



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Thea Nygren

# Stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare

– en studie om möjliga begränsningar av stridsrätten med  
utgångspunkt i konflikten i Göteborgs hamn

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: period 1, VT18

# Innehåll

<b>INNEHÅLL</b>	<b>2</b>
<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Metod, perspektiv och material	11
1.5 Disposition	14
<b>2 DEN SVENSKA MODELLEN</b>	<b>15</b>
2.1 Inledning	15
2.2 Den svenska modellens utveckling	15
2.3 Kollektivavtal	18
2.4 Gränsdragning	22
<b>3 STRIDSÅTGÄRDER</b>	<b>25</b>
3.1 Inledning	25
3.2 Begreppet stridsåtgärd	25
3.3 Rätten att vidta stridsåtgärder	27
3.3.1 Allmänt	27
3.3.2 Stridsåtgärders lovlighet	28
3.3.2.1 Kollektivavtal gäller mellan berörda parter	29
3.3.2.2 Kollektivavtal saknas mellan berörda parter	32
3.4 Internationell reglering av stridsrätten	33
3.4.1 ILO	34
3.4.2 Europarådet	36
3.4.3 EU-rätt	37

<b>4</b>	<b>PROBLEMATIK I PRAKTIKEN</b>	<b>40</b>
4.1	Inledning	40
4.2	Konflikten i Göteborgs hamn	40
4.2.1	Allmänt	40
4.2.2	En konflikt som skiljer sig från normen (?)	46
4.3	Följder av konflikten	48
4.3.1	Medlingsinstitutets rapport 2017	48
4.3.2	Regeringens stridsåtgärdsutredning	50
<b>5</b>	<b>TVÅ MÖJLIGA LÖSNINGSMODELLER</b>	<b>53</b>
5.1	Inledning	53
5.2	Inrätta en särskild nämnd	53
5.2.1	Inledning	53
5.2.2	Redan existerande nämnder och utredningsarbeten	54
5.2.3	Inrättandet av den föreslagna nämnden	56
5.2.4	Internationell utblick: Finland	59
5.3	Införa en proportionalitetsprincip	61
5.3.1	Inledning	61
5.3.2	Allmänt om proportionalitetsprincipen	62
5.3.3	Utredningsarbeten	63
5.3.4	Praxis och doktrin	65
5.3.5	Införandet av en proportionalitetsprincip i svensk rätt	67
5.3.6	Internationell utblick: Danmark	68
<b>6</b>	<b>SAMMANFATTANDE ANALYS</b>	<b>71</b>
6.1	Inledning	71
6.2	Argument för begränsning av stridsrätten	72
6.3	Argument emot begränsning av stridsrätten	74
6.4	Lösningmodellerna	76
6.4.1	Nämnd	76
6.4.2	Proportionalitetsprincipen	78
6.5	Slutsats	80
	<b>BILAGA A</b>	<b>83</b>
	<b>BILAGA B</b>	<b>84</b>
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>85</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>95</b>

# Summary

The Swedish Labor Market Model (also known as the "Swedish model") is characterized by a high degree of organization among employees and employers, and collective agreements are used to regulate employment relationships. The labor market parties are independent and are to a large extent given rights to resolve inter-conflicts without government intervention and with minimum labor law regulations related thereto. The right to take industrial action is a central part of the Swedish model and is protected in the Instrument of government. For the labor market partners, industrial action constitutes an important means to put pressure on the counterpart to meet their demands regarding the employment relationship between workers and employers. However, in recent times, both sides of labor market parties and politicians have been discussing if the right to industrial action should be subject to restrictions or limitations. This discussion was partly a consequence of the so-called *Conflict in Gothenburg's Harbor*, which has been ongoing since 2016. The conflict is based on the fact that an employer, who is bound by a collective agreement, has been subjected to industrial action by another union than the union with which the employer has signed the collective agreement. As a result of the conflict, in the summer of 2017, the Swedish government decided to initiate an governmental investigation on whether the right to industrial action should be subject to restrictions or limitations.

In this thesis, I put forward arguments both for and against a limitation of the right to industrial action in situations when an employer, who is bound by a collective agreement, is subjected to industrial action by another union than the union with which the employer has signed the collective agreement. I also examine two possible solutions which may be relevant for resolving or avoiding similar conflicts in the future, namely the establishment of a special committee and the introduction of a principle of proportionality. I discuss how the solutions can be implemented in the Swedish legal system and their strengths and weaknesses with regard to the Swedish model.

It is clear that it is not a realistic alternative to introduce the two solutions through collective agreements. Instead, changes to the labor legislation are required. Both solutions would mean the introduction of foreign features in the Swedish model. The introduction of a special committee would lead to a substantial increase in governmental involvement and control while the introduction of a principle of proportionality would transfer the autonomy and power of the labor market parties to the Labor Court. However, with regard to the Swedish model, I believe that the introduction of a principle of proportionality would be a less invasive measure than the introduction of a special committee. Therefore, I believe that the introduction of a principle of proportionality would be a more satisfactory solution if it is required to make changes to the existing legislation on the right to take industrial action.

# Sammanfattning

På den svenska arbetsmarknaden råder den s.k. ”svenska modellen”. Modellen kännetecknas av en hög organisationsgrad bland arbetstagare och arbetsgivare samt att kollektivavtal används för att reglera anställningsförhållanden. Arbetsmarknadens parter är självständiga och ges stor möjlighet att lösa inbördes konflikter utan statlig kontroll och med minimal arbetsrättslig lagstiftning. Rätten att vidta stridsåtgärder är en central del av den svenska modellen och är dessutom grundlagsskyddad. För arbetsmarknadens parter utgör stridsvapnet ett viktigt påtryckningsmedel för att få gehör för sina krav beträffande anställningsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. På senare tid har det dock av både arbetsmarknadens parter och politiker förts diskussioner om stridsrätten bör begränsas. Debatten har sin utgångspunkt i den s.k. *hamnkonflikten i Göteborg* som har pågått sedan år 2016. Konflikten grundar sig i att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare blivit utsatt för stridsåtgärder av ett annat fackförbund än den som arbetsgivaren har tecknat kollektivavtal med. Med anledning av konflikten tillsatte regeringen sommaren 2017 en utredning för att undersöka om stridsrätten bör begränsas.

I denna uppsats för jag argument både för och emot en begränsning av stridsrätten i situationer när en kollektivavtalsbunden arbetsgivare utsätts för stridsåtgärder av en annan organisation än den som arbetsgivaren har tecknat kollektivavtal med. Jag undersöker även två möjliga lösningsmodeller – inrättandet av en särskild nämnd och införandet av en proportionalitetsprincip – som kan vara aktuella för att lösa eller undvika liknande konflikter i framtiden. I undersökningen diskuterar jag hur lösningsmodellerna kan införas i den svenska rättsordningen och vilka styrkor och svagheter de har med hänsyn till den svenska modellen.

Det kan konstateras att det inte är ett realistiskt alternativ att införa de två lösningsmodellerna genom kollektivavtal. Istället krävs lagändringar. Båda lösningsmodellerna skulle innebära främmande inslag i den svenska modellen. Införandet av en särskild nämnd skulle leda till en större grad av statlig inblandning och kontroll medan införandet av en proportionalitetsprincip skulle innebära att arbetsmarknadsparternas makt förflyttas till Arbetsdomstolen. Införandet av en proportionalitetsprincip skulle dock enligt min mening vara en mindre ingripande åtgärd med hänsyn till den svenska modellen än införandet av en nämnd. Därför anser jag att införandet av en proportionalitetsprincip är en mer tillfredsställande lösning om det fordras att göra ändringar i stridsrätten.

# Förord

Med denna uppsats avslutar jag fem års studier på juristprogrammet vid Lunds universitet. Första gången jag klev in på Juridicum kändes denna dag väldigt långt borta men nu känns det som dessa fem år har svischat förbi oerhört fort. Jag har lärt mig mycket och är nu redo att komma ut i arbetslivet. Innan dess finns det dock några personer jag vill särskilt tacka.

Jag vill först tacka min handledare Birgitta Nyström som under uppsatsperioden bidragit med värdefulla synpunkter och kommentarer samt gett mig lugnande ord när jag behövde det.

Jag vill även passa på att rikta ett stort tack till mina fina vänner för allt roligt vi gjort – studietiden hade inte varit detsamma utan er!

Ett stort tack till Jakob för att du har varit vid min sida från dag ett på juristprogrammet och för att du alltid kan få mig att le och skratta, även i de stunder när allt känns jobbigt.

Sist men inte minst vill jag tacka mamma och pappa. Tack för all uppmuntran och engagemang ni har gett mig under alla dessa år och för att ni tog er tid att korrekturläsa inte bara denna, utan *alla uppsatser* jag har skrivit under studietiden. Ert stöd har varit ovärderligt.

Lund, 22 maj 2018

Thea Nygren

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar
APMT	APMT Terminals Gothenburg AB
Dir.	Kommittédirektiv
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
EU-stadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
Hamn4an	Hamnarbetarförbundets lokala avdelning 4 i Göteborg
ILO	International Labour Organization (Internationella arbetsorganisationen)
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
Transport	Transportarbetarförbundet

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

På den svenska arbetsmarknaden råder den s.k. ”svenska modellen” som präglas av minimal arbetsrättslig lagstiftning och inblandning av den svenska staten. Istället har starka, jämbördiga arbetsmarknadsparter överlämnats att reglera anställnings- och lönevillkor samt lösa inbördes konflikter. Rätten att vidta stridsåtgärder är en grundläggande del av den svenska modellen och är dessutom grundlagsskyddad. Vid en jämförelse med andra länder kan den svenska stridsrätten beskrivas som en vid och långtgående rättighet. Exempelvis är rätten att vidta stridsåtgärder i Sverige ömsesidig mellan arbetsgivare och arbetstagare, till skillnad från vissa andra länder där det endast är arbetstagares rätt att vidta stridsåtgärder som skyddas.<sup>1</sup> För arbetsmarknadens parter är stridsåtgärder ett viktigt och ibland nödvändigt maktmedel för att kunna utöva påtryckning mot motparten och genomdriva krav beträffande anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Stridsåtgärder kan dock i vissa fall inte endast påverka arbetsgivare och arbetstagare, utan även leda till allvarliga konsekvenser för tredje man. Det är således viktigt att arbetsmarknadens parter inte missbrukar denna rättighet utan använder den på ett ansvarsfullt sätt.<sup>2</sup>

På senare tid har stridsrätten fått särskilt fokus i svensk media och det har av både arbetsmarknadens parter såväl som politiker förts diskussioner om att stridsrätten eventuellt bör begränsas. Utgångspunkten för denna nya uppblommade debatt är en arbetsmarknadskonflikt som pågått sedan april 2016 i Göteborgs hamn. Konflikten grundas i att arbetsgivaren, som har tecknat ett kollektivavtal med ett etablerat fackförbund, blivit utsatt för

---

<sup>1</sup> I flera länder såsom Portugal och Grekland är det t.o.m. förbjudet för arbetsgivare att vidta lockouter. Karlsson & Lindberg, *En ny svensk modell: vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering?*, 2013, s. 61 och 63.

<sup>2</sup> Dir. 2017:70, s. 3.



stridsåtgärder av ett annat, fristående fackförbund än det som arbetsgivaren har tecknat avtal med.<sup>3</sup> Fackförbundet som vidtagit stridsåtgärderna vill få till stånd ett eget kollektivavtal med arbetsgivaren enligt det varsel som har skickats in till Medlingsinstitutet. Konflikten har resulterat i omfattande ekonomiska skador för arbetsgivaren och andra bolag som är beroende av den service som utförs i containerterminalen.

Att en arbetstagarorganisation vidtar stridsåtgärder i syfte att ingå kollektivavtal med en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare är ett ovanligt men inte ett helt nytt fenomen. Svensk Lokförarförening, Ambulansförbundet och Brandmännens Riksförbund är exempel på andra fackförbund som har varslat om eller vidtagit stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare för att få till stånd ett eget kollektivavtal.<sup>4</sup> Denna typ av konflikt lär alltså även uppstå i framtiden. Hamnkonflikten i Göteborg har dessutom lett till att regeringen sommaren 2017 tillsatte en utredning, den s.k. *stridsåtgärdsutredningen*, i syfte att undersöka om stridsrätten bör förändras.<sup>5</sup> Jag vill därför poängtera att även om utgångspunkten för uppsatsen är en enskild konflikt i Göteborgs hamn finns det ett allmängiltigt och principiellt intresse av att diskutera vad som talar för och emot att begränsa rätten att vidta stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare.

I denna uppsats kommer jag inte ta ställning till om det är bra eller dåligt att kollektivavtalsbundna arbetsgivare kan bli utsatta för stridsåtgärder av andra arbetstagarorganisationer än den som arbetsgivaren har tecknat kollektivavtal med. Inte heller har jag någon intention att ta ställning till vilken part i hamnkonflikten som har ”rätt”. Uppsatsens syfte är istället att diskutera möjliga lösningsmodeller som kan vara aktuella för att lösa eller undvika liknande konflikter i framtiden.

---

<sup>3</sup> Konflikten kommer beskrivas mer i detalj i kapitel 4.

<sup>4</sup> Medlingsinstitutet 2017, s. 29, 36.

<sup>5</sup> Se Dir. 2017:70.

Det finns flera möjliga lösningsmodeller som skulle kunna vara aktuella för uppsatsen, men jag har valt att utreda två alternativ som enligt min mening kan vara lämpliga för den svenska arbetsmarknaden. Den första lösningsmodellen som jag avser att diskutera, och som regeringen dessutom i sitt kommittédirektiv gav utredaren i uppdrag att undersöka, är möjligheten att införa en *särskild nämnd* som vid behov ska kunna fatta beslut om ”vilket kollektivavtal i en viss bransch, för ett visst arbete eller på en viss arbetsplats som ska medföra fredsplikt även för andra arbetstagarorganisationer”.<sup>6</sup> Den andra lösningsmodellen som jag kommer att undersöka är införandet av en *proportionalitetsprincip* för vidtagande av stridsåtgärder. Jag kommer att diskutera hur båda lösningsmodellerna skulle kunna inrättas samt deras styrkor och svagheter med hänsyn till den svenska modellen.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens har sin utgångspunkt i konflikten i Göteborgs hamn och har tre övergripande syften. Det första syftet är att redogöra för hur rätten att vidta stridsåtgärder är reglerad i Sverige. Det andra syftet är att diskutera vilka argument som generellt talar för och emot en begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare i syfte att teckna kollektivavtal. Uppsatsens tredje syfte är att undersöka om/hur två olika lösningsmodeller – inrättandet av en särskild nämnd och införandet av en proportionalitetsprincip – skulle kunna införas i den svenska rättsordningen och vilka styrkor och svagheter dessa har med hänsyn till den svenska modellen.

För att uppnå förevarande syften kommer följande frågeställningar att besvaras:

- Hur utvecklades den svenska modellen och vad kännetecknar modellen idag? Hur används kollektivavtal som regleringsform på

---

<sup>6</sup> Dir 2017:70, s. 4 f.

den svenska arbetsmarknaden? Hur har arbetsmarknadens parter genom gränsdragningsöverenskommelser delat upp arbetsmarknaden?

- Hur ser regleringen kring rätten att vidta stridsåtgärder ut i Sverige? Vad har Sverige för internationella åtaganden vad gäller rätten att vidta stridsåtgärder?
- Hur uppstod konflikten i Göteborgs hamn? Hur skiljer sig konflikten och användandet av stridsåtgärder från andra konflikter på den svenska arbetsmarknaden?
- Vad är syftet med den s.k. stridsåtgärdsutredningen (se dir. 2017:70)? Vad ska utredas?
- Vilka argument talar generellt för och emot en begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal med kollektivavtalsbunden arbetsgivare?
- Hur skulle de två lösningsmodellerna – inrättandet av en särskild nämnd och införandet av en proportionalitetsprincip – kunna inrättas i den svenska rättsordningen? Vilka styrkor och svagheter har lösningsmodellerna med hänsyn till den svenska modellen?

## 1.3 Avgränsningar

Hamnkonflikten i Göteborg är en konflikt mellan parter inom den privata sektorn på arbetsmarknaden. Jag har därför valt att endast fokusera på stridsåtgärder inom den privata sektorn. Rätten att vidta stridsåtgärder i den offentliga sektorn, alltså i statlig eller kommunal verksamhet, kommer därför inte behandlas.

Eftersom parterna i hamnkonflikten är svenska arbetsmarknadsparter kommer arbetet inte heller beröra konflikter med utländska arbetstagarorganisationer och arbetsgivare eller utländska kollektivavtal. Rätten att vidta stridsåtgärder enligt lag (1999:678) om utstationering av arbetstagarare kommer således inte att behandlas i uppsatsen.

Samhällsfarliga konflikter, dvs. konflikter som inverkar negativt på samhällsviktiga funktioner såsom rättsväsendet, polisverksamhet och sjukvård, kommer inte att diskuteras även om det framkommer uppgifter om att hamnkonflikten slår hårt mot näringslivet i Göteborg.

Uppsatsen kommer fokusera på *arbetstagarorganisationers* rätt att vidta stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare *i syfte att teckna kollektivavtal*. Jag är medveten om att stridsrätten är ömsesidig mellan arbetsgivare, arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer, men har valt att göra denna avgränsning med tanke på att det är just arbetstagarorganisationers möjlighet att vidta stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal med en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare som står i fokus i hamnkonflikten och regeringens stridsåtgärdsutredning. Vidare är det oftare arbetstagarorganisationer som först tillgriper stridsåtgärder mot arbetsgivare än tvärtom.<sup>7</sup> Politiska stridsåtgärder, som inte riktar sig mot arbetsgivaren i första hand utan avser politiska förhållanden<sup>8</sup>, behandlas inte i uppsatsen. Inte heller kommer s.k. vilda strejker, dvs. strejker som inte är organiserade av fackliga organisationer, att behandlas. Organisationernas ansvar för olovliga stridsåtgärder kommer inte diskuteras.

Sympatiåtgärder och indrivningsblockader är undantagna från regeringens utredning.<sup>9</sup> Jag har därför valt att inte heller fokusera på dessa typer av stridsåtgärder, även om sympatiåtgärder kommer att förklaras kortfattat då dessa har en viktig funktion för arbetsmarknadens parter.

Som nämnts i uppsatsens inledning finns det många möjliga sätt att begränsa rätten att vidta stridsåtgärder i syfte att lösa eller undvika situationer där kollektivavtalsbundna arbetsgivare blir utsatta för stridsåtgärder av en annan arbetstagarorganisation än den som arbetsgivaren har tecknat kollektivavtal med. Ett alternativ som diskuterades i förarbetena

---

<sup>7</sup> Källström m.fl. 2016, s. 49.

<sup>8</sup> Viklund & Wästfelt, *Arbetsrätt i praktiken: en handbok*, 2017, s. 77.

<sup>9</sup> Se dir. 2017:70, s. 1.

till MBL är möjligheten att ställa krav på *representativitet* hos arbetstagarorganisationer för att få vidta stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare.<sup>10</sup> Vidare rapporterade media i början av 2018 om ett förslag som ska ha läckts från stridsåtgärdsutredningen. Förslaget innebär ett allmänt förbud mot vidtagandet av stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare men med ett undantag som innebär att fackförbund som ingått kollektivavtal kan ”ge bort” sin stridsrätt till ett annat fackförbund.<sup>11</sup> Jag har valt att inte diskutera dessa alternativ dels pga. uppsatsens omfattning och dels pga. att jag finner att de är mindre lämpliga alternativ med hänsyn till den svenska arbetsmarknaden. Effekten av representativitetskravet skulle till stor del bero på vilken procentandel som skulle krävas av arbetstagarorganisationerna. Dessutom skulle representativitetskravet förmodligen mest påverka de mindre fackförbundens rätt att vidta stridsåtgärder. En sådan lösningsmodell skulle därför inte vara särskilt effektivt i konflikter där större fackförbund, såsom Hamnarbetarförbundet, är part. Förslaget som sägs ha läckts från utredningen skulle enligt min mening kunna leda till märkliga konsekvenser på den svenska arbetsmarknaden. Exempelvis skulle arbetstagarorganisationer kunna samarbeta på ett sätt som drastiskt ändrar maktförhållandet på arbetsmarknaden till nackdel för arbetsgivare. En annan möjlig konsekvens är att arbetstagarorganisationer inte kommer vilja ge bort sin stridsrätt till andra arbetstagarorganisationer då de vill undvika konflikter med arbetsgivaren. Detta leder till att en sådan bestämmelse i praktiken innebär ett förbud för arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare.

Införandet av en nämnd eller proportionalitetsprincip är däremot lämpliga lösningsmodeller av flera skäl. Regeringen har gett en utredare i uppdrag att

---

<sup>10</sup> Företrädare för SAF (numera Svenskt Näringsliv) föreslog att arbetstagarorganisationer som ville kräva eget kollektivavtal för en verksamhet som redan täcks av ett befintligt kollektivavtal endast skulle få vidta stridsåtgärder för att få gehör för ett sådant krav om antalet arbetstagare utgjorde *minst 10 procent* av arbetstagarna på det berörda området. SOU 1975:1, s. 912.

<sup>11</sup> Se Bengtsson, *Jeppsson: De läckta förslagen löser inte problemen i hamnen*, Arbetsmarknadsnytt, 2018.

undersöka om det är lämpligt att införa en särskild nämnd på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt har proportionalitetsprincipen fått stort genomslag inom flera rättsområden i svensk rätt efter Sveriges inträde i EU. Dessutom tillämpas en sådan princip i förhållande till stridsåtgärder i flera europeiska länder. Därutöver efterfrågas införandet av en proportionalitetsprincip i fråga om stridsåtgärders lovlighet från flera håll.<sup>12</sup> Både införandet av en nämnd och proportionalitetsprincip har också diskuterats i svenska förarbeten.

## 1.4 Metod, perspektiv och material

Uppsatsen kan delas upp i två delar. Den första delen av uppsatsen utgör den deskriptiva delen där den svenska modellen beskrivs, rätten att vidta stridsåtgärder fastställs och konflikten i Göteborgs hamn, Medlingsinstitutets rapport samt regeringens utredning behandlas. För att fastställa gällande rätt (*de lege lata*) har en *rättsdogmatisk metod* tillämpats. Metoden utgår från de allmänt accepterade rättskällorna såsom lagstiftning, rättspraxis och förarbeten. Metoden är lämplig för att tolka, systematisera och förklara gällande rätt.<sup>13</sup> Doktrin, som i sig saknar självständig auktoritet, har också använts då dessa interagerar med övriga rättskällor och ökar därmed de övriga rättskällornas legitimitet.<sup>14</sup>

I den deskriptiva delen av uppsatsen tillämpas i viss mån ett *historiskt perspektiv*. Syftet med att beskriva den svenska modellen i ett historiskt sammanhang är att ge läsaren en bättre förståelse för varför modellen fungerar som den gör samt vad som kännetecknar den svenska modellen idag. En rättsordnings utformning är dessutom starkt påverkad av landets

---

<sup>12</sup> Centerpartiet, *Centerpartiets Partistämman 2017 – motionsbeslut*, 2017, s. 12; Björklund m.fl., *Det är hög tid att begränsa strejkrätten*, Göteborgsposten, 2017. För en översikt av motioner om införandet av en proportionalitetsprincip, se exempelvis Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2013/14:AU6, s. 53; Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2012/13:AU8, s. 29; Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2011/12:AU9, s. 28. Samtliga motioner har avslagits.

<sup>13</sup> Kleineman, *Rättsdogmatisk metod*, 2013, s. 21; Peczenik, *Vad är rätt?: om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*, 1995, s. 312.

<sup>14</sup> Kleineman 2013, s. 27.

historiska utveckling.<sup>15</sup> Den historiska tillbakablicken ämnar därför även att ge läsaren en bättre uppfattning om varför rätten att vidta stridsåtgärder ser ut som den gör idag. I den del där hamnkonflikten beskrivs syftar tillämpningen av ett historiskt perspektiv att ge läsaren en bättre förståelse av varför konflikten är så infekterad som den är.

För att beskriva den svenska modellen och konflikten i Göteborgs hamn har även andra källor än de traditionella rättskällorna som nämnts ovan använts. Exempelvis har flera elektroniska källor från arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, Medlingsinstitutet, politiska partier samt nyhetsartiklar använts. Jag förstår att vissa websidor kan vara osakliga och således betraktas som källor av låg dignitet.<sup>16</sup> De hemsidor som jag har använt mig av är dock officiella hemsidor från sådana organisationer, Medlingsinstitutet och politiska partier och därför har jag bedömt att hemsidorna är godkända som material.<sup>17</sup>

Som tidigare nämnts är jag medveten om att hamnkonflikten är mycket infekterad. Det material som beskriver konflikten kan därför vara politiskt eller ideologiskt färgat. För att ge en så opartisk beskrivning som möjligt av situationen i Göteborgs hamn har jag försökt att ha en jämn fördelning av källor från de olika parterna i konflikten. Medlarnas rapport från medlingen mellan parterna, som jag menar kan anses vara neutral, har också varit till stor hjälp för att förstå och beskriva konflikten. Vidare har jag även valt att beskriva de reaktioner som konflikten och stridsåtgärdsutredningen har väckts från både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt politiska partier på både höger- och vänstersidan, för att visa hur komplex och känslig situationen är.

---

<sup>15</sup> Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, 2003, s. 69.

<sup>16</sup> Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 2006, s. 34.

<sup>17</sup> Jag är också medveten att vissa nyhetsartiklar kan vara ideologiskt färgade, t.ex. artiklar från Arbetsmarknadsnytt som ägs och drivs av Svenskt Näringsliv.

I den andra delen av uppsatsen har också en bred eller kritisk rättsdogmatisk metod<sup>18</sup> använts för att ur ett *de lege ferenda* perspektiv lägga fram möjliga lösningsmodeller för att lösa liknande konflikter som den i Göteborgs hamn och diskutera argument som talar för och emot en begränsning av stridsrätten. Här har även Medlingsinstitutets rapport från 2017 varit mycket användbar för att få bättre förståelse för hur omfattande problematiken i att redan kollektivavtalsbundna arbetsgivare blir utsatta för stridsåtgärder verkligen är.

I den del där lösningsmodellerna introduceras har en viss internationell utblick gjorts för att jämföra hur två andra länder använder sig av en nämnd respektive tillämpar en proportionalitetsprincip i förhållande till stridsåtgärder. Jag gör inte anspråk på att göra en grundlig komparation, vilket inte skulle få plats i uppsatsen, utan den internationella utblicken utgör främst en deskriptiv del som är ämnad att dels öka förståelsen för det egna rättssystemet och dels att få en idé om vilka lösningsmodeller andra stater har använt sig av i relation till stridsåtgärder. Den utländska rätten har alltså inte bearbetats på ett vedertaget sätt, vilket krävs för att göra en jämförelse i egentlig mening.<sup>19</sup> De två länderna som jag har valt ut är Danmark och Finland, och det har gjorts av flera skäl. För det första har dessa två länder liknande lösningar i sina rättsordningar. För det andra ingår Sverige, Danmark och Finland i den s.k. ”nordiska modellen”, som präglas bl.a. av en internationellt sett hög facklig anslutningsgrad, hög organisationsgrad bland arbetsgivare, hög kollektivavtalsäckning och en begränsad statlig inblandning.<sup>20</sup> En fördel med att göra en jämförelse med Finland är att svenska är ett av landets officiella språk och det finns därför både lagstiftning och doktrin på svenska, vilket minskar risken för översättningsproblem.

---

<sup>18</sup> I den kritiska rättsdogmatiska metoden, som också kallas för *konstruktiv rättsdogmatik*, ingår både *de lege lata* och *de lege ferenda* perspektiv. Se Olsen, *Rättsvetenskapliga perspektiv*, 2004, s. 106.

<sup>19</sup> Sandgren 2006, s. 73.

<sup>20</sup> Karlson & Lindberg, *En ny svensk modell: vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering?*, 2013, s. 64.



## 1.5 Disposition

I nästa kapitel kommer den svenska modellen att behandlas översiktligt. Kapitlet börjar med en beskrivning av den svenska modellens utveckling och följer med en redogörelse av kollektivavtal som regleringsform och gränsdragning på den svenska arbetsmarknaden. De två sistnämnda anses vara två grundläggande delar av den svenska modellen.

Därefter kommer begreppet stridsåtgärder att definieras och gällande rätt angående vidtagandet av stridsåtgärder att beskrivas i kapitel tre. Den internationella regleringen av stridsrätten och Sveriges internationella åtaganden kommer även att behandlas i samma kapitel.

I det fjärde kapitlet kommer konflikten i Göteborgs hamn att beskrivas. Här förklaras även varför konflikten anses vara annorlunda än andra konflikter på den svenska arbetsmarknaden. Kapitlet kommer också behandla Medlingsinstitutets rapport om förekomsten av konflikter på den svenska arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av ett tillämpligt kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation, samt regeringens utredning om rätten att vidta stridsåtgärder.

Sedan presenteras och diskuteras de två möjliga lösningsmodellerna – inrättandet av en särskild nämnd och införandet av en proportionalitetsprincip – i uppsatsens femte kapitel. Här hänvisar jag till förarbeten, praxis och doktrin och diskuterar hur lösningsmodellerna skulle kunna införas i den svenska rättsordningen.

Uppsatsens avslutande kapitel innehåller en sammanfattande analys där jag argumenterar både för och emot en begränsning av stridsrätten. I kapitlet diskuteras lösningsmodellernas styrkor och svagheter med hänsyn till den svenska modellen. I kapitlets slutsats framgår vilken av lösningsmodellerna jag anser är mest tillfredsställande med hänsyn till den svenska modellen.

## 2 Den svenska modellen

### 2.1 Inledning

För att läsaren ska få en bättre förståelse för varför rätten att vidta stridsåtgärder ser ut som den gör samt hur konflikten i Göteborgs hamn skiljer sig från normen på arbetsmarknaden kommer detta kapitel innehålla en översiktlig redogörelse för den *svenska modellen* och dess utveckling. En grundläggande del av modellen är användningen av *kollektivavtal* som regleringsform och *gränsdragningsöverenskommelser* mellan olika arbetstagarorganisationer, vilket kommer att behandlas kort i avsnitt 2.3 och 2.4.

### 2.2 Den svenska modellens utveckling

Den svenska kollektiva arbetsrätten, och därmed även den svenska modellen, växte fram under sent 1800-tal och tidigt 1900-tal. Under denna tid pågick industrialiseringen i Sverige, vilket ledde till att landets städer befolkades allt mer och fler arbetstagare började arbeta inom industrin. Tidigare hade det i Sverige funnits ett stort motstånd mot att arbetstagare organiserade sig eller strejkade. Arbetstagare som organiserade sig eller strejkade riskerade att avskedas eller straffbeläggas.<sup>21</sup> Trots detta påbörjades en liberal epok i Sverige i slutet av 1800-talet när näringslivet avreglerades. Det blev lättare för personer att bli näringsidkare och anställa personal.<sup>22</sup> Detta ledde också till att andelen fackföreningar och anslutna arbetstagare ökade.<sup>23</sup> Landsorganisationen i Sverige (LO) bildades 1898.<sup>24</sup> De flesta fackförbunden var dock små och yrkesinriktade.<sup>25</sup> Under denna period bildades även arbetsgivarorganisationer.<sup>26</sup> Svenska arbetsgivarföreningen

---

<sup>21</sup> Källström, Malmberg & Öman, *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, 2016, s. 16 f.

<sup>22</sup> Petterson & Färm, *Arbetsmarknadens parter: det krävs två för en tango*, 2007, s. 15 f.

<sup>23</sup> Källström m.fl. 2016, s. 16; Schmidt, *Facklig arbetsrätt*, 1997, s. 22.

<sup>24</sup> LO, *Historisk tillbakablick*, 2014.

<sup>25</sup> Petterson & Färm 2007, s. 23.

<sup>26</sup> Källström m.fl. 2016, s. 17.

(SAF), numera Svenskt Näringsliv, bildades 1902.<sup>27</sup> Kollektivavtal som regleringsform började användas i allt högre grad och så småningom började statens attityd mot kollektiv reglering av arbetsrätten att förändras.<sup>28</sup> År 1906 slöts ett avtal mellan SAF och LO, den s.k. *decemberkompromissen*, i vilket SAF erkände arbetstagarnas föreningsrätt, dvs. rätten att bilda och verka inom fackföreningar, och ställde sig bakom kollektivavtalssystemet, medan LO erkände arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt att fritt anställa och avskeda arbetare.<sup>29</sup> Först år 1928 antog Sveriges riksdag den s.k. arbetsfredslagstiftningen (lagen om kollektivavtal och lagen om arbetsdomstol) som innehöll bestämmelser om fredsplikt vid kollektivavtal.<sup>30</sup>

Under 1930-talet var staten beredd att införa lagstiftningsåtgärder mot samhällsfarliga stridsåtgärder.<sup>31</sup> För att undvika införandet av lagstiftning på området träffade LO och SAF 1938 emellertid ett huvudavtal, det s.k. *Saltsjöbadsavtalet*.<sup>32</sup> Avtalet innehöll bl.a. en förhandlingsordning, regler om samhällsfarliga konflikter samt regler om användningen av stridsåtgärder.<sup>33</sup> Saltsjöbadsavtalet kan betraktas som en milstolpe för den svenska kollektiva arbetsrätten och under de nästa tre decennierna präglades den svenska arbetsrätten av en passiv lagstiftare. Samspelet mellan parterna var god och kännetecknades av en samförståndsanda, den s.k. ”*Saltsjöbadsandan*”.<sup>34</sup> Under 1950-talet började begreppet ”den svenska modellen” att användas.<sup>35</sup>

Under 1970-talet upphörde plötsligt statens passivitet som lagstiftare och flera arbetsrättsreformer infördes. Exempelvis infördes den första versionen av lagen om anställningsskydd (1982:80) (LAS) samt lagen om facklig

---

<sup>27</sup> Svenskt Näringsliv, *Om oss*, 2013.

<sup>28</sup> Schmidt 1997, s. 23; Källström m.fl. 2016, s. 17.

<sup>29</sup> Schmidt 1997, s. 23; Källström m.fl. 2016, s. 17; Petterson & Färm 2007, s. 22.

<sup>30</sup> Källström m.fl. 2016, s. 18.

<sup>31</sup> Källström m.fl. 2016, s. 18.

<sup>32</sup> Källström m.fl. 2016, s. 18.

<sup>33</sup> Källström m.fl. 2016, s. 18 f.

<sup>34</sup> Källström m.fl. 2016, s. 19; Petterson & Färm 2007, s. 30.

<sup>35</sup> Petterson & Färm 2007, s. 59.

förtroendemans ställning på arbetsplatsen (1974:358 (FML) och lagen om medbestämmande i arbetslivet (1976:580) (MBL).<sup>36</sup> På så sätt stärktes den enskilda arbetstagarens och fackföreningarnas ställning.<sup>37</sup> Från och med mitten av 1990-talet har den svenska arbetsrätten också blivit mer internationaliserad, framförallt genom Sveriges medlemskap i Europeiska unionen.<sup>38</sup> Denna internationalisering och europeisering har visserligen lett till ny arbetsrättslig lagstiftning i Sverige men den svenska modellen har bevarats och används fortfarande idag.

Numera är den svenska modellen ett väletablerat begrepp som ofta används liksom ett mantra av politiker samt arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Det är exempelvis vanligt att politiker talar om att den svenska modellen ska försvaras. Begreppet ”den svenska modellen” har dock flera olika definitioner och är beroende av i vilket sammanhang det används. Enligt en bred definition kan modellen förstås som ”en samhällskultur präglad av samförstånd, samarbetsanda och social välfärdspolitik”.<sup>39</sup> Vad gäller just arbetsmarknaden kännetecknas den svenska modellen av begränsad arbetsrättslig lagstiftning och inblandning från statens sida. Modellen präglas istället av ett centralt förhandlingssystem där arbetsmarknadens parter har en stark ställning och anförtroths att förhandla och lösa uppkommande frågor och konflikter.<sup>40</sup> Vidare är stora delar av lagstiftningen dispositiv, vilket betyder att arbetsmarknadens parter kan träffa avtal om andra villkor än de som framkommer av lag.<sup>41</sup> Modellen kännetecknas även av att vid en internationell jämförelse ha en hög organisationsgrad bland arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer.

Inom doktrinen har det på senare tid förts diskussioner om nya utvecklingstrender som påverkar och utmanar den svenska modellen. Ett exempel är trenden mot individualisering och decentralisering som har lett

---

<sup>36</sup> Källström m.fl. 2016, s. 20; Schmidt 1997, s. 25 f.

<sup>37</sup> Källström m.fl. 2016, s. 20.

<sup>38</sup> Källström m.fl. 2016, s. 22 f.

<sup>39</sup> Edlund & Nyström, *Arbetsrätt i förändring*, 1995, s. 26, not 15.

<sup>40</sup> Se prop. 1975/76:209 s. 123; Edlund & Nyström 1995, s. 26, not 15.

<sup>41</sup> Medlingsinstitutet, *Den svenska arbetsmarknadsmodellen*, 2015.

till en minskning av den fackliga organisationsgraden i Sverige.<sup>42</sup> Under åren 2007–2008 sjönk den totala fackliga organisationsgraden kraftigt i Sverige, från 77 till 71 procent.<sup>43</sup> Bland privatanställda sjönk den årsgenomsnittliga organisationsgraden från 77 till 65 procent under samma tidsperiod.<sup>44</sup> Medlemsrasen kan bl.a. förklaras av höjda a-kasseavgifter samt att skattereduktionen för medlemskap i fackförening avskaffades och ersättningen för a-kassa sänktes.<sup>45</sup> Arbetsgivarnas organisationsgrad har emellertid varit stabil. År 2015 arbetade ca 82 procent av alla arbetstagare i privat sektor hos arbetsgivare anslutna till en arbetsgivarorganisation.<sup>46</sup>

En annan utvecklingstrend på den svenska arbetsmarknaden är utvecklingen mot en mer lagreglerad arbetsmarknad samt ökningen av statliga myndigheters kontroll och inblandning på arbetsmarknaden.<sup>47</sup> Exempelvis har Arbetsmiljöverkets och Medlingsinstitutets uppgifter och befogenheter utökats under tid.<sup>48</sup>

## 2.3 Kollektivavtal

Användningen av kollektivavtal som regleringsform kan anses vara en grundläggande del av den svenska modellen. Kollektivavtal regleras i MBL och definieras enligt 23 § MBL som ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kollektivavtal kan alltså reglera arbetstagares anställningsvillkor, såsom lön och arbetstid, men också villkor för

---

<sup>42</sup> Rönmar, *Aktuella utmaningar för den svenska kollektivavtalssystemet*, 2017, s. 396; Hansson, *Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse*, 2010, s. 99–112.

<sup>43</sup> Kjellberg, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, 2017, s. 6.

<sup>44</sup> Kjellberg 2017, s. 33.

<sup>45</sup> Kjellberg 2017, s. 6.

<sup>46</sup> Kjellberg 2017, s. 33. Peter Jeppson, Svenskt Näringsliv vice vd, har således argumenterat att det numera är arbetsgivarna som ”bär upp den svenska modellen” eftersom fackförbunden har haft ett sådant kraftigt medlemsras. Se Bengtsson, *Nu är det arbetsgivarna som bär upp den svenska modellen*, Arbetsmarknadsnytt, 2018.

<sup>47</sup> Nyström, *Svensk arbetsrätt – på väg mot vad?* 2017, s. 324, 331.

<sup>48</sup> Nyström 2017 b, s. 324 ff.

kollektivavtalsparternas inbördes förhållanden, såsom ordning för förhandlingar mellan parterna.<sup>49</sup> Överenskommelser som strider mot ett kollektivavtal, exempelvis villkor som är sämre än de i avtalet, är ogiltiga enligt 27 § MBL.<sup>50</sup>

Särskilt utmärkande för kollektivavtal är att avtalet inte endast binder arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationen, utan att det även binder, inom sitt tillämpningsområde, medlemmar i organisationen.<sup>51</sup>

Kollektivavtalsbundna arbetsgivare måste också tillämpa avtalet på anställda som inte är medlemmar i den arbetstagarorganisation som har tecknat avtalet. På så sätt kan det betraktas som att kollektivavtal ”flyter in” i arbetstagares enskilda anställningsvillkor.<sup>52</sup> Idag finns det på den svenska arbetsmarknaden ca 680 olika kollektivavtal och år 2015 omfattades ca 90 procent av löntagare i åldern 16–64 år av kollektivavtal.<sup>53</sup> Det faktum att kollektivavtal har en hög täckningsgrad på den svenska arbetsmarknaden innebär att kollektivavtalet som regleringsform får legitimitet.<sup>54</sup>

Ett annat av kollektivavtalets särdrag är att det beaktas som ett *fredspliktsinstrument*. Detta då det är meningen att, när ett kollektivavtal väl har träffats, stridsåtgärder inte får förekomma under avtalstiden.<sup>55</sup> Enligt Svenskt Näringsliv är fredsplikten en grundläggande del av den svenska modellen och en stor anledning till varför arbetsgivare tecknar kollektivavtal. Organisationer menar att kollektivavtalet skulle förlora sitt värde för arbetsgivaren om det inte innehåller en fredsplikt.<sup>56</sup>

---

<sup>49</sup> Dalekant & Weihe [Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, kommentaren till 23 §, not 53], i Karnov; Sigeman & Sjödin, *Arbetsrätten: en översikt*, 2017, s. 89 f.

<sup>50</sup> Dalekant & Weihe [Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, kommentaren till 27 §, not 62], i Karnov.

<sup>51</sup> Detta gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter att avtalet träffades, dock inte i den mån personen redan är bunden av ett annat kollektivavtal. Se 26 § MBL.

<sup>52</sup> Hydén, Nyström & Zanderin, *Stridsåtgärder - lagligt och olagligt: en genomgång av senare års rättspraxis*, 1987, s. 10.

<sup>53</sup> Medlingsinstitutet, *Den svenska arbetsmarknadsmodellen*, 2015; Kjellberg 2017, s. 18.

<sup>54</sup> Medlingsinstitutet, *Den svenska arbetsmarknadsmodellen*, 2015.

<sup>55</sup> Se mer om detta i nästa kapitel, avsnitt 3.2.2.1; Källström m.fl. 2016, s. 56.

<sup>56</sup> Svenskt Näringsliv, *Företag som har kollektivavtal ska vara fredat från strejk och andra stridsåtgärder*, 2017.

Arbetsdomstolen har i praxis också uttalat att kollektivavtalets egenskap av ett fredspliktsdokument kan vara kollektivavtalets viktigaste funktion.<sup>57</sup>

I Sverige träffas kollektivavtal på tre olika nivåer; huvudnivå, central nivå och lokalnivå. På huvudnivån sluts nationella branschöverskridande avtal, eller s.k. *huvudavtal*, mellan huvudorganisationer. På den privata sektorn utgör huvudorganisationerna bl.a. LO, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) på arbetstagar sidan samt Svenskt Näringsliv på arbetsgivarsidan.<sup>58</sup> Huvudavtalen är avsedda att gälla för en längre tid än förbunds- och lokala kollektivavtalen.<sup>59</sup> Avtalen innehåller ofta regler för avtalsförhandlingar<sup>60</sup>, exempelvis hur tvister ska hanteras.<sup>61</sup>

På central nivå träffas s.k. *förbundsavtal*. Dessa avtal sluts mellan en arbetsgivarorganisation och ett eller flera rikstäckande fackförbund och gäller oftast för en hel bransch.<sup>62</sup> Avtalen innehåller bestämmelser om lön, arbetstid, uppsägningstider, m.m.<sup>63</sup> Under det senaste decenniet har det blivit allt mer vanligt att avtalen innehåller delegationsregler som innebär att villkoren i avtalen kan anpassas beroende på lokala förutsättningar.<sup>64</sup>

På den lägsta nivån träffas *lokala kollektivavtal* mellan lokala arbetstagarorganisationer<sup>65</sup> och bolag som är bundna av förbundsavtal.<sup>66</sup> Genom dessa avtal bestäms hur förbundsavtalet ska tillämpas eller anpassas

---

<sup>57</sup> Se AD 1996:147; Glavå & Hansson 2016, s. 163.

<sup>58</sup> Organisationerna har ett antal medlemsförbund som enskilda arbetstagare är anslutna till. Exempel på medlemsförbund är Almega (som tillhör Svenskt Näringsliv), Unionen (som tillhör TCO) och Jusek (som tillhör Saco). Glavå & Hansson 2016, s. 87 f.

<sup>59</sup> Sigeman & Sjödin 2017, s. 90.

<sup>60</sup> Källström m.fl. 2016, s. 79.

<sup>61</sup> Det träffas även avtal om särskilda frågor, exempelvis om pensioner eller försäkringar. Dessa avtal brukar dock vara s.k. rekommendationsavtal, vilket innebär att parterna ska förmå sina medlemsförbund att sluta avtal på dessa villkor. Sigeman & Sjödin 2017, s. 90.

<sup>62</sup> Förbundsavtalet betraktas generellt som de viktigaste avtalen då de är heltäckande och direkt bindande för arbetsgivare och arbetstagare. Se Källström m.fl. 2016, s. 79; Sigeman & Sjödin 2017, s. 90; Glavå & Hansson 2016, s. 170.

<sup>63</sup> Källström m.fl. 2016, s. 79.

<sup>64</sup> Källström m.fl. 2016, s. 79; Glavå & Hansson 2016, s. 170.

<sup>65</sup> Dvs. avdelningar eller klubbar i fackförbund.

<sup>66</sup> Källström m.fl. 2016, s. 79.

för bolaget ifråga.<sup>67</sup> Avtalet kan även reglera andra frågor som inte behandlas i förbundsavtalet.<sup>68</sup> På lokal nivå kan också en arbetstagarorganisation träffa *hängavtal* med en oorganiserad arbetsgivare, vilket innebär att den oorganiserade arbetsgivaren åtar sig att följa ett förbundsavtal som arbetstagarorganisationen har tecknat med en arbetsgivarorganisation för den bransch som arbetsgivaren är verksam inom.<sup>69</sup> Att teckna ett hängavtal kan också vara aktuellt för en arbetstagarorganisation när arbetsgivaren redan är bunden av kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation. Hängavtal innebär dock att parterna antingen har inget eller begränsat utrymme att diskutera avtalets innehåll.<sup>70</sup>

Ibland kan det hända att en arbetsgivare blir bunden av två kollektivavtal för samma grupp arbetstagare på arbetsplatsen. I denna situation med s.k. *konkurrerande kollektivavtal* kan problem uppstå om vilket avtal som ska tillämpas. Enligt AD:s praxis gäller dock vissa principer vid konkurrerande kollektivavtal.<sup>71</sup> Enligt huvudregeln har det först ingångna kollektivavtalets bestämmelser om anställningsförhållandet företräde framför det andra.<sup>72</sup> Vad gäller andra villkor mellan parterna är arbetsgivaren fri att tillämpa villkoren i det andra avtalet så länge de inte bryter mot det först ingångna avtalet.<sup>73</sup> Detta leder till att en arbetsgivare som har tecknat två konkurrerande kollektivavtal och som inte kan tillämpa det andra avtalet då det är oförenligt med det först ingångna avtalet, i vissa fall kan bli skadeståndsskyldig mot den andra arbetstagarorganisationen.<sup>74</sup> Konkurrerande kollektivavtal brukar dock undvikas genom s.k. gränsdragningsöverenskommelser, som kommer att beskrivas nedan.

---

<sup>67</sup> Källström m.fl. 2016, s. 79.

<sup>68</sup> Källström m.fl. 2016, s. 79.

<sup>69</sup> Källström m.fl. 2016, s. 41; Sigeman & Sjödin, *Arbetsrätten: en översikt*, 2017, s. 89.

<sup>70</sup> Källström m.fl. 2016, s. 41.

<sup>71</sup> Sigeman & Sjödin 2017, s. 97.

<sup>72</sup> Källström m.fl. 2016, s. 64; Sigeman & Sjödin 2017, s. 97.

<sup>73</sup> Se exempelvis AD 1978 nr 111; Källström m.fl. 2016, s. 64.

<sup>74</sup> Skadeståndsskyldigheten bör vara beroende av om den andra arbetstagarorganisationen insåg eller borde ha insett att arbetsgivaren redan var bunden av kollektivavtal. Se Källström m.fl. 2016, s. 64 f.



## 2.4 Gränsdragning

Den svenska modellen har delats upp på olika sätt för att undvika konflikter angående vilken arbetstagarorganisation som ska teckna kollektivavtal för vilka arbetstagare. Enligt fackligt språkbruk brukar det talas om vilken arbetstagarorganisation som har ”avtalsrätten” för ett särskilt område på arbetsmarknaden.<sup>75</sup>

Huvudorganisationerna vänder sig till olika grupper av arbetstagare. LO är ett förbund som samverkar med Socialdemokraterna och organiserar anställda som klassificeras som arbetare.<sup>76</sup> TCO och Saco är partipolitiskt obundna organisationer som huvudsakligen organiserar tjänstemän respektive akademiker.<sup>77</sup> Det förekommer att arbetsgivare tecknar flera kollektivavtal med ett medlemsförbund från varje huvudorganisation. Exempelvis kan ett företag inom industribranschen samtidigt vara bunden av kollektivavtal med IF Metall (ett LO-förbund), Unionen (ett TCO-förbund) och Sveriges Ingenjörer (ett Saco-förbund) för olika grupper av arbetstagare på arbetsplatsen.<sup>78</sup>

Tidigare var det vanligt i Sverige att arbetstagare inom samma *yrke* organiserade sig i samma arbetstagarorganisation. Svenska Elektrikerförbundet (elektriker) och Målarförbundet (målare), som båda är medlemsförbund inom LO, är två exempel på detta. Numera brukar dock arbetstagare välja fackförbund med hänsyn till vilken *bransch* de arbetar i. Vidare brukar flera förbund tillämpa den s.k. *industriförbundsprincipen*, vilket innebär att alla anställda på samma arbetsplats, som vill organisera sig, uppmanas att ansluta sig till samma organisation.<sup>79</sup> Därutöver har flera fackförbund träffat olika överenskommelser i syfte att undvika

---

<sup>75</sup> Sigeman & Sjödin 2017, s. 89.

<sup>76</sup> LO, *Presentation av LO*, 2017.

<sup>77</sup> TCO, *Detta är TCO*, 2016; Saco, *Saco driver akademikers frågor*.

<sup>78</sup> Exempel taget från Källström m.fl. 2016, s. 28.

<sup>79</sup> Källström m.fl. 2016, s. 28.

gränsdragningskonflikter. Gränsdragningsöverenskommelser kan ha karaktären av *gränsavtal*, *dubbelanslutningsavtal* och *samarbetsavtal*.<sup>80</sup>

Gränsdragningsöverenskommelserna träffas alltså både mellan förbund inom samma huvudorganisation och mellan förbund från olika huvudorganisationer.<sup>81</sup> Ett exempel på två förbund från olika huvudorganisationer som har träffat en gränsdragningsöverenskommelse är IF Metall och Unionen. Överenskommelsen innehåller kriterier för gränsdragnings mellan arbetar- och tjänstemannabefattningar samt bestämmelser om hur avtalstillhörigheten mellan lokala arbetstagarorganisationer ska fastställas.<sup>82</sup> LO har dessutom en organisationsplan som innehåller regler för hur eventuella tvister ska lösas angående vilket medlemsförbund som ska företräda arbetstagarna på en arbetsplats.<sup>83</sup> TCO och Saco har tidigare också haft varsin organisationsplan men har det inte längre.<sup>84</sup>

Det bör även nämnas att det utöver de dominerande huvudorganisationerna även finns organisationer som inte är medlemmar i någon huvudorganisation, s.k. *fristående fackförbund*. Exempel på fristående fackförbund är Ledarna, Svenska Hamnarbetarförbundet, Brandmännens Riksförbund, Svensk Lokförarförening, Svensk Pilotförening och Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC eller syndikalisterna).<sup>85</sup> Dessa organisationer har sammanlagt ca 100 000 medlemmar och står helt eller delvis utanför den etablerade fackföreningsrörelsen och de har inte heller

---

<sup>80</sup> *Gränsavtal* innehåller överenskommelser om hur organisations- och avtalsbehörigheten ska fördelas mellan berörda förbund. *Dubbelanslutningsavtal* förekommer endast mellan tjänstemannaförbund och löser potentiella gränstvister genom att tillåta två avtalsslutande förbund organisera samma grupp tjänstemän. Denna regleringsform har dock ifrågasatts, se Genom *samarbetsavtal* träffar arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer överenskommelser om organisationen inom en viss bransch. Industriavtalet är ett exempel på ett *samarbetsavtal* mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer inom industrin. Se Rena *samarbetsavtal* är dock sällsynta. Se SOU 1988:49, s. 41, 43 och 135; Industriavtalet – industrins *samarbetsavtal* och *förhandlingsavtal*, 2017, s. 3.

<sup>81</sup> SOU 1988:49, s. 41.

<sup>82</sup> Exempel taget från Källström m.fl. 2016, s. 29.

<sup>83</sup> Se exempelvis LO:s organisationsplan 2012; SOU 1988:49, s. 132.

<sup>84</sup> Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal – En rapport från Medlingsinstitutet 2017*, s. 12.

<sup>85</sup> Källström m.fl. 2016, s. 26; Glavå & Hansson 2016, s. 88 f; Schmidt 1998, s. 48 f.

varit med och bestämt uppdelningen av arbetsmarknaden som beskrivits ovan.<sup>86</sup> Dessutom saknas det ofta system för att lösa eventuella gränsdragningskonflikter mellan fristående fackförbund och fackförbund som är anslutna till huvudorganisationerna.<sup>87</sup> Därtill brukar det finnas djupa motsättningar mellan fristående förbund och de ”etablerade” fackförbunden vilket gör att förhandlingslösningar är ovanliga.<sup>88</sup> Fristående fackförbund har därför sällan något annat medel än att vidta stridsåtgärder för att försöka få till ett kollektivavtal.<sup>89</sup> Arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer brukar ha en negativ inställning till att teckna kollektivavtal med de fristående fackförbunden eftersom man vill undvika konflikter med de etablerade fackförbunden. Därför är det ovanligt att en part på arbetsgivarsidan tecknar kollektivavtal med ett fristående fackförbund. Detta leder till att de etablerade fackförbundens ställning på arbetsmarknaden förstärks.<sup>90</sup>

---

<sup>86</sup> Adlercreutz & Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 2013, s. 93; Schmidt 1997, s. 48.

<sup>87</sup> Medlingsinstitutet 2017, Stockholm, 2017, s. 13.

<sup>88</sup> SOU 1988:49, s. 137.

<sup>89</sup> SOU 1988:49, s. 137.

<sup>90</sup> SOU 1988:49, s. 137.

# 3 Stridsåtgärder

## 3.1 Inledning

Då ett av uppsatsens syften är att diskutera möjliga begränsningar av stridsrätten är det först nödvändigt att förklara vad begreppet stridsåtgärd innebär och vilka handlingar som kan utgöra en stridsåtgärd. Begreppet stridsåtgärd kommer därför att diskuteras i nästa avsnitt. När en åtgärd väl har klassificerats som en stridsåtgärd innebär det dock inte per automatik att den är tillåten att vidta. Rätten att vidta stridsåtgärder och huruvida en stridsåtgärd är lovlig eller olovlig kommer således behandlas i avsnitt 3.3. Därefter kommer Sveriges internationella åtaganden vad gäller stridsrätten att diskuteras i avsnitt 3.4.

## 3.2 Begreppet stridsåtgärd

Generellt brukar med stridsåtgärder menas ett påtryckningsmedel som kan användas av arbetsmarknadens parter. Det saknas dock en allmän legaldefinition av begreppet och det är heller inte klarlagt i vilka syften som stridsåtgärder får vidtas.<sup>91</sup> En möjlig anledning till varför det saknas en allmängiltig definition av begreppet stridsåtgärd är att en bestämd definition kan leda till att nya former av stridsåtgärder utvecklas för att kunna kringgå bestämmelserna om fredsplikt.<sup>92</sup> Definitionen av stridsåtgärdsbegreppet har således överlämnats till rättstillämpningen.<sup>93</sup> Enligt Glavå, docent i arbetsrätt vid Göteborgs universitet, kan det från förarbeten och praxis urskiljas tre utgångspunkter från vilka termen stridsåtgärd kan definieras. Enligt dessa kan en stridsåtgärd definieras som en i

1. *fackligt syfte* vidtagen
2. *åtgärd* med

---

<sup>91</sup> Dir. 2017:70, s. 2; Källström m.fl. 2016, s. 53; Pettersson & Färm 2007, s. 65.

<sup>92</sup> SOU 1975:1, s. 351 ff; prop. 1975/76:105, s. 403.

<sup>93</sup> Schmidt 1997, s. 249.

### 3. *kollektiv prägel*.<sup>94</sup>

Med *fackligt syfte* menas att en part använder en stridsåtgärd som ett påtryckningsmedel mot motparten beträffande förhållandet mellan parterna. Det kan exempelvis vara en åtgärd i syfte att träffa ett kollektivavtal eller få till stånd en ändring i ett redan gällande kollektivavtal. Åtgärder som syftar till att sympatisera med en part i en annan konflikt faller också in under rekvisitet.<sup>95</sup>

Med rekvisitet *åtgärd* åsyftas både en handling eller en underlåtelse som kan direkt eller indirekt påverka motparten.<sup>96</sup> Utgångspunkten för vilka åtgärder som anses vara stridsåtgärder finns i 41 § MBL, där ”arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd”<sup>97</sup> nämns. Dessa är de vanligaste och av arbetsmarknadens parter allmänt accepterade stridsåtgärderna.<sup>98</sup> Listan är dock inte uttömmande vilket innebär att det finns andra former av stridsåtgärder. Vidare kan stridsåtgärder vara *partiella*. Ett exempel på en partiell arbetsinställelse är att arbetstagare vägrar att utföra övertidsarbete.<sup>99</sup> Det ska finnas objektiva förutsättningar för att syftet ska kunna infrias genom stridsåtgärden.<sup>100</sup>

Det sista rekvisitet, *kollektiv prägel*, innebär att en åtgärd ska inneha en kollektiv facklig karaktär för att den ska anses vara en stridsåtgärd.<sup>101</sup>

Rekvisitet anses alltid uppfyllt när en åtgärd vidtas i fackligt syfte av parter som kan sluta ett kollektivavtal, alltså arbetstagarorganisationer,

---

<sup>94</sup> Glavå & Hansson 2016, s. 179 f.

<sup>95</sup> Glavå & Hansson 2016, s. 180.

<sup>96</sup> SOU 1975:1, s. 353; Glavå & Hansson 2016, s. 180.

<sup>97</sup> Vid bedömningen om en åtgärd ska anses vara en ”jämförlig stridsåtgärd” är det syftet bakom åtgärden som är relevant och huruvida denna kommer i konflikt med något av punktförbuden i 41 § MBL. Prop. 1975/76:105, s. 404; Glavå & Hansson 2016, s. 181 f. Se mer om punktförbuden i avsnitt 3.3.2.1.

<sup>98</sup> Glavå & Hansson 2016, s. 181 f.

<sup>99</sup> Sigeman & Sjödin 2017, s. 95.

<sup>100</sup> SOU 1975:1, s. 832; Glavå & Hansson 2016, s. 183.

<sup>101</sup> Glavå & Hansson 2016, s. 185.

arbetsgivarorganisationer och enskilda arbetsgivare.<sup>102</sup> Då enskilda arbetsgivare kan agera både som kollektiv och enskild part läggs särskild vikt vid syftet bakom åtgärden vid en bedömning huruvida en åtgärd ska anses vara en stridsåtgärd.<sup>103</sup>

Gemensamt för olika typer av stridsåtgärder är att parterna oftast bryter sina ekonomiska förbindelser, vilket resulterar i att motparten drabbas av ekonomiska förluster.<sup>104</sup> Arbetstagarparten kan exempelvis strejka för att förorsaka arbetsgivaren en ekonomisk förlust, medan arbetsgivarparten kan använda sig av lockout som leder till en inkomstförlust för arbetstagarparten.<sup>105</sup>

## 3.3 Rätten att vidta stridsåtgärder

### 3.3.1 Allmänt

Inledningsvis bör det noteras att rätten att vidta stridsåtgärder är starkt förknippad med den vidsträckt och lagstadgade förhandlingsrätten som gäller i Sverige. Enligt 10 § MBL har arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer en ömsesidig rätt till förhandling med sin motpart i fråga rörande förhållandet mellan arbetstagarparten och arbetsgivarparten.

Förhandlingsskyldigheten sträcker sig dock inte så långt att den innebär en skyldighet att ingå kollektivavtal.<sup>106</sup> Här kan stridsrätten anses vara en essentiell del av förhandlingsrätten, då det krävs att arbetsmarknadens parter, för att kunna nå överenskommelser, har ett påtryckningsmedel som kan sätta effektiv press på motparten att göra eftergifter.<sup>107</sup> Detta ges uttryck för i det engelska talesättet ”collective bargaining without collective action is collective begging”.<sup>108</sup>

---

<sup>102</sup> Glavå & Hansson 2016, s. 185 f.

<sup>103</sup> Följaktligen kan även åtgärder som anses vara individuellt inriktade, exempelvis uppsägning, falla in under stridsåtgärdsbegreppet om det har vidtagits i fackligt syfte. Se Glavå & Hansson 2016, s. 186; SOU 1975:1, s. 354.

<sup>104</sup> Adlercreutz & Mulder, *Svensk arbetsrätt* (2013), s. 168; Källström m.fl. 2016, s. 48.

<sup>105</sup> SOU 1982:60, s. 190.

<sup>106</sup> Se AD 1969 nr 14 och AD 1972 nr 5.

<sup>107</sup> Källström m.fl. 2016, s. 50.

<sup>108</sup> Källström m.fl. 2016, s. 50.

I Sverige har arbetstagarorganisationer, arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer enligt 2 kap. 14 § regeringsformen (1974:152) (RF) en grundlagsstadgad rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Grundlagsskyddet gäller dock inte för enskilda arbetstagare.<sup>109</sup> Rätten att vidta stridsåtgärder kan alltså ses som en kollektiv rättighet som ska beslutas av de rättssubjekt som kan teckna kollektivavtal snarare än en individuell rättighet.<sup>110</sup> Enligt bestämmelsen kan rätten att vidta stridsåtgärder endast begränsas genom lag eller avtal. Med begreppet avtal avses kollektivavtal.<sup>111</sup> Detta innebär att Arbetsdomstolen genom sin praxis inte kan införa en begränsning av stridsrätten som inte har stöd i lag eller avtal.<sup>112</sup> Arbetsdomstolen har även konstaterat att bestämmelsen i RF inte är endast tillämplig i relation mellan enskilda och det allmänna utan att den även reglerar förhållandet mellan enskilda.<sup>113</sup>

Nedan kommer de lagbestämmelser som kan inskränka rätten att vidta stridsåtgärder att behandlas.

### **3.3.2 Stridsåtgärders lovlighet**

Regler om stridsåtgärders lovlighet återfinns i MBL. Lagen utgår från en huvudprincip som innebär att stridsrätten är ömsesidig för parter på både arbetstagar- och arbetsgivarsidan.<sup>114</sup> Det finns emellertid vissa stridsåtgärder som alltid är olovliga.<sup>115</sup> Vidare skiljer sig rätten att vidta stridsåtgärder markant mellan kollektivavtalsbundna parter och icke-kollektivavtalsbundna parter, vilket kommer att redogöras för i avsnitten nedan.

---

<sup>109</sup> Holke & Olauson, *Medbestämmandelagen: med kommentar*, 2012, s. 304.

<sup>110</sup> Edström, *The Nordic Industrial Relations Model: Surviving the Impact from European Law?* 2016, s. 100; Sigeman & Sjödin 2017, s. 96.

<sup>111</sup> Glavå & Hansson 2016, s. 189.

<sup>112</sup> Se AD 2003 nr 46; Jermsten, Regeringsform (1974:152) 14 §, Lexino 2016-11-14.

<sup>113</sup> Se AD 2003 nr 46; Jermsten, Regeringsform (1974:152) 14 §, Lexino 2016-11-14.

<sup>114</sup> Edlund & Nyström 1995, s. 55.

<sup>115</sup> Exempelvis får en arbetsgivare aldrig hålla inne betalning av intjänad lön eller annan ersättning som förfallit till betalning enligt 41 a § MBL.

En part som vill vidta stridsåtgärder måste varsla sin motpart och Medlingsinstitutet minst sju dagar i förväg om det inte finns ett giltigt hinder för detta.<sup>116</sup> Underlåtenhet att varsla medför att parten blir skyldig att betala allmänt skadestånd till sin motpart men stridsåtgärden blir inte olovlig.<sup>117</sup> Om en part anser att en olovlig stridsåtgärd har vidtagits kan denne vända sig till Arbetsdomstolen och yrka att domstolen fattar ett intermistiskt beslut om åtgärdens olovlighet.<sup>118</sup>

### 3.3.2.1 Kollektivavtal gäller mellan berörda parter

För kollektivavtalsbundna parter är rätten att vidta stridsåtgärder kraftigt begränsade i 41 § MBL, vilket leder till att utgångspunkten i praktiken är att fredsplikt råder när det finns ett gällande kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>119</sup> Detta betyder att en arbetsgivare eller arbetstagare som är bundna av kollektivavtal inte får vidta stridsåtgärder under avtalstiden.<sup>120</sup> Detta inkluderar även parter som har träffat hängavtal.

Stridsåtgärder mellan kollektivavtalsbundna parter kan dock vara tillåtna i vissa fall. En förutsättning är då att åtgärden har vidtagits i *behörig ordning* av en av organisationerna, vilket innebär att beslut om att vidta en stridsåtgärd har fattats på den nivå och i den ordning som framgår av organisationens stadgar.<sup>121</sup> En annan förutsättning är också att åtgärden inte har ett av de syften som finns uppräknade i de fyra s.k. punktförbuden i 41 § MBL.

Enligt det första punktförbudet i 41 § MBL får stridsåtgärder inte vidtas i syfte att ”utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag”. Avsikten bakom bestämmelsen är

---

<sup>116</sup> Se 45 § MBL.

<sup>117</sup> Sigeman & Sjödin 2017, s. 98 f.

<sup>118</sup> Sigeman & Sjödin 2017, s. 96.

<sup>119</sup> Edlund & Nyström 1995, s. 55.

<sup>120</sup> Prop. 1975/76:105, s. 403.

<sup>121</sup> Prop. 1975/76:105, s 405; Holke & Olauson 2012, s. 314.



att rättstvister om kollektivavtal eller MBL ska avgöras av en domstol eller skiljenämnd.<sup>122</sup> Det andra punktförbudet innebär att parter som är bundna av ett kollektivavtal inte får vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd en ändring i avtalet under avtalets giltighetstid.<sup>123</sup> Tolkning av kollektivavtalet blir alltså avgörande för tillämpningen av denna punkt.<sup>124</sup> Av det tredje punktförbudet framgår att kollektivavtalsbundna parter inte får vidta stridsåtgärder för att påverka motparten i förhandlingar för framtida kollektivavtal. Parterna får således först vidta stridsåtgärder när det gällande kollektivavtalet har löpt ut.<sup>125</sup> Det fjärde och sista punktförbudet stadgar att sympatiåtgärder som vidtas för annan part som själv inte får vidta stridsåtgärder, är olovliga. En förutsättning för att en sympatiåtgärd ska vara tillåten för en kollektivavtalsbunden part är således att primärkonflikten, dvs. den stridsåtgärd som ska stödjas, är tillåten.<sup>126</sup> För att en sympatiåtgärd ska vara tillåten får den därutöver inte ha ett självständigt syfte<sup>127</sup> och den måste ha en tillfällig karaktär.<sup>128</sup> Jämfört med andra länder finns det inte i Sverige något krav på att det finns en intressegemenskap mellan den part som vidtar primärkonflikten och den som vidtar den sekundära stridsåtgärden.<sup>129</sup> Detta innebär att ett arbetarförbund kan vidta sympatiåtgärder för att stötta ett tjänstemannaförbund och vice versa.<sup>130</sup>

Stridsåtgärder som inte har vidtagits i något av de syften som beskrivits ovan kan alltså vara lovliga. Exempel på lovliga stridsåtgärder mellan kollektivavtalsbundna parter under avtalstiden är åtgärder som syftar till att reglera frågor som inte är reglerade i kollektivavtalet. Här bör det dock

---

<sup>122</sup> Holke & Olauson 2012, s. 316.

<sup>123</sup> Holke & Olauson 2012, s. 319.

<sup>124</sup> Holke & Olauson 2012, s. 319.

<sup>125</sup> Holke & Olauson 2012, s. 320; Dalekant, Per, Anders Weihe: [Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, kommentaren till 41 §, not 112], i Karnov.

<sup>126</sup> Edström, Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 41 §, Lexino 2018-01-19.

<sup>127</sup> Den part som vidtar sympatiåtgärder får alltså inte ha ett eget intresse i konflikten.

<sup>128</sup> Fahlbeck, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor: en internationell jämförelse*, 2007, s. 14 f.; Edström, Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 41 §, Lexino 2018-01-19.

<sup>129</sup> Fahlbeck 2007, s. 14.

<sup>130</sup> Det bör noteras att rätten att vidta sympatiåtgärder och fackförbunds villighet att använda sig av detta medel har stor betydelse som innebär att arbetstagsidan får en väldigt stark förhandlingsstyrka. Fahlbeck 2007, s. 14.

noteras att enligt AD:s praxis kan det finnas s.k. *dolda klausuler*<sup>131</sup> i kollektivavtal. Detta innebär att vissa frågor anses omfattas av ett kollektivavtal och således underkastad fredsplikt, trots att det saknas en uttrycklig reglering av frågan i avtalet.<sup>132</sup> Exempelvis har AD bedömt att arbetsgivarens arbetsledningsrätt är en dold klausul som skyddas i kollektivavtal.<sup>133</sup> Enligt 44 § MBL om s.k. *kvarlevande stridsrätt* är det även tillåtet för en part, som vid avtalsförhandlingarna begärt att en viss fråga<sup>134</sup> ska regleras i avtalet men frågan inte blir slutligt reglerad i avtalet, att vidta stridsåtgärder för att få till stånd en sådan reglering. Fredsplikten gäller alltså inte i detta fall. Bestämmelsen har dock i praktiken inte haft någon betydelse eftersom arbetsgivare som regel inte vill teckna kollektivavtal om det inte medför en heltäckande fredspliktsreglering.<sup>135</sup>

Det bör även nämnas att 41 § MBL är *dispositiv*, vilket innebär att det är tillåtet för arbetsmarknadens parter att komma överens om en mer långtgående fredsplikt i kollektivavtal.<sup>136</sup> Exempelvis finns det flera bestämmelser om begränsning av stridsåtgärder i Saltsjöbadsavtalet mellan LO och SAF.<sup>137</sup>

Avslutningsvis kan det konstateras kollektivavtal har en hög täckningsgrad på den svenska arbetsmarknaden och att bestämmelserna i 41 § MBL således är i princip alltid tillämpliga på arbetsmarknaden.<sup>138</sup> Detta innebär att möjligheten för arbetstagare och arbetsgivare att vidta stridsåtgärder i praktiken är starkt begränsad.

---

<sup>131</sup> Dolda klausuler är ett begrepp som myntades av den finska rättsvetenskapsmannen Suviranta. Se Göransson 1988, s. 246.

<sup>132</sup> Göransson 1988, s. 246 ff.; Glavå & Hansson 2016, s. 174.

<sup>133</sup> Glavå & Hansson 2016, s. 174; Källström m.fl. 2016, s. 67.

<sup>134</sup> Frågan ska enligt 32 § MBL avse ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.

<sup>135</sup> Holke & Olauson 2012, s. 348; Källström m.fl. 2016, s. 59; Glavå & Hansson 2016, s. 207 f.

<sup>136</sup> Holke & Olauson 2012, s. 327.

<sup>137</sup> SOU 1991:13, s. 56; Schmidt 1997, s. 237; Adlercreutz & Mulder 2013, s.184.

<sup>138</sup> Holke & Olauson 2012, s. 311. Se mer om kollektivavtals täckningsgrad i avsnitt 2.3.

### 3.3.2.2 Kollektivavtal saknas mellan berörda parter

När kollektivavtal saknas mellan parterna och det inte heller finns en särskild överenskommelse om fredsplikt är stridsrätten med vissa undantag i princip fri.<sup>139</sup> Det finns exempelvis inget förbud i svensk lagstiftning mot samhällsfarliga konflikter<sup>140</sup> och enligt praxis finns det inte heller någon proportionalitetsprincip beträffande stridsrätten i svensk rätt.<sup>141</sup> Detta innebär alltså att det inte ställs några krav på att en stridsåtgärd ska stå i rimlig proportion till de mål som eftersträvas med åtgärden.<sup>142</sup>

Det framgår av förarbeten och praxis att det inte finns något hinder för en arbetstagarorganisation, som inte är bunden av ett kollektivavtal, att vidta stridsåtgärder eller sympatiåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal med en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation. Detta gäller även om det kollektivavtal som arbetstagarorganisationer önskar få till stånd skulle strida mot det redan gällande kollektivavtalet.<sup>143</sup> Att vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett konkurrerande kollektivavtal är alltså tillåtet.<sup>144</sup>

Stridsåtgärder och sympatiåtgärder som vidtagits i syfte att *undantränga eller förändra* ett redan gällande kollektivavtal är dock olovliga enligt den s.k. Britanniaprincipen.<sup>145</sup> Principen har sitt ursprung i den s.k.

Britanniadomen som rörde ett utländskt bekvämlighetsflaggat fartyg som utsattes för stridsåtgärder och sympatiåtgärder.<sup>146</sup> Britanniaprincipen gäller

---

<sup>139</sup> Edlund & Nyström 1995, s. 55.

<sup>140</sup> Det bör noteras att det dock brukar finnas regler om samhällsfarliga konflikter i huvudorganisationernas huvudavtal. Glavå & Hansson 2016, s. 194.

<sup>141</sup> Se AD 1998 nr 17, den s.k. ”Kellermandomen”.

<sup>142</sup> Fahlbeck 2007, s. 10; Hansson, *Industrial Actions and the Proportionality Principle in Swedish law*, 2016, 2016, s. 53. Se mer om proportionalitetsprincipen i relation till stridsåtgärder avsnitt 5.3.

<sup>143</sup> Se SOU 1988:49, s. 82 f och 136; AD 2004 nr 96; AD 2005 nr 110.

<sup>144</sup> Se avsnitt 2.3 för en beskrivning av hur tillämpningsproblem vid konkurrerande kollektivavtal löses.

<sup>145</sup> Schmidt 1997, s. 234.

<sup>146</sup> I målet hade Sjöfolksförbundet krävt att det tyska rederiet som ägde fartyget skulle teckna kollektivavtal, vilket rederiet vägrade att göra. Sjöfolksförbundet satte då rederiet i blockad och Transport vidtog sympatiåtgärder mot rederiet. Rederiet väckte då talan och gjorde gällande att blockaden inte var lovlig då besättningsmännens anställningsvillkor redan reglerades i ett kollektivavtal med en facklig organisation i Filippinerna. Se den s.k.

emellertid endast inhemska förhållanden samt utländska utstationerade arbetstagare i Sverige om arbetsgivaren är etablerad inom EES-området eller Schweiz.<sup>147</sup>

Det kan alltså konstateras att möjligheten för arbetstagare och arbetsgivare att vidta stridsåtgärder när det saknas ett gällande kollektivavtal är tämligen vidsträckt.

### **3.4 Internationell reglering av stridsrätten**

Under de senaste decennierna har internationalisering och globalisering påverkat den svenska arbetsrättens utveckling.<sup>148</sup> Detta har lett till att Sverige är förpliktigt att följa flera internationella bestämmelser angående rätten att vidta stridsåtgärder, vilka är av intresse för uppsatsen. Jag har valt att behandla olika bestämmelser om stridsrätten på både internationell, europa- och EU-nivå som har betydelse för den svenska stridsrätten. De internationella källorna som kommer att behandlas är konvention nr 87 från den internationella arbetsorganisationen (ILO), den Europeiska sociala stadgan, Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR), samt den Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan). Eftersom uppsatsens fokus är den svenska regleringen av stridsrätten kommer bestämmelserna dock endast att redogöras för översiktligt. Hierarkin mellan bestämmelserna och deras relation till varandra kommer inte diskuteras.

---

Britanniadomen, AD 1989 nr 120. Se även AD 2005 nr 110, AD 2012 nr 13; AD 2017 nr 32.

<sup>147</sup> SOU 2015:83, s. 27; Medlingsinstitutet 2017, s. 10.

<sup>148</sup> Hansson 2016, s. 58.

### 3.4.1 ILO

Den internationella arbetsorganisationen (ILO) är ett FN-organ som arbetar för främjandet av social rättvisa, bättre arbetsvillkor och fackliga rättigheter. ILO:s organisation präglas av ett trepartssystem där regeringar, arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer deltar i organisationens beslutande och verkställande organ.<sup>149</sup> Genom konventioner och rekommendationer har ILO etablerat en miniminivå av internationella arbetsstandarder.

För uppsatsens ämne är ILO konvention nr 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten av intresse. Konventionen är en av ILO:s *kärnkonventioner*, vilket innebär att varje medlemsstat, däribland Sverige, är skyldig att respektera och främja rättigheterna i konventionen. Sverige har dessutom ratificerat konvention nr 87, vilket innebär också en skyldighet att följa konventionen. I konventionen stadgas rätten att bilda och verka för en arbetstagarorganisation. Däremot nämns inte någon uttrycklig rätt att vidta stridsåtgärder. En möjlig anledning för detta är att representanterna för arbetstagarorganisationerna inom ILO var oroliga för att arbetsgivarorganisationerna endast skulle vara beredda på att erkänna en principiell rätt att strejka om de fick kräva begränsningar av denna rättighet.<sup>150</sup> ILO:s expertkommitté och föreningskommitté, som brukar klassificeras som kvasi-juridiska organ, har emellertid vid ett flertal gånger tolkat att stridsrätten är en grundläggande rättighet som skyddas i artikel 3 i konvention nr 87.<sup>151</sup> Enligt denna artikel har arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer bl.a. rätt att ”*organisera sin förvaltning och verksamhet samt fastställa sitt handlingsprogram*”. Det bör noteras att det endast är den Internationella domstolen som har behörighet att slutligt tolka ILO:s konventioner.<sup>152</sup> Expertkommittén har dock tidigare uttalat att dess

---

<sup>149</sup> ILO, Constitution of the International Labour Organization, 1919, artikel 7.

<sup>150</sup> Bruun, *ILO och stridsåtgärder*, 2008, s. 198.

<sup>151</sup> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1B) International Labour Conference, 101st Session 2012 s. 46; Gernigon, Otero & Guido, *ILO Principles Concerning the Right to Strike*, 1998; Bellace, Janice R., *The ILO and the Right to Strike*, 2014, s. 47 f.

<sup>152</sup> ILO:s konstitution, artikel 37:1.

tolkningar av ILO:s konventioner bör anses som giltiga och allmänt erkända under förutsättning att de inte strider mot den Internationella domstolens tolkning.<sup>153</sup>

Under den internationella arbetskonferensen 2012 kritiserades och ifrågasattes kommittéernas inställning till strejkrätten.<sup>154</sup> Arbetsgivarsidan argumenterade bl.a. att det inte kunde utläsas någon strejkrätt ur konventionen och att expertkommittén dessutom inte hade behörighet att utvidga tolkningen av konventionen på det sätt som gjorts.<sup>155</sup>

Arbetsgivarsidans kritik orsakade en kris inom ILO. Två år senare föreslog ILO:s generaldirektör och arbetstagersidan att frågan huruvida strejkrätten skyddas i konvention nr 87 skulle hänvisas till den Internationella domstolen för avgörande.<sup>156</sup> Arbetsgivarsidan vägrade dock att överlämna tolkningsfrågan till domstolen. År 2015 kom arbetstagar- och arbetsgivarsidan överens om en ”vapenvila”. Frågan om rätten att strejka är skyddad i konvention nr 87 är alltså inte löst. I ett gemensamt uttalande erkände dock ILO:s parter, däribland arbetsgivarsidan, att arbetstagare har en rätt att vidta stridsåtgärder.<sup>157</sup>

Enligt min mening är det osannolikt att ILO:s beslutande parter inom den närmsta tiden skulle kunna komma överens om att strejkrätten inte är skyddad av konvention nr 87. Detta då strejkrätten länge har ansetts vara skyddad av konventionen enligt expertkommittén och föreningsfrihetskommitténs tolkningar samt att det är en skyddad rättighet i flera av konventionsstaternas nationella lagstiftning.

---

<sup>153</sup> Hepple 2005, s. 56; Herzfeld Olsson 2003, s. 70.

<sup>154</sup> Bellace 2014, s. 29.

<sup>155</sup> Dessutom var Arbetsgivarsidan bekymrad över att expertkommitténs tolkning betraktades som en slags soft-law och på sätt fått inflytande utanför ILO:s område. Vogt, *The Right to Strike and the International Labour Organisation (ILO)*, 2016, s. 111.

<sup>156</sup> Vogt 2016, s. 124 ff.

<sup>157</sup> ILO, Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level, Geneva, Appendix I, 23– 25 February 2015; Vogt 2016, s. 126.

### 3.4.2 Europarådet

Europarådet bildades 1949 och har som syfte att värna individens rättigheter.<sup>158</sup> Rådet har antagit två instrument som är relevanta för stridsrätten; dels *den europeiska sociala stadgan* och dels *EKMR*.

I den Europeiska sociala stadgan, som antogs av Europarådet 1961,<sup>159</sup> framgår av artikel 6(4) att medlemsländerna åtar sig att ”*erkänna arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att vidta kollektiva åtgärder i händelse av intressekonflikt, däri inbegripet strejk, om inte annat följer av förpliktelser enligt gällande kollektivavtal*”. I stadgan finns alltså en uttrycklig rätt för arbetstagare att strejka. Sverige har ratificerat denna bestämmelse. Vidare får denna rättighet endast inskränkas genom lag om det är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle som garanti för annan fri- och rättigheter eller som skydd för samhällets intresse, nationell säkerhet, allmän hälsa eller moral enligt stadgans artikel G.

EKMR införlivades i svensk lag år 1995<sup>160</sup> och av RF 2 kap. 19 § framgår att lag eller annan föreskrift inte får meddelas om den strider mot konventionen. Enligt svensk praxis är artikeln tillämplig i tvister mellan enskilda.<sup>161</sup> I artikel 11(1) EKMR stadgas att var och en har ”*rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen*.” Enligt artikelns andra stycke får denna rättighet endast inskränkas genom lag och endast om det är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle. Emellertid stadgas inte någon uttrycklig rätt att vidta stridsåtgärder i artikeln.

Rätten att vidta stridsåtgärder diskuterades i Europadomstolens mål

---

<sup>158</sup> Nyström 2017 a, s. 96.

<sup>159</sup> Stadgan reviderades år 1996.

<sup>160</sup> Se lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

<sup>161</sup> Se exempelvis AD 1998 nr 17.

*Enerji Yapi-Yol mot Turkiet*<sup>162</sup> från 2009. I målet hade den turkiska staten, efter det att turkiska fackföreningar meddelat att de hade planerat en strejk för offentligt anställda, uttalat att arbetstagare som deltog i strejken skulle utsättas för disciplinära åtgärder. I domen slog Europadomstolen fast att artikel 11 EKMR om föreningsfrihet även ska anses omfatta rätten att vidta stridsåtgärder. Därutöver hänvisade Europadomstolen till Europeiska sociala stadgan, där det finns en uttrycklig rätt att vidta stridsåtgärder, och ILO konvention nr 87.<sup>163</sup>

Konventionsstaternas skyldigheter i förhållande till artikel 11 EKMR behandlades vidare i Europadomstolens mål *Danilenkov m.fl. mot Ryssland*.<sup>164</sup> I målet hade en arbetsgivare använt sig av olika metoder, däribland uppsägningar och lönesänkningar, för att få arbetstagarna att gå ur facket. Som ett resultat av detta hade antalet fackanslutna arbetstagare kraftigt sjunkit. I domen konstaterade Europadomstolen att konventionsstater har en skyldighet att vidta positiva åtgärder för att försäkra sina medborgare rättigheterna enligt artikel 11 EKMR.<sup>165</sup>

Enligt Nyström kan det av Europadomstolens praxis som beskrivits ovan konstateras att domstolen anser att stridsrätten är en oskiljaktig del i föreningsfriheten.<sup>166</sup> Det kan också fastställas att Sverige har en skyldighet att vidta positiva åtgärder för att garantera att dess arbetstagare och arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder.

### 3.4.3 EU-rätt

Föreningsfrihet, strejkrätt och rätt till lockout undantas uttryckligen från EU:s kompetensområde i artikel 153(5) Fördraget om Europeiska unionens

---

<sup>162</sup> *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*, (68959/01 ECHR 2009-04-21)

<sup>163</sup> Nyström 2017 a, s. 99.

<sup>164</sup> *Danilenkov and others v. Russia* (733/01 ECHR 2009-07-30)

<sup>165</sup> Nyström 2017 a, s. 99 f.

<sup>166</sup> Nyström 2017 a, s. 100.



funktionssätt. Stridsrätten ska istället regleras i medlemsstaters nationella lagstiftning.

Rätten att vidta stridsåtgärder erkänns dock i artikel 28 i EU-stadgan. Stadgan fick efter Lissabonsfördragets ikraftträdande år 2009 samma värde som fördraget och är således rättsligt bindande för EU:s medlemsstater, däribland Sverige. Sverige är endast förpliktigad att följa stadgans bestämmelser när EU-rätten tillämpas.<sup>167</sup> I artikel 28 stadgas följande:

Arbetstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer, har i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis rätt att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer och att i händelse av intressekonflikter tillgripa *kollektiva åtgärder* för att försvara sina intressen, *inbegripet strejk* [min kursivering].<sup>168</sup>

Rätten att vidta stridsåtgärder är således uttryckligen skyddad. Vidare måste begränsningar i utövandet av rättigheterna som erkänns i stadgan vara föreskrivna i lag, förenliga med stadgans väsentliga innehåll och endast om de är nödvändiga enligt artikel 51 EU-stadgan.<sup>169</sup>

Redan innan EU-stadgan blev rättsligt bindande för EU:s medlemsstater uttryckte EU-domstolen i Laval- och *Viking Line*-målen<sup>170</sup> att stridsrätten är en grundläggande rättighet inom EU-rätten.<sup>171</sup> Domstolen konstaterade dock i målen att denna grundläggande rättighet också kan begränsas i vissa fall.<sup>172</sup> Trots detta ansåg EU-domstolen att de stridsåtgärder som hade vidtagits i Laval-målet stred mot EU-rättens bestämmelser om fri rörlighet för tjänster.<sup>173</sup> Enligt Nyström kan nationella regler om strejker således ”bakvägen” komma under EU-domstolens bedömning trots att stridsrätten ligger utanför EU:s kompetensområde. Vidare menar hon att

---

<sup>167</sup> EU-stadgan, artikel 51; Nyström 2017 a, s. 93.

<sup>168</sup> Artikel 28 EU-stadgan.

<sup>169</sup> EU-stadgan, artikel 52.

<sup>170</sup> C-341/05 – *Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet m.fl.* och C-438/05 – *International Transport Workers' Federation och Finnish Seamen's Union mot Viking Line ABP och OÜ Viking Line Eesti.*

<sup>171</sup> Laval, punkt 91; Viking Line, punkt 44.

<sup>172</sup> Laval, punkt 91; Viking Line, punkt 44.

<sup>173</sup> Nyström 2017 a, s. 97.

detta leder till att ”en grundlagsskyddad rättighet (*strejkrätten som skyddas i svenska RF*) begränsas av en ekonomisk rättighet (*fri rörlighet för tjänster*) på EU-nivån”.<sup>174</sup> I doktrin har det även diskuterats om Laval-domen kan innebära att en *proportionalitetsprincip* bör beaktas i svensk rätt vid vidtagandet av stridsåtgärder, då EU-domstolen menade att den fackliga stridsrätten ska vägas mot andra friheter enligt EU-fördragen.<sup>175</sup>

---

<sup>174</sup> Nyström 2017 a, s. 97 f.

<sup>175</sup> Sigeman & Sjödin 2017, s. 97. Se även SOU 2008:123, s. 295.

# 4 Problematik i praktiken

## 4.1 Inledning

För det mesta fungerar den svenska modellen mycket väl.

Arbetsmarknadens parter har som tradition varit ansvarsfulla och löst de konflikter som har uppkommit på arbetsmarknaden.<sup>176</sup> Ett exempel på när den svenska modellen dock inte har fungerat som den ska och arbetsmarknadens parter inte har kunnat lösa en konflikt är den aktuella konflikten i Göteborgs hamn, vilket kommer att beskrivas i nästa avsnitt. Jag har valt att göra en relativt grundlig redogörelse av konflikten, inklusive en förklaring av hur Hamnarbetarförbundet bildades, för att ge läsaren en bättre förståelse för varför konflikten är så infekterad. Därefter i avsnitt 4.3 och 4.4. kommer jag behandla Medlingsinstitutets rapport från 2017 och regeringens pågående utredning; båda föranledda av konflikten.

## 4.2 Konflikten i Göteborgs hamn

### 4.2.1 Allmänt

I Göteborgs containerterminal har en konflikt pågått sedan april 2016 mellan arbetsgivaren i hamnen, APM Terminals Gothenburg AB (APMT)<sup>177</sup> och det fristående fackförbundet Svenska Hamnarbetarförbundet och deras lokala avdelning 4 Göteborg ("Hamn4an").

APMT är medlem i arbetsgivarorganisationen Svenska Hamnar, som har slutit ett rikstäckande branschavtal, "*Hamn- och stuveriavtalet*", med Transportarbetarförbundet (Transport). Transport är ett LO-förbund som enligt huvudorganisationens organisationsplan har avtalsrätten på

---

<sup>176</sup> Glavå & Hansson 2016, s. 176.

<sup>177</sup> Göteborgs hamn ägs av Göteborgs Stad AB, men det är APMT som opererar i containerterminalen.

området.<sup>178</sup> Avtalets villkor gäller för samtliga hamnar i Sverige och ca 55 % av alla hamnarbetare i Sverige är organiserade i Transport.<sup>179</sup> När APMT började driva hamnen år 2012 tecknade bolaget också ett lokalt kollektivavtal med Transport.

Majoriteten av de anställda i containerterminalen i Göteborg är emellertid organiserade i Svenska Hamnarbetarförbundet. Hamnarbetarförbundet är ett s.k. utbrytarförbund med en definierad yrkesroll som tidigare var en del av Transport. Förbundet bildades 1972 bl.a. pga. missnöje mot den centralisering med uppkomsten av storavdelningar som skedde inom Transport.<sup>180</sup> Det har även spekulerats att förbundets nära koppling till vänsterorganisationer, såsom Vänsterpartiet Kommunisterna (VPK), numera Vänsterpartiet, och Kommunistiska partiet marxist-leninisterna KFML(r), numera Kommunistiska partiet, är anledningen till utbrytningen från Transport.<sup>181</sup> Hamnarbetarförbundet har sedan utbrytningen konkurrerat med Transport om avtalsrätten och organisationsbehörigheten.<sup>182</sup> Arbetsgivarsidan har generellt dock motsatt sig att träffa kollektivavtal med Hamnarbetarförbundet.<sup>183</sup> Idag drivs förbundet av olika självständiga avdelningar, varav Hamn4an i Göteborg är den största och där förbundet har sitt säte.<sup>184</sup> Utav förbundets ca 600 medlemmar är ca 260 anställda av APMT.<sup>185</sup> Hamnarbetarförbundet är inte medlem i LO, bl.a. pga. förbundets bestämmelser om direkt demokrati.<sup>186</sup> Enligt förbundets stadgar ska varje

---

<sup>178</sup> På 1980-talet kommunaliserades hamnarna i Sverige genom att nybildade eller ombildade bolag, som i sin helhet eller delvis ägdes av kommunerna, tog över hamnarna. Detta ledde till tvister angående organisationsrätten vid bolagen mellan Kommunal och Transport. Vid LOs forum för gränsdragningsfrågor bestämdes det senare att organisations- och avtalsrätten för Sveriges hamnar skulle tillkomma Transport. Se SOU 1988:49, s. 32, 58 ff; Edlund & Nyström 1995, s. 66; LO, LOs organisationsplan 2012, s. 57.

<sup>179</sup> Transportarbetarförbundet, *Nu räcker det: Transport tar ansvar för den svenska modellen*, 2018.

<sup>180</sup> Petterson & Färm 2007, s. 183; Schmidt 1997, s. 49; SOU 1988:49, s. 26 f.

<sup>181</sup> Nyhlén & Viktorsson, *Stuvat: spelet om hamnarna*, 1975, s. 51.

<sup>182</sup> SOU 1988:49, s. 27.

<sup>183</sup> SOU 1988:49, s. 27.

<sup>184</sup> Medlingsinstitutet, *Rapport från medlingsförhandlingarna i tvist mellan APM Terminals Gothenburg AB / Sveriges Hamnar å ena sidan och Svenska Hamnarbetarförbundet avdelning 4 å andra sidan*, 2017, dnr 2016/172, s. 1.

<sup>185</sup> Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, s. 1.

<sup>186</sup> Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, 2018.

enskilt beslut om avtal och konflikter fattas av förbundets medlemmar.<sup>187</sup>

Hamnarbetarförbundet har inte något kollektivavtal med APMT.

Medlemmarna i Hamnarbetarförbundet har dock samma villkor som övriga anställda. Däremot är förbundet inte bundet av fredsplikt.

Enligt Hamn4an försämrades relationen mellan parterna när APMT började driva hamnen. Hamn4an menar att APMT driver en fackfientlig personalpolitik.<sup>188</sup> Facket hävdar att de med den tidigare arbetsgivaren fick delta i de lokala förhandlingarna trots att de saknade kollektivavtal.<sup>189</sup> Enligt Hamn4an slutade dock APMT låta dem delta i förhandlingarna när de tog över hamnen med åberopande av att facket inte är kollektivavtalspart och att arbetsgivarens förhandlingsplikt således inte gäller dem.<sup>190</sup> Hamn4an menar att APMT på så sätt avslutat en 45 år gammal praxis vid Göteborgs hamn.<sup>191</sup>

Från och med april till november 2016 vidtog Hamn4an flera strejker och blockader mot APMT. Förbundet hade enats om att vidta stridsåtgärderna för att få gehör för krav som kunde sammanfattas i sex punkter.<sup>192</sup> Enligt varslen som skickades till Medlingsinstitutet var dock syftet med stridsåtgärderna att få till stånd eget kollektivavtal för att reglera förhållanden mellan arbetsgivaren och arbetstagarna som inte är reglerade i Transports avtal eller ”annan nöjbar lösning”.<sup>193</sup> Parterna begärde gemensam medling den 24 november 2016.<sup>194</sup> Medlingsinstitutet utsåg två medlare som brukar medla på förbunds nivå i riksomfattande konflikter<sup>195</sup>

---

<sup>187</sup> Exempelvis gäller två tredjedels majoritet för beslut om stridsåtgärder. Se Hamnarbetarförbundet, *Förbundets stadgar*, 9 §.

<sup>188</sup> Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, 2018.

<sup>189</sup> Dvs. samverkansförhandlingar enligt 11 § MBL som rör viktiga förändringar av verksamheten och/eller arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare.

<sup>190</sup> Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, 2018.

<sup>191</sup> Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, 2018.

<sup>192</sup> Se Bilaga A. Observera att krav på eget kollektivavtal inte omfattas i punkterna.

<sup>193</sup> Se Bilaga B.

<sup>194</sup> Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, s. 1.

<sup>195</sup> Vanligtvis brukar Medlingsinstitutet utse en av institutets fyra fasta medlare för lokala konflikter. Att Medlingsinstitutet utsåg medlare som brukar medla på förbunds nivå tyder enligt min mening på att Medlingsinstitutet ansåg att det var särskilt viktigt att konflikten skulle lösas. Se Medlingsinstitutet, *Fasta medlare*, 2015; Medlingsinstitutet, *Medlarna*, 2018.

och medlingsförhandlingar upptogs den 28 november 2016.<sup>196</sup>

Tvistefrågorna mellan parterna rörde allt från arbetslednings-, relations- och samverkansfrågor mellan Hamn4an och APMT till krav på kollektivavtal.<sup>197</sup>

I Medlingsinstitutets rapport beskrivs parternas hållning i konflikten.

Sveriges Hamnar och APMT menade att det inte var möjligt för bolaget att teckna ett kollektivavtal med Hamnarbetarförbundet då de redan har ett gällande avtal med Transport.<sup>198</sup> De hänvisade till praxis där ett hamnföretag som slutit ett lokalt avtal med Hamnarbetarförbundet blivit skadeståndsskyldigt mot Transport då Arbetsdomstolen fann att det lokala avtalet stred mot branschens kollektivavtal.<sup>199</sup> APMT erbjöd Hamnarbetarförbundet att istället teckna ett *hängavtal* baserat på kollektivavtalet med Transport. Hamnarbetarförbundet avböjde att teckna ett sådant hängavtal, då de inte skulle ha samma rätt att förhandla om medlemmarnas villkor samt vara bundet av fredsplikt.<sup>200</sup> Hamn4an uttryckte att det var villigt att ”ingå i någon form av avtalskartell eller trepartslösning” med Transport.<sup>201</sup> Medlarnas rapport visar även att förbundet, som ett tredje alternativ, var villigt att gå tillbaka till den tidigare ordningen när Hamn4an fick delta vid förhandlingar med arbetsgivaren trots att de saknar avtal.<sup>202</sup> APMT sa att de var starkt emot det sistnämnda alternativet<sup>203</sup> men att de var villiga att teckna ett trepartsavtal med Hamnarbetarförbundet och

---

<sup>196</sup> Det kan påpekas att Hamn4an efter två månader begärde att medlarna skulle bytas ut då förbundet ansåg att medlarna hade för starka kopplingar till LO, vilket per automatik gjorde dem till ”förvaltare av det rådande systemet”. Förbundet fick dock inte gehör för sin begäran. Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, s. 2, 9.

<sup>197</sup> Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, s. 2.

<sup>198</sup> Sveriges Hamnar, *Frågor & svar om konflikten*. Hamnarbetarförbundet stämde sedermera Sveriges Hamnar för förhandlingsvägran. Arbetsdomstolen dömde att Sveriges Hamnar hade en förhandlingsskyldighet enligt 10 § MBL och att förbundet hade brutit mot denna, se AD 2018 nr 9.

<sup>199</sup> Se AD 2017 nr 6.

<sup>200</sup> De menade att de inte var beredda på att ”sälja fredsplikten billigare än vad andra fack behöver”. Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, s. 14; Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, 2018.

<sup>201</sup> Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, 2018.

<sup>202</sup> Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, s. 15.

<sup>203</sup> Enligt medlarnas rapport tänker APMT inte ”återgå till det som de uppfattade som en ständig utpressning under ständigt konflikthot”.

Transport.<sup>204</sup> Däremot var Transport inte beredd på att teckna ett trepartsavtal, vilket innebär att det inte var ett realistiskt alternativ.<sup>205</sup> Vidare var APMT väldigt tydliga med att de endast går med på eventuella eftergifter från deras sida om det leder till fredsplikt.<sup>206</sup>

Trots insatser från två av Medlingsinstitutets mest erfarna medlare kunde konflikten mellan parterna inte lösas. Under våren 2017 strejkade Hamn4an vid ett tillfälle och vidtog flera blockader mot övertid och nyanställningar. APMT svarade med att dra in alla ensidigt utgivna förmåner till Hamn4an, såsom betalning av lön för fackligt arbete för förbundets ordförande samt vidtog en lockout från den 19 maj till 30 juni.<sup>207</sup>

APMT verkar i Skandinavien största hamn där ca 50 % av alla containrar till och från Sverige skeppas.<sup>208</sup> Konflikten har lett till omfattande ekonomiska konsekvenser för APMT och dess kunder. Hamnen har förlorat flera kunder som valt att ändra sina rutter för att undvika Göteborgs hamn. Den 21 juni 2017 varslade APMT 160 arbetstagare om uppsägning på grund av den försämrade ekonomiska situationen.<sup>209</sup>

Den 4 juli 2017 begärde medlarna att bli entledigade från uppdraget då det enligt dem saknades förutsättningar för att ena parterna.<sup>210</sup> Konflikten ledde

---

<sup>204</sup> Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, bilaga 2, s. 18. Se mer om Transports hållning i konflikten på nästa sida.

<sup>205</sup> I januari 2018 skrev förbundet i ett pressmeddelande att de anser att ett trepartsavtal med APMT och Hamnarbetarförbundet inte är en bra lösning då Hamnarbetarförbundets bestämmelser om direkt demokrati skulle leda till för komplicerade förhandlingssituationer ”med väldigt många direkta viljor inblandande” och att detta inte skulle gynna Transports medlemmar. I slutet av pressmeddelandet uppmanade de Hamnarbetarförbundet att upplösa sitt förbund och att istället bli en del av Transport. Se Transportarbetarförbundet, *Nu räcker det: Transport tar ansvar för den svenska modellen*, 2018; Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, bilaga 2, s. 18.

<sup>206</sup> Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, s. 11.

<sup>207</sup> Se Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, s. 10 och 12.

<sup>208</sup> APM Terminals, *APM Terminals Gothenburg varslar 160 personer*, 2017.

<sup>209</sup> APM Terminals, *APM Terminals Gothenburg varslar 160 personer*, 2017. Svenska Hamnarbetarförbundet stämde sedermera AMPT och yrkade bl.a. att den uteblivna betalningen av lön för fackligt arbete för förbundets ordförande inneburit att APMT vidtagit en olovlig stridsåtgärd. AD avslog dock Svenska Hamnarbetarförbundets talan, se AD 2018 nr 10.

<sup>210</sup> Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, s. 16.

också till att regeringen gav Medlingsinstitutet i uppdrag att undersöka förekomsten av stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare samt tillsatte en utredning om en eventuell begränsning av stridsrätten.<sup>211</sup> Efter APMT:s lockout har inga fler stridsåtgärder vidtagits men klimatet mellan parterna är fortfarande spänt. Under författandet av denna uppsats har parterna fortsatt att i media debattera konflikten och vems fel det är att parterna inte har kunnat enas. Båda parter hävdar att de värnar den svenska modellen medan det är motpartens agerande som strider mot den.<sup>212</sup>

Därutöver meddelade Sveriges Hamnar i mars 2018 att de, i syfte att slå vakt om den svenska modellen, skulle införa en ny arbetsgivarpolicy som skulle tillämpas från och med april samma år. Den nya policyn innebär att samtliga hamnar i Sverige endast kommer ge fackföreningar utan kollektivavtal de minimi-rättigheter de har enligt MBL. Fackföreningar utan kollektivavtal, såsom Hamnarbetarförbundet, kommer alltså inte längre kunna förhandla med arbetsgivaren och de kommer inte längre få jobba fackligt på arbetstid eller få utse egna skyddsombud.<sup>213</sup>

Hamnarbetarförbundet menar att policyn är en provokation som syftar att skapa en konfliktsituation och därmed påverka regeringens utredning.<sup>214</sup>

Den 21 mars 2018 meddelade Hamnarbetarförbundet på en presskonferens att de under vintern samtalat med LO och Transport. Hamnarbetarförbundet gav besked att de är beredda på att 1) underteckna ett på *riksnivå likalydande kollektivavtal* med fredsplikt gentemot arbetsgivarorganisationen, 2) underteckna ett *samarbetsavtal* med Transport där de gentemot APMT uppträder som en gemensam förhandlingskartell eller 3) tillsammans med Transport underteckna en *avsiktsförklaring om sammangående* och omedelbart tillsätta en arbetsgrupp för att diskutera former och praktiska frågeställningar med ett sådant slutmål.<sup>215</sup>

---

<sup>211</sup> Medlingsinstitutets rapport och regeringens utredning kommer behandlas i avsnitt 4.3 och 4.4.

<sup>212</sup> Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, 2018; Sveriges Hamnar, *Frågor & svar om konflikten*.

<sup>213</sup> Holmberg, *Sveriges Hamnar skärper tonen mot förbundet*, Sveriges Radio, 2018.

<sup>214</sup> Sveriges Hamnar, *Frågor och svar angående arbetsgivarpolicy*, 2018.

<sup>215</sup> Hamnarbetarförbundet, *Nya besked från Hamnarbetarförbundet under dagens presskonferens*, 2018.



LO utformade ett skriftligt förslag för ett samarbetsavtal.

Hamnarbetarförbundet avböjde dock förslaget då de menar att Hamnarbetarförbundet i förslaget underställs Transport. De understrykte även att det är avgörande för förbundet att få behålla sin organisationsmodell med direkt demokrati.<sup>216</sup> För tillfället är inga nya möten inplanerade mellan LO, Hamnarbetarförbundet och Transport.

Enligt min mening är det trots Hamnarbetarförbundets nya besked fortfarande osannolikt att parterna inom den närmsta tiden skulle komma överens om ett trepartsavtal eller sammangående. Detta då Hamnarbetarförbundet och Transport har väldigt olika åsikter om direkt demokrati. Jag tror att Transport skulle uppfatta Hamnarbetarförbundet som en osäker part, även vid ett trepartssamarbete.

#### **4.2.2 En konflikt som skiljer sig från normen (?)**

Konflikten i Göteborgs hamn skiljer sig från andra konflikter på den svenska arbetsmarknaden på olika sätt. För det första kan hamnkonflikten beskrivas som en konkurrenskonflikt eller en gränstvist mellan de två arbetstagarorganisationerna det fristående Svenska Hamnarbetarförbundet och det etablerade Transport. Liknande konflikter, där fristående fackförbund varslar eller vidtar stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal med arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal med ett etablerat fackförbund, har visserligen ägt rum förut. Exempelvis har Svensk Lokförarförening, Svensk Pilotförening och Brandmännens Riksförbund vidtagit stridsåtgärder mot redan kollektivavtalsbundna arbetsgivare i syfte att teckna kollektivavtal.<sup>217</sup> Generellt sätt förekommer dock konkurrenskonflikter sällan pga. att huvudorganisationerna och deras respektive förbund har träffat gränsdragningsöverenskommelser angående

---

<sup>216</sup> Hamnarbetarförbundet, *Nya besked från Hamnarbetarförbundet under dagens presskonferens*, 2018.

<sup>217</sup> Medlingsinstitutet 2017, s. 29.

vilka förbund som äger avtalsrätten på olika områden på arbetsmarknaden. Dessa brukar inte heller ifrågasättas av andra arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller arbetsgivare. Genom att kräva kollektivavtal och vidta stridsåtgärder för att få gehör för sitt krav om eget kollektivavtal går Hamnarbetarförbundet således emot den etablerade ordningen på arbetsmarknaden. Dessutom kräver Hamnarbetarförbundet ett s.k. trepartsavtal, vilket är en regleringsform som i princip inte existerar inom transportområdet idag.<sup>218</sup> Flera menar alltså att Hamnarbetarförbundets agerande går emot den svenska modellen.<sup>219</sup> Det har emellertid också höjts röster som argumenterar att det snarare är APMT som inte följer den svenska modellen. Detta då APMT vägrar att teckna kollektivavtal med det förbund som har flest medlemmar på arbetsplatsen och som är det enda fackförbund som i praktiken kan erbjuda arbetsfred. Det har även poängterats att Hamnarbetarförbundets agerande inte strider mot den svenska modellen då det är tillåtet för förbundet att vidta stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett kollektivavtal, trots att det redan finns ett gällande kollektivavtal på arbetsplatsen mellan arbetsgivaren och en annan arbetstagarorganisation.<sup>220</sup>

För det andra är det ovanligt att en konflikt pågår under en sådan lång tid utan att lösas samt att stridsåtgärderna pågår så länge och medför sådana omfattande ekonomiska konsekvenser. Att konflikten har kunnat pågå under en lång tid kan delvis förklaras av att Hamnarbetarförbundet, jämfört med exempelvis Svensk Lokförarförening<sup>221</sup>, har existerat under en relativt lång tid och organiserar majoriteten av hamnarbetare och därför hunnit bygga upp en stor strejkkassa. Det kan även förklaras av innehållet i medlarnas rapport, där det framgår att medlarna upprepar gång efter gång att det är svårt att förstå

---

<sup>218</sup> Trepartsavtal förekommer inom andra arbetsområden, exempelvis inom lärarkåren, där Lärarnas Riksförbund (Saco-förbund) och Lärarförbundet (TCO-förbund) sluter avtal med Sveriges kommuner och landsting (SKL). De två förbunden uppträder emellertid i förhandlingar som en part, ”Lärarnas samverkansråd”. Avtalet sluts sedan formellt av respektive förbund.

<sup>219</sup> Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, 2017-07-07, s. 7.

<sup>220</sup> Bergsten, Henrik, *Experten: Hamnkonflikten är skapad av arbetsgivaren*, SVT Nyheter, 2018.

<sup>221</sup> Svensk Lokförarförening bildades 1997.

vad Hamnarbetarförbundet vill uppnå för att bli nöjda.<sup>222</sup> Rapporten tyder dessutom på att det i flera fall verkar vara arbetsledningsfrågor som Hamnarbetarförbundet är mest intresserade av istället för kollektivavtal.<sup>223</sup> Slutligen försvårar de djupa motsättningarna av ideologisk och politisk natur mellan Hamnarbetarförbundet och Transport ett eventuellt samarbete mellan förbunden.<sup>224</sup>

## 4.3 Följder av konflikten

### 4.3.1 Medlingsinstitutets rapport 2017

Den 23 februari 2017 beslutade regeringen att ge Medlingsinstitutet i uppdrag att kartlägga och analysera förekomsten av konflikter på den svenska arbetsmarknaden i situationer där en arbetstagarorganisation vidtar stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett tillämpligt kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation.<sup>225</sup>

Medlingsinstitutet kunde konstatera att det under de senaste decennierna överlag skett en minskning av det totala antalet ärenden som Medlingsinstitutet handlägger som gäller tvister i vilka stridsåtgärder varslas och ibland vidtas mot både kollektivavtalsbundna och icke-kollektivavtalsbundna arbetsgivare.<sup>226</sup> Statistik visar att det på slutet av 1980-talet var ca 200 ärenden per år, att det under början av 2000-talet var under 100 ärenden per år och att antalet ärenden under de senaste åren har legat på ca 30 per år.<sup>227</sup>

---

<sup>222</sup> Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, s. 9 f.

<sup>223</sup> Jag menar att det således kan diskuteras om syftet med Hamnarbetarförbundets stridsåtgärder verkligen var att teckna eget kollektivavtal. Här vill jag påminna läsaren att om syftet med Hamnarbetarförbundets stridsåtgärdernas var att undantränga APMT:s kollektivavtal med Transport bör de anses vara olovliga enligt Britanniaprincipen. Se Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, s. 2, 6, 8, 10, 12 och 15.

<sup>224</sup> Medlingsinstitutets rapport, dnr 2016/172, s. 9 f. Se även SOU 1988:49, s. 125.

<sup>225</sup> Regeringen, Arbetsmarknadsdepartementet, Regeringsbeslut A2017/00437/ARM, 2017-02-23.

<sup>226</sup> Medlingsinstitutet 2017, s. 37.

<sup>227</sup> Medlingsinstitutet 2017, s. 37.

Under tidsperioden 2000–2016 var det totala antalet ärenden hos Medlingsinstitutet med varsel om stridsåtgärder ca 1 160. Utav dessa ärenden var ca 420, alltså ungefär 36 %, varsel om stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare.<sup>228</sup> I majoriteten av dessa fall var det ett fristående fackförbund som var part; SAC-föreningar svarade för majoriteten med ca 330 ärenden (ca 78 %), Svenska Hamnarbetarförbundet svarade för ca 30 ärenden (ca 7 %) och andra fristående förbund såsom Svensk Lokförarförening, Pilotförbundet, Ambulansförbundet, m.fl., svarade för ca 15 ärenden (ca 3 %). I endast 45 fall, alltså ca 10 %, var det ett av de etablerade fackförbunden som hade varslat om stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare.<sup>229</sup>

Enligt Medlingsinstitutets bedömning förlorades under tidsperioden 2000-augusti 2017 ca 4 800 arbetsdagar i konflikter mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare, dvs. ca 280 dagar per år i genomsnitt. Detta kan jämföras med det totala antalet arbetsdagar, ca 50 000, som under denna period förloras per år på grund av stridsåtgärder, dvs. ca 2 940 dagar per år i genomsnitt.<sup>230</sup> Medlingsinstitutet menar emellertid att det troligen finns ett stort mörkertal då Medlingsinstitutet inte alltid får in information om vidtagna stridsåtgärder och förlorade arbetsdagar, framförallt i ärenden där SAC är part.<sup>231</sup> Medlingsinstitutet påpekar dock i rapporten att trots att det totalt sätt kan anses vara ett ganska lågt genomsnittligt antal förlorade arbetsdagar i konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare, innebär det inte att konflikterna inte har medfört stora ekonomiska konsekvenser i och utanför den drabbade verksamheten.<sup>232</sup> I rapporten finns exempel på både konflikter som har lett till stora ekonomiska konsekvenser, såsom hamnkonflikten i Göteborg, och konflikter som inte har lett till särskilt omfattande ekonomiska konsekvenser.

---

<sup>228</sup> I ca 160 av dessa 420 ärenden var det dock osäkert om ärendet rörde en kollektivavtalsbunden arbetsgivare, eftersom medling inte hade förekommit och det inte framgick av varslat om arbetsgivaren var kollektivavtalsbunden. Medlingsinstitutet valde dock att ha med dessa ärenden ändå. Medlingsinstitutets rapport 2017, s. 32.

<sup>229</sup> Medlingsinstitutet 2017, s. 32.

<sup>230</sup> Medlingsinstitutet 2017, s. 38.

<sup>231</sup> Medlingsinstitutet 2017, s. 38.

<sup>232</sup> Medlingsinstitutet 2017, s. 38.

Rapporten visar att det vanligaste skälet till att stridsåtgärder varslas mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare är tvister om enskilda medlemmars villkor.<sup>233</sup> Det näst vanligaste skälet rör frågor om arbetsmiljö eller organisation.<sup>234</sup> Dessa skäl förekommer dock inte i något fall där ett av de etablerade förbunden är part. Har en sådan part varslat om stridsåtgärder mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare handlar det alltid om att få till stånd ett kollektivavtal.<sup>235</sup>

Av rapporten framgår även att Medlingsinstitutet inte har hittat ett enda fall där ett fristående fackförbund genom varsel om eller vidtagna stridsåtgärder faktiskt lyckats träffa ett kollektivavtal med en arbetsgivare som redan är bunden av ett gällande kollektivavtal med ett etablerat fackförbund eller på ett redan kollektivavtalsreglerat område.<sup>236</sup>

### **4.3.2 Regeringens stridsåtgärdsutredning**

Som tidigare nämnts i uppsatsen tillsatte regeringen mot bakgrund av hamnkonflikten i Göteborg en utredning den 22 juni 2017 för att undersöka om rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden bör ändras. Enligt regeringen är konflikten i Göteborgs hamn ett exempel på när den svenska modellen inte fungerar på ett tillfredsställande sätt.<sup>237</sup> Utredningen ska granska stridsrätten i syfte att värna kollektivavtalets ställning på den svenska arbetsmarknaden.<sup>238</sup>

Utredaren ska bl.a. analysera och ta ställning till om det är möjligt att utvidga fredspliktsreglerna i situationer när en kollektivavtalsbunden arbetsgivare utsätts för stridsåtgärder av en annan organisation än den som

---

<sup>233</sup> Medlingsinstitutet 2017, s. 38.

<sup>234</sup> Medlingsinstitutet 2017, s. 38.

<sup>235</sup> Medlingsinstitutet 2017, s. 38.

<sup>236</sup> Medlingsinstitutet 2017, s. 39.

<sup>237</sup> Regeringen, *Översyn av stridsåtgärdsrätten i syfte att värna kollektivavtalets ställning på den svenska arbetsmarknaden*, 2017-05-23.

<sup>238</sup> Regeringen, *Översyn av stridsåtgärdsrätten i syfte att värna kollektivavtalets ställning på den svenska arbetsmarknaden*, 2017-05-23.

arbetsgivaren har tecknat kollektivavtal med.<sup>239</sup> I utredningen ska det även undersökas om det är lämpligt att inrätta en särskild nämnd som vid behov ska kunna fatta beslut om t.ex. ”vilket kollektivavtal i en viss bransch, för ett visst arbete eller på en viss arbetsplats som ska medföra fredsplikt även för andra arbetstagarorganisationer”.<sup>240</sup> Den svenska modellen ska vara utgångspunkten för utredningen. Därutöver ska Sveriges internationella åtaganden samt Medlingsinstitutets rapport, som beskrivits ovan, beaktas i utredningen.<sup>241</sup> Utredningen ska redovisas senast den 31 maj 2018.

Föga förvånande har utredningen väckt stor politisk debatt i svensk media. LO och flera av deras medlemsförbund, TCO, Saco, Vänsterpartiet samt Hamnarbetarförbundet är kritiska eller skeptiska till utredningen, då de menar att en eventuell begränsning av stridsrätten skulle innebära ett steg mot att avveckla den svenska modellen. De har uttalat en oro om att en begränsning kan leda till ”avtalsshopping”, dvs. att arbetsgivare kan välja mellan olika avtal. De menar att det skulle innebära en risk att arbetsgivare väljer att teckna avtal med den part som kan erbjuda ett ”billigt” kollektivavtal med sämre villkor för arbetstagarna, vilket leder till att andra arbetstagarorganisationer senare inte kommer kunna ställa krav på bättre villkor. Det finns även farhågor att s.k. ”gula fackföreningar”, som egentligen drivs av arbetsgivare, kommer få fäste på den svenska arbetsmarknaden och att arbetsgivare kommer att ingå kollektivavtal med dessa.<sup>242</sup> Detta skulle kunna leda till att arbetsgivare själva kan diktera avtalsvillkoren.<sup>243</sup> De parter som är emot utredningens uppdrag är sammanfattningsvis oroliga för att en begränsning av stridsrätten skulle riskera att maktbalansen på den svenska arbetsmarknaden blir snedvriden

---

<sup>239</sup> Dir. 2017:70, s. 1.

<sup>240</sup> Dir. 2017:70, s. 4 f.

<sup>241</sup> Dir. 2017:70, s. 1 och 6.

<sup>242</sup> Gula fack existerar inte på den svenska arbetsmarknaden men de förekommer i exempelvis Danmark och USA.

<sup>243</sup> LO, *Hotet mot strejkrätten och den svenska modellen*, 2018; Benigh, *Fackförbunden splittrade inför ny lag om strejkrätt*, SVT Nyheter, 2018; TCO, *TCO manar till stor försiktighet om konflikträtten*, 2017; Saco, *Stridsätgärdsutredningen riskerar att sänka hela den svenska modellen*, 2018; Vänsterpartiet, *V: Oacceptabelt att inskränka strejkrätten*, 2018; Hamnarbetarförbundet, *Regeringens utredning kan riskera stabiliteten på svensk arbetsmarknad*, 2017.

till fördel för arbetsgivarna. Vissa fackförbund, t.ex. LO-anslutna IF Metall, välkomnar dock utredningen och menar att hamnkonflikten måste lösas.<sup>244</sup>

Svenskt Näringsliv, dess medlemsorganisation Transportföretagen, förbundet Sveriges Hamnar samt allianspartierna är positivt inställda till utredningen.<sup>245</sup> Parterna menar att arbetsfred är arbetsgivarens största incitament för att teckna kollektivavtal. De anser därför att det finns ett kryphål i lagen som innebär att seriösa arbetsgivare, som tecknat kollektivavtal, kan drabbas av kostsamma strejker och blockader av en annan arbetstagarorganisation än den som arbetsgivaren har tecknat avtal med.<sup>246</sup> Vidare menar de att icke-kollektivavtalsbundna förbund kan illojalt utnyttja och missbruka strejkvapnet för att utpressa arbetsgivare, vilket kan förorsaka stora ekonomiska problem för arbetsgivare och ytterst samhället. Detta riskerar även att äventyra den svenska modellens legitimitet. Flera av allianspartierna anser således att stridsrätten bör begränsas på något sätt. Centerpartiet och Liberalerna har exempelvis tidigare förespråkade att en proportionalitetsprincip bör införas för att kunna bedöma om ett vidtagande av stridsåtgärder ska vara tillåtet.<sup>247</sup> Moderaterna har också uttalat att de vill se en snabbare lagstiftningsprocess om begränsning av stridsrätten.<sup>248</sup>

---

<sup>244</sup> IF Metall, *Konflikten i Göteborgs hamn måste lösas*, 2018.

<sup>245</sup> Svenskt Näringsliv, *Arbetsgivare positiva till utredning om konfliktregler*, 2017; Transportföretagen, *Sveriges Hamnar välkomnar regeringens initiativ om att se över konfliktreglerna*, 2017; Svantesson m.fl., *Moderaterna: konflikten måste få ett slut*, Dagens industri, 2017; Svenskt Näringsliv, *Allianspartierna vill förändra konfliktreglerna*, 2017.

<sup>246</sup> Transportföretagen, *Sveriges Hamnar välkomnar regeringens initiativ om att se över konfliktreglerna*, 2017.

<sup>247</sup> Centerpartiet, *Centerpartiets Partistämna 2017 – motionsbeslut*, 2017, s. 12; Björklund m.fl., *Det är hög tid att begränsa strejkrätten*, Göteborgsposten, 2017.

<sup>248</sup> Svantesson m.fl., *Moderaterna: konflikten måste få ett slut*, Dagens industri, 2017.

# 5 Två möjliga lösningsmodeller

## 5.1 Inledning

I detta kapitel kommer två möjliga lösningsmodeller att introduceras som kan vara aktuella för att lösa eller undvika konflikter där kollektivavtalsbundna arbetsgivare blir utsatt för stridsåtgärder av ett annat fackförbund än det som arbetsgivaren har tecknat avtal med. Avsikten med kapitlet är inte att diskutera huruvida det faktiskt finns ett behov av att göra ändringar i stridsrätten. Gemensamt för de två lösningsmodellerna är att de i praktiken innebär en begränsning av stridsrätten eller utvidgning av fredpliktsreglerna. Lösningsmodellerna omfattar inte rätten att vidta sympatiåtgärder och indrivningsblockader då dessa är undantagna från regeringens utredning.<sup>249</sup>

Enligt regeringens kommittédirektiv är det eventuellt möjligt att förändra fredpliktsreglerna på annat sätt än genom en författningsreglerad begränsning av stridsrätten.<sup>250</sup> Detta är naturligtvis önskvärt då den svenska modellen kännetecknas av att arbetsmarknadsparterna själva ansvarar för att lösa konflikter och att stridsåtgärdsvapnet inte utnyttjas. Jag kommer således diskutera huruvida varje lösningsmodell i avsnittet nedan skulle kräva lagändringar eller inte.

## 5.2 Inrätta en särskild nämnd

### 5.2.1 Inledning

I Dir. 2017:70 gav regeringen utredaren bl.a. i uppdrag att undersöka om det är lämpligt att inrätta en särskild nämnd som vid behov ska kunna fatta beslut om t.ex. ”vilket kollektivavtal i en viss bransch, för ett visst arbete eller på en viss arbetsplats som ska medföra fredsplikt även för andra

---

<sup>249</sup> Dir. 2017:70, s. 1.

<sup>250</sup> Dir. 2017:70, s. 4.



arbetstagarorganisationer”.<sup>251</sup> I avsnittet kommer först tidigare nämnder på den svenska arbetsmarknaden och utredningsarbeten att redogöras för. Därefter kommer jag diskutera hur en nämnd enligt regeringens kommittédirektiv kan inrättas samt vilka effekter en nämnds beslut skulle kunna få.<sup>252</sup> Avsnittet avslutas med en beskrivning av hur en liknande nämnd fungerar i Finland.

## 5.2.2 Redan existerande nämnder och utredningsarbeten

Användningen av en eller flera nämnder som fattar beslut rörande stridsåtgärder är inte ett nytt fenomen på den svenska arbetsmarknaden. Inom den privata sektorn finns exempelvis den s.k. *arbetsmarknadsnämnden* som inrättats genom Saltsjöbadsavtalet mellan LO och SAF (numera Svenskt Näringsliv).<sup>253</sup> Nämnden, som är helt paritetiskt sammansatt, har i uppgift att pröva om en konflikt är samhällsfarlig om det påkallas av någon av organisationerna eller av offentligt myndighet eller annat jämförbart organ. Nämnden har inte befogenhet att fatta bindande beslut, utan om majoriteten av nämndens ledamöter finner att en konflikt är samhällsfarlig kan den endast rekommendera parterna att begränsa eller avsluta konflikten.<sup>254</sup> Enligt avtalet ska LO och Svenskt Näringsliv därefter ”ofördröjligen vidtaga åtgärder för genomförande av en uppgörelse mellan berörda parter”.<sup>255</sup> Nämnden har dock endast i ett fall

---

<sup>251</sup> Dir. 2017:70, s. 4 f.

<sup>252</sup> I början av skrivningsprocessen funderade jag på att diskutera vilka faktorer eller kriterier som nämnden skulle basera sina beslut på, exempelvis att kollektivavtalet ska uppfylla vissa krav på representativitet eller anses vara mest förmånligt. Denna fråga är dock mycket svår att besvara; vad är t.ex. att anse som mest förmånligt och för vem? Jag har pga. av detta, samt med hänsyn till uppsatsens omfång, valt att inte behandla denna aspekt.

<sup>253</sup> Det bör nämnas att huvudavtalet inte täcker hela LO-Svenskt Näringsliv-området då några LO-förbund, exempelvis Transport, inte har antagit huvudavtalet. Adlercreutz & Mulder 2013, s. 184.

<sup>254</sup> SOU 1991:13, s. 55.

<sup>255</sup> Se Saltsjöbadsavtalet 5 kap. 3 §.

rekommenderat huvudorganisationerna att avsluta en konflikt med hänsyn till att den var samhällsfarlig.<sup>256</sup>

I 1991 års utredningsbetänkande *Spelreglerna på arbetsmarknaden* föreslog utredaren om att införa en särskild nämnd vad gäller samhällsfarliga konflikter för *hela arbetsmarknaden*. Även denna skulle endast kunna rekommendera parterna i en samhällsfarlig konflikt att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärder. Att införa en nämnd för hela arbetsmarknaden ansågs vara ändamålsenlig då nämnden skulle med en bred sammansättning, jämfört med flera mindre paritetiskt sammansatta nämnder, minska riskerna för låsta positioner och handlingsförklarning samt möjliggöra att en enhetlig praxis skapas.<sup>257</sup> Behov av att inrätta en nämnd för hela arbetsmarknaden ansågs också finnas då en allt större del av arbetsmarknaden står utanför huvudavtalsregleringen samt att samhällsfunktionerna blir allt mer privatiserade, komplexa och beroende av varandra jämfört med tidigare.<sup>258</sup> En samhällsfarlig konflikt inom ett avtalsområde påverkar alltså inte endast de närmast berörda parterna i konflikten, utan även tredje man.<sup>259</sup>

Utredaren föreslog att nämnden skulle vara partsammansatt med sju ledamöter; de offentliga arbetsgivarna skulle representeras av två ledamöter, Svenska Arbetsgivarförbundet skulle representeras av en ledamot och LO, TCO och Saco skulle representeras av en ledamot vardera. Den sjunde ledamoten skulle vara nämndens opartiska ordförande som skulle tillsättas av regeringen. Denna skulle enligt utredarens förslag ha domarerfarenhet eller liknande erfarenhet och tillsättas för en treårsperiod.<sup>260</sup> Det kan alltså noteras att fristående fackförbund inte skulle representeras i den föreslagna nämnden. De som enligt förslaget skulle ha behörighet att göra en anmälan till nämnden skulle dels vara parterna till konflikten, men även andra

---

<sup>256</sup> Konflikten pågick år 1953 mellan Elektriska Arbetsgivarförbundet och Svenska Elektrikerförbundet och berörde de privata kraftverken. Se SOU 1984:19, s. 37; Schmidt 1997, s. 241; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 186.

<sup>257</sup> SOU 1991:13, s. 115.

<sup>258</sup> SOU 1991:13, s. 109 f.

<sup>259</sup> SOU 1991:13, s. 115.

<sup>260</sup> SOU 1991:13, s. 116.

organisationer på arbetsmarknaden inom vars område den ifrågavarande konflikten kunde få betydelse samt den centrala arbetstagarorganisation och motsvarande arbetsgivarorganisation som berördes av konflikten.<sup>261</sup> Om parterna inte respekterade nämndens uppmaning föreslog utredaren att ärendet skulle anmälas till regeringen.<sup>262</sup> Utredningen ledde dock inte till någon lagändring eller inrättande av en nämnd för samhällsfarliga konflikter.

### 5.2.3 Inrättandet av den föreslagna nämnden

Huruvida det är möjligt eller lämpligt att nu, som det föreslås i kommittédirektiv, inrätta en nämnd som ska kunna fatta beslut om vilket kollektivavtal inom en viss bransch, för visst arbete eller arbetsplats som ska medföra fredsplikt för andra arbetstagarorganisationen än den som tecknade kollektivavtalet, beror på vilken behörighet en sådan nämnd skulle ges.

Om nämnden endast ska vara behörig att ge *rekommendationer* bör lagändringar inte behövas. Inrättandet av en sådan rådgivande nämnd kan ske exempelvis genom kollektivavtal, såsom arbetsmarknadsnämnden infördes genom Saltsjöbadsavtalet mellan LO och SAF. Jag antar att arbetsmarknadsparterna lär vara mer villiga att inrätta en nämnd som är rådgivande jämfört med en som fattar bindande beslut. Effekten av nämndens beslut, dvs. om beslutet faktiskt skulle leda till arbetsfred, skulle vara beroende av arbetsmarknadens parter välvilja. Nämndens arbete skulle förmodligen inte bli särskilt effektivt om sådan vilja saknas från arbetsmarknadens parter. Vidare menar jag att en sådan nämnd skulle påminna om det arbete som utförs av medlare. Därför anser jag att det är mer lämpligt att inrätta en nämnd som kan fatta bindande beslut än en rådgivande nämnd som i praktiken inte skulle kunna hindra arbetstagarorganisationer från att vidta stridsåtgärder.

---

<sup>261</sup> SOU 1991:13, s. 116.

<sup>262</sup> SOU 1991:13, s. 117.

Om nämnden ska kunna fatta *bindande beslut*, vilket kommittédirektivets ordalydelse faktiskt tyder på, innebär det i praktiken en inskränkning av rätten att vidta stridsåtgärder. Detta då nämndens beslut skulle innebära att andra arbetstagarorganisationer än den som tecknat avtalet inte får vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett eget kollektivavtal. Som tidigare nämnts kan stridsrätten enligt 2 kap. 14 § RF emellertid endast begränsas genom lag eller avtal. För att kunna inrätta den föreslagna nämnden genom lagreglering måste även Sveriges internationella åtaganden beaktas. Jag menar att förutsättningarna för att göra inskränkningar av stridsrätten enligt artikel G i Europeiska sociala stadgan<sup>263</sup> bör anses vara uppfyllt. Därutöver bör nämnden uppfylla de rättssäkerhetsgarantier som ställs upp i 6 EKMR om rätt till rättvis rättegång.<sup>264</sup> Sammansättningen av nämndens ledamöter måste alltså vara opartisk och oberoende, prövningen ska ske inom skälig tid, m.m. Vidare bör det enligt min mening finnas möjlighet för arbetstagarorganisationer att överklaga nämndens beslut så att införandet av nämnden inte strider mot artikeln.

Det andra alternativet är att arbetsmarknadsparterna själva inrättar en nämnd genom ett för hela arbetsmarknaden gällande kollektivavtal.<sup>265</sup> En sådan nämnd skulle kunna vara sammansatt av olika representanter för arbetsmarknadens parter, med eller utan en opartisk ordförande. Detta alternativ är dock, enligt min mening, orealistiskt. För det första måste det finnas en vilja bland arbetsmarknadens parter att inrätta en nämnd genom kollektivavtal, vilket är osannolikt. Hamnarbetarförbundet lär exempelvis inte vilja teckna ett kollektivavtal som leder till att en nämnd har möjligheten fatta ett bindande beslut som medför att Transports förbundsavtal gäller för hela hamnbranschen och att det är otillåtet för

---

<sup>263</sup> Inskränkningen av stridsrätten måste enligt artikel G vara nödvändigt i ett demokratiskt samhälle som garanti för annan fri- och rättigheter eller som skydd för samhällets intresse, nationell säkerhet, allmän hälsa eller moral.

<sup>264</sup> Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 2015, s. 158.

<sup>265</sup> Det kan diskuteras om det är lämpligare eller mer realistiskt alternativ att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal inrättar *flera olika nämnder* för olika branscher. Eftersom regeringen föreslår att endast införa en nämnd kommer detta alternativ dock inte diskuteras mer i detalj.

Hamnarbetarförbundet att vidta stridsåtgärder. Dessutom skulle nämndens beslut endast vara bindande för avtalets parter. Fackförbund som vägrar att teckna kollektivavtalet och därmed inte omfattas av dess bestämmelser skulle alltså i fortsättningen kunna vidta stridsåtgärder, i strid mot nämndens beslut. Det kan följaktligen konstateras att det inte är troligt att en nämnd med behörighet att fatta bindande beslut, som föreslås i kommittédirektiv, kan inrättas utan lagändringar.

Nyström har poängterat att om den föreslagna nämnden kan fatta bindande beslut om att ett visst kollektivavtal ska tillämpas för exempelvis en viss bransch, liknar det en utsträckning av kollektivavtalet. Detta då konkurrerande arbetstagarorganisationer, som inte har ingått det ifrågasvarande avtalet, i praktiken skulle fråntas rätten att kunna kräva avtal.<sup>266</sup> Nämndens beslut skulle således få effekter som påminner om *allmängiltigförklaring av kollektivavtal*.<sup>267</sup> Det är vanligt att systemet med allmängiltigförklaring används i länder där det finns många splittrade fackföreningar i syfte att uppnå en hög kollektivavtalsäckning. I både svenska förarbeten och doktrin har det funnits ett stort motstånd mot att införa ett system med allmängiltigförklaring med hänvisning till att det skulle vara ett främmande ingrepp i den svenska modellen och att det skulle kunna rubba balansen mellan arbetsmarknadens parter.<sup>268</sup> På senare tid har emellertid vissa, exempelvis företrädare för Transport, SEKO och IF Metall samt Medlingsinstitutets förre generaldirektör Claes Stråth, förespråkat införandet av allmängiltigförklaring av kollektivavtal.<sup>269</sup>

---

<sup>266</sup> Se Von Scheele, *Föreslagna nämnden kan stoppa strejker*, Lag & Avtal, 2017.

<sup>267</sup> Allmängiltigförklaring av kollektivavtal är ett system som innebär att staten kan utsträcka ett kollektivavtals bindande verkan så att avtalets normativa bestämmelser binder samtliga arbetsgivare och arbetstagare inom ett geografiskt och/eller yrkesmässigt område som avtalet tillämpas på. Detta innebär att avtalet även blir tillämplig för arbetstagare och arbetsgivare som är medlemmar i en annan organisation eller som inte är medlem i någon organisation överhuvudtaget. Se Von Scheele, *Föreslagna nämnden kan stoppa strejker*, Lag & Avtal, 2017; SOU 2008:123, s. 190; SOU 2015:83, s. 222.

<sup>268</sup> Se exempelvis SOU 2008:123, s. 27; Hansson 2010, s. 205 och 376 f

<sup>269</sup> Fackförbundens oväntade omsvängning i attityden mot allmängiltigförklaring av kollektivavtal har sin bakgrund i svårigheter att hävda kollektivavtalens ställning samt oro för låglönekonkurrens och exploatering av invandrare från tredjeländ eller utstationerade arbetstagare från andra EU-länder. Se Ahlberg, Kerstin, EU & arbetsrätt nr 2 2013. Claes Stråth har uttalat att en utredning om allmängiltigförklaring av kollektivavtal kanske kan ge svar på ”frågor som rör hamnkonflikten i Göteborg”. Vilka frågor går han dock inte

## 5.2.4 Internationell utblick: Finland

För att få en bättre förståelse för hur den föreslagna nämnden som beskrivits ovan skulle kunna fungera i Sverige finns det goda skäl att jämföra med ett annat land som har en liknande lösning i sitt rättssystem, nämligen Finland. Finland har en särskild nämnd som kan fatta beslut om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Som tidigare nämnts påminner detta om det arbete som den föreslagna nämnden som beskrivits ovan skulle kunna utföra i Sverige. Dessutom har Finland en rättsordning som liknar den svenska och har ur ett internationellt perspektiv likt Sverige även en hög organisationsgrad.<sup>270</sup> Det finns således goda skäl att kort beskriva hur den finska nämnden är sammansatt och vilka konsekvenser en allmängiltigförklaring av kollektivavtal får för arbetsmarknadens parter vad gäller stridsåtgärder.

Den finska regleringen bör ses mot landets historiska bakgrund. Den finska lagen om kollektivavtal (1946/436) (KollavtL) infördes efter det finska vinterkriget och andra världskrigets slut. Efter krigstiden präglades Finland dock av en hög strejkkfrekvens och inom fackföreningsrörelsen fanns det fram till slutet 1960-talet djupa politiska motsättningar mellan socialdemokrater och kommunister.<sup>271</sup> Detta orsakade stora interna splittringar och stridigheter inom fackföreningsrörelsen vilket också komplicerade förhållandet mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivarna samt försvårade förhandlingarna.<sup>272</sup> På 1970-talet infördes därför möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal med argumentet att det skulle kunna skydda arbetstagarparten, garantera jämlikhet mellan olika arbetstagare oberoende av deras arbetsgivares organisationstillhörighet samt att det skulle avskaffa en ohälsosam konkurrens mellan arbetsgivare.<sup>273</sup> På

---

närmare in på. Se Stråth, *Rättssäkrare för individen med allmängiltiga kollektivavtal*, Lag & Avtal, 2017.

<sup>270</sup> Åren 2008/2009 var den finska organisationsgrad 69 % och kollektivavtalens täckningsgrad var 90 %. Se SOU 2015:83, s. 224.

<sup>271</sup> SOU 1998:141, s. 129; Bruun & von Koskull 2006, s. 158.

<sup>272</sup> SOU 1998:141, s. 129.

<sup>273</sup> Bruun, *Kollektivavtal och rättsideologi: en rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektivavtal kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924, 1979*, s. 344 f.

2000-talet tillkom den nu gällande lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001).

Beslut om allmängiltigförklaring av kollektivavtal i Finland fattas av *Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan*.<sup>274</sup> Nämnden verkar under social- och hälsovårdsministeriet men är obunden av detta och har en självständig beslutanderätt.<sup>275</sup> I 2 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001) stadgas att nämnden ska bestå av en ordförande och två övriga medlemmar, samt deras personliga ersättare. Dessa utses av statsrådet (för social- och hälsovårdsministeriet) för en femårsperiod. Ordföranden och dennes ersättare ska ha avlagt examen som krävs för domartjänst. Samtliga medlemmar i nämnden och deras ersättare ska vara personer som inte anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen.<sup>276</sup> På så sätt garanteras att nämnