till doktrinen (se fotnot 2 i kapitel 2) att regeringsformens krav på stöd i lag eller avtal för att begränsa rätten till stridsåtgärder endast avsåg stridsåtgärder med syften av traditionellt facklig art. En rättstvist kunde inte anses vara ett syfte av sådan art. Att fredsplikt i rättstvister även gäller för parter som inte är bundna av kollektivavtal följde enligt bolaget av en allmän rättsgrundsats. Organisationen å sin sida hävdade att tvisten inte var en rättstvist. Stridsåtgärden var föranledd av bolagets användning av visstidsanställningar i kombination med provanställningar på ett sätt som skapade otrygghet för arbetstagarna. Organisationen ville med stöd av stridsåtgärden förmå bolaget att övergå till att tillämpa mer trygga anställningsformer. Kraven mot bolaget, inklusive kraven på skadestånd, grundade sig inte på regler i anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen utan på grunden för och andan i dessa lagar. Skulle tvisten vara att betrakta som en rättstvist var den ändå, enligt organisationen, inte otillåten. Organisationen menade att det inte finns någon i lag eller avtal bestämd inskränkning av organisationens grundlagsfästa rätt att vidta stridsåtgärder.

Arbetsdomstolen konstaterade i sin interimistiska prövning att det av den dittillsvarande utredningen kunde anses framgå att stridsåtgärden hade flera syften. Ett av dessa var att hävda organisationens ståndpunkt i en rättstvist som bland annat rörde påstådda kränkningar av en medlems anställningsskydd. Ett annat syfte var att protestera mot bolagets sätt att kombinera olika anställningsformer. Domstolen framhöll att enligt regeringsformen får den fackliga stridsrätten inte begränsas utan stöd i lag eller avtal och att det i domstolens praxis inte fanns något stöd för att rätten att vidta stridsåtgärder kan begränsas till följd av en allmän rättsgrundsats om fredsplikt i rättstvister. Oavsett frågan om tillåtligheten av stridsåtgärden i den aktuella situationen konstaterade domstolen att ett av syftena med stridsåtgärden var tillåtet och att den kan inte betraktas som otillåten enbart för att den också har ett syfte som gör den otillåten.

AD 2012 nr 13

Ett statligt bolag bedrev bland annat anläggningsarbete vid uppförandet av byggnader med mera. Bolaget var medlem i Arbetsgivarverket och därmed bundet av Arbetsgivarverkets kollektivavtal (AVA) med SEKO (idag Seko, Service- och kommunikationsfacket), OFR/S, P och O och Saco-S. Eftersom viss del av verksamheten vid bolaget enligt Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) bestod i tradi-

tionellt byggnadsarbete begärde Byggnads kollektivavtal med bolaget. Efter att utan framgång ha försökt få till stånd ett kollektivavtal varslade Byggnads om stridsåtgärder mot bolaget i form av strejk och blockad av strejkdrabbat arbete på vissa utvalda objekt. Bolaget gjorde en fredspliktsinvändning. Byggnads väckte då talan vid Arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle förklara att förbundet var förhindrat att vidta de varslade stridsåtgärderna.

Bolaget bestred Byggnads yrkande på följande grunder. Stridsåtgärderna var olovliga då de i första hand stred mot 42 § medbestämmandelagen eftersom de syftade till att undantränga det befintliga kollektivavtalet med bl.a. SEKO. I andra hand ansågs att stridsåtgärderna var olovliga såsom stridande mot 41 § första stycket 2 medbestämmandelagen eftersom de syftade till att åstadkomma en ändring i det befintliga kollektivavtalet. Här hävdade bolaget att bestämmelsen inte förutsätter att det råder ett kollektivavtalsförhållande mellan de tvistande parterna, utan att det räcker att stridsåtgärden får effekt på det avtal som bolaget är bundet av för att bestämmelsen ska bli tillämplig. Bolaget menade att även om Byggnads inte uttryckligen krävt att kollektivavtalet med bl.a. SEKO skulle ändras skulle följden av ett kollektivavtal mellan bolaget och Byggnads bli att avtalet med bl.a. SEKO ändrades i grunden. (Bolaget hävdade därutöver att stridsåtgärderna inte hade beslutats i behörig ordning och därmed stred mot 41 § första stycket medbestämmandelagen.) Byggnads bestred samtliga bolagets invändningar. Man menade att det krav som stridsåtgärden var avsedd att stödja syftade till att få till stånd ett kollektivavtal för att tillvarata de egna medlemmarnas intressen och bli erkänd som kollektivavtalspart. Åtgärden syftade inte till att undantränga eller ändra det befintliga avtalet.

Arbetsdomstolen hänvisade i sitt interimistiska beslut till fastställd praxis angående lovligheten av stridsåtgärder mot redan kollektivavtalsbundna arbetsgivare i situationer när det gjorts gällande att åtgärderna syftat till att tränga undan eller ändra det befintliga kollektivavtalet. Domstolen påpekade vidare att det förhållandet att bolaget ägdes av staten och genom sitt medlemskap i Arbetsgivarverket hade åtagit sig att inte träffa kollektivavtal med några andra fackliga motparter än dem som omfattas av Huvudavtalet i staten (jfr avsnitt 2.4 ovan), inte utgjorde skäl att bedöma tillåtligheten från andra utgångspunkter än den fastställda praxisen. Arbetsdomstolen konstaterade att den dittillsvarande utredningen inte gav stöd för någon annan uppfattning än att Byggnads med stöd av stridsåtgärderna ville få till ett kollektivavtal enbart för att ta tillvara sina medlemmars intressen och erkännas som kollektivavtalspart i förhållande till bolaget. Inte heller ansåg domstolen att det visats att stridsåtgärderna syftade till att ändra bolagets befintliga kollektivavtal.

AD 2017 nr 32

Ett bolag bedrev verksamhet med främst installation och service av säkerhetslarm. Samtliga anställda i bolaget hörde till samma kategori arbetstagare (av arbetsgivar sidan i målet benämnda säkerhetskonsulter och av den fackliga sidan benämnda larminstallatörer). Bolaget ingick i en koncern med verksamhet inom säkerhetstjänster och säkerhetsprodukter. Koncernbolagen samverkade. Utöver det i målet aktuella bolaget bedrev ett koncernbolag försäljning av larmabonnemang och ett annat hade den administrativa personalen för koncernen anställd.

Bolagets verksamhet hade tidigare bedrivits av ett annat bolag inom koncernen. Med

det bolaget hade Svenska Elektrikerförbundet (SEF) haft ett kollektivavtal. År 2014 togs verksamheten och säkerhetskonsulterna/larmoperatörerna över av det i målet aktuella bolaget som då var medlem i arbetsgivarorganisationen IT & Telekomföretagen och därmed bundet av den organisationens kollektivavtal med bland annat Seko, Service- och kommunikationsfacket (telekomavtalet). Inför övertagandet av verksamheten träffade Seko och SEF en gränsdragningsöverenskommelse som innebar att "avtalsrätten" beträffande bolaget tillföll SEF. I samband med att verksamheten överfördes till bolaget lämnade detta sin tidigare arbetsgivarorganisation och blev i stället medlem i Almega Tjänsteföretagen. Den organisationen och SEF kom överens om att ett kollektivavtal tills vidare skulle gälla i bolaget med innehåll som i grunden motsvarade det tidigare för bolaget gällande telekomavtalet.

Genom medlemskapet i Almega Tjänsteförbunden blev bolaget bundet av ett kollektivavtal för tjänstemän med Unionen och Ledarna som fackliga parter. Efter det att kollektivavtalet mellan bolaget och SEF hade upphört att gälla och förhandlingar om ett nytt inte lett till någon överenskommelse varslade SEF om total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete på bolaget. Arbetsgivarsidan ville att tjänstemannaavtalet skulle gälla för alla anställda på bolaget, anställda som bolaget benämnde säkerhetskonsulter. SEF krävde dock ett avtal för de anställda som förbundet benämnde larminstallatörer. Benämningarna avsåg alltså samma personer. De olika benämningarna speglar det förhållandet att parterna hade olika uppfattningar om arten av de anställdas arbete, det vill säga om det i huvudsak var arbete som hörde hemma i ett arbetaravtal eller i ett tjänstemannaavtal.

Varslet återtogs sedan medling inletts. Ett nytt varsel lades en tid senare. Till skillnad från det första varslet, som syftade till att kollektivavtal skulle upprättas mellan SEF och Almega Tjänsteförbunden, syftade varsel nummer två till ett kollektivavtal direkt mellan SEF och bolaget. Skälet till denna ändring var att SEF hade uppfattat att Almega Tjänsteförbunden inte avsåg att teckna något avtal med SEF. Förbundet hade därför vänt sitt avtalskrav direkt mot bolaget som dock hade avisat kravet.

Bolaget gjorde en fredspliktsinvändning mot varslet. SEF väckte talan i Arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle förklara att förbundet var oförhindrat att vidta de varslade stridsåtgärderna. Förbundet yrkade även ett interimistiskt förordnande med sådant innehåll. Bolaget argumenterade att SEF:s krav att få träffa kollektivavtal avseende allt arbete med larm- och säkerhetsteknik i företaget innebar att förbundet inte enbart krävde ett avtal för de egna medlemmarna utan att avtalet även skulle tillämpas för anställda som var medlemmar i Unionen eller Ledarna. Därmed innebar enligt bolaget SEF:s med stridsåtgärder understödda krav ett undanträngande av det befintliga kollektivavtalet. SEF å sin sida hävdade att kravet om kollektivavtal syftade till att tillvarata medlemmarnas intressen. Förbundet menade att det inte fanns någon avsikt att tränga undan ett för larminstallatörerna redan befintligt kollektivavtal eftersom det i bolaget gällande tjänstemannaavtalet inte var tillämpligt på larminstallatörernas arbete. Eftersom bolaget inte hade något för det aktuella arbetet tillämpligt kollektivavtal hade inte SEF begränsat sitt yrkande till ett kollektivavtal som skulle tillämpas bara för de egna medlemmarna utan kravet avsåg ett avtal att tillämpas på allt larminstallationsarbete. Även om det befintliga avtalet skulle anses tillämpligt på sådant arbete som SEF ville teckna ett kollektivavtal för var stridsåtgärderna inte olovliga argumenterade SEF med hänvis-

ning till rättspraxis om tillåtligheten av stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare och om konkurrerande kollektivavtal.

Arbetsdomstolen konstaterade i sin interimistiska prövning att den dittillsvarande utredningen inte gav stöd för någon annan bedömning än att SEF:s syfte med de varslade stridsåtgärderna var att få till stånd ett kollektivavtal med bolaget enbart för att tillvarata sina medlemmars intressen och att bli erkänd som kollektivavtalspart. Det fanns alltså enligt domstolen inget stöd i utredningen så långt för en slutsats som innebar att syftet med SEF:s åtgärder var att tränga undan eller ändra tjänstemannaavtalet.

Sammanfattning

Som framgår av redogörelserna har tvister om stridsåtgärders tillåtlighet i fall där arbetsgivaren varit bunden av ett tillämpligt kollektivavtal handlat om stridsåtgärder som vidtagits såväl för att ge stöd åt krav på kollektivavtal som i andra syften. I de fall någon ”etablerad” organisation har varit part på den fackliga sidan (i betydelsen facklig organisation som normalt är kollektivavtalstecknande) har stridsåtgärderna vidtagits i syfte att få till stånd ett kollektivavtal. I de fall någon ”fristående” organisation varit den fackliga parten i målet (i betydelsen organisation som varken är med i någon centralorganisation, förhandlingskartell eller annan form av förhandlings-samarbete och som normalt inte tecknar kollektivavtal) har stridsåtgärderna vidtagits i något annat syfte.

De argument som förs fram i de olika målen varierar beroende på tvisternas olika sakförhållanden, men den rättsliga utgångspunkten för parternas argumentation med hänvisning till rättspraxis är densamma i alla mål. Parternas argumentation kan sammanfattas enligt följande. I de mål där syftet har varit att med stöd av stridsåtgärderna få till stånd ett kollektivavtal har arbetsgiversidans argument gått ut på att få domstolens förklaring att stridsåtgärderna syftar till att undantränga eller ändra det befintliga avtalet. I de fall syftet har varit ett annat har arbetsgiversidans argumentation antingen handlat om att åtgärden syftar till att tränga undan ett befintligt kollektivavtal eller att den strider mot en allmän rättsgrundsats. I de fall det gjorts gällande att stridsåtgärderna syftar till att undantränga eller ändra ett befintligt kollektivavtal har den fackliga sidan hävdats att åtgärden syftar till en reglering av de egna medlemmarnas villkor. När en allmän rättsgrundsats har åberopats som grund för att stridsåtgärden ska anses olovlig har den fackliga sidan argumenterat att det saknas en sådan rättslig grund för hindrande av stridsåtgärden.

4. Konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare

Antalet lokala ärenden totalt (med såväl arbetsgivare utan kollektivavtal som arbetsgivare med kollektivavtal) under de första fem åren på 2000-talet var i genomsnitt cirka 80 per år, vilket var en halvering av antalet sådana ärenden jämfört med början av 1990-talet.¹ År 2006 skedde en markant ökning av antalet lokala tvister, inte minst beroende på en mycket stor ökning av antalet tvister med någon SAC-förening som facklig part. Därefter har antalet lokala ärenden successivt minskat.

Som nämndes inledningsvis har Medlingsinstitutet översiktligt gått igenom de cirka 1 000 lokala ärenden som registrerades perioden 2000–2016 för att få fram de ärenden som gäller konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Därtill har vi översiktligt gått igenom de särskilda medlingsärenden i förbundsförhandlingar där varsel har lagts för att i dessa undersöka om den typ av konflikter som uppdraget avser har aktualiserats i sådana ärenden. Tillsammans med ärendena till och med augusti 2017 har därmed cirka 1 160 lokala och särskilda medlingsärenden med varsel om stridsåtgärder översiktligt gått igenom.

Av denna total är det cirka 420 som är sådana att de kan omfattas av uppdraget. Det bör dock påpekas att det för en ansevärd del av dessa är osäkert om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden. Det handlar så gott som uteslutande om ärenden med varsel från en SAC-förening. I vissa av dessa, om det inte av omständigheterna framgår att det rör sig om en kollektivavtalsbunden arbetsgivare (på grund av att varslet även ställts till en arbetsgivarorganisation, arbetsgivaren är en myndighet, eller dylikt), kan det vara fråga om en icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare, vilket i så fall inte omfattas av uppdraget. För att inte missa något ärende har vi dock valt att ta med dessa och i stället notera denna osäkerhet. Av de cirka 420 ärendena som kan anses omfattas av uppdraget uppgår antalet sådana ”osäkra fall” till cirka 150. Vissa år (2008–2011) är de ”osäkra” ärendena fler än de där vi med säkerhet kan konstatera att den arbetsgivare som utsätts för varslet/stridsåtgärden är kollektivavtalsbunden. (För övrigt syftar SAC-föreningarnas varsel i princip aldrig till att få till stånd kollektivavtal så det kan även av det skälet vara av intresse att ta med dessa konflikter i undersökningen.)

Det kan läggas till att i de cirka 420 ärendena har det förekommit (kända) motåtgärder i form av lockouter i endast cirka tio fall.

4.1 Varsel, utlösta stridsåtgärder och anledningar till åtgärderna

Medlingsinstitutet har valt att dela in varslen om stridsåtgärder i tre kategorier. Det är en något grov och förenklad kategoriindelning, inte minst när det gäller varslen från SAC-föreningar och liknande fackföreningar. Varslen från dessa föreningar innehåller ofta en ganska rik flora av åtgärder (se vidare nedan). Samtidigt är det

¹ Det har skett en kontinuerlig minskning av antalet lokala medlingsärenden. Under åren närmast efter medbestämmandelagens ikraftträdande uppgick ärendena till drygt 300 per år, för att under 1980-talets senare del sjunka till under 200 per år. Flest lokala medlingsärenden förekom under 1940-talet. Birgitta Nyström, Medling i arbetstvister – en rättslig studie av det svenska systemet i jämförande nordiskt perspektiv, Norstedts Förlag, Stockholm 1990.

just dessa varsel vi normalt har minst kunskap om. Det framgår inte alltid av SAC-för-eningars och liknande fackföreningars varsel om de längre har några medlemmar hos arbetsgivaren. Även om syftet är att utöva påtryckning på arbetsgivaren framgår vidare inte heller alltid hur stridsåtgärden egentligen slår (utöver stridsåtgärder rik-tade mot arbetsgivaren är det inte ovanligt att åtgärder också riktas mot arbetsgiva-rens kunder, affärsförbindelser eller någon annan tredje man). Ytterligare en oklar-het runt dessa fackföreningars varsel är att vi bara i mycket begränsad omfattning vet om varslen löses ut och skulle så vara fallet saknas oftast kännedom om omfattningen av stridsåtgärden (hur många den omfattar, hur länge den pågår och, i vissa fall, vari den faktiskt består). Avsikten med kategoriindelningen är att sortera och systematise-ra materialet något och bland annat visa att inte alla varsel handlar om vad som kan betraktas som de mest långtgående stridsåtgärdena (strejk och blockad).

Det bör nämnas att ett varsel ofta innehåller mer än en typ av stridsåtgärd och inte sällan olika slags stridsåtgärder (vilket resulterar i att antalet stridsåtgärder i varslen sammantagna blir avsevärt större än antalet ärenden).

Kategori I: strejk och blockad

Denna kategori handlar om stridsåtgärder som i princip syftar till att stoppa verksamheten i ett företag eller en offentlig inrättning (myndighet/förvaltning) genom att arbetet läggs ned och/eller försätts i blockad, med vilket avses att strejkdrabbat arbete blockeras och/eller att ett företag, en arbetsplats eller liknande sätts i en blockad som syftar till att verksamheten där inte ska kunna utföras. Denna typ av stridsåtgärder kan normalt sett betraktas som den mest långtgående och ingripande i påtryckningssyfte.

I de cirka 420 ärenden som registrerats hos Medlingsinstitutet under den under-sökta perioden har det lagts varsel om strejk och/eller blockad i cirka 200 fall.

Stridsåtgärdena strejk och/eller blockad förekommer i varsel från alla slags fackliga organisationer, det vill säga i varsel från fackföreningar som är anslutna till någon av centralorganisationerna (LO, TCO och Saco), från andra normalt kollektivavtals-bärande fackföreningar som inte är med i någon sådan centralorganisation (till exempel Ledarna) och från "fristående" organisationer som varken är med i någon centralorganisation (eller förhandlingskartell/annan form av förhandlings-samarbete) eller som normalt tecknar kollektivavtal (till exempel Svenska Hamn-arbetarförbundet och SAC-föreningarna).

Kategori II: olika slags blockadåtgärder

I denna kategori sorterar Medlingsinstitutet in sådana blockadåtgärder som nor-malt kan anses vara något mindre ingripande är de blockader som avses i kategori I. Hit hör nyanställnings-, övertids- och inhyrningsblockader, liksom blockader av viss arbetsuppgift eller dylikt (det senare kan hänga samman med ett missnöje med något av arbetsgivaren fattat beslut, någon organisationsfråga eller liknande). Vi väljer också att i denna kategori sortera in de "indrivningsblockader" som vissa SAC-föreningar har varslat om eftersom omständigheterna runt dessa varsel är så oklara. (Det är oklart om dessa "indrivningsblockader" kan anses avse sådana åtgär-der som enligt 41 § tredje stycket medbestämmandelagen kan vidtas utan hinder av fredspliktsbestämmelsen i 41 § första stycket.²)

² En indrivningsblockad är enligt 41 § tredje stycket medbestämmandelagen en blockad som har till ändamål att utverka betalning av en klar och förfallen fordran på lön eller annan ersättning för utfört arbete.

I de cirka 420 ärenden som registrerats hos Medlingsinstitutet under den undersökta perioden har det lagts varsel om olika slags blockadåtgärder i nästan 260 fall. I den siffran ingår ett femtiotal "indrivningsblockader", en åtgärd som det oftast varslats om tillsammans med någon eller några andra typer av stridsåtgärder.

Stridsåtgärderna nyanställnings-, övertids- och inhyrningsblockader förekommer i varsel från alla slags fackliga organisationer, medan blockad av viss arbetsuppgift eller dylikt endast förekommer i varsel från SAC-föreningar eller liknande fack-föreningar. "Indrivningsblockader" förekommer så gott som enbart i vissa SAC-för-eningars varsel (Skärholmens Lokala Samorganisation, Västerorts dito samt ett par till SAC hörande branschsyndikat i Stockholm) under en viss tidsperiod (2007–2012) och alltid med samma person som undertecknare.

Kategori III: andra slags stridsåtgärder

Stridsåtgärderna i denna kategori är av annat slag än sådana som kan betraktas som mer traditionella, det vill säga strejk, blockad och andra slags blockadåtgärder. I denna kategori återfinns i princip endast varsel från SAC-föreningar, även om andra "fristående" fackföreningar kan förekomma. Det handlar om åtgärder som i varslen betecknats som aktiv bojkott, offensiv blockad, blockadsvärm, outsourcing, uthängning, varumärkesbränning, med mera. Ofta har det varslats om flera av dessa åtgärder samtidigt och ofta även tillsammans med mer traditionella stridsåtgärder.

Vanligt förekommande i varslen är uppgifter om att konflikten ska ges uppmärksamhet genom information till massmedia och allmänheten. Tanken torde vara att stridsåtgärderna som sådana ska dra till sig allmänhetens och massmedias uppmärksamhet och att offentligheten ska fungera som ett effektivare påtryckningsmedel på arbetsgivaren än mera konventionella stridsåtgärder, i synnerhet när föreningen bara har någon eller ett fåtal medlemmar hos arbetsgivaren.

Medlingsinstitutet har i sina årsrapporter om avtalsrörelsen och lönebildningen beskrivit SAC:s stridsåtgärder på följande sätt.³ Den offensiva blockaden innebär demonstrationer utanför arbetsgivarens lokaler och förhindrande av personal och övriga att ta sig in i lokalerna. Blockadsvärm innebär att "blockaden utökas till landsomfattande blockader mot berörd arbetsköparens lokaler och kan även omfatta affärspartner till berörd arbetsköpare". Outsourcing betyder att "konflikten påförs de kunder som den aktuella arbetsköparen har relation till." Detta ska ske i två steg. I det första steget begärs förhandling med stora kunder och i det andra varslas kunderna om stridsåtgärder. Stridsåtgärderna riktas alltså inte sällan mot arbetsgivarens kunder och andra samarbetspartners. Uthängning går ut på att uppgifter om hur företagets ledning behandlar sina anställda sprids genom hemsidor, e-post till kunder och affärspartner, flygblad, affischering och liknande åtgärder. Varumärkesbränning sker på samma sätt som uthängning. Skillnaden är att åtgärden tar sikte på företaget eller dess produkter i stället för enskilda personer i företagsledningen.

Det kan nämnas att i ganska många fall, och alltid från någon av ovan nämnda SAC-föreningar med samma undertecknande person (Skärholmens LS, Västerorts LS och ett par branschsyndikat i Stockholm), skickades ett varsel samtidigt med en förhandlingsframställan. Rubriken i meddelandet var då "Förhandlingsframställan

3 Se till exempel Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016, s. 94.

och varsel om stridsåtgärder” och innehållet i korthet utformat med innebörden att föreningen kallar till förhandling och om man vid förhandlingen inte får igenom sina krav kommer stridsåtgärder att vidtas.

I de cirka 420 ärenden som registrerats hos Medlingsinstitutet under den undersökta perioden har det lagts varsel om andra slags stridsåtgärder i drygt 130 fall.

Varsel om stridsåtgärder i denna kategori kommer som nämnts regelmässigt från SAC-föreningarna. Inget varsel från något LO-, TCO- eller Saco-förbund återfinns i denna kategori.

Utlösta stridsåtgärder

Medlingsinstitutet har vanligtvis bara information om i vilken omfattning stridsåtgärderna löses ut i de fall det förekommit medling i ärendena. Sedan lång tid tillbaka förordnar Medlingsinstitutet normalt inte om medling i andra konflikter än sådana som rör ”etablerade”, i betydelsen kollektivavtalsbärande, fackföreningar. Det kan ibland framgå av handlingarna i ärenden i vilka medling inte har förekommit om stridsåtgärder lösts ut eller inte, men vanligtvis är så inte fallet. Eftersom medling inte förekommit i det stora flertalet av de cirka 420 ärendena som omfattas av Medlingsinstitutets uppdrag, har vi säker information om utlösta stridsåtgärder endast i ett mindre antal fall.

Vi kan konstatera att stridsåtgärder (säkert) utlösts i drygt 60 av de cirka 420 ärendena. I nästan 280 ärenden saknas information om stridsåtgärder utlösts eller inte. Den absoluta merparten av dessa är SAC-föreningar, i övrigt handlar det om andra ”fristående” fackföreningar. I återstoden av ärendena, det vill säga i cirka 80 fall, har stridsåtgärder alltså (säkert) inte utlösts.

Anledningarna till varslen

Man kan kategorisera anledningarna till varslen på olika sätt. Ett sätt att dela in dem kan vara att skilja mellan varsel om stridsåtgärder i syfte att träffa ett kollektivavtal och varsel om stridsåtgärder i andra syften. Medlingsinstitutet väljer att göra en något mer finfördelad uppdelning eftersom den sist nämnda kategorin innehåller så pass många olika varianter. Det uppnås då en något större tydlighet om vilka anledningar som uppges till de varslade stridsåtgärderna. Samtidigt blir indelningen med nödvändighet ändå rätt grov och schematisk för att skapa en överblick över den ganska rika flora av anledningar som i varslen uppges för de stridsåtgärder som där förvarnas om.

Man skulle också kunna dela in varslen utifrån att de baseras på antingen en intressevist eller en rättstvist. Detta riskerar dock att bli en missvisande uppdelning, eftersom bakgrunden till många av varslen från särskilt SAC-föreningar sannolikt innehåller inslag av både intresse- och rättstvister.

Med utgångspunkt i vilken anledning till varslen som anges i varselhandlingarna väljer Medlingsinstitutet att dela in varslen i nedan beskrivna kategorier. Inte sällan anges mer än en anledning till varslet. Vi har i sådana fall valt den anledning som vi uppfattar vara den huvudsakliga.

i) *Vägran att träffa ytterligare ett kollektivavtal*

ii) *Enskilda medlemmars villkor*

Denna kategori handlar ofta om lönefrågor och tvisten kan vara av antingen intressetvists- eller rättstvistskaraktär eller en blandning av båda. Tvisten kan till exempel avse ett missnöje med utfallet av en lönerevision eller ett mer allmänt missnöje med löneläget för medlemmarna. Det kan också handla om att den fackliga organisationen anser att medlemmen inte fått den lön han eller hon har rätt till eller att korrekt lön/ersättning i övrigt inte har utbetalats. Det kan också handla om andra frågor än lön och andra ersättningar, till exempel är tvister om uppsägningar ganska vanliga.

iii) *Arbetsmiljö/organisation*

I denna kategori sorterar vi in sådant som kan anses vara missnöje med olika slags arbetsmiljöförhållanden, med det sätt på vilket arbetet är organiserat, med något beslut rörande verksamhetens bedrivande eller dylikt som arbetsgivaren har fattat (eller underlåtit att fatta) eller liknande. Kännetecknande för de frågor som sorteras in i denna kategori är att de (utöver sådant som styrs av arbetsmiljö- eller arbetstidslagstiftningen) oftast handlar om sådant som faller in under arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Även här kan frågeställningarna ha antingen intressetvists- eller rättstvistskaraktär (eller både och).

iv) *Övrigt*

Här återfinns bland annat frågor som har att göra med att den fackliga organisationen vill att visst arbete ska reserveras för vissa grupper arbetstagare och frågor som syftar till att bevaka organisationens ställning, det vill säga en slags organisationspolitiska och principiella frågor. Även här kan det handla om antingen intresse- eller rättstvister (eller både och). Även enstaka andra frågor kan förekomma som inte hör hemma i de andra kategorierna.

v) *Okänd anledning*

Det förekommer att det i varslen inte anges någon anledning till åtgärden.

Den överlägset vanligaste anledningen till varslen om stridsåtgärder under den undersökta perioden (i drygt 240 ärenden) är den som ryms i kategori ii). Ärenden med denna typ av anledning till varslet svarar för nästan 60 procent av alla aktuella ärenden. I denna kategori finns främst varsel från någon SAC-förening och i enstaka fall även i varsel från andra fristående fackföreningar såsom Postarbetarunionen eller någon avdelning inom Svenska Hamnarbetarförbundet.

Den näst vanligaste anledningen till varsel (i cirka 80 ärenden) är de som ryms i kategori iii). Ärenden med denna typ av anledning till varslet svarar för cirka 20 procent av alla aktuella ärenden. Även här är SAC-föreningar helt dominerande. Dessutom förekommer några enstaka fall med andra fristående fackföreningar så-

som någon avdelning inom Hamnarbetarförbundet och Ambulansförbundet som varslande part.

Varsel om stridsåtgärder till stöd för krav om kollektivavtal enligt kategori i) förekommer i ett sextiotal ärenden, det vill säga denna anledning till varsel svarar för cirka 15 procent av de aktuella ärendena. LO-, TCO- och Saco-förbundens varsel mot redan kollektivavtalsbundna arbetsgivare återfinns endast i denna kategori. Därtill finns i denna kategori varsel från Ledarna, Svensk Lokförarförening (SLFF), Svenska Hamnarbetarförbundet (både förbundet, vid ett tillfälle, och några av förbundets avdelningar, vid ett flertal tillfällen), Brandmännens Riksförbund (BRF) och Pilotförbundet. Under senare år har varsel från Hamnarbetarförbundets avdelningar till stöd för krav på kollektivavtal ofta åtföljts av det alternativa kravet ”nöjbar lösning”. Det kan noteras att inget SAC-varsel återfinns i denna kategori.

I kategori iv) finns knappt 20 ärenden, det vill säga cirka 4 procent av de aktuella ärendena. I samtliga dessa ärenden är någon avdelning inom Svenska Hamnarbetarförbundet eller en SAC-förening facklig part.

Antalet ärenden med okänd anledning till de varsel som lagts (kategori v) uppgår till ett drygt tiotal, motsvarande cirka 2 procent av alla aktuella ärenden, samtliga med någon SAC-förening som facklig part.

4.2 När uppstår konflikterna och på vilka områden?

Vilka situationer?

De situationer då denna typ av konflikter uppkommer kan i mångt och mycket sorteras utifrån ovan nämnda kategorier av anledningar till varsel om stridsåtgärder. Det går en rätt tydlig gräns mellan de situationer som föreligger när den fackliga parten kräver ett kollektivavtal (i) och de situationer som föreligger när varsel läggs av andra anledningar (ii – iv). Anledningen till konflikten hänger alltså normalt samman med vilken typ av situation som råder. Ett sätt att se saken kan vara att konstatera att kategori i) handlar om intressetvister, medan övriga tvister handlar om intresse- eller rättstvister, ibland båda delarna.

När anledningen till varslet är arbetsgivarens vägran att teckna ytterligare ett kollektivavtal, kategori i) ovan, är parterna vanligtvis oeniga om det befintliga avtalet ska gälla för sådant arbete som det varslande facket vill teckna kollektivavtal för. Bakgrunden till en sådan situation kan handla om:

- att arbetsgivaren bedriver någon form av ”blandad verksamhet”, vilken också kan vara helt tillfällig, där det arbete som utförs därmed kan komma att omfattas av mer än en facklig organisations ”ansvarsområde”,

Exempel: blandad verksamhet

Svenska Målareförbundet varslade ett företag som bedrev fastighetsförvaltning om strejk och blockad och krävde kollektivavtal. Förbundet hade två medlemmar på företaget. Företaget hade ett kollektivavtal med Fastighetsanställdas Förbund. I verksamheten ingick bland annat måleriarbete och företaget ansåg att avtalet var tillämpligt även för sådant arbete. Målareförbundet krävde kollektivavtal för sina medlemmar på företaget.

Livsmedelsarbetareförbundet varslade ett bageri som även bedrev servering om strejk och blockad och krävde kollektivavtal. Förbundet hade en medlem på företaget, vilket (genom medlemskap i arbetsgivarorganisationen Visita) hade ett kollektivavtal för restaurangbranschen. Företaget ansåg att det befintliga avtalet skulle tillämpas även för bageriverksamheten medan förbundet alltså krävde ett eget kollektivavtal för den verksamheten.

- att arbetsgivaren har lämnat en arbetsorganisation och blivit medlem i en annan (vilket kan ha föranletts av en ändring i verksamheten eller ägarstrukturen) och därmed blivit bunden av ett annat kollektivavtal eller där viss del av verksamheten överlåtits till ny ägare där nye ägaren redan är bunden av annat kollektivavtal,

Exempel: byte av arbetsgivarorganisation, överlåtelse av verksamhet

Ett företag lämnade Industrierbetsgivarna och blev i stället medlem i IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna, vilket man ansåg bättre överensstämde med företagets produktionsinriktning. Därmed skulle kollektivavtalet med Svenska Pappersarbetareförbundet (Pappers) upphöra att gälla och företaget skulle i stället bli bundet av IKEM:s avtal med IF Metall. Pappers ville teckna nytt avtal för sina medlemmar på företaget. När detta inte lyckades varslade Pappers om stridsåtgärder.

Förrådsdelen av ett pappersbruks verksamhet hade överlåtits till ett annat företag. Pappersbruket hade kollektivavtal med Pappers. Det övertagande företaget hade avtal med Handelsanställdas förbund och ville tillämpa detta även på förrådsverksamheten. Pappers krävde ett kollektivavtal för förrådsdelen med det övertagande företaget. När någon överenskommelse inte träffades varslade Pappers om stridsåtgärder.

- att fack och arbetsgivare (mer allmänt) inte är överens om arten av arbetet eller att arbetsgivaren vill tillämpa ett arbetaravtal även på tjänstemän och vice versa,

Exempel: oenighet om arbetets art

Truckverksamheten vid ett sågverk hade övertagits av ett bemanningsföretag. Skogs- och träfacket hävdade att bemanningsföretaget bedrev truckverksamheten på entreprenad och att företaget därmed skulle teckna sågverksavtalet med förbundet. Företaget hävdade att verksamheten var bemanningsarbete och därmed skulle omfattas av bemanningsavtalet som företaget redan var bundet av. När någon överenskommelse inte kunde nås varslade förbundet om stridsåtgärder.

Ett företag verksam med försäljning av kontorsmaterial hade tillämpat sitt kollektivavtal med Handelsanställdas förbund även för tjänstemännen. Unionen krävde att företaget tecknade ett tjänstemannaavtal. När någon överenskommelse inte nåddes varslade Unionen om stridsåtgärder.

- en gränstvist mellan fackliga organisationer. De gränsdragningstvister som i dessa situationer kan föreligga mellan berörda fackliga organisationer kan oftast hanteras genom gränsdragningsöverenskommelser eller andra lösningsmekanismer mellan de fackliga parterna. En annan sak är om den berörda arbetsgivarparten ”respekterar” vad de berörda facken kommer överens om. Om så inte är fallet kan det uppstå en tvist.

Exempel: tvist efter träffad gränsdragningsöverenskommelse

Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) krävde i förhandlingar med Almega Tjänsteförbunden att ett riksavtal skulle tecknas för sådan parkerings- och trafikövervakning som bedrevs av privata företag på entreprenad för kommuners och landstings räkning. Kommunal och Transportarbetareförbundet (Transport) hade träffat en gränsdragningsöverenskommelse om att Kommunal skulle ha organisations- och avtalsrätten för sådant bevakningsarbete som tidigare bedrivits i offentlig regi. Arbetsgivarsidan motsatte sig ett avtal med motiveringen att det aktuella arbetet redan omfattades av riksavtalet mellan Almega Tjänsteförbunden och Transport. När någon överenskommelse inte nåddes varslade Kommunal om stridsåtgärder.

Samtliga varsel mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare som lämnats av något LO-, TCO-, eller Saco-förbund hör till de ovan beskrivna situationerna (som alltså hänger samman med de i avsnitt 4.1 beskrivna varselanledningarna i kategori i).

Det kan också handla om situationer där den ena eller bägge av de fackliga organisationer som vill teckna avtal inte är medlem i en facklig centralorganisation.

Exempel: fackliga organisationer utanför centralorganisationerna

Vid ett företag som svarade för driften av Öresundsbron gällde ett tjänstemannaavtal med dåvarande Handelstjänstemannaförbundet (HTF) och Civilingenjörssförbundet (CF). Företaget var medlem i Almega Tjänsteföretagen som hade ett branschavtal med Ledarna. Ledarna krävde att Ledaravtalet skulle gälla för Ledarnas medlemmar på företaget genom "inkoppling" av det avtalet på företaget. Arbetsgivarsidan motsatte sig detta med motiveringen att det avtalet inte var tillämpligt på företaget eftersom det förutsatte att Ledarnas medlemmar på företaget hade "arbetare" som underställd personal, vilket man menade inte var fallet. Arbetsgivarsidan hade stöd i denna uppfattning av HTF. (HTF begärde förhandlingar för att lösa gränsdragnings tvisten enligt PTK:s stadgar.) När någon lösning i kollektivavtalsfrågan inte kunde nås varslade Ledarna om stridsåtgärder vid företaget.

Situationer av liknande art kan sägas vara sådana där vanligtvis en facklig organisation som inte är medlem i någon av de fackliga centralorganisationerna kräver kollektivavtal av en arbetsgivare som redan är kollektivavtalsbunden för det aktuella arbetet med (vanligtvis) en "etablerad" facklig organisation. Här uppstår alltså inte konflikten till följd av vilken slags verksamhet arbetsgivaren bedriver eller att verksamheten genomgår någon förändring, utan snarare av mer "formella skäl" (men även skäl i sak – arbetsgivaren är bunden av ett avtal och avser inte att träffa ett nytt för samma slags arbete/verksamhet för att inte få mer än ett avtal för en och samma verksamhet eller riskera problem i förhållande till det fack man redan har kollektivavtal med).

Exempel: arbetsgivare med avtal med "etablerad" facklig organisation

Svensk Lokförarförening, SLFF, ville få till stånd ett kollektivavtal för sina medlemmar på SJ AB. Arbetsgivarsidan hänvisade till befintligt kollektivavtal med "etablerad" facklig organisation och vägrade teckna ytterligare ett kollektivavtal. När någon överenskommelse inte träffades varslade SLFF Almega Tjänsteförbundet och SJ AB om stridsåtgärder.

Svenska Hamnarbetarförbundet och avdelningar inom förbundet har varslat om stridsåtgärder när motparten Sveriges Hamnar eller medlemsföretag i Sveriges Hamnar har vägrat gå med på kollektivavtal med hänvisning till att det redan föreligger ett gällande kollektivavtal för det aktuella arbetet med Svenska Transportarbetareförbundet. Brandmännens Riksförbund, BRF, har varslat kommuner och räddningstjänstförbund om stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal för heltidsanställda medlemmar inom räddningstjänsten. Arbetsgivarsidan har vägrat teckna sådana kollektivavtal med hänvisning till att den aktuella personalkategorin omfattas av SKL:s och Pactas kollektivavtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet. Pilotförbundet har varslat om stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal för sina medlemmar på SAS AB och dotterbolag till SAS AB. Arbetsgivarsidan har vägrat teckna avtal med hänvisning till att bolagen är bundna av kollektivavtal med Svensk Pilotförening för den aktuella personalkategorin

Andra liknande situationer är sådana när en statlig myndighet vägrar träffa kollektivavtal med en facklig organisation, som i och för sig kan vara ett LO/TCO/Saco-förbund, när myndigheten redan är bunden av ett avtal med annat LO/TCO/Saco-förbund som staten som arbetsgivare räknar som den etablerade fackliga avtalsparten.

Exempel: avtalskrav mot staten där avtal redan finns

Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) ville teckna kollektivavtal med ett statligt ägt bolag för den del av bolagets verksamhet som avsåg bygg- och anläggningsarbete och som enligt Byggnads föll inom ramen för Byggavtalet (mellan Sveriges Byggindustrier och Byggnads). Bolaget var medlem i Arbetsgivarverket och var därmed enligt arbetsgivarverksidans förhindrat att teckna avtal med Byggnads. Arbetsgivarverket godkände endast Seko som avtalspart på kollektivsidan. När parterna inte kunde komma överens varslade Byggnads om stridsåtgärder.

De situationer som hänger samman med varselanledningarna enligt ii) – iv) ovan kan vara av allehanda slag, och det är svårt att peka på några tydliga gemensamma nämnare annat än att det på den fackliga sidan oftast är fråga om en SAC-förening, även om avdelningar inom SHF förekommer liksom andra fristående fackförbund. Som nämnts ovan kan de tvister som ligger till grund för dessa varsel handla om frågor av såväl intressetvistkaraktär som rättstvistikaraktär eller bådadera. Några huvuddrag kan noteras.

Vad gäller tvister om enskilda medlemmars villkor (kategori ii) kan beträffande lön tvisten gälla den fackliga organisationens missnöje med lönesättningen mer allmänt, utfallet av den senaste lönerevisionen med avseende på organisationens medlemmar, eller en tvist om den eller de aktuella medlemmarna har fått rätt lön eller annan ersättning utbetald. I det senare fallet handlar det om rättstvister, i de två först nämnda fallen kan det handla om såväl intressetvist ("medlemmen är värd en högre lön", "medlemmen borde ha högre lön efter att ha ålagts fler arbetsuppgifter", eller dylikt) som rättstvister ("medlemmen diskrimineras", "får inte den lön som avtalats" eller dylikt). Vad gäller tvister om andra frågor än lön så torde tvisterna oftast kunna karaktäriseras som rättstvister (olovlig uppsägning, eller dylikt) men ibland också som protestaktioner mot något beslut som fattats av arbetsgivaren eller tredje man med vilken arbetsgivaren står i något slags förhållande, och som påverkar medlemmarnas villkor.

Beträffande de varsel som ovan sorterats in i kategorierna "arbetsmiljö" och "övrigt" (iii och iv) kan sägas att det oftast handlar om protestaktioner mot bakgrund av ett av arbetsgivaren fattat arbetslednings- och/eller verksamhetsbeslut, ibland också mot yttre omständigheter där beslut som fattats av tredje man får återverkningar för organisationens medlemmar hos arbetsgivaren. I vissa fall torde det handla om protester mot beslut som fattats efter förhandling och ibland överenskommelse med den kollektivavtalsbärande fackliga organisationen.

Vilka områden?

Konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare förekommer inom såväl privat

sektor som offentlig sektor, på ett stort antal områden. Vissa är dock mer frekvent förekommande än andra. Flest ärenden med denna typ av konflikter under den undersökta perioden finns i städbranschen (drygt 50) och därefter i fallande ordning: hotell- och restaurangbranschen (cirka 45), hamnarbete (cirka 35), byggbranschen (drygt 30), handel (knappt 30) samt industri (drygt 20).

Ett genomgående drag i ärendena inom städbranschen är att det oftast handlar om konflikter med en SAC-förening som facklig part och ett mindre företag. En rätt stor del av dessa ärenden kan antas gälla arbetsgivare som inte har kollektivavtal (det vill säga det som ovan kallades "osäkra" ärenden). Givet att merparten av ärendena inom städbranschen handlar om konflikter med en SAC-förening som part kan konstateras att en mycket liten andel av ärendena på detta område handlar om krav om kollektivavtalstecknande.

Likaså är en mycket stor del av ärendena inom hotell- och restaurangbranschen sådana där en SAC-förening är den fackliga parten och inte sällan ett tämligen litet företag på arbetsgivarsidan. Även bland dessa ärenden finns sannolikt en inte obetydlig del arbetsgivare utan kollektivavtal. Mot bakgrund av SAC-dominansen bland ärendena kan här liksom på städområdet dras slutsatsen att en mycket liten andel av ärendena på området handlar om krav om kollektivavtalstecknande.

Ärendena på hamnarbetarområdet har med något enstaka undantag någon avdelning inom Svenska Hamnarbetarförbundet (eller förbundet självt) som facklig part. På detta område handlar det genomgående om arbetsgivare som har kollektivavtal, och ofta anges krav på tecknande av kollektivavtal eller "annan möjlig lösning" som anledning till varslen.

Även inom byggbranschen, handeln och industrin är olika SAC-föreningar en frekvent förekommande facklig part men här förekommer också de "etablerade" fackförbunden. Inom dessa områden är det en större blandning av stora och små arbetsgivare. På dessa områden är bedömningen också att det är fråga om fler kollektivavtalsbundna arbetsgivare än inom städbranschen samt hotell- och restaurangbranschen.

Exempel på andra områden med denna typ av konflikter är posten, skola, fastighetsskötsel, vård och omsorg, sjukvård, ideella sektorn och bemanningsbranschen. Det finns knappast några allmänt gällande definitioner av vad som utgör en bransch eller sektor, därför blir antalet ärenden per område beroende av hur områdena avgränsas. Läger man samman alla olika kommunala verksamheter med denna typ av konflikter blir det ett relativt stort antal ärenden (drygt 40). Även olika transportsektorer är ganska vanligt förekommande. Läger man samman alla förekommande transportsektorer uppgår även ärendena i dessa sektorer till ett ansevärt antal (cirka 30), med flest inom spårtrafiken.

Även ärenden med statliga myndigheter förekommer, om än sparsamt.

4.3 Konflikternas omfattning och tendensen över tid

Som nämntes inledningsvis i avsnitt 4 så uppgår det totala antalet ärenden med varsel om stridsåtgärder hos Medlingsinstitutet under den undersökta perioden till

cirka 1 160. Av dessa är cirka 420 ärenden med varsel mot kollektivavtalsbunden arbetsgivare, det vill säga ungefär en tredjedel av det totala antalet ärenden. Vi påminner dock åter om att det i cirka 150 av dessa ärenden är osäkert om ärendet rör en kollektivavtalsbunden arbetsgivare, då medling inte förekommit i dessa ärenden och det inte av handlingarna framgår om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden eller inte. För att inte missa något ärende har vi som tidigare nämnts valt att ta med dem i vår undersökning. Andelen ärenden med varsel om stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare i förhållande till det totala antalet ärenden var som högst åren 2008–2011 då de svarade för mer än hälften av det totala antalet ärenden.

Av de cirka 420 ärendena är något ”etablerat” fackförbund (i betydelsen facklig organisation som normalt träffar kollektivavtal för sina medlemmar) part i cirka 45 fall.⁴ Återstoden fördelas mellan ärenden där en SAC-förening, Svenska Hamnarbetarförbundet eller någon av dess avdelningar eller någon annan ”fristående” facklig organisation är part. Av dessa organisationer svarar SAC-föreningar för cirka 330 ärenden, SHF och dess avdelningar för drygt 30 ärenden och övriga (Svensk Lokförarförening, Pilotförbundet, Ambulansförbundet, med flera) för cirka 15 ärenden.

Det kan mot den bakgrunden konstateras att en mycket liten andel av de etablerade fackens konflikter är sådana som gäller kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Det förhåller sig tvärt om med SHF, där alla ärenden hos Medlingsinstitutet såvitt kan bedömas avser kollektivavtalsbundna arbetsgivare, och i någon mån också med SAC-föreningarnas konflikter. För SAC-föreningarna är det som nämnts i vissa fall osäkert om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden eller inte (kraven i varslen handlar å andra sidan aldrig om att teckna kollektivavtal). Även ärenden med andra fristående fackföreningar gäller genomgående kollektivavtalsbundna arbetsgivare.

Det kan i sammanhanget också konstateras att sympatiåtgärder från andra fackliga organisationer är relativt ovanliga i denna typ av konflikter. Det förekommer i enstaka fall i de ”etablerade” fackförbundens konflikter. I SHF:s tvister förekommer endast sympatiåtgärder från andra avdelningar inom förbundet (eller från den avdelning som vidtar stridsåtgärden, riktad mot annan arbetsgivare). I SAC-föreningars tvister är det mycket ovanligt och i den mån det förekommer handlar det bara om sympatiåtgärder från andra SAC-föreningar. Sympatiåtgärder till förmån för andra fristående fackliga organisationer förekommer inte såvitt kan bedömas.

Utöver beskrivningen ovan av konflikternas omfattning kan omfattningen också beskrivas i termer av utlösta stridsåtgärder och förlorade arbetsdagar. Tidigare i avsnitt 4 noterades att i de cirka 420 ärendena har stridsåtgärder med säkerhet utlösts i drygt 60 fall och i cirka 80 fall har så inte skett. I de återstående cirka 280 ärendena saknas alltså information om stridsåtgärder utlösts eller inte (beroende på att medling inte förekommit i dessa ärenden och att det saknas handlingar i ärendena med sådan information). Vad gäller förlorade arbetsdagar blir naturligtvis också bedömningen osäker på grund av att vi i så många fall saknar information om stridsåtgärder utlösts. I de fall den fackliga organisationen utlöst stridsåtgärderna är det inte heller alltid

4 LO-förbunden svarar för flest ärenden i denna grupp. Alla LO-förbund utom IF Metall, Hotell- och restaurangfacket och Musikerförbundet svarar för minst ett ärende vardera.

fråga om arbetsnedläggelse, det är vanligare med andra typer av stridsåtgärder (olika slags blockadåtgärder, med mera.)⁵ Enligt Medlingsinstitutets ungefärliga uppskattning har i de 60 ärenden med konstaterade utlösta stridsåtgärder förlorats cirka 4 800 arbetsdagar. Det är rimligt att anta att det finns ett mörkertal när det gäller förlorade arbetsdagar på grund av dels det stora antalet ärenden där vi inte vet om stridsåtgärder lösts ut, dels det förhållandet att även om vi vet att ett SAC-varsel eller varsel från något annat fristående fackförbund har lösts ut saknas det ofta information om omfattningen av sådana åtgärder. Dock har sådana föreningar ett förhållandevis mycket litet antal medlemmar, vilket normalt gör att utlösta stridsåtgärder inte får någon större omfattning.

Som nämndes inledningsvis i avsnitt 4 låg antalet lokala tvister totalt sett (det vill säga alla tvister oavsett om arbetsgivaren har kollektivavtal eller inte) fram till och med 2005 på i genomsnitt 80 per år. År 2006 skedde en kraftig ökning, främst beroende på en ökad aktivitet hos vissa SAC-föreningar i Stockholm, och därefter har en gradvis minskning skett av de lokala ärendena. Perioden 2012–2016 har årsgenomsnittet varit cirka 30 ärenden per år. Speglar denna utveckling antalet ärenden som rör konflikter med en kollektivavtalsbunden arbetsgivare?

I ett avseende kan så sägas vara fallet. Det gäller konflikterna med någon SAC-förening som facklig part. De konflikter där någon SAC-förening är den fackliga parten som omfattas av denna undersökning var till antalet i genomsnitt 6–7 under åren 2000–2005. Under åren 2006–2011 var motsvarande siffra cirka 40. Merparten av dessa stod de ovan nämnda SAC-föreningarna i Stockholm för, alltid med samma person som undertecknare av varslen. Från och med 2012 har antalet SAC-ärenden varit knappt 10 per år. De nämnda SAC-föreningarna i Stockholm förekommer inte längre i dessa ärenden.

Vad gäller de etablerade fackförbundens konflikter av denna typ märks inte samma tydliga förändring över tid. De är också avsevärt färre till antalet. En viss minskning kan dock iakttas. Perioden 2000–2005 var antalet ärenden med kollektivavtalsbundna arbetsgivare där något etablerat förbund är den fackliga parten i genomsnitt 3–4 per år. Den senaste sexårsperioden är motsvarande antal 1,5. Ärenden av denna art med (någon avdelning inom) Svenska Hamnarbetarförbundet som facklig part har varit 1–3 per år (vissa år inget alls), för att åren 2015 och 2016 öka i antal till 5–6. För övriga fristående fackföreningar kan ingen nämnvärd förändring över tid utläsas, det handlar om något eller några ärenden per år, ofta inga alls.

4.4 Omfattningen av medling och tendensen över tid

Medlingsinstitutet ska enligt medbestämmandelagen verka för en väl fungerande lönebildning. Enligt 47 a § medbestämmandelagen kan Medlingsinstitutet utse medlare efter samtycke från parter som förhandlar om kollektivavtal. Enligt 47 b § i lagen får institutet utse medlare även utan parternas samtycke om det i en tvist föreligger risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder har påbörjats. Dock får Medlingsinstitutet inte utse medlare mot parternas vilja om dessa är bundna av ett avtal med en förhandlings- och medlingsordning för lösandet av kollektivavtalstvister.

5 I ett fåtal fall har arbetsgivarsidan vidtagit motåtgärder i form av lockout med anledning av den fackliga sidans stridsåtgärder.

I tvister som gäller krav om kollektivavtalstecknande har Medlingsinstitutet mot denna bakgrund normalt inte förordnat om medling i tvister där arbetsgivaren redan är bunden av ett tillämpligt kollektivavtal med en etablerad facklig organisation och motsätter sig ytterligare ett kollektivavtal om ett sådant krav skulle ställas av en "fristående" facklig organisation" (det vill säga en normalt ej kollektivavtalsbärande organisation). Skulle det i en tvist om kollektivavtalstecknande handla om att ett etablerat fackförbund kräver kollektivavtal med en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal med ett annat etablerat fackförbund är det normala förfarandet att berörda organisationer antingen på eget initiativ eller på uppmaning av medlarna löser gränsdragningsfrågan mellan förbunden.

I andra tvister än tvister om kollektivavtal, främst tvister med någon SAC-förening inblandad, förekom medlingsinsatser under de första åren efter Medlingsinstitutets inrättande, i vart fall i form av telefonkontakter med parterna, mindre vanligt i form av förhandlingsmöten. Därefter har normalt inte några medlingsinsatser aktualiserats i sådana tvister. Som nämnts har många av SAC-föreningarnas tvister rättstvistikaraktär, det vill säga är av en art som inte lämpar sig för medling. Inte heller i andra fall när tvisten inte handlar om tecknande av kollektivavtal anses normalt att medling kan bidra till tvistens lösning.⁶

Med ett fåtal undantag under de första åren är det alltså i princip bara i tvister om kollektivavtalstecknande som Medlingsinstitutet beslutar om medling. Så sker vanligtvis även i de fall där arbetsgivaren redan är bunden av ett tillämpligt kollektivavtal, förutsatt att det varslande förbundet är att betrakta som en "etablerad" facklig organisation. Den senast registrerade medlingen i ett SAC-ärende är från 2003. Som ett undantag från vad som kan betraktas som den gängse ordningen förordnades under 2016 om medling i en tvist med en avdelning inom Svenska Hamnarbetarförbundet som facklig part. Skälet till att medling förordnades i detta fall var att stridsåtgärder förekom och att parterna gemensamt hade begärt medling.

I vilken omfattning det förekommit medlingsinsatser i de cirka 420 ärendena med varsel om stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare framgår i uppställningen nedan.

År	Ärenden	Därav med medling
2000	7	2
2001	19	11
2002	12	11
2003	8	3
2004	15	8
2005	14	3
2006	43	4
2007	42	4
2008	54	-
2009	53	1
2010	46	2
2011	37	1
2012	20	3
2013	17	1
2014	11	1

6 Enligt Birgitta Nyström i Medling i arbetstvister (se fotnot 1 i detta kapitel) förekom rättstvister i cirka en tiondel av de lokala medlingsärendena under 1970- och 1980-talen.

År	Ärenden	Därav med medling
2015	11	1
2016	13	3
2017*	3	1
Totalt	425	58

*Till och med augusti.

4.5 Hur löses konflikterna?

Det ligger i sakens natur att i de fall där medling inte förekommit, det vill säga i merparten av de drygt 420 ärendena, det i regel saknas information om på vilket sätt konflikten, i förekommande fall, fick en lösning. Ibland framgår i sådana ärenden av handlingarna att varslet återkallats eller att stridsåtgärden avbrutits, ibland med hänvisning till av vilken anledning (till exempel att någon form av överenskommelse träffats med arbetsgivaren), men oftast saknas sådan information. (Då det ofta inte heller av SAC-föreningarnas varsel framgår något slutdatum för den varslade stridsåtgärden, är det svårt att veta om och när stridsåtgärden upphörde.)

När det gäller de etablerade fackförbundens tvister med kollektivavtalsbundna arbetsgivare har konflikten i regel fått någon av följande lösningar (i några fall har lokala medlingsärenden avslutats utan att parterna har kunnat komma överens om någon lösning).

Gränstvistfall

- Kollektivavtal/hängavtal tecknades efter det att berörda förbund träffat överenskommelse om avtalsrätten, alternativt att LO avgjort gränstvisten (det förekommer att arbetsgivaren byter arbetsgivarorganisation för att möjliggöra kollektivavtal med "rätt" fack).
- Kollektivavtal tecknades gällande enbart för det stridande förbundets medlemmar.
- Varslet återkallas med hänvisning till att berörda förbund ska komma överens i gränstvistfrågan, alternativt att LO ska avgöra den.

Vid "blandad" verksamhet/när samma avtal tillämpas för alla anställda oavsett arbetets art

- Kollektivavtal/hängavtal tecknades vilket lett till att arbetsgivaren blir bunden av ytterligare ett kollektivavtal.
- Kollektivavtal/hängavtal tecknades i form av ett tillfälligt kollektivavtal så länge det ifrågavarande arbetet bedrivs.
- Arbetsgivaren avbryter/påbörjar inte det aktuella arbetet och varslet/stridsåtgärden dras tillbaka.
- Arbetsgivaren går med på att teckna ett arbetaravtal/tjänstemannaavtal där tidigare tjänstemannaavtal/arbetaravtal tillämpats för alla anställda.

Övrigt

- Varsel/stridsåtgärd återkallas på grund av fredspliktvändning.
- Varslet/stridsåtgärden återkallas på grund av att berörd medlem/medlemmar lämnat den fackliga organisationen.

Vad gäller sådana fristående fackförbund som kräver kollektivavtal (bland annat Svensk Lokförarförening, Ambulansförbundet och Pilotförbundet) utom Svenska Hamnarbetarförbundet, det vill säga ärenden där Medlingsinstitutet normalt inte beslutar om medling, är utgången av konflikten okänd eller så framgår av handlingarna i ärendet att varslat har återkallats (ibland med hänvisning till att diskussioner pågår med arbetsgivaren). I ärenden med Svenska Hamnarbetarförbundet som facklig part, det vill säga ärenden där Medlingsinstitutet normalt inte beslutar om medling (med undantag för den medling som ägde rum under tiden november 2016–juli 2017 vid containerterminalen i Göteborg) är utgången av konflikten många gånger inte känd för institutet. Ganska ofta framgår dock av handlingarna i ärendena att varsel har återkallats/stridsåtgärder avbrutits, ibland med hänvisning till att någon form av överenskommelse träffats med arbetsgivaren. I SAC-ärendena och i ärenden med andra fristående fackföreningar som inte kräver kollektivavtal är i det stora flertalet fall resultatet av konflikten och eventuella lösningar okända för Medlingsinstitutet. Det förekommer att det av handlingarna i ärendena framgår att varsel återkallats/stridsåtgärder avbrutits, ibland med hänvisning till att någon form av överenskommelse träffats med arbetsgivaren.

5. Avslutande kommentarer

Twister i vilka stridsåtgärder varslas och ibland vidtas mot arbetsgivare som redan är bundna av något tillämpligt kollektivavtal förekommer framför allt i Medlingsinstitutets lokala medlingsärenden (även om de då och då också förekommer i medlingar i förbundsförhandlingar, de särskilda medlingsärendena). Som nämndes inledningsvis i avsnitt 4 har antalet lokala medlingsärenden *totalt* (det vill säga med både sådana ärenden som avser kollektivavtalsbundna arbetsgivare och sådana som avser icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare inräknade) minskat väsentligt över tid. Åren närmast efter medbestämmandelagens ikraftträdande uppgick de till drygt 300 per år, under 1980-talets senare del var de under 200 per år, under början av 2000-talet under 100 per år, och de senaste åren har antalet varit runt 30. Sedd över längre tid är trenden tydlig, även om tillfälliga uppgångar kan noteras, såsom 2006 och de därefter närmast följande åren.

Som en följd av en nedgång över tid av antalet lokala ärenden totalt sett torde också antalet ärenden med tvister med kollektivavtalsbundna arbetsgivare ha gått ned under motsvarande tidsperiod. Som nämnts skedde dock en uppgång av antalet ärenden med sådana tvister under åren 2006–2011. Därefter har antalet sådana ärenden legat på ungefär samma nivå som under Medlingsinstitutets första verksamhetsår, det vill säga mellan 10 och 20 ärenden per år. Förklaringen till uppgången under de nämnda åren är en mycket omfattande aktivitet inom SAC, framför allt ett par lokala samorganisationer och ytterligare något eller några branschsyndikat i Stockholm – alltid med samma person som undertecknare av varslan. Samtidigt har antalet konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare med någon ”etablerad” organisation eller annan ”fristående” organisation som stridande facklig part minskat något eller varit tämligen konstant. Skulle man rensa för den under några år förhöjda aktiviteten inom SAC framträder därmed en bild där antalet tvister där stridsåtgärder varslas och ibland vidtas mot arbetsgivare som redan är bundna av ett tillämpligt kollektivavtal uppgår till mellan 10 och 20 per år, tvister på förbunds nivå inräknade. Till och med augusti har antalet nya ärenden med konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare under 2017 varit tre.

Kvantitativt sett är det vanligaste ärendet med stridsåtgärder under den undersökta perioden ett där den varslade parten är någon SAC-förening och den varslade arbetsgivaren oftast är verksam inom städbranschen eller hotell- och restaurangbranschen, sannolikt en arbetsgivare med ett fåtal anställda. Antalet sådana under perioden rätt typiska ärenden har dock minskat väsentligt under de senaste åren.

De ”etablerade” fackförbunden står för en jämförelsevis liten del av dessa tvister. I förhållande till de etablerade fackförbundens tvister totalt sett står tvisterna med kollektivavtalsbundna arbetsgivare för en mycket liten andel. Med viss reservation för SAC-ärendena (där det ju inte sällan saknas information om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden eller inte) kan konstateras att det omvända är fallet för de fristående fackföreningarna. Att det förhåller sig på det sättet kan å andra sidan tyckas föga förvånande, det vill säga att det är de fackliga organisationer som normalt inte har kollektivavtal som konfliktar med kollektivavtalsbundna arbetsgivare, medan de kollektivavtalsbärande facken inte gör det.

Vi gjorde i avsnitt 4.3 en uppskattning av antal förlorade arbetsdagar i denna typ av konflikter och bedömde att cirka 4 800 arbetsdagar förlorats under perioden 2000 (halvårsskiftet)–augusti 2017. Därmed skulle i genomsnitt ha förlorats cirka 280 dagar per år i konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Det bör dock påminnas om att det sannolikt finns ett mörkertal eftersom Medlingsinstitutet i många ärenden inte har information om utlösta stridsåtgärder och förlorade arbetsdagar, särskilt i SAC-ärenden. Dock kan mängden sådana dagar antas vara begränsad då antalet medlemmar i SAC-föreningarna är relativt få. Uppskattningen av antalet förlorade arbetsdagar per år i konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare kan jämföras med det genomsnittliga antalet förlorade arbetsdagar per år *totalt* på arbetsmarknaden på grund av strejker och lockouter under samma tidsperiod. Det antalet kan uppskattas till cirka 50 000.

Det är självfallet så att stridsåtgärder även får andra konsekvenser än sådana som kan mätas i förlorade arbetsdagar. Redan ett varsel om stridsåtgärder kan få ekonomiska och andra konsekvenser genom att påverka beteenden hos den varslade verksamhetens kunder och affärsförbindelser. Vidare medför naturligtvis även andra stridsåtgärder än strejk konsekvenser för den konflikttrabbade verksamheten av ekonomisk och annan art, vilket också är syftet med åtgärden. Att det möjligen kan anses att det totalt sett inte har förlorats så många arbetsdagar i konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare betyder naturligtvis inte att inte enskilda sådana kan ha mycket stora ekonomiska och andra konsekvenser både i och utanför den konflikttrabbade verksamheten. Bland de cirka 420 ärendena med konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare finns både exempel på sådana som sannolikt inte har haft några större konsekvenser varken mätt i förlorade arbetsdagar eller på annat sätt och exempel på konflikter som haft mycket omfattande konsekvenser inte bara i form av förlorade arbetsdagar och inte bara i den direkt konflikttrabbade verksamheten.

Som beskrivits i avsnitt 4.1 är den överlägset vanligaste anledningen till att stridsåtgärder varslas mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare tvist om enskilda medlemmars villkor och det handlar främst om varsel från SAC-föreningar, även om liknande anledningar förekommer i enstaka varsel från andra "fristående" fackföreningar. Denna anledning till varsel mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare, tillsammans med den näst vanligaste anledningen (tvist om någon fråga gällande arbetsmiljö eller organisation eller dylikt) svarar för ungefär 80 procent av samtliga ärenden som omfattas av Medlingsinstitutets undersökning. Ingen av dessa anledningar till varsel om stridsåtgärder förekommer i de "etablerade" fackens varsel. Som framgått handlar de etablerade fackens varsel alltid om att få till stånd ett kollektivavtal. I denna kategori ingår också enstaka ärenden med varsel från fristående fackföreningar och kategorin svarar för 15 procent av alla ärenden i undersökningen.

Det sätt på vilket denna typ av konflikter får en lösning kan sägas vara en återspeglning av vilka anledningar till varslen som den fackliga parten anger. Medan konflikter mellan någon "etablerad" facklig organisation och en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare oftast får en lösning med koppling till en kollektivavtalsreglering (genom att någon form av kollektivavtal tecknas, att arbetsgivaren avstår från sådant arbete som faller in under det kollektivavtal det stridande facket vill teckna, att en gränstvist mellan "etablerade" fackliga organisationer får sin lösning och

accepteras av arbetsgivaren, eller dylikt), saknar i förekommande fall lösningarna i konflikter med andra fackliga organisationer normalt någon koppling till kollektivavtal. För det fall parterna i sådana konflikter finner lösningar på tvisterna är dessa av annan art, i form av överenskommelser om enskilda medlemmars villkor, viss organisations- eller arbetsmiljöfråga, eller liknande.

Att en konflikt som handlar om krav om kollektivavtalstecknande får någon form av lösning med koppling till en kollektivavtalsreglering gäller dock endast i de fall det är någon "etablerad" facklig organisation som ställer det kravet. Medlingsinstitutet hittar inte något exempel på att en "fristående" facklig organisation genom varsel om eller vidtagna stridsåtgärder lyckats åstadkomma ett kollektivavtal hos en arbetsgivare som redan är bunden av ett tillämpligt kollektivavtal med en etablerad facklig organisation eller på ett redan kollektivavtalsreglerat område. I detta sammanhang kan konstateras att i den tvist som sedan 2016 (och även tidigare) har pågått i containerterminalen i Göteborgs hamn, mellan Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 och ett kollektivavtalsbundet bolag (där avdelningen kräver "kollektivavtal ..., eller annan möjlig lösning") har avdelningen sagt nej till de två medlarförslag som lagts om upprättande av kollektivavtal mellan parterna medan arbetsgiversidan har accepterat båda förslagen.

Vad till sist gäller frågan om stridsåtgärders tillåtlighet i denna typ av konflikter kan konstateras att den praxis som lagts fast av Arbetsdomstolen inte har förändrats sedan Britanniadomen. Rättsläget har bekräftats i de mål som aktualiserats sedan dess.