



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

# **Stridsåtgärder och konkurrerande fackförbund i den svenska modellen**

En studie om organisationstyper som mynnar ut i stridsåtgärder

---

Denise Wikström

HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt, 15 hp.  
HT 2017

Handledare: Annamaria Westregård

# Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING.....</b>	<b>5</b>
1.1 BAKGRUND .....	5
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	6
1.3 AVGRÄNSNING.....	7
1.4 METOD OCH MATERIAL.....	7
1.5 DISPOSITION.....	8
<b>2. INLEDANDE EXEMPEL .....</b>	<b>9</b>
2.1 HAMNKONFLIKTEN .....	9
<b>3. DE FACKLIGA ORGANISATIONERNA.....</b>	<b>12</b>
3.1 BAKGRUND .....	12
3.2 LO, TCO OCH SACO .....	13
3.3 FRISTÅENDE FACKFÖRBUND.....	15
3.4 UPPDELNINGEN AV ARBETSMARKNADEN.....	16
<b>4. ORGANISATIONSTVISTER.....</b>	<b>17</b>
4.1 UTLÖSANDE FAKTORER .....	17
4.2 ORGANISATIONERNAS HANTERING AV ORGANISATIONSTVISTER .....	19
<b>5. KOLLEKTIVAVTALET .....</b>	<b>21</b>
5.1 DEN SVENSKA MODELLEN .....	21
5.2 ALLMÄNT OM KOLLEKTIVAVTALET .....	22
5.3 VILKA KAN INGÅ KOLLEKTIVAVTAL? .....	24
5.4 SÄRSKILDA RÄTTIGHETER FÖR KOLLEKTIVAVTALSÄRÅRANDE FACKFÖRBUND.....	26
5.5 KOLLEKTIVAVTALET BETYDELSE FÖR FACKFÖRBUND UTAN KOLLEKTIVAVTAL .....	29
5.6 ATT FÅ TILL STÅND ETT KOLLEKTIVAVTAL.....	30
5.7 FACKFÖRBUNDENS RÄTT ATT TECKNA KOLLEKTIVAVTAL .....	31
<b>6. RÄTTEN ATT VIDTA STRIDSÅTGÄRDER.....</b>	<b>32</b>
6.1 ALLMÄNT OM RÄTTEN TILL STRIDSÅTGÄRDER .....	32
6.2 STRIDSÅTGÄRDER MOT KOLLEKTIVAVTALSÄRÅRANDE ARBETSGIVARE .....	33
<b>7. UTREDNINGAR GÄLLANDE STRIDSÅTGÄRDER.....</b>	<b>34</b>
7.1 KOMMITTÉDIREKTIV 2017:17.....	34
7.2 TIDIGARE UTREDNINGAR .....	35
<b>8. SLUTSATSER OCH ANALYS .....</b>	<b>36</b>
<b>KÄLLFÖRTECKNING .....</b>	<b>42</b>

## Förkortningar

AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
FML	Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
PTK	PTK Förhandlings- och samverkansråd
RF	Regeringsformen 1974
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SAC	Sveriges arbetares centralorganisation (SAC syndikalisterna)
SAF	Sveriges Arbetsgivareförening
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

## Sammanfattning

Uppsatsen syftar till att söka förståelse till varför tvister mellan fackförbund om vem som ska teckna kollektivavtal uppstår. Arbetsmarknadernas parter är i allmänhet ense om att det som regel bör finnas ett kollektivavtal på varje avtalsområde. Kollektivavtalets speciella rättsverkningar gör det viktigt för fackförbunden att vara avtalspart i ett kollektivavtal. Kollektivavtalet sätter i stor utsträckning normerna för vad som ska gälla på arbetsmarknaden och lagstiftningen förutsätter ofta att det finns ett kollektivavtal mellan parterna. När konflikter uppstår på grund av frågan vem som ska teckna kollektivavtal och detta mynnar ut i stridsåtgärder mot arbetsgivaren, är i regel tre parter involverade: en arbetsgivare och två fackförbund. Konflikten gäller då vilken av fackförbunden som ska ha organisations- och avtalsrätten för det omstridda området. Dessa typer av konflikter kan ha sin bakgrund i flera olika faktorer. En av dessa faktorer kan vara ideologiska motsättningar mellan konkurrerande fackförbund, vilka är särskilt svåra att bemästra. De etablerade huvudorganisationerna LO, TCO och Saco har organisationsprinciper som är vägledande i fråga om vilket fackförbund som bör ha organisations- och avtalsrätten för ett verksamhetsområde. Det saknas dock konkreta verktyg för att hantera konflikter som uppstår mellan ett fackförbund ur huvudorganisation och ett fristående fackförbund.

Uppsatsen behandlar organisationsstrukturen på arbetsmarknaden, hur fackföreningarna sinsemellan delat upp organisations- och avtalsrätten och vilka verktyg de har för att lösa konflikter sinsemellan. Vidare behandlas den svenska modellen och kollektivavtalet som central del i detta och dess betydelse för kollektivavtalsbundna fackföreningar och för fackföreningar utan kollektivavtal. Slutligen behandlas stridsåtgärder och utredningen som regeringen tillsatte med syfte att se över konfliktreglerna i situationer där en arbetsgivare blir utsatt för stridsåtgärder fastän arbetsgivaren redan har ett tillämpligt kollektivavtal med ett annat fackförbund för de omstridda arbetsuppgifterna.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Arbetsmarknadernas parter reglerar i stor utsträckning förhållandena på arbetsmarknaden utan ingrepp från staten. Lagstiftning stödjer också denna ordning och främjar till kollektivavtalsreglering.<sup>1</sup> Ett fackförbund utan kollektivavtal har i praktiken svårt att överleva då den svenska arbetsmarknadsmodellen i princip är uppbyggd kring gynnandet av part med kollektivavtal.<sup>2</sup> Fackföreningar som etablerat sig genom att få till stånd ett kollektivavtal ges nämligen genom lagstiftning en privilegierad ställning med många lagregler som ger en kollektivavtalsbunden fackförening rättigheter i förhållande till kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Det är först när en fackförening lyckats uppnå ett kollektivavtal för en arbetsplats som kollektivavtalets privilegier och arbetsgivarens motsvarande skyldigheter inträder.<sup>3</sup>

För att få till stånd ett kollektivavtal finns bland annat möjligheten för fackförbund att tillgripa stridsåtgärder mot arbetsgivaren. Kollektivavtalets fredsplikt gäller endast mellan kollektivavtalsparter vilket betyder att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal med ett fackförbund, varpå fredsplikt gäller dem emellan, kan utsättas för stridsåtgärder av ett annat fackförbund på arbetsplatsen som vill reglera kollektivavtal eller som tillgriper stridsåtgärder i annat fackligt syfte – fastän tillämpligt kollektivavtal som reglerar dessa arbetsuppgifter redan finns på arbetsplatsen.

Arbetsmarknadernas parter är i allmänhet ense om att det som regel bör finnas ett tillämpligt kollektivavtal på varje avtalsområde. När konflikter uppstår som involverar tre parter, två konkurrerande fackföreningar och en arbetsgivare, där fackförbundet utan kollektivavtal utsätter kollektivavtalsbunden arbetsgivare för stridsåtgärder, handlar konflikten i grund och botten om vilket fackförbund som har organisations- och avtalsrätten för det omstridda området. LO, TCO och Saco har delat upp arbetsmarknaden i olika verksamhetssektorer och använder sig av olika organisationsprinciper för att hantera konflikter mellan fackförbund som rör organisations- och avtalsrätten för ett verksamhetsområde.

---

<sup>1</sup> M. Glavå, M. Hansson, *Arbetsrätt* (2015), s. 75.

<sup>2</sup> R. Fahlbeck, *Festskrift till Kjell Å Modéer – En fråga rörande dubbla kollektivavtal enligt svensk rätt* (2007), s. 162.

<sup>3</sup> T. Sigeman, E. Sjödin, *Arbetsrätten* (2017), s. 24.

Det senaste årets situation i Göteborgs hamn<sup>4</sup> gör det dock tydligt att parterna saknar fullständiga verktyg att lösa situationen själva. Med bakgrund i denna konflikt har regeringen beslutat om en översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden.<sup>5</sup> Detta eftersom regeringen anser att: *”denna situation är ett exempel på en situation där den svenska modellen inte fungerar tillfredställande eftersom arbetsmarknadernas parter inte själva förmår lösa frågan om vilken organisation som ska teckna kollektivavtal”*.<sup>6</sup>

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Situationen som undersöks i denna uppsats är den situation som uppstår när ett fackförbund vidtar stridsåtgärder i syfte att träffa kollektivavtal eller i annat syfte mot en arbetsgivare, när arbetsgivaren redan är bunden av kollektivavtal för sådant arbete som konflikten avser och för vilket det stridande facket vill ha ett eget avtal. Syftet med uppsatsen är att söka förståelse för varför tvister mellan fackförbund uppkommer på arbetsmarknaden som tar sig uttryck mot redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Uppsatsen ska utreda och analysera hur detta område är reglerat i svensk rätt samt hur detta yttrar sig i praktiken.

Uppsatsen ska besvara följande frågeställningar:

- a.) Varför uppstår tvist mellan fackförbund om vem som ska teckna kollektivavtal med arbetsgivaren?
- b.) Varför är fackförbunden så angelägna om att få till stånd ett kollektivavtal?
- c.) Vilka faktorer påverkar vilket fackförbund som får teckna kollektivavtal?

För att kunna förstå varför tvister mellan fackförbunden uppstår är det av betydelse att förstå hur de fackliga huvudorganisationerna delat upp arbetsmarknaden sinsemellan, vilka faktorer som gör att konflikter mellan förbunden kan uppstå, kollektivavtalets betydelse för fackförbunden samt hur stridsåtgärderna i detta förhållande fungerar och stridsåtgärder mot redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare.

---

<sup>4</sup> Den s.k. ”Hamnkonflikten” där en avdelning inom Hamnarbetarförbundet utsätter arbetsgivaren för stridsåtgärder fastän denna genom sitt medlemskap i arbetsgivarorganisationen Svenska Hamnar är bundet av kollektivavtal med fackförbundet Transport.

<sup>5</sup> Kommittédirektiv 2017:70, *Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden*.

<sup>6</sup> Läs om denna konflikt i kapitel 2.

### 1.3 Avgränsning

Uppsatsen tar sikte på den situation som råder när arbetsgivaren redan har ett kollektivavtal med en fackförening och där en annan fackförening tillgriper stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal eller i något annat fackligt syfte. Detta är alltså situationen som råder innan en arbetsgivare skulle komma att bli bunden av två kollektivavtal. När två kollektivavtal är ingångna aktualiseras reglerna om konkurrerande kollektivavtal och uppsatsen har inte som avsikt att redogöra för detta område. Uppsatsen kommer inte heller att redogöra för förhållandena i statlig eller kommunal verksamhet. Vidare kommer bara förhållandet på arbetstagar sidan att behandlas då ovan beskrivna problematik knappast existerar mellan förbund på arbetsgivar sidan. Vad gäller stridsåtgärder, faller sympatiåtgärder utanför denna uppsats upptagningsområde. Stridsåtgärder som tillgrips mot en arbetsgivare som är bunden av ett utländskt kollektivavtal omfattas inte heller.

### 1.4 Metod och material

Rättsvetenskaplig teori möjliggör en djupare förståelse av gällande rätt då rättsvetenskapen har stor betydelse för förståelsen av juridiken och dess roll i samhället. Förståelse för rätten som samhällsfenomen fördjupas när den granskas utifrån.<sup>7</sup> I uppsatsen behandlas frågor rörande kollektivavtal och stridsåtgärder och den traditionella rättsdogmatiska metoden har använts för att fastställa gällande rätt, *de lege lata*. En systematisk granskning av gällande rätt har gjorts genom att utreda relevanta rättskällor såsom förarbeten, lagstiftning, rättspraxis samt doktrin.<sup>8</sup> De olika reglerna och rättsområdena ska bilda ett sammanhängande system och koherens ska uppnås vid tolkning och sedan vid regelns tillämpning.<sup>9</sup> Vilken tolkningsmetod som använts har tagit sin utgångspunkt i vilken rättskälla som studerats och vad som sagts vara syftet med bestämmelsen.<sup>10</sup> Förarbeten har studerats för att utreda lagstiftarens syfte med bestämmelsen. Detta för att få förståelse för hur aktuell bestämmelse var menad att tillämpas enligt lagstiftarens intention.<sup>11</sup> För att bättre kunna förstå de olika reglernas funktion har doktrinen använts i stor utsträckning. Detta för att doktrinen beskriver och systematiserar det rättsliga materialet.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> B. Lehrberg, *Praktisk juridisk metod* (2017), s.203.

<sup>8</sup> A. Peczenik, *Vad är rätt?* (1995), s. 312.

<sup>9</sup> C. Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare* (2015), s. 43.

<sup>10</sup> J. B. Mulder, *Anställningen vid verksamhetsövergång* (2004), s. 34.

<sup>11</sup> J. Melander, & J. Samuelsson, *Tolkning och tillämpning* (2002), s. 36–37.

<sup>12</sup> C. Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare* (2015), s. 44.

Uppsatsens ämne är inte enbart av juridisk art, utan även av både politisk och ideologisk art. Detta har tagits i beaktande och ett kritiskt förhållningssätt har funnits vid studerandet av andra källor än gällande rätt där jag försökt åtskilja åsikter ifrån fakta. Det är dock svårframkomligt att det material som används är ideologiskt färgat, detta gäller för såväl artiklar, doktrin och förarbeten.

Förekomsten av material som behandlar organisationstvister och fristående fackförbund är något tunt. Förmodligen för att detta sällan vållar några större problem på arbetsmarknaden. I de flesta böckerna där arbetsrätten behandlas finns kortare beskrivning om fristående fackförbund och deras ställning som minoritetsorganisationer på den svenska arbetsmarknaden och vad detta innebär. I SOU 1988:49 *"Kartläggning av konflikter på arbetsmarknaden"* har arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället dock kartlagts utförligt. Denna kartläggning har jag noga studerat och kapitlet som rör organisationstvister är nästan i sin helhet baserat på denna kartläggning. Trots att kartläggningen är närmare trettio år gammal är orsakerna bakom konflikter på arbetsmarknaden fortfarande desamma och således är denna framställning högst relevant för min uppsats. Kartläggningen har undersökt huvudorganisationernas lösningar för att hantera konflikter på arbetsmarknaden och vilka typer av organisationstvister som existerar på arbetsmarknaden och varför dem existerar.

LO:s organisationsplan har använts för att ta reda på hur organisationerna delat upp arbetsmarknaden i särskilda verksamhetssektorer och vilka principer som används för detta. TCO har inte längre någon organisationsplan utan använder sig istället av *"Regler för organisationssamverkan"*. Härifrån har inte mycket information hämtats då denna inte i detalj beskriver hur de går till väga. Saco själva har inte presenterat någon information överhuvudtaget. Detta medför att det är LO som står för en majoritet av information i vissa hänseenden.

## **1.5 Disposition**

Uppsatsen är uppdelad i åtta kapitel. I uppsatsens första kapitel ges en bakgrund till uppsatsens ämne. Inledningsvis redovisas uppsatsens syfte och de frågeställningar som använts samt vald metod. Här framgår också vilka avgränsningar som gjorts. Uppsatsens teoridel inleds med ett exempel på den rådande Hamnkonflikten, vilket syftar till att illustrera och förstå problematiken som är relevant för uppsatsens ämnesområde. Uppsatsens tredje kapitel behandlar de fackliga



organisationerna på den svenska arbetsmarknaden. En bakgrund ges till deras framväxt, organisationsmönstret samt hur de delat upp arbetsmarknaden sinsemellan varandra. Det fjärde kapitlet redogör för tvister mellan olika fackförbund. Kapitlet tar upp utlösande faktorer som kan ligga till grund för att en organisationstvist uppstår och vidare hur de fackliga organisationerna hanterar uppkomna tvister. Därefter behandlas kollektivavtalet och dess säregna rättsverkningar i kapitel fem där först en kort redogörelse görs av den svenska arbetsmarknadsmodellen och därefter behandlas de särskilda rättigheter som tillkommer kollektivavtalsbärande fackförbund, vidare behandlas också hur ett fackförbund får till stånd ett kollektivavtal samt om de har någon juridisk rätt att få sluta kollektivavtal. I kapitel sex redogörs för vad som gäller för stridsåtgärder på arbetsmarknaden och även vad gäller stridsåtgärder mot redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare. I kapitel sju, uppsatsens sista teorikapitel, behandlas regeringens kommittédirektiv och syftet med denna utredning. I detta kapitel finns också information om tidigare utredningar vad gäller stridsåtgärder mot redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Avslutningsvis i kapitel åtta följer analys och slutsatser där det som framställts i teorikapitlen analyseras och diskuteras.

## 2. Inledande exempel

### 2.1 Hamnkonflikten

Sedan april 2016 pågår en konflikt i Göteborgs hamn mellan arbetsgivaren APM Terminals (APMT) och den fristående fackföreningen Hamnarbetarförbundet och deras lokala avdelning 4 (Hamnfyran).<sup>13</sup> Konflikten bottnar i att APMT har kollektivavtal med Transportarbetarförbundet (Transport) och inte Hamnarbetarförbundet. Kollektivavtalet är ett förbundsavtal mellan arbetsgivarorganisationen Sveriges Hamnar och Transport som reglerar villkoren på samma sätt i alla landets hamnar. Hamnfyran använder stridsåtgärder i syfte att få fackligt inflytande som en fullvärdig kollektivavtalspart till APMT.<sup>14</sup> I Göteborgs hamn är majoriteten av hamnarbetarna dock organiserade i Hamnarbetarförbundet - hela 85 procent.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Denna konflikt är inte den första konflikten i Göteborgs hamn där Hamnarbetarförbundet tillgriper stridsåtgärder, det har skett flertalet gånger förut. Se vidare i R. Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt* (1994), s.61.

<sup>14</sup> Lag & Avtal, *Hamnstriden: Regeringen ser över konflikträtten*, <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/hamnstriden-regeringen-ser-over-konfliktratten-6850764#conversion-310803801>.

<sup>15</sup> GP, *Den bittra kampen om Göteborgs hamn*, <http://www.gp.se/nyheter/ekonomi/den-bittra-kampen-om-g%C3%B6teborgs-hamn-1.4262579>.

Hamnen där konflikten utspelar sig är Skandinavien största hamn och den hanterar 50 procent av Sveriges containerhandel. Konflikten har lett till att flera stora företag har valt bort hamnen till dess att konflikten är löst. Arbetsgivaren APMT har också behövt varsla 160 tjänster på grund av denna konflikt.<sup>16</sup>

Av tradition har Hamnfyran tidigare suttit med vid de lokala förhandlingarna trots att de inte varit avtalspart. APMT stängde sedan ute Hamnfyran ur förhandlingarna och hänvisade dem istället till den allmänna förhandlingsrätten med motiveringen att de endast har en skyldighet att förhandla med den part som har kollektivavtal.<sup>17</sup> Hamnfyran menar att det är arbetsgivaren APMT som orsakar problemen bl.a genom att de fråntagit hamnarbetarna ett antal förmåner<sup>18</sup> och Hamnarbetarförbundet menar att det hela är väldigt enkelt ”återgå till det förhållande som varit lokalt under många år med väl fungerade förhandlingsordning, där lagar och regler efterlevs”.<sup>19</sup> Enligt Hamnarbetarförbundet vill de få igenom sex punkter för att skriva under ett avtal och ”sälja” sin fredsplikt.<sup>20</sup>

1. *”Garanterar våra fackliga rättigheter att fritt utse förhandlingsdelegationer och att hålla medlemmarna informerade om pågående förhandlingar. Inga fler sanktioner mot fackliga företrädare eller angrepp på fackföreningarnas interndemokrati.”*
2. *”Respektera rätten till våra jobb. Ingen mer godtycklig delegering av hamnarbetarjobb till andra yrkesgrupper i försök att spara pengar eller kringgå säkerhetsregler.”*
3. *”Respektera ingångna överenskommelser och kollektivavtal. Ingen mer förhållning av utlovad kompensation till de hamnarbetare som arbetade extraskift vid den senaste schemaomläggningen (2015).”*
4. *”Sluta utnyttja sjuka och äldre blixtanställda för att utpressa hamnarbetarkollektivet. Inga fler ultimatum om fredsplikt utan kollektivavtal eller försämrade arbetsvillkor som motkrav för att uppfylla utlovade sociala åtaganden.”*

---

<sup>16</sup> Sveriges radio, *Detta behöver du veta om hamnkonflikten*, <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=104&artikel=6729121>.

<sup>17</sup> GP, *Den bittra kampen om Göteborgs hamn*, <http://www.gp.se/nyheter/ekonomi/den-bittra-kampen-om-g%C3%B6teborgs-hamn-1.4262579>.

<sup>18</sup> Arbetsmarknadsnytt, *Hamn4an vill ha fler tv-kanaler*, <http://arbetsmarknadsnytt.se/hamn4an-vill-ha-fler-tv-kanaler/>

<sup>19</sup> GP, *Hamnkonflikten kan lösas – om viljan finns*, <http://www.gp.se/nyheter/debatt/hamnkonflikten-kan-1%C3%B6sas-om-viljan-finns-1.3978203>.

<sup>20</sup> Svenska Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, <http://hamn.nu/article/2430/>.

5. *”Återuppta det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ingen mer utestängning av våra skyddsombud från riskanalyser och haveriutredningar.”*
6. *”Följ Semesterlagen och Föräldraledighetslagen. Inga fler försenade besked eller olagliga avslagsbeslut som skapar stress för hamnarbetarfamiljer.”*

Hamnarbetarförbundet menar att de inte är ute efter att sluta ett eget kollektivavtal utan de kräver att få ”fulla rättigheter” som avtalspart, helst genom ett trepartsavtal med Transport. De är inte intresserade av att sluta ett hängavtal då detta inte skulle ge dem samma inflytande över kollektivavtalet som avtalsskrivande part har (Transport) och inte ge dem några rättigheter att påverka avtalet. Enligt Hamnarbetarförbundet är sakfrågan inte kollektivavtal utan inflytande och möjlighet att bedriva fackligt arbete. Kollektivavtalet är inte konfliktfrågan utan snarare lösningsfrågan.<sup>21</sup> *”Om Hamnfyran skrivit på ett hängavtal hade Hamnfyran blivit överkörda. Då kan man inte alls vara med och påverka och varför skulle vi sälja fredsplikten billigare än något annat fackförbund?”* Lösningen på denna konflikt borde vara den att arbetsgivaren tecknar avtal med den organisation som organiserar flest medlemmar på arbetsplatsen menar Peter Annerback, Hamnfyran ordförande.<sup>22</sup>

Hamnarbetarna har föreslagit att Transports förbundsavtal skulle omvandlas till ett avtal där Hamnarbetarförbundet och Transport var gemensam facklig motpart. Transport har haft förbundsavtal för hamnarna sedan 1974 och de ser ingen anledning till att släppa in Hamnarbetarförbundet som part med förklaringen att Transport är ett LO-förbund och att Hamnarbetarförbundet är ett fristående fackförbund. Ombudsmannen i Transport har sagt att *”om det är inflytandet som är det viktiga för Hamnarbetarförbundet är de välkomna att ansluta sig till Transport”*.<sup>23</sup>

Hamnfyran har under medling fått förslag på avtal. Detta skulle ha gett Hamnfyran rättigheter enligt MBL, FML, AML samt styrelsrepresentation men som inte var ett hängavtal. Detta skulle dock inte kunna leda till möjligheter att påverka medlemmarnas villkor i utbyte mot

---

<sup>21</sup> Svenska Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, <http://hamn.nu/article/2430/>.

<sup>22</sup> Lag & Avtal, *Hamnkonfliktens moment 22*, <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/hamnkonfliktens-moment-22-6877524#conversion-310803801>.

<sup>23</sup> Lag & Avtal, *Hamnkonflikten verkar olöslig: Vi kan inte gå längre*, <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/hamnkonflikten-verkar-oloslig-vi-kan-inte-ga-langre-6832019>.

fredsplikten. Arbetsvillkoren är och förblir låsta i det redan gällande kollektivavtalet som Transport har för hamnarna.<sup>24</sup>

Medlare i konflikten mellan Hamnarbetarförbundet och APMT har lämnat flertalet bud. Medlingsinstitutets mest erfarna medlare har försökt finna lösning mellan parterna - dock utan resultat. Hamnarbetarförbundet har tackat nej till de medlarbud som getts och den 14 juli 2017 beslutade Medlingsinstitutet att avbryta medlingen mellan parterna då medlarna inte såg några förutsättningar för en lösning.<sup>25</sup>

### 3. De fackliga organisationerna

#### 3.1 Bakgrund

Under industrialismen på 1800-talet befann sig arbetstagarna i en utsatt position i jämförelse med arbetsgivarna. I och med detta slöts sig arbetstagarna samman i fackföreningar för att bli mer jämbördiga med arbetsgivaren. Ett av syftena var att få till stånd en kollektiv reglering av arbetsvillkoren. De första kollektivavtalen som slöts var lokala men efter hand träffades övergripande förbundsavtal. De fackliga organisationernas påtryckningsmedel var stridsåtgärder och runt sekelskiftet var antalet arbetskonflikter stort. Detta ledde fram till att parterna på båda sidor var överens om att någon form av regler för att lösa motsättningar och tvister var nödvändiga. Genombrottet för arbetsmarknadsrelationerna kom 1906 genom Decemberkompromissen som slöts mellan LO och SAF. Denna kompromiss utgjorde grunden för att parterna inte skulle försöka utplåna varandra, utan att uppkomna tvister ska lösas genom förhandlingar.<sup>26</sup> Kollektivavtalet kom under denna tid också att bli allt vanligare för att reglera arbetsvillkoren på arbetsmarknaden. Under 1920-talet blev det vanligare med stridsåtgärder vilka syftade till att angripa kollektivavtalsbrott eller för att påverka tillämpningen av kollektivavtal. Genom arbetsfredslagstiftningen<sup>27</sup> etablerades skillnaden mellan intressetvist och rättstvist. Parter som inte var bundna av kollektivavtal kunde använda stridsåtgärder mot sin motpart. 1938 slöts Saltsjöbadsavtalet mellan SAF och LO i syfte att undvika ingrepp från lagstiftaren vad gällde stridsåtgärder. Betydelsen av detta avtal var att arbetsmarknadens parter

---

<sup>24</sup> Lag & Avtal, *Hamnkonfliktens moment 22*, <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/hamnkonfliktens-moment-22-6877524#conversion-310803801>.

<sup>25</sup> Medlingsinstitutet, *Medlarna i Göteborgs hamn lösta från sitt uppdrag*, <http://www.mi.se/press/nyheter/2017/07/medlarna-i-goteborgs-hamn-losta-fran-sitt-uppdrag/>.

<sup>26</sup> A. Andersson, Ö. Edström & L. Zanderin, *Arbetsrätt* (2013), s.10 – ff.

<sup>27</sup> Innehållandes lagen om kollektivavtal samt lagen om arbetsdomstol.

var inriktade på att lösa problemen på arbetsmarknaden genom överenskommelser sinsemellan. Reglering av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare var ett gemensamt ansvar för arbetsmarknadernas parter och staten skulle hålla sig utanför och inte lagstifta på detta område.<sup>28</sup>

Fackföreningarna bildades med syftet att säkra sina medlemmars sysselsättning, förbättra deras anställningsvillkor och tillvarata medlemmarnas intressen. Fackförbundens främsta intresse är att gynna medlemmarna. Den interna solidariteten och möjligheterna till en långsiktig gynnsam utveckling för medlemmarna kan vara viktigare för organisationen än enskilda medlemmars intressen på kort sikt.<sup>29</sup> Fackförbunden uppfattar sig själva som utbudskarteller som genom att begränsa konkurrensen mellan medlemmarna försöker hindra att priset och villkoren för arbetet pressas nedåt.<sup>30</sup> Medlemmarna ska inte behöva konkurrera med varandra om jobben genom att acceptera lägre lön. För att uppnå detta mål använder sig fackförbunden av flera metoder. De strävar efter att ha en så hög organisationsgrad som möjligt eftersom om de oorganiserade är få är det svårt att hitta arbetskraft som accepterar lägre lön.<sup>31</sup> Kollektivavtalen innefattar normalt en skyldighet för fler arbetsgivaren att tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar i föreningen.<sup>32</sup> Därigenom hindrar kollektivavtalet att oorganiserade anställs till lägre löner. Fackföreningarna strävar efter att se till att höja kollektivavtalets täckningsgrad genom att få en så stor andel av arbetsgivarna att teckna kollektivavtal.<sup>33</sup> Fackföreningarna tillämpar proportionell representation vilken innebär att varje fackförening företräder sina medlemmar och sluter kollektivavtal för sina medlemmar och inga andra. Majoritetspresentation, när arbetsgivaren sluter kollektivavtal med den på arbetsplatsen största fackförening, finns inte i Sverige.<sup>34</sup>

### 3.2 LO, TCO och Saco

Sedan tidigt 1900-tal har arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna byggts upp och etablerats som samhällliga institutioner med stort inflytande på den svenska arbetsmarknaden. Med huvudorganisationerna LO, TCO och Saco i spetsen debatteras och drivs frågor som rör hela det svenska samhället.

---

<sup>28</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 13–19.

<sup>29</sup> K. Källström, J. Malmberg, *Anställningsförhållandet* (2016), s.179.

<sup>30</sup> A. Björklund, P-A. Edin, P. Fredriksson, B. Holmlund, E. Wadensjö, *Arbetsmarknaden* (2004), s. 256.

<sup>31</sup> I. Göransson, A. Holmgren, *Kollektivavtalet – det skrivna löftet* (2006), s.6-ff.

<sup>32</sup> Se mer om kollektivavtalets tvingande verkan i kapitlet om kollektivavtalet.

<sup>33</sup> K. Källström, J. Malmberg, *Anställningsförhållandet* (2016), s.182-ff.

<sup>34</sup> F. Schmidt, *Facklig arbetsrätt* (1997), s.100.

Den svenska arbetsmarknaden domineras av några få centralt sammanhållna fackliga organisationer: LO, TCO och Saco. Huvudorganisationerna är i huvudsak organiserade efter vilken typ av arbete som utförs. LO organiserar i huvudsak dem som kategoriseras som arbetare och har ca 1,5 miljoner medlemmar fördelat på fjorton medlemsförbund.<sup>35</sup> När LO bildades 1898 hade organisationen mer än 40 medlemsförbund och majoriteten av dessa bestod av yrkesförbund. Vid LO kongressen 1909 beslöt LO:s styrelse att det skulle ske en successiv övergång från utpräglade yrkesförbund till industriförbund. Den strukturplan som lades fram till kongressen 1912 föreslog en ändring från 41 förbund till 22 förbund, organisationen skulle genom detta bli mer centraliserad.<sup>36</sup> Det är medlemsförbunden själva som sluter kollektivavtalen med part på arbetsgivarsidan. Centrala förhandlingar kan förekomma och då kan avtal träffas mellan exempelvis LO och Svenskt Näringsliv.<sup>37</sup>

TCO är tjänstemännens huvudorganisation och de har ca 1,2 miljoner medlemmar fördelat på 14 medlemsförbund.<sup>38</sup> TCO bildades 1944 och under organisationens första år hade de som mest 48 medlemsförbund. Inom TCO finns både industriförbund och yrkesförbund. TCO är ingen förhandlingsorganisation utan de har istället bildat förhandlingskarteller som sköter förhandlingsverksamheten.<sup>39</sup>

Den tredje huvudorganisationen på arbetsmarknaden är Saco som organiserar akademiker och har ca 680 000 medlemmar fördelat på 23 medlemsförbund.<sup>40</sup> Saco bildades 1947 och består till större delen av yrkesförbund.<sup>41</sup>

I organisationsstrukturen ingår också karteller. Genom karteller samverkar organisationerna och träffar gemensamma kollektivavtal med arbetsgivarsidan. För att ge några exempel: PTK är en förhandlingskartell som består av 25 fackförbund från TCO, Saco och Ledarna som träffar avtal med Svenskt Näringsliv inom vissa områden. Fackförbunden inom industrin samverkar inom ramen för Industriavtalet.<sup>42</sup>

---

<sup>35</sup> Aktuell siffra hämtad från LO:s hemsida, <http://www.lo.se/>.

<sup>36</sup> SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III*, s.17.

<sup>37</sup> SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III*, s.17.

<sup>38</sup> Aktuell siffra hämtad från TCO:s hemsida, <https://www.tco.se/>.

<sup>39</sup> SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III*, s. 20.

<sup>40</sup> Aktuell siffra hämtad från Sacos hemsida, <https://www.saco.se/om-saco/sacos-organisation/>.

<sup>41</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016) s. 26.

<sup>42</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016) s. 26.

Huvudorganisationerna bygger uppåt vilket innebär att makten ligger hos medlemsförbunden. En arbetstagarare kan vara medlem i den lokala klubben, avdelningen och det centrala förbundet. Dessa underorganisationer utgör också fackliga organisationer. En enskild arbetare kan dock inte vara direkt medlem i någon av huvudorganisationerna. Inom LO har de anslutna förbunden inte velat ge LO som huvudorganisation behörighet att sluta avtal å deras vägnar, utan avtalen ska först godkännas av medlemsförbunden.<sup>43</sup>

Lagstiftning och funktionssätt för de fackliga organisationernas organisation saknas. Arbetsmarknadens organisationer har rättslig ställning av ideella föreningar. Lagstiftning för ideella föreningar saknas och organisationerna bygger sin organisation m.m. på antagna stadgar.<sup>44</sup> I MBL görs det skillnad på central respektive lokal organisation för att tydliggöra vad som inom de fackliga organisationerna brukar kallas förbund respektive avdelning eller klubb. Vad gäller huvudorganisationer finns i MBL ingen definition men begreppet brukar beskrivas i termer av sammanslutning av förbund.<sup>45</sup>

### 3.3 Fristående fackförbund

De konkurrerande fackföreningarna är i förhållande till de dominerade huvudorganisationerna små. Fackförbund som inte organiseras under någon av huvudorganisationerna benämns vidare som fristående fackförbund. Dessa förbund står på sätt och vis utanför den etablerade fackföreningsrörelsen och tillsammans organiserar de ungefär 100 000 medlemmar.<sup>46</sup> Fristående fackförbund som saknar strukturen med lokala och centrala organ träder in i alla de uppgifter som annars är uppdelade mellan de olika organen.<sup>47</sup>

Enligt Medlingsinstitutets uppgifter rör det sig om sju fackförbund som inte organiseras under någon av huvudorganisationerna: Ledarna, Brandmännens Riksförbund, Svensk Lokförarförening, Svensk Pilotförening, Svenska Hamnarbetarförbundet, Sjöbefälsföreningen och Sjöbefäls Offentlighetsanställda samt Syndikalisterna (SAC).<sup>48</sup> Vissa av dessa fackförbund är dock med i vissa samarbetsorgan<sup>49</sup> och vissa sluter även kollektivavtal och står således inte

---

<sup>43</sup> F. Schmidt, *Facklig arbetsrätt* (1994), s. 53.

<sup>44</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt* (2013), s.91- ff.

<sup>45</sup> R. Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt* (1994), s.59- ff.

<sup>46</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt* (2013), s.93.

<sup>47</sup> O. Bergqvist, L. Lunning, G. Toijer, *Medbestämmandelagen* (1997), s.126.

<sup>48</sup> Medlingsinstitutet, *Arbetsstagarorganisationer*, <http://www.mi.se/kollektivavtal-lagar/arbetstagarorganisationer/>.

<sup>49</sup> Ledarna ingår i förhandlingsskartell t.ex. och Svensk Pilotförening träffar kollektivavtal.

helt utanför den etablerade fackföreningsrörelsen och utgör således inte minoritetsföreningar i den bemärkelsen att de aldrig sluter kollektivavtal.

Av ovan nämnda fristående fackförbund står både SAC och Hamnarbetarförbundet utanför LO på arbetarområdet. SAC bildades 1910 av arbetare som var kritiska mot LO:s organisationsform och dess politik. Hamnarbetarförbundet bildades 1972 efter att några missnöjda hamnarbetare sökt sig från Transportförbundet och LO.<sup>50</sup> Vid Transportförbundets kongress 1969 fattades beslut om att mindre avdelningar skulle sammanslås med större avdelningar. Denna centralisering ledde till svåra motsättningar inom förbundet vilket gjorde att 18 avdelningar inom Transportförbundet lämnade förbundet och istället anslöt sig till det nybildade Hamnarbetarförbundet. Vad gäller avtalsrätten och organisationsbehörigheten konkurrerar Hamnarbetarförbundet främst med Transport.<sup>51</sup> Arbetsgivaren har länge motsatt sig till att teckna kollektivavtal med Hamnarbetarförbundet vid sidan av avtalen med Transport.<sup>52</sup> Hamnarbetarförbundet har tidigare sökt inträde i LO men fick nej med anledning av Hamnarbetarförbundets stadgar då dessa innehöll regler som inte LO kunde acceptera.<sup>53</sup>

### 3.4 Uppdelningen av arbetsmarknaden

Det finns ingen lagstiftning som reglerar hur arbetsmarknaden ska delas upp. Istället har huvudorganisationerna ansvaret för detta och de har delat in arbetsmarknaden i olika verksamhetssektorer. Till dessa verksamhetssektorer använder sig organisationerna av gränsdragningsöverenskommelser, organisationsplaner samt andra regler för organisationssamverkan för att fastställa vilken organisation som bör organisera vilka medlemmar. Inom varje verksamhetsområde på arbetsmarknaden är tanken att i princip ett fackförbund ensamt ska organisera alla arbetstagarna: en arbetsplats – ett avtal – ett förbund.<sup>54</sup> Organisationerna har delat upp arbetsmarknaden i olika vertikala sektorer. Utöver de vertikala uppdelningarna finns också horisontella uppdelningar mellan arbetaravtalen och tjänstemannaavtalen.<sup>55</sup> Inom respektive huvudorganisation bestäms vem som har avtals- och organisationsrätten och således vilken del av arbetsmarknaden som de olika fackförbunden ska rekrytera medlemmar samt söka träffa kollektivavtal ifrån.<sup>56</sup> En viktig utgångspunkt för

---

<sup>50</sup> F. Schmidt, *Facklig arbetsrätt* (1997), s. 49.

<sup>51</sup> Se inledande exempel där nu aktuell konflikt mellan Hamnarbetarförbundet och Transport behandlas.

<sup>52</sup> SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III*, s. 26–27.

<sup>53</sup> Svenska Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, <http://hamn.nu/article/2430/>.

<sup>54</sup> R. Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt* (1994), s. 61.

<sup>55</sup> R. Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt* (1994), s. 95-ff.

<sup>56</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 28- ff.



fackföreningarnas strategi vad gäller vilket fackförbund som ska teckna avtal vid en viss arbetsplats eller för ett visst verksamhetsområde är att LO-förbunden gemensamt inom LO bestämmer vilket förbund som ska rikta krav om avtal mot arbetsgivaren. Om fackförbunden inom LO är överens uppstår ingen valmöjlighet för arbetsgivaren vem denne ska teckna kollektivavtal med. Arbetsgivaren har istället att ta ställning till huruvida denna vill ingå kollektivavtal eller inte. En annan utgångspunkt är också att avtals- och organisationsrätten ska följas åt då det underlättar för förbundet att kunna tillvarata medlemmarnas alla arbetsrättsliga intressen.<sup>57</sup> TCO organiserar medlemmar både ur ett vertikalt och horisontellt (yrkesbaserat) perspektiv.<sup>58</sup> Mellan förbund inom LO och inom TCO träffas gränsdragningsöverenskommelser där det framgår vilket förbund som ska organisera vilken grupp av arbetstagare.<sup>59</sup>

Huvudorganisationernas regler om organisations- och avtalsrätt till de olika verksamhetsområden är inte bindande för arbetsgivaren. Arbetsgivaren har därför ett stort inflytande på den fackliga organisationsstrukturen. I grund och botten är det de organiserade arbetstagarna som bestämmer hur den fackliga organisationsstrukturen ska se ut men i och med att arbetsgivaren bestämmer med vem denne vill sluta kollektivavtal med, har arbetsgivaren möjlighet att påverka organisationsstrukturen.<sup>60</sup>

De fristående fackförbunden har inte medverkat i denna uppdelningen av arbetsmarknaden eftersom de av olika skäl står utanför den traditionella fackföreningsrörelsen.

## 4. Organisationstvister

### 4.1 Utlösande faktorer

Konflikter kan uppkomma mellan fackförbund inom samma huvudorganisation, mellan fackförbund från olika huvudorganisationer samt mellan fristående fackförbund och något medlemsförbund till någon av huvudorganisationerna. Organisationstvister mellan konkurrerande fackförbund på arbetsmarknaden som tar sig uttryck i stridsåtgärder mot

---

<sup>57</sup> LO:s Organisationsplan (2012), s.16.

<sup>58</sup> TCO, *Regler för organisationssamverkan* (2001).

<sup>59</sup> LO, *Organisationsplan* (2012), s. 20.

<sup>60</sup> F. Schmidt, *Facklig arbetsrätt* (1997), s.100.

arbetsgivare som redan är bunden av ett kollektivavtal för det omstridda arbetet med det andra fackförbundet kan ha sitt ursprung i några olika faktorer.

#### ***a.) Organisations- och produktionsförändringar***

En konflikt vad gäller gränsdragning för arbeten mellan fackförbunden kan uppstå när 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. Förändringarna kan resultera i att det rådande organisationsmönster som finns på arbetstagsidan inte längre passar till det nya avtalsförhållandet eller situationen. Det aktuella arbetet kan efter förändringen komma att höra hemma i ett nytt avtalsområde enligt fackförbundens utarbetade organisationsplaner. Organisationsförändringar i en verksamhet kan också leda till förändrade uppfattningar inom ledningen på företaget om vilket kollektivavtal som bör gälla.<sup>61</sup>

Twister mellan fackförbund tillhörande olika huvudorganisationer sker också ganska naturligt på grund av de motsättningar som kan finnas mellan organisationerna och rör främst vem som ska ha avtalsrätten om gränsöverenskommelserna inte är tillräckligt tydliga. En annan förklaring är att begreppen ”arbetare” och ”tjänstemän” ibland är något otydlig då organisationerna drar gränsen olika.<sup>62</sup>

#### ***b.) Motsättningar mellan förbund på grund facklig-politisk natur eller ideologiska faktorer***

Konflikter mellan fackförbunden kan ha sin grund i ideologiska faktorer eller i facklig-politisk natur. Motsättningarna mellan fackförbund kan vara permanenta eller uppkomma genom att en grupp inom ett förbund lämnar detta på grund av missnöje för att sedan ansluta sig till ett annat eller söka bilda ett eget fackförbund. Fristående fackförbund kan ha en annan ideologisk grund än någon av huvudorganisationerna.<sup>63</sup> Hamnkonflikten och konflikten mellan Transport och Hamnarbetarförbundet har att göra med gamla motsättningar mellan förbunden.<sup>64</sup>

Det finns också de organisationstvister som bottnar i djupgående motsättningar mellan förbund av principiell natur. Det kan röra sig om en grupp arbetstagare som är missnöjda med sina

---

<sup>61</sup> SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III*, s.120-ff.

<sup>62</sup> SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III*, s.140.

<sup>63</sup> SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III*, s.121.

<sup>64</sup> Se vidare information i det inledande exemplet om Hamnkonflikten i Göteborg.

avtalsvillkor och vill lämna sitt förbund för att övergå till ett annat eller för att bilda ett eget med förhoppningen att de tänker sig att de kan få bättre gehör för sina krav genom att bilda en ny förening.<sup>65</sup>

Ett fackförbund som tar emot missnöjda arbetstagarna som lämnat ett annat fackförbund kan få problem. Detta eftersom det kan uppstå en viss irritation när ett fackförbund tar emot missnöjda arbetstagare från ett annat fackförbund och detta kan komma att försvåra framtida arbete.<sup>66</sup>

Arbetsgivaren ställer sig vanligen avvisande till att teckna kollektivavtal med fristående fackförbund som av missnöje brutit sig ut ifrån annat fackförbund med kollektivavtal med arbetsgivaren. Arbetsgivaren är mån om att undvika splittring bland fackförbunden som kan leda till flera avtalsparter i konkurrens med varandra. Eftersom att arbetsgivarna i regel motsätter sig flera kollektivavtal på ett och samma avtalsområde gör detta att organisationstvister är särskilt svåra att hantera. Arbetsgivaren är mån om att inte hamna i konflikt med det fackförbund som redan har träffat kollektivavtal eller som enligt etablerad ordning på arbetsmarknaden är arbetsgivarens naturliga motpart.<sup>67</sup>

## 4.2 Organisationernas hantering av organisationstvister

En orsak till att stridsåtgärder vidtas mot en arbetsgivare som redan är bunden av ett för det aktuella arbetet tillämpligt kollektivavtal är att fackföreningarna anser sig ha avtalsrätten för det aktuella området. Beroende på vilken typ av fackförening som är ens motpart i konflikten är lösningarna olika. I avsnittet ”*Uppdelningen av arbetsmarknaden*” förklarades hur de etablerade organisationerna har kommit överens om organisations- och avtalsrätten för olika verksamhetsområden och hur tanken är att organisations- och avtalsrätten ska följas åt. Nedan redogörs för hur organisationerna hanterar organisationstvister.

Konflikter som härstammar ur produktions- och organisationsförändringar hos arbetsgivaren aktualiserar gränsdragningsfrågor mellan fackförbunden. Organisationerna tillämpar i princip två organisationsprinciper för att avgöra fördelningen av avtals- och organisationsrätten.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III*, s.125-ff.

<sup>66</sup> SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III*, s.123-ff.

<sup>67</sup> SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III*, s.122-ff.

<sup>68</sup> M. Glavå, M. Hansson, *Arbetsrätt* (2015) s. 87.

- *Industriprincipen*

Innebär att ett fackförbund bör omfatta alla arbetare som är sysselsatta på en viss arbetsplats eller verksamhetsområde. Det är arten av verksamheten som avgör vilket förbund som ska ha organisations- och avtalsrätten. Tanken är att endast ett fackförbund ska ansvara för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.<sup>69</sup> Vid blandad verksamhet gäller att den huvudsakliga verksamheten bör vara utslagsgivande för vilket förbund som ska organisera arbetstagarna samt teckna kollektivavtal. Mindre grupper av arbetare på en arbetsplats eller inom ett verksamhetsområde bör anslutas till det förbund som representerar huvuddelen av arbetstagarna.<sup>70</sup>

- *Yrkesförbundsprincipen*

Innebär till skillnad från industriförbundsprincipen att arbetstagarna ska organiseras utifrån vilken typ yrke arbetstagaren har.<sup>71</sup>

LO:s organisationsplan utgår från industriförbundsprincipen<sup>72</sup> och för fackförbunden inom LO innebär detta att alla fackförbund inom LO bör omfatta alla arbetare som är sysselsatta på en viss arbetsplats eller visst verksamhetsområde. I praktiken tillämpas denna genom att mindre grupper inom ett företag ansluts till det fackförbund som företräder huvudstyrkan i enlighet med en huvudsaklighetsregel. Ett företag bestäms närmre av ”den omfattning kollektivavtalen praktiskt och rättvisligen bör anses ha”. Finns det ingen risk för intrång på annat fackförbunds rätt att enhetligt reglera förhållandena på sitt verksamhetsområde ska huvudsaklighetsregeln gälla. Detta innebär att samtliga arbetare vid företaget bör anslutas till det förbund till vilket den dominerade produktionen tillhör.<sup>73</sup> När två olika fackförbund har två olika avtal för exakt samma arbete på samma arbetsplats går detta emot ordningen med industriförbundsprincipen eftersom denna princip förespråkar att ett förbund bör organisera medlemmarna på en viss arbetsplats eller visst verksamhetsområde. LO anger i sin organisationsplan hur vissa uppkomna gränsfall bör lösas: ”Som ledstjärna må därvid gälla att arbetarna vid samma företag alltid bör tillhöra samma organisation så långt detta kan ske utan intrång på annan organisations rätt att enhetligt reglera förhållandena inom sitt arbetsområde”.<sup>74</sup> Det är LO:s

---

<sup>69</sup> R. Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt* (1997) s. 61.

<sup>70</sup> LO, *Organisationsplan* (2012), s. 17–18.

<sup>71</sup> M. Glavå, M. Hansson, *Arbetsrätt* (2015) s. 87.

<sup>72</sup> I LO:s nu gällande Organisationsplan från 2012 framgår att de pga. pedagogiska skäl ändrat namnet på Industriförbundsprincipen till ”Förbundsprincipen”.

<sup>73</sup> SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III*, s. 41.

<sup>74</sup> LO, *Organisationsplan* (2012), s. 24.

styrelse som står för tolkningen och tillämpningen av organisationsplanen. Om två förbund är oense om organisations- och avtalsrätten är förbunden överens om att stridsåtgärder bör undvikas när det gäller att få till stånd ett kollektivavtal. Kan inte förbunden själva lösa en sådan tvist ska den avgöras av LO:s styrelse.<sup>75</sup> Både LO:s och TCO:s förbund är huvudsakligen organiserade enligt industriförbundsprincipen. Två förbund inom LO har emellertid fortfarande drag av yrkesförbund.<sup>76</sup> De flesta av Saco:s förbund är nästan uteslutande organiserade enligt yrkesförbundsprincipen.<sup>77</sup>

Varken TCO eller Saco har, till skillnad från LO, något särskilt ”system” för lösning av organisationstvister. TCO har inte längre någon organisationsplan utan använder sig istället av regler för organisationssamverkan som stadgar hur organisationspolitiska frågor ska lösas. Denna anger att det är TCO:s styrelse som ska medverka till överenskommelser för reglering av gränser och till att medlemsövergång mellan förbunden sker när detta är nödvändigt. Det är också styrelsen som ska avgöra tvister om gränsdragning om förbunden inte själva kan enas.<sup>78</sup> Saco saknar en organisationsplan och inte heller här finns några konkreta verktyg för att lösa organisationstvister.<sup>79</sup>

## 5. Kollektivavtalet

### 5.1 Den svenska modellen

Den svenska modellen används ofta av politiker för att beskriva den svenska arbetsmarknaden. Den svenska modellen står för en samhällskultur präglad av samförstånd, samarbetsanda och social välfärdspolitik. En del av innebörden hänför sig till arbetsmarknaden och den aktiva arbetsmarknadspolitiken och en annan del på det centraliserade förhandlingssystemet som uppbärs av starka och representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som ansvarar för arbetsfreden och i viss mån samhällsekonomisk balans så att statlig inblandning i denna partsrelation kan undvikas.<sup>80</sup>

---

<sup>75</sup> LO, *Organisationsplan* (2012), s. 12.

<sup>76</sup> Svenska Elektrikerförbundet och Målareförbundet.

<sup>77</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 28.

<sup>78</sup> TCO, *Regler för organisationssamverkan* (2001).

<sup>79</sup> Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal* (2017), s. 14.

<sup>80</sup> M. Glavå, M. Hansson, *Arbetsrätt* (2015) s. 129 not 1.

Den svenska modellen kännetecknas av några utmärkande drag sett ur en internationell synvinkel: Hög organisationsgrad,<sup>81</sup> de kollektivavtalsbärande organisationernas ställning, kollektivavtalet som regleringsinstrument, spelreglerna för organisationernas verksamhet samt lagstiftningens semidispositivitet. Vidare utmärks också den svenska modellen genom att arbetsmarknadernas parter själva reglerar förhållandena på arbetsmarknaden utan ingrepp från staten. Svensk lagstiftningen stödjer också denna ordning.<sup>82</sup> Kollektivavtalet täcker i stort sett hela arbetsmarknaden i och med att arbetsgivaren har en skyldighet att tillämpa kollektivavtalet även på utomstående (oorganiserade) arbetstagare.<sup>83</sup>

Ett fackförbund utan kollektivavtal har i praktiken svårt att överleva då den svenska modellen i princip är uppbyggd kring gynlandet av part med kollektivavtal.<sup>84</sup> Fackföreningar som etablerat sig genom att få till stånd ett kollektivavtal ges nämligen genom lagstiftning en privilegierad ställning med många lagregler som ger en kollektivavtalsbunden fackförening rättigheter i förhållande till kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Det är först när en fackförening lyckats uppnå ett kollektivavtal för en arbetsplats som kollektivavtalets privilegier och arbetsgivarens motsvarande skyldigheter inträder.<sup>85</sup>

## 5.2 Allmänt om kollektivavtalet

Kollektivavtalet är det huvudsakliga instrumentet för att reglera villkoren på arbetsmarknaden men avtalet har också funktionen som ett fredspliktsinstrument avsett att skapa arbetsfred mellan de parter som ingått avtalet. I MBL återfinns den lagstiftning som finns avseende kollektivavtal. Kollektivavtalet sätter i stor utsträckning normerna för vad som ska gälla på arbetsmarknaden och lagstiftningen förutsätter ofta att det finns ett kollektivavtal mellan parterna.<sup>86</sup> Lagstiftningen är semidispositiv vilket innebär att en kollektivavtalspart kan anpassa reglerna så att dessa passar med den bransch som parterna är verksamma i. Lagstiftningen ägnar genom detta förfarande att främja kollektivavtalsreglering eftersom den part som vill åstadkomma ändring av lagen är hänvisad att sluta kollektivavtal.<sup>87</sup> Kollektivavtalet är en säregen avtalstyp med säregna rättsverkningar. Medlemsbundenhet, tvingande och normerande verkan, fredsplikt, nyckel till medbestämmande i olika former och särskilda påföljder vid

---

<sup>81</sup> 70 % av arbetstagarna omfattas av kollektivavtal – se vidare hänvisning T. Sigeman, E. Sjödin, *Arbetsrätt* (2017), s. 24.

<sup>82</sup> M. Glavå, M. Hansson, *Arbetsrätt* (2015), s. 75.

<sup>83</sup> M. Glavå, M. Hansson, *Arbetsrätt* (2015), s. 535.

<sup>84</sup> R. Fahlbeck, *Festskrift till Kjell Å Modéer – En fråga rörande dubbla kollektivavtal enligt svensk rätt* (2007), s.162.

<sup>85</sup> T. Sigeman, E. Sjödin, *Arbetsrätten* (2017), s. 24.

<sup>86</sup> M. Glavå, M. Hansson, *Arbetsrätt* (2015), s. 163.

<sup>87</sup> K. Källström, J. Malmberg, *Anställningsförhållandet* (2016), s.172.

avtalsbrott är rättsverkningar som är speciella för kollektivavtalet och som kommer behandlas mer utförligt nedan.

Varje fråga som har betydelse för förhållandet mellan ett företag och dess anställda ska kunna bli föremål för kollektivavtal.<sup>88</sup> Kollektivavtalet ingås enligt 23 § MBL ”...om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare”. Ett kollektivavtal innehåller vanligen bestämmelser om löner, arbetstidens förläggning och andra typer av anställningsvillkor liksom frågor gällande anställdas inflytande etc.<sup>89</sup>

Kollektivavtalet har en normerande verkan vilket medför att arbetsgivaren är skyldig att tillämpa kollektivavtalet på alla anställda inom avtalets tillämpningsområde. Enligt 26 § MBL är kollektivavtalet bindande för medlemmarna inom sitt tillämpningsområde<sup>90</sup> - även på utomstående arbetstagare som har ett arbete som faller inom detta tillämpningsområde. Kollektivavtalet har således betydelse även för dem som inte är direkt bundna av kollektivavtalet. Kollektivavtalets bestämmelser får en utfyllande verkan i det enskilda anställningsavtalet för den arbetstagare som är oorganiserad. Undantag är om arbetsgivaren och arbetstagaren har reglerat frågan själva. Endast de delar av kollektivavtalet som anses vara av generell karaktär ges utfyllande verkan.<sup>91</sup> Kollektivavtalet har också en tvingande verkan enligt 27 § MBL. Kollektivavtal som sluts på olika nivåer får parter på lokal nivå som är bundna av ett centralt kollektivavtal inte ingå avtal som strider mot det centrala avtalet. Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan inte heller ingå enskilda anställningsavtal som innehåller bestämmelser som strider mot kollektivavtalet.<sup>92</sup> När arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal gäller arbetsgivarens skyldigheter dock enbart gentemot den avtalsslutande organisationen. Utomstående arbetstagare kan således inte rikta rättsliga anspråk mot arbetsgivaren med hjälp av kollektivavtalet.<sup>93</sup> Syftet med reglerna kring tvingande och normerande verkan är att åstadkomma en enhetlig reglering på arbetsplatsen på alla arbetstagare, oavsett om de är medlemmar i den kollektivavtalsbärande organisationen eller

---

<sup>88</sup> O. Bergqvist, L. Lunning, G. Toijer, *Medbestämmandelagen* (1997), s. 293.

<sup>89</sup> T. Sigeman, E. Sjödin, *Arbetsrätten* (2017), s. 88–90.

<sup>90</sup> Se vidare om kollektivavtalets bindande verkan i figuren på s. 26.

<sup>91</sup> K. Källström, J. Malmberg, *Anställningsförhållandet* (2016), s. 171 – 172.

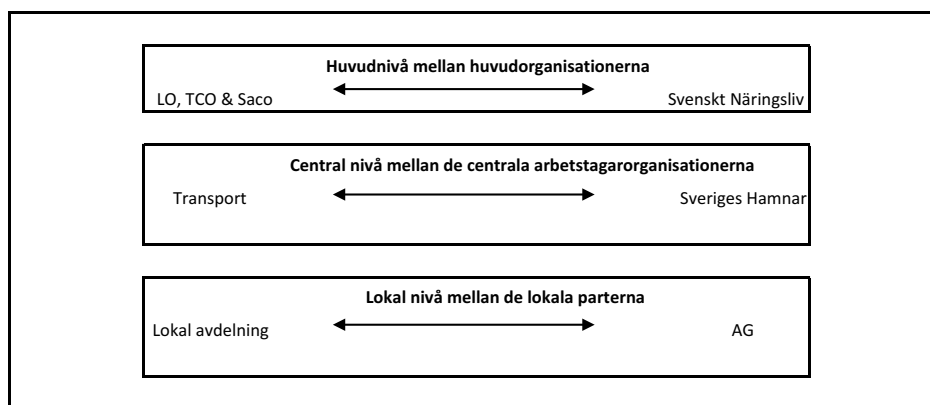
<sup>92</sup> K. Källström, J. Malmberg, *Anställningsförhållandet* (2016), s. 179.

<sup>93</sup> O. Bergqvist, L. Lunning, G. Toijer, *Medbestämmandelagen* (1997), s. 321.

inte. Detta för att undvika att en arbetsgivare separat påtvingar enskilda arbetstagare sämre villkor.<sup>94</sup>

### 5.3 Vilka kan ingå kollektivavtal?

Parterna i ett kollektivavtal består av en eller flera arbetstagarorganisationer och motparten kan vara både en arbetsgivarorganisation och enskild arbetsgivare. Det finns inget hinder för att kollektivavtalet på ena eller båda sidorna har flera kollektivavtalsbehöriga parter.<sup>95</sup> Det uppställs inte några särskilda krav på att fackföreningen ska vara representativ på arbetsplatsen eller ha ett visst antal som medlemmar för att kunna ingå kollektivavtal, det spelar inte heller någon roll att fackföreningen är liten.<sup>96</sup> Även sammanslutningar av organisationer som förhandlingskarteller kan vara part i ett kollektivavtal.<sup>97</sup>



På vilka nivåer kollektivavtal kan ingås

Kollektivavtal ingås på olika nivåer. Huvudavtal är avtal som ingås på den högsta nivån mellan huvudorganisationerna. På denna nivå av avtal finner man de avtal som kallas för huvud- eller samarbetsavtal vilka är av mer stadigvarande och generell karaktär.<sup>98</sup> Dessa avtal innehåller regler för en större del av arbetsmarknaden. Det finns ett tjugotal huvudavtal som tillsammans täcker nästan hela arbetsmarknaden. Det äldsta huvudavtalet är Saltsjöbadsavtalet.<sup>99</sup> Avtal som träffas mellan huvudorganisationerna får normalt verkan på lägre nivåer först när de antagits på central nivå (förbunds nivå).<sup>100</sup>

<sup>94</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt* (2013), s.129-130.

<sup>95</sup> O. Bergqvist, L. Lunning, G. Toijer, *Medbestämmandelagen* (1997), s. 293.

<sup>96</sup> R. Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt* (1994), s. 96.

<sup>97</sup> O. Bergqvist, L. Lunning, G. Toijer, *Medbestämmandelagen* (1997), s. 293.

<sup>98</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 79.

<sup>99</sup> R. Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt* (1994), s. 87.

<sup>100</sup> T. Sigeman, E. Sjödin, *Arbetsrätten* (2017), s. 90.



Förbundsavtal syftar till att reglera villkoren för en bransch. Avtalen sluts mellan arbetsgivarorganisation och ett eller flera rikstäckande fackförbund på central nivå.<sup>101</sup> Förbundsavtalen innehåller allmänna anställningsvillkor och anger ofta också principer för lönesättningen. Förbundsavtal ingås på eget initiativ eller på rekommendation från huvudorganisationen.<sup>102</sup> Dessa avtal är att betrakta som den grundläggande formen för reglering av anställningsvillkoren.<sup>103</sup> Några exempel på branschavtal: Verkstadsindustrin regleras av Verkstadsavtalet, Byggnadsindustrin regleras av Byggnadsavtalet, Träindustribranschen av Träindustriavtalet.<sup>104</sup> Förbundsavtalen gör en vertikal uppdelning av arbetsmarknaden. Denna vertikala uppdelning kan gälla även på tjänstemannasidan och exempelvis skilja mellan tjänstemän i allmänhet och bank- eller försäkringstjänstemän.<sup>105</sup> Mellan parterna på vardera sidor gäller de angivna förbundsavtalen.

Kollektivavtal sluts också på lokal nivå mellan de lokala fackförbunden (avdelning och klubbar). De lokala avtalen reglerar tillämpningen av förbundsavtalen och kompletterar oftast förbundsavtalen med lokala överenskommelser.<sup>106</sup> I dessa kan också överenskommelser som inte behandlas i förbundsavtalen finnas och oftast gör parterna i dessa avtalen specifika justeringar så att de passar aktuell arbetsplats.<sup>107</sup>

---

<sup>101</sup> I ”Hamnkonflikten” (se vidare kapitel 1) är arbetsgivaren genom sin arbetsgivarorganisation bunden av kollektivavtal på förbunds nivå med Transport för hamnarna.

<sup>102</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 79.

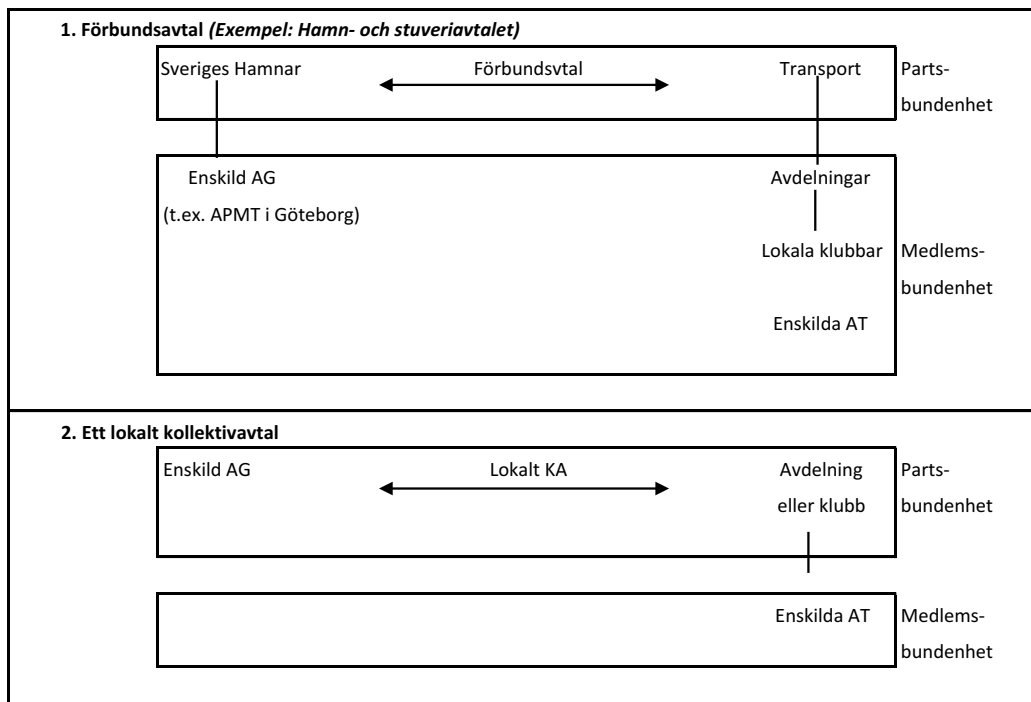
<sup>103</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt* (2013), s.114.

<sup>104</sup> I ”Hamnkonflikten” (se vidare kapitel 1) vill Hamnarbetarförbundets lokala klubb ”Hamnfyrn” få inflytande och bestämmanderätt över de lokala frågorna på arbetsplatsen. Hamnarbetarförbundet har också uttryckt en vilja att få vara part i det förbundsavtal som ingåtts på central nivå.

<sup>105</sup> R. Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt* (1994), s. 96.

<sup>106</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 79.

<sup>107</sup> F. Schmidt, *Facklig arbetsrätt* (1997), s. 54.



Förbundsavtals och lokalt kollektivavtals bindande verkan

Om en arbetsgivarorganisation träffar kollektivavtal, binder avtalet även de arbetsgivare som är medlemmar i organisationen. Likaså gäller att kollektivavtal som träffas av en central arbetstagarorganisation och eller av ett lokalt fackförbund binder kollektivavtalet även dessa medlemmar enligt 26 § MBL, se figur ovan.<sup>108</sup>

Den centraliserade organisationsstrukturen sammanhänger med reglerna om stridsåtgärder. Eftersom reglerna är utformade som så att varje liten arbetskonflikt kan utvidgas av någon av parterna måste de centrala parterna i organisationskedjan ha den övergripande kontrollen över stridsåtgärderna. De centrala parterna har även beslutanderätten vad gäller kollektivavtal eftersom de uppgörelser som träffas på central nivå annars inte skulle få samma genomslag på områden där det redan träffats lokala avtal.<sup>109</sup>

## 5.4 Särskilda rättigheter för kollektivavtalsbärande fackförbund

Med kollektivavtalet i centrum och som det huvudsakliga regleringsinstrumentet på arbetsmarknaden blir det viktigt att vara kollektivavtalspart. Många av de arbetsrättsliga lagarna gör skillnad på fackförbund som är bunden av kollektivavtal för en arbetsplats och ett icke kollektivavtalsbundet förbund. Ett fackförbund som lyckats bli erkänd som kollektivavtalspart

<sup>108</sup> R. Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt* (1994), s. 89–90.

<sup>109</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 44.

på en arbetsplats tillskrivs särskilda rättsverkningar utöver vad som direkt följer av kollektivavtalets innehåll.<sup>110</sup>

- **Förstärkt förhandlingsrätt och rätt till information 11–14 §, 19 § och 38 § MBL**

11–14 § MBL syftar till att öka fackförbundets inflytande i företags- och arbetsledningsfrågor. Den förstärkta förhandlingsrätten i 11 och 12 § MBL gäller bara i förhållande till de fackförbund vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med.<sup>111</sup> I 11 § MBL stadgas bestämmelserna om den primära förhandlingsskyldigheten vilket innebär att arbetsgivaren är skyldig att på eget initiativ inleda förhandling med kollektivavtalsbundet fackförbund och avvakta med att fatta och verkställa *viktigare* beslut till dess att förhandlingsskyldigheten är uppfylld.<sup>112</sup> Förhandlingsskyldigheten avser bara området för arbetsgivarens arbetslednings- och företagsledningsrätt. Arbetsgivaren är bara skyldig att förhandla inför viktigare beslut vad gäller *verksamhetsfallet*<sup>113</sup> eller *arbetstagarfallet*.<sup>114</sup> 12 § MBL ger kollektivavtalsbärande fackförbund rätt att påkalla förhandling i andra frågor än de som 11 § MBL rör. Om fackförbundet påkallar förhandling måste arbetsgivaren förhandla med fackförbundet innan arbetsgivaren fattar eller verkställer beslut som rör medlem i detta fackförbund. 12 § ger fackförbundet *möjlighet att påkalla förhandling* medan arbetsgivaren enligt 11 § MBL ska *ta initiativ till förhandlingen*. 12 § MBL får alltså betydelse dels i de situationer där arbetsgivarens beslut inte medför någon *viktigare förändring*, dels i situationer där beslutet hör till *viktigare förändring* men arbetsgivaren underlåtit att kalla till förhandling.<sup>115</sup> Enligt 19 § MBL ska arbetsgivaren på eget initiativ hålla kollektivavtalsbärande fackförbund underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt, ekonomiskt och även riktlinjerna för personalpolitiken.<sup>116</sup>

Anledningen till att den förstärkta förhandlingsrätten gör åtskillnad mellan kollektivavtal och inte kollektivavtal bygger på att det etablerade kollektivavtalsförhållandet utgör en gynnsam förutsättning för ett väl fungerande samarbete mellan parterna, dels för att arbetsgivaren inte ska behöva förhandla med alltför många olika fackförbund. Ett annat skäl är också att denna

<sup>110</sup> T. Sigeman, E. Sjödin, *Arbetsrätten* (2017), s. 121.

<sup>111</sup> T. Sigeman, *Arbetsrätten i Norden* (1990), s. 367.

<sup>112</sup> F. Schmidt, *Facklig arbetsrätt* (1997), s. 140.

<sup>113</sup> Avses viktigare förändring av verksamheten.

<sup>114</sup> Avses viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör kollektivavtalsbärande fackförbund.

<sup>115</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 98–99.

<sup>116</sup> T. Sigeman, E. Sjödin, *Arbetsrätten* (2017), s.131.

ordning antas motverka organisationssplittring mellan fackförbunden och stärka de etablerade fackförbunden och ge dem möjligheten att tillvarata deras medlemmars intressen.<sup>117</sup>

- ***Tolkningsföreträde 33–37 § MBL regler om tolkningsföreträde***

Om tvist uppkommer mellan arbetsgivare och fackförbund som är bundna av samma kollektivavtal om arbetskyldighet enligt avtalet för någon medlem i aktuellt fackförbund så gäller fackförbundets mening till dess att tvisten är löst stadgas i bestämmelsen 34 § MBL som brukar benämnas ”fackets tolkningsföreträde”.<sup>118</sup>

- ***Facklig vetorätt vid användandet av inhyrd arbetskraft 38-40 § MBL***

Kollektivavtalsbärande fackförbund vetorätt innebär att om arbetsgivaren tänkt att utföra en åtgärd som kan tänkas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller på något annat sätt ”strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren”.<sup>119</sup> Reglerna gäller den situation då en arbetsgivare vill lämna ut ett arbete att utföras av annat företag enligt ett uppdragsavtal istället för att låta arbetet utföras av sin anställda personal.<sup>120</sup>

- ***FML***

De kanske viktigaste bestämmelserna för det fackliga arbetet vid kollektivavtalsbundenhet finns i FML. I FML stadgas b.la. att arbetsgivaren är skyldig att bekosta den fackliga verksamheten om det finns ett kollektivavtal. Lagen ger också kollektivavtalsbärande fackförbund anspråk på att arbetsgivaren beviljar vissa förmåner åt dess förtroendemän. FML syftar främst till att underlätta fackligt arbete på arbetsplatsen och denna rättighet ankommer endast det fackförbund som är kollektivavtalsbärande. Lagen är av stor ekonomisk betydelse för fackförbunden eftersom de får betalt av arbetsgivaren för att utföra fackligt arbete på arbetsplatsen.<sup>121</sup>

- ***AML***

Kollektivavtalsbärande fackförbund är de som beslutar om att utse skyddsombud enligt AML. Ett skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och vakar över skyddet mot

---

<sup>117</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 94.

<sup>118</sup> M. Glavå, M. Hansson, *Arbetsrätt* (2015), s. 85.

<sup>119</sup> MBL 39 § och T. Sigeman, E. Sjödin, *Arbetsrätten* (2017), s. 136.

<sup>120</sup> T. Sigeman, E. Sjödin, *Arbetsrätten* (2017), s. 133.

<sup>121</sup> M. Glavå, M. Hansson, *Arbetsrätt* (2015), s. 85.

ohälsa och olycksfall i arbetet. Skyddsombudet vakar också över arbetsgivaren så att denne bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Ett skyddsombud har också i vissa fall rätt till att stoppa arbetet i väntan på Arbetsmiljöverket.<sup>122</sup>

#### - **Lagen om styrelserepresentation för de privatanställda**

Kollektivavtalsbärande fackförbund kan besluta om att inrätta representation för arbetstagarna i arbetsgivarens styrelse.<sup>123</sup> Syftet är att de privatanställda ska få insyn i och inflytande över företagets verksamhet. Kollektivavtalsbärande fackförbund får utse styrelseledamöter, 2-3 stycken beroende på företagets storlek och dessa ledamöter är i princip samma ansvar som övriga styrelseledamöter. De får dock inte delta i frågor där ett fackförbund har ett väsentligt intresse som kan strida mot företagets.<sup>124</sup>

### **5.5 Kollektivavtalets betydelse för fackförbund utan kollektivavtal**

Fackföreningar som inte innehar kollektivavtal är i princip utestängda ifrån merparten av de rättigheter som MBL och annan arbetsrättslig lagstiftning ger ett fackförbund med kollektivavtal. Som tidigare nämnts är skillnaden stor mellan fackförbund som är kollektivavtalspart och fackförbund utan kollektivavtal. En av anledningarna till detta är att om flera fackförbund skulle ges medbestämmanderätt urholkas effektiviteten av medbestämmandet som kommer med kollektivavtalet.<sup>125</sup>

De fackförbund som saknar kollektivavtal har begränsade möjligheter till förhandling. Den allmänna förhandlingsrätten är dock en grundläggande förutsättning för facklig verksamhet och ankommer fackförbund utan kollektivavtal. Det finns inget krav på representativet för arbetstagarorganisationen för den allmänna förhandlingsrätten utan denna kan åberopas även av fristående fackföreningar som har ett obetydligt medlemsantal och som inte träffat kollektivavtal.<sup>126</sup> Att några representationsregler inte finns i Sverige kan förklaras av att Sverige vid en internationell jämförelse har haft små problem med konkurrerande fackföreningar. En fackförening har rätt till förhandling även om arbetsgivaren redan är bunden av ett annat kollektivavtal.<sup>127</sup> Fackföreningens förhandlingsrätt har sin största betydelse när fackföreningen

<sup>122</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 114–115.

<sup>123</sup> Om företaget sysselsatt i genomsnitt minst 25 arbetstagare i landet.

<sup>124</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 110–111.

<sup>125</sup> R. Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt* (1994), s. 55–56.

<sup>126</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt* (2013), s.106.

<sup>127</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 42.

yrkar på att de vill teckna kollektivavtal men den gäller i princip också då kravet går ut på annan uppgörelse eller överenskommelse. Förhandlingsskyldigheten innefattar inte någon skyldighet på att avtal ska träffas. Om parterna inte kan komma överens vid förhandlingar som hålls i anledning av att kollektivavtalsreglering yrkats, står det fackförbundet fritt att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivaren.<sup>128</sup>

## 5.6 Att få till stånd ett kollektivavtal

Kollektivavtalets speciella verkningar gör det angeläget för de fackliga organisationerna att få till stånd kollektivavtal. Först och främst ska det klargöras att det inte finns någon skyldighet för arbetsgivaren att teckna kollektivavtal. Utgångspunkten i svensk rätt är att det råder avtalsfrihet vilken innebär att det krävs stöd i någon rättsregel för att en skyldighet att ingå kollektivavtal ska föreligga. Kollektivavtalet innehåller inte någon sådan regel och fackförbundet kan inte vända sig till domstolen för att få till stånd ett kollektivavtal. De medel som står fackföreningen till buds för att förmå arbetsgivaren att teckna kollektivavtal är föreningsrätten, den allmänna förhandlingsrätten samt rätten till stridsåtgärder.<sup>129</sup>

På arbetsmarknaden råder fri organisationsbildning och utgångspunkten är rätten att tillhöra och verka genom fackliga organisationer. Denna rättighet har skydd av flera internationella dokument.<sup>130</sup>, reglerna återfinns i MBL och är en grundlagsskyddad rättighet i Sverige.<sup>131</sup> Dessa bestämmelser förutsätter att fackföreningarna i princip behandlas utan åtskillnad. Detta har dock inte ansetts hindra att kollektivavtalsbärande, etablerade fackföreningar genom svensk lag ges särskilda rättigheter som inte tillkommer minoritetsorganisationerna.<sup>132</sup> Föreningsrättsproblematiken aktualiseras när organisationer på ”samma sida” är oeniga med varandra. En tvist mellan parter på ”samma sida” sammanhänger nämligen med att arbetsgivaren hamnar mitt emellan och agerar till den ena partens fördel. Föreningsrätten ger skydd åt alla arbetsmarknadsorganisationer utan åtskillnad, även åt fackföreningar som inte lyckats träffa kollektivavtal. Föreningsrätten ger dock inte medlemmar i en minoritetsorganisation något ovillkorligt anspråk på att behandlas lika som medlemmar i en kollektivavtalsbärande majoritetsorganisation.<sup>133</sup>

<sup>128</sup> T. Sigeman, E. Sjödin, *Arbetsrätten* (2017), s. 83–85.

<sup>129</sup> M. Glavå, M. Hansson, *Arbetsrätt* (2015) s. 165.

<sup>130</sup> Se F. Schmidt, *Facklig arbetsrätt* (1997), s.72 – ff. med hänvisningar.

<sup>131</sup> RF 2:1 p.5.

<sup>132</sup> T. Sigeman, *Arbetsrätten i Norden* (1990), s. 340.

<sup>133</sup> T. Sigeman, E. Sjödin, *Arbetsrätten* (2017), s. 80.

## 5.7 Fackförbundens rätt att teckna kollektivavtal

Arbetstagarorganisationer hävdar ibland att de har rätt att ingå kollektivavtal inom sitt verksamhetsområde. Genom sina uppdelningar av arbetsmarknaden i olika verksamhetssektorer gör organisationerna anspråk på en avtalsrätt för en viss sektor. Enligt svensk rätt förvärfvar inte en fackförening som tecknat kollektivavtal med en arbetsgivare någon avtalsrätt gentemot andra fackförbund, inte i den bemärkelsen att de i så fall skulle ha en exklusiv företrädesrätt – ingen fackförening har avtalsrätt på någon annan sektor på arbetsmarknaden.<sup>134</sup> I LO:s organisationsplan går dock att läsa ”Rätten och ansvaret att organisera innebär också en rätt att kräva avtal och att andra förbund inte får kräva avtal inom området”.<sup>135</sup>

Ett mål från 1970-talet är av särskilt intressant vad gäller minoritetsorganisationers strävan efter eget kollektivavtal. Svenska lokmannaförbundet, ett på den tiden ett fristående fackförbund<sup>136</sup> hävdade att arbetsgivaren (staten) var rättsligt skyldiga att träffa kollektivavtal med förbundet. Till stöd för sin ståndpunkt anförde förbundet förenings- och förhandlingsrättsliga skäl. Ärendet hänsköts från Arbetsdomstolen till Europadomstolen där Lokmannaförbundet åberopade två artiklar i Europakonventionen. Förbundet menade att då staten vägrade att godta förbundet som motpart i kollektivavtal åsidosatte de grundsatserna om facklig frihet och rätten för alla att på lika villkor bedriva facklig verksamhet och att arbetsgivaren i och med detta bröt mot artikel 11. Vidare åberopade Lokmannaförbundet artikel 14 med motiveringen att förbundet hade behandlats olika i jämförelse med de fackliga huvudorganisationerna på arbetsmarknaden. Detta för att förbundet inte godtagits som motpart av staten. Kommissionen diskuterade frågan om en förenings representativitet och de anförde att det kunde tänkas rimligt att kollektivavtal bara slöts med de föreningar som organiserade majoriteten arbetare inom ett visst område. Lokmannaförbundet organiserade dock bara 1/5 av alla arbetstagare i denna kategori vilket inte var en majoritet av det totala antalet arbetstagare. Kommissionen kom fram till att staten inte brutit mot artiklarna och senare också domstolen. Att få till stånd ett kollektivavtal är inte en mänsklig rättighet.<sup>137</sup>

---

<sup>134</sup> R. Fahlbeck, *Festskrift till Kjell Å Modéer – En fråga rörande dubbla kollektivavtal enligt svensk rätt* (2007), s.166–167

<sup>135</sup> LO:s organisationsplan (2012), s.12.

<sup>136</sup> Lokmannaförbundet gick senare samman med ST och upphörde då att vara ett fristående fackförbund.

<sup>137</sup> Europadomstolens avgörande nr. 5614/72 den 6 februari 1976 och se även SvJT, *Sverige inför den europeiska domstolen i Strasbourg* (1976), s.400 – ff.

## 6. Rätten att vidta stridsåtgärder

### 6.1 Allmänt om rätten till stridsåtgärder

Eftersom arbetsmarknadens parter använder sig av kollektivavtal som regleringsinstrument blir reglerna om rätten att vidta stridsåtgärder för att åstadkomma ett kollektivavtal särskilt betydelsefulla. Rätten att vidta stridsåtgärder syftar till att utöva påtryckning på motparten. Påtryckning sker genom att motparten tillfogas ekonomiska förluster som resultat.<sup>138</sup> Rätten till stridsåtgärder utgör en integrerad del av hela förhandlingssystemet och det är svårt att tänka sig den svenska modellen utan möjlighet att vidta stridsåtgärder.<sup>139</sup> Alltsedan Saltsjöbadsavtalet tillkom 1938 har det ansetts att i första hand vara arbetsmarknadens parter före och under en konflikt att ta nödvändig hänsyn till samhällsskyddets och tredje mans intressen. Statsmakten kan ingripa med lagstiftningsåtgärder i enskilda fall<sup>140</sup> om detta skulle vara nödvändigt.<sup>141</sup>

Att parterna på arbetsmarknaden får vidta stridsåtgärder mot varandra för att framtvunga kollektivavtalsreglering kommer inte till direkt uttryck i MBL men förutsätts där. Den principiella friheten att vidta stridsåtgärder är grundlagsfäst genom 2 kap. 14 § RF där det föreskrivs att arbetstagarorganisationer, arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer har rätt att vidta stridsåtgärder.<sup>142</sup> Rätten kan endast inskränkas genom lag eller avtal. Den viktigaste inskränkningen är fredsplikten som enligt MBL inträder när kollektivavtal har träffats mellan parterna. Grundlagsskyddet gäller de stridsåtgärder som syftar till att påverka förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare genom att kollektivavtal träffas. Därutöver begränsas möjligheterna till stridsåtgärder i några andra fall<sup>143</sup> som inte kommer att beröras närmre i denna uppsats.<sup>144</sup>

MBL innehåller inte någon definition av begreppet stridsåtgärd. Detta beror på att lagstiftaren velat undvika att nya former av stridsåtgärder utvecklas på arbetsmarknaden i syfte att kringgå en bestämd definition. I 41 § MBL nämns ”*arbetsinställelse (lockout och strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd*”. För att en stridsåtgärd ska anses föreligga ska det vara fråga om (1) en handling av viss art (objektivt rekvisit), (2) handlingen ska ha ett

---

<sup>138</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt* (2013), s.168.

<sup>139</sup> M. Glavå, M. Hansson, *Arbetsrätt* (2015) s. 177.

<sup>140</sup> Hamnkonflikten har fått regeringen att tillsätta en utredning om konfliktreglerna, se vidare i avsnittet som berör detta Kommittédirektiv.

<sup>141</sup> O. Bergqvist, L. Lunning, G. Toijer, *Medbestämmandelagen* (1997), s. 413.

<sup>142</sup> T. Sigeman, *Arbetsrätten i Norden* (1990), s. 345.

<sup>143</sup> Begränsningar finns t.ex. i förhållande till företag utan anställda, familjeägda företag med endast familjemedlemmar anställda m.m.

<sup>144</sup> T. Sigeman, E. Sjödin, *Arbetsrätten* (2017), s. 96.



visst syfte (subjektivt rekvisit) och (3) handlingen ska vara kollektiv. Syftet ska vara fackligt. Det är själva påtryckningssyftet som gör att en speciell åtgärd utgör en stridsåtgärd.<sup>145</sup> För stridsåtgärdens lovlighet krävs att framställan görs av arbetstagarorganisation (eller arbetsgivarorganisation) att ett kollektivavtal ska ingås rörande fackliga frågor vid en tidpunkt då avtalslöst tillstånd råder.<sup>146</sup>

Grundlagsskyddet gäller stridsåtgärder som syftar till att påverka förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar genom att kollektivavtal träffas. Stridsåtgärder mellan kollektivavtalsparter tillåts inte i rättstvister vilket stadgas i fredpliktsbestämmelsen i MBL. En fråga som varit omdiskuterad är om den grundlagsskyddande rätten att vidta stridsåtgärder gäller vid tvister utom kollektivavtalsförhållanden. Lagstiftaren har avstått från att närmare ange gränserna för vilka stridsåtgärder som är tillåtna i dessa situationer. Någon motsvarighet till de regler som finns i andra länder om att stridsåtgärder ska ha ett rimligt fackligt syfte eller att åtgärden ska stå i rimlig proportion till syftet har inte införts i svensk rätt. Lagstiftarens inställning har istället varit den att sedan Saltsjöbadsavtalet undertecknades 1938, att arbetsmarknadernas parter ska ansvar för att rätten till stridsåtgärder inte missbrukas.<sup>147</sup> I doktrinen har uppfattningen framförts som sådan att det grundlagsskyddande kravet på uttryckligt stöd i lag eller avtal för begränsning av rätten till stridsåtgärder sannolikt endast avser stridsåtgärder med syften av traditionellt facklig art.<sup>148</sup> Arbetsdomstolen har konstaterat att så länge det finns ett fackligt syfte med åtgärden spelar det ingen roll att åtgärden även kan ha andra syften.<sup>149</sup>

## 6.2 Stridsåtgärder mot kollektivavtalsbunden arbetsgivare

Utgångspunkten är att ett fackförbund i princip är oförhindrad att tillgripa stridsåtgärder mot en arbetsgivare i syfte att teckna kollektivavtal med denne, även om arbetsgivaren redan är bunden av ett kollektivavtal med en annan fackförening för samma arbete och att dessa två avtal skulle strida mot varandra. Det faktum att en arbetsgivare genom att teckna ett andra kollektivavtal blir bunden av två med varandra konkurrerande kollektivavtal gör inte stridsåtgärderna otillåtna.<sup>150</sup> Det spelar alltså inte någon roll om kollektivavtalet som den stridande

<sup>145</sup> F. Schmidt, *Facklig arbetsrätt* (1997), s. 249–250.

<sup>146</sup> Reinhold, F., *Praktisk arbetsrätt* (1994), s. 111.

<sup>147</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 42.

<sup>148</sup> T. Sigeman, *Arbetsrätten i Norden* (1990), s. 359.

<sup>149</sup> AD 2006:58.

<sup>150</sup> K. Källström, J. Malmberg, S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten* (2016), s. 64.

fackföreningen begär redan strider mot det befintliga kollektivavtalet. Däremot får stridsåtgärderna inte framstå som ett angrepp på det redan befintliga avtalet, dvs. att den utomstående fackföreningen inte enbart ställer krav på ett konkurrerande kollektivavtal utan uttryckligen manar arbetsgivaren att tillämpa det kollektivavtalet som fackföreningen begär, även på de anställda som är medlemmar i den fackförening som redan innehar det befintliga kollektivavtalet och därmed är bundna av det avtalet.<sup>151</sup>

För att stridsåtgärder ska vara tillåtna i situationer där det redan finns ett tillämpligt kollektivavtal gäller således att syftet med dem inte är att undantränga det redan gällande kollektivavtalet eller förändra innehållet i det avtalet vilket AD fastslagit i flertal domar.<sup>152</sup>

För en fackförening som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren är rätten att vidta stridsåtgärder tämligen vidsträckt.<sup>153</sup>

## 7. Utredningar gällande stridsåtgärder

Frågan om huruvida det är lämpligt att inskränka rätten till stridsåtgärder är inte bara aktuell just nu utan har diskuterats flertalet gånger historiskt.

### 7.1 Kommittédirektiv 2017:17

Regeringen beslutade i maj 2017 att tillsätta en utredning med uppgift att göra en översyn av stridsåtgärdsrätten i syfte att värna om kollektivavtalets ställning på den svenska arbetsmarknaden.<sup>154</sup> Utgångspunkten för utredningsarbetet är den långvariga konflikten i Göteborgs hamn. Regeringen anser att denna konflikt är *”ett exempel på en situation där den svenska modellen inte fungerar tillfredställande eftersom arbetsmarknadernas parter inte själva förmår lösa frågan om vilken organisation som ska teckna kollektivavtal”*.<sup>155</sup>

Utredningen ska överväga lagändringar, undersöka om inrättandet av en nämnd är en tillräcklig åtgärd och om denna nämnd skulle kunna vara ett alternativ till lagändringar. Nämnden skulle

---

<sup>151</sup> A. Adlercreutz, B. J. Mulder, *Svensk arbetsrätt* (2013), s. 133.

<sup>152</sup> Se till exempel AD 2012:13 och 2017:32.

<sup>153</sup> Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal* (2017), s. 9.

<sup>154</sup> Kommittédirektiv 2017:70, *Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden*

<sup>155</sup> Regeringens pressmeddelande med anledning av utredningen av stridsåtgärder på arbetsmarknaden, <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/05/oversyn-av-stridsatgardsratten/>.

fatta beslut om vilket kollektivavtal i viss bransch, för ett visst arbete eller på en viss arbetsplats som ska medföra fredsplikt även för andra arbetstagarorganisationer.<sup>156</sup>

Bakgrunden till utredningsarbetet handlar om ett fackförbund har rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att teckna ett eget kollektivavtal, även om annat kollektivavtal redan är tillämpligt på arbetsplatsen. Om det kan vara aktuellt att minska möjligheten till konflikt när det redan finns ett tillämpligt kollektivavtal på arbetsplatsen. Utredningen ska vara avslutad senast den 31 maj 2018.<sup>157</sup>

## 7.2 Tidigare utredningar

Frågan vad gäller stridsåtgärder mot redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare har tagits upp tidigare. I förarbetena till MBL diskuterades huruvida stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare i syfte att teckna kollektivavtal för sådant arbete som helt eller delvis omfattas av det befintliga avtalet skulle begränsas. Arbetsrättskommittén diskuterade två alternativ för en sådan begränsning. Det ena alternativet handlade om att ställa krav på att det skulle råda någon form av rimligt fackligt ändamål för att stridsåtgärder skulle vara tillåtna och denna bedömning skulle göras av Arbetsdomstolen. Det andra alternativet var att ställa krav på någon form av representativitet hos den fackliga organisationen som vill tvinga fram ett kollektivavtal på ett redan kollektivavtalsreglerat område. Båda alternativen avvisades med motiveringen att det skulle vara ett mycket långtgående och främmande ingrepp i rådande ordning på arbetsmarknaden. Slutsatsen blev att det tillsvidare bör överlåtas åt arbetsmarknadernas organisationer att finna lösningar på denna typ av situationer.<sup>158</sup> Detta synsätt har senare också bekräftats i senare utredningsarbeten<sup>159</sup>.

---

<sup>156</sup> Lag & Avtal, *Föreslagna nämnden kan stoppa strejker*, <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/foreslagna-namnden-kan-stoppa-strejker-6882899>.

<sup>157</sup> Kommittédirektiv 2017:70, *Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden*.

<sup>158</sup> SOU 1975:1, *Demokrati på arbetsplatsen förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal*, s. 416.

<sup>159</sup> SOU 1982:60 s.190 och även i SOU 1988:49, *Arbetsmarknadsstriden III*, s.145.

## 8. Slutsatser och analys

På svensk arbetsmarknaden råder den svenska modellen. Kollektivavtalet är det centrala i denna modell och med kollektivavtal får en fackförening betydligt större möjligheter att tillvarata sina medlemmars intressen. Huvudorganisationerna LO, TCO och Saco har delat upp arbetsmarknaden i olika verksamhetssektorer för att fastställa vilken organisation som bör organisera vilka medlemmar. På arbetsmarknaden finns dock också de fackförbund som är fristående och som inte organiseras under någon av huvudorganisationerna. Dessa fackförbund har inte deltagit i denna uppdelning av arbetsmarknaden och konkurrerar med de etablerade fackförbunden som tillhör huvudorganisationerna.

Twister som uppstår mellan fackförbund om vem som har organisations- och avtalsrätten är inte helt ovanligt. För tvister som involverar fackförbund tillhörande någon av huvudorganisationerna kan dessa vanligen avhjälpas med hjälp av de överenskommelser och olika principer organisationerna själva har utvecklat. När tvisten involverar ett fristående fackförbund kan saken dock bli mer komplicerad. Eftersom de fristående fackförbunden inte varit med och delat upp arbetsmarknaden händer det emellanåt att dessa gör anspråk på kollektivavtalsrätten när ett annat fackförbund redan har ett tillämpligt kollektivavtal med arbetsgivaren.

Det finns i regel två förklaringar till varför tvister uppstår mellan fackförbund om vem som ska få teckna kollektivavtal och som senare kan mynna ut i att tvist om vem som ska få teckna kollektivavtal med arbetsgivaren. 1.) Organisationstvister som bottnar i förändringar som beror på arbetsgivaren. Denne kan ha gjort några organisations- och produktionsförändringar i verksamheten vilka kan föranleda att det aktuella arbetet efter förändringen, kan komma att höra hemma i ett nytt avtalsområde enligt fackförbundens organisationsplaner. Denna typ av konflikter löses vanligen med hjälp av organisationernas organisationsplaner. Kan inte fackförbunden finna någon lösning på den uppkomna tvisten är det upp till respektive huvudorganisationens styrelse att söka lösning på tvisten och bestämma utfallet i konflikten.

2.) Sedan finns det de organisationstvister som uppstår på grund av ideologiska motsättningar eller som bottnar i facklig-politisk natur. Det kan röra sig om ett ”utbrytarförbund”. Hamnarbetarförbundet är ett exempel på ett utbrytarförbund som tidigare brutit sig loss från LO: anslutna Transport vilket lett till motsättningar dem emellan. Vad gäller konflikter mellan ett fristående fackförbund och något till en huvudorganisation anslutet fackförbund saknas det

idag ett system för lösning av dessa. Att en sådan konflikt upphör har oftast att göra med att arbetsgivaren efter att få utstå stridsåtgärder tecknar ett andra kollektivavtal.

Hamnkonflikten användes inledningsvis för att illustrera den problematik som uppstår när organisationstvister som har sin bakgrund i ideologiska faktorer kommer till uttryck i stridsåtgärder mot arbetsgivaren. Konflikten visar särskilt varför konflikter mellan ett fackförbund tillhörande någon av huvudorganisationerna och ett fristående fackförbund är särskilt svårhanterliga när det rör sig om en lösning för kollektivavtalsrätten. Detta eftersom konflikten löpt under en längre period och där konflikten fått konsekvenser för svenskt näringsliv och för de arbetstagare som blivit varslade. Hamnarbetarförbundet är ett utbrytarförbund från LO-anslutna Transport och motsättningar finns mellan de två fackförbunden vilket medför att de inte kan enas på arbetsplatsen i fråga rörande kollektivavtal. Arbetsgivaren motsätter sig att teckna kollektivavtal med anledningen att han inte vill hamna i osämja med Transport som han har kollektivavtal med. Hamnarbetarförbundet är inte den naturliga motparten enligt etablerad ordning på arbetsmarknaden. Arbetsgivaren vill inte heller behöva teckna ett andra avtal för samma uppgifter som redan finns reglerade i på arbetsplatsen tillämpligt kollektivavtal.

Kollektivavtalets speciella rättsverkningar gör det onekligen viktigt för fackförbunden att få vara avtalspart i ett kollektivavtal. Kollektivavtalet sätter i stor utsträckning normerna för vad som ska gälla på arbetsmarknaden och lagstiftningen förutsätter ofta att det finns ett kollektivavtal mellan parterna. Genom kollektivavtal kan kollektivavtalsparterna anpassa reglerna så att dessa passar med den bransch som parterna är verksamma i. Lagstiftningen ämnar genom detta förfarande att främja kollektivavtalsreglering eftersom den part som vill åstadkomma ändring av lagen är hänvisad att sluta kollektivavtal. Ett fackförbund som existerar på en arbetsplats där kollektivavtal finns men där fackförbundet inte är en avtalspart i kollektivavtalet har ingen möjlighet att rikta rättsliga anspråk mot arbetsgivaren med hjälp av kollektivavtalet. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att involvera fackförbundet i förhandlingar etc. på samma vis som han är med kollektivavtalsbärande fackförbund. Ett fackförbund som inte är kollektivavtalspart ställs utanför inflytande och medbestämmandet.

I exemplet Hamnkonflikten där 85 procent organiseras i Hamnarbetarförbundet och endast 15 procent i kollektivavtalsbärande Transport innebär detta att trots att Hamnarbetarförbundet organiserar flest medlemmar och är det på arbetsplatsen representativa fackförbundet är det

Transport som är kollektivavtalspart och således åtnjuter kollektivavtalets särskilda rättigheter. Fackförbundens primära syfte är att tillvarata deras medlemmars intresse och detta gör de genom att söka organisera flest antal arbetstagare. Trots att Hamnarbetarförbundet organiserar en klar majoritet av hamnarbetarna kan de inte få det inflytande de vill ha eftersom de är underställda kollektivavtalsparten Transport. Det faktum att Hamnarbetarförbundet organiserar en så stor majoritet av hamnarbetarna på arbetsplatsen och ändå inte får något kollektivavtal gnager i den svenska modellen på ett vis. En modell där man manar till slutande av kollektivavtal för att på bästa sätt kunna verka för medlemmarna och ett på arbetsplatsen representativt fackförbund inte kan få till stånd något kollektivavtal.

Utgångspunkten är avtalsfriheten och att arbetsgivaren är fri att ingå kollektivavtal med vem denne vill eller inte ingå kollektivavtal överhuvudtaget. Huvudorganisationerna har delat upp arbetsmarknaden i olika verksamhetssektorer. För att avgöra vilket fackförbund som har organisations- och avtalsrätten använder sig organisationerna av gränsdragningsöverenskommelser, organisationsplaner samt andra regler för organisationssamverkan för att fastställa vilket förbund som ska organisera vilka arbetstagare. Tanken är att ett fackförbund ensamt ska organisera alla arbetstagarna. Arbetsgivaren är dock inte bunden av de överenskommelser som huvudorganisationerna skapat – han kan således egentligen ingå kollektivavtal med vem han vill. Arbetsgivaren är dock mån om att undvika splittring bland fackförbunden som kan leda till flera avtalsparter i konkurrens med varandra. I och med detta ställningstagande ställer sig arbetsgivaren på de etablerade fackförbundens sida och förstärker indirekt deras ställning på arbetsmarknaden.

De faktorer som påverkar vilket fackförbund som får teckna kollektivavtal styrs i hög grad av det etablerade organisationsmönster som finns på arbetsmarknaden. Organisationsmönster som är skapat av de etablerade fackföreningarna. Även om en enskild arbetsgivare kan välja vem denne vill teckna kollektivavtal med är det ändå svårt att ”bryta” mot detta etablerade organisationsmönster. Det är med bakgrund i detta nästintill omöjligt för ett fristående fackförbund som Hamnarbetarförbundet att få till stånd ett kollektivavtal. Det främsta verktyget för dessa fackförbund är att tillgripa stridsåtgärder och ibland kan de lyckas att få till stånd ett kollektivavtal då arbetsgivaren känner sig tvingad att ingå ett avtal för att stridsåtgärderna ska upphöra men oftast lyckas denna typ av fackförbund inte att få till kollektivavtal.

Lagstiftarens ståndpunkt är att alla organisationer, stora som små, har samma möjligheter att genom förhandlingar och stridsåtgärder uppnå kollektivavtal och att lagstiftaren inte ska lägga sig i kampen. Fristående fackförbund som vill sluta kollektivavtal stöter dock på hinder på arbetsmarknaden eftersom organisationsmönstret är så djupgående och där de etablerade förbunden är den givna kollektivavtalsparten. Lagstiftningen gynnar de etablerade förbunden och gör det svårt för andra förbund att existera på svensk arbetsmarknad.

Eftersom arbetsmarknadernas parter inte själva kan lösa den uppkomna situationen i Göteborgs hamn beslutade regeringen i början av 2017 att tillsätta en utredning med syfte att se om det är lämpligt att begränsa stridsåtgärder gentemot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Alternativet att ha en nämnd vars syfte skulle vara att avgöra *”vilket kollektivavtal i viss bransch, för ett visst arbete eller på en viss arbetsplats som ska medföra fredsplikt även för andra arbetstagarorganisationer”*, har diskuterats. Detta alternativ ter sig dock lite problematiskt eftersom denna nämnd då skulle frånta det ena fackförbundets rätt att få ett kollektivavtal. En annan aspekt på detta förslag är också att det skulle bli ännu viktigare för fackförbunden att träffa det första kollektivavtalet vilket skulle kunna resultera i en aggressivare stämning på arbetsmarknaden.

Frågan vad gäller stridsåtgärder mot redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare har tagits upp flertalet gånger tidigare men aldrig har det mynnat ut i någon lagstiftning. Detta med förklaringen att ingreppen skulle störa i den rådande ordningen på arbetsmarknaden.

Det är svårt att sja om vad regeringens utredning kommer att förslå för åtgärder. I förarbetena till MBL diskuterades representativitet hos den fackliga organisationen som vill tvinga fram ett kollektivavtal på ett redan kollektivavtalsreglerat område. Även kommissionen diskuterade representativitet i domen mot Lokmannaförbundet på 70-talet. Om utredningen skulle finna att representativitet hos fackförbunden skulle vara en möjlig lösning skulle detta i så fall ge Hamnarbetarförbundet rätten till att sluta kollektivavtal med arbetsgivaren APMT eftersom de organiserar majoriteten av arbetstagarna i hamnen. Hur skulle Transport som är anslutna till LO reagera på att staten lägger sig i den ordning som dessa huvudorganisationer själva skapat? En risk med att ge det representativa fackförbunden kollektivavtalsrätt är att detta kommer kan slita sönder den etablerade ordningen som finns på arbetsmarknaden och resultera i splittring mellan fackförbunden där flera förbund sliter sig loss i hopp om att organisera flest arbetstagare. Det blir en tävling där man riskerar att förlora den centraliserade starka fackförbunds rörelsen.

Alla typer av ingrepp från staten på ett område där parterna själva reglerar villkoren är problematiskt.

Konflikter mellan fackförbunden riskerar underminera hela principen om att fackförbunden ska samordna sig kollektivt för att kunna mäta sig med arbetsgivaren och den ställning som fackförbunden har på den svenska arbetsmarknaden. Fackförbunden borde stå på samma sida om de verkligen är intresserad av medlemmarnas intressen. Organisationstvister som leder till stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare är fackligt destruktivt beteende.



## **Abstract**

The aim of this essay is to seek understanding about why conflicts appear between trade unions regarding which one of them should sign the collective agreement in the workplace. The labour market parties are in general in an agreement that there should only be one applicable collective agreement in every area of work. The unique effects of the collective agreement make it crucial for the trade unions to be a part of it. The collective agreement dictates the standards of the Swedish labour market and legislation generally assumes that there is an applicable collective agreement between the counterparts. When conflicts arise because of the question which of the trade unions should sign the agreement, there are generally three parties involved: one employer and two trade unions. The conflict is then regarding which one of the trade unions that should have the right to organise and the right to the agreement. These types of conflicts can have their background in different factors. One of these factors can be contradictions in ideology between two competing trade unions which are particularly cumbersome to solve. The established organisations LO, TCO and Saco have principles of organisation that are guiding in which trade unions that should organise and sign the collective agreements in that area of work. Concrete tools to handle a conflict between an established trade union and a detached trade union are still missing though.

The essay describes the Swedish labour market and its organisational structures, how the trade unions have split the labour market into sections among themselves in order to sort out the right to organise workers and which one of them has the right to sign the collective agreement. Further, the Swedish labour market and the collective agreement as a central part in that model is discussed and also the meaning of the collective agreements for trade unions that are part of an agreement and those that are not. Finally, the essay examines the right to go on strike according to Swedish legislation and also the investigation that the government appointed regarding the aims of the trade unions right to strike against an employer that already has an applicable collective agreement with another trade union.

# Källförteckning

## Offentliga tryck

### Statens offentliga utredningar

SOU 1975:1. *Demokrati på arbetsplatsen: förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal.*

SOU 1982:60. *MBL utveckling: Betänkande av nya arbetsrättskommittén*

SOU 1988:49. *Arbetsmarknadsstriden III. En kartläggning av arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället.*

Arbetsmarknadsdepartementet - dir. 2017:70. *Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden.*

## Litteratur

Andersson, Anderz, Edström, Örjan och Zanderin, Lars. 2003. *Arbetsrätt*. 6. uppl. Stockholm: Liber AB

Adlercreutz, Axel och Mulder, Johann, Bernard. 2013. *Svensk arbetsrätt*. 14:1. uppl. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.

Bergqvist, Olof, Lunning, Lars och Toijer, Gudmund. 1997. *Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer*. 2:1. uppl. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.

Björklund, Anders, Edin, Per-Anders, Fredriksson, Peter, Holmlund, Bertil och Wadensjö, Eskil. 2014. *Arbetsmarknaden*. 4. uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Ewaldsson, Per. 2017. *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Fahlbeck, Reinhold. 1994. *Praktisk arbetsrätt*. 3:3. uppl. Malmö: Liber-Hermods.

Fahlbeck Reinhold. 2007. En fråga gällande dubbla kollektivavtal enligt svensk rätt. I Bernhard, Dieselkamp, Hans-Heinrich Vogel, Nils Jörn, Per Nilsén, Christian Häthén (red.). *Liber Amicorum Kjell Å Modéer*. Lund: Juristförlaget, 161–167.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael. 2015. *Arbetsrätt*. 3:2. uppl. Lund: Studentlitteratur AB.

Göransson, Ingemar och Holmgren, Anna. 2006. *Kollektivavtalet – det skriva löftet*. Sandviken: LO-distribution.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas. 2016. *Anställningsförhållandet*. 4:1. uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Öman, Sören. 2016. *Den kollektiva arbetsrätten*. 1:2. uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB.

Lehrberg, Bert. 2017. *Praktisk juridisk metod*. 9:1. uppl. Uppsala: Iusté Aktiebolag.

Melander, Jan och Samuelsson, Joel. 2003. *Tolkning och tillämpning*. 2. uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB.

Peczenik, Aleksander. 1995. *Vad är rätt?* Stockholm: Fritzes Förlag AB.

Sandgren, Claes. 2015. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*. 3. uppl. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.

Schmidt, Folke, Eklund, Ronnie, Göransson, Håkan och Källström, Kent. 1997. *Facklig arbetsrätt*. 4. uppl. Stockholm: Juristförlaget.

Sigeman, Tore. 1990. Sverige. I Sigeman, Tore, Backman, Armundur, Evju, Stein, Hasselbalch, Ole och Suviranta, Antti (red.). *Arbetsrätten i Norden*. Kobenhavn; Stockholm: Nordisk Ministerråd, 317–437.

Sigeman, Tore och Sjödin, Erik. 2017. *Arbetsrätten: en översikt*. 7:1. uppl. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB.

## Tidskrifter

Bergqvist, Olof. 1976. Sverige inför den europeiska domstolen i Strasbourg. *SvJT Svensk Juristtidning* (Häfte 1): 399–409. <http://svjt.se/svjt/1976/399> (Hämtad 2017-11-05).

## Rapporter

Landsorganisationen i Sverige. 2012. *Rapport - LO:s Organisationsplan*.

TCO:s kongress. 2001. *Regler för organisationssamverkan*.

## Rättsfallsförteckning

### Europadomstolen

Svenska Lokmannaförbundet mot Sverige (dom den 6 februari 1976 i mål 5614/72)

### Arbetsdomstolen

AD 2006 nr 58

AD 2012 nr 13

AD 2017 nr 32

## Internetkällor

Bengtsson, Stina. 2017. Hamn4an vill ha fler tv-kanaler. *Arbetsmarknadsnytt*. <http://arbetsmarknadsnytt.se/hamn4an-vill-ha-fler-tv-kanaler/> (Hämtad 2017-12-04).

Erika, Mårtensson. 2017. Detta behöver du veta om hamnkonflikten i Göteborg. *Sveriges Radio*. <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=104&artikel=6729121> (Hämtad 2017-12-04).

Kennedy, Marie. 2017. Den bittra kampen om Göteborgs hamn. *Göteborgs-Posten*. <http://www.gp.se/nyheter/ekonomi/den-bittra-kampen-om-g%C3%B6teborgs-hamn-1.4262579> (Hämtad 2017-12-04).

Medlingsinstitutet. 2017. Arbetstagarnas organisationer. *Medlingsinstitutet*. <http://www.mi.se/kollektivavtal-lagar/arbetstagarnas-organisationer/> (Hämtad 2017-11-06).

Medlingsinstitutet. 2017. Pressmeddelande: Medlarna i Göteborgs hamn lösta från sitt uppdrag. *Medlingsinstitutet*. <http://www.mi.se/press/nyheter/2017/07/medlarna-i-goteborgs-hamn-losta-fran-sitt-uppdrag/> (Hämtad 2017-12-04).

Rönér, Eskil. 2017. Debatt – replik: Hamnkonflikten kan lösas – om viljan finns. Göteborgs-Posten. <http://www.gp.se/nyheter/debatt/hamnkonflikten-kan-l%C3%B6sas-om-viljan-finns-1.3978203> (Hämtad 2017-12-04).

Saco. 2017. Om Saco. <https://www.saco.se/om-saco/> (Hämtad 2017-11-22).

Scheele, Von, Calle. 2017. Hamnkonflikten verkar olöslig: Vi kan inte gå längre. *Lag & Avtal*. <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/hamnkonflikten-verkar-oloslig-vi-kan-inte-ga-langre-6832019> (Hämtad 2017-12-04).

Scheele, Von, Calle. 2017. Hamnkonfliktens moment 22. *Lag & Avtal*. <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/hamnkonfliktens-moment-22-6877524#conversion-310803801> (Hämtad 2017-12-04).

Scheele, Von, Calle. 2017. Föreslagna nämnden kan stoppa strejker. *Lag & Avtal*. <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/foreslagna-namnden-kan-stoppa-strejker-6882899> (Hämtad 2017-11-18)

Scheele, Von, Calle. 2017. Hamnstriden: Regeringen ser över konflikträtten. *Lag & Avtal*. <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/hamnstriden-regeringen-ser-over-konfliktratten-6850764#conversion-310803801> (Hämtad 2017-12-04).

Svenska Hamnarbetarförbundet. 2017. Frågor & svar om situationen på APM Terminals. *Hamnarbetarförbundet*. <http://hamn.nu/article/2430/> (Hämtad 2017-12-04).

TCO. 2017. Detta är TCO. <https://www.tco.se/om-tco/Detta-ar-TCO/> (Hämtad 2017-11-22).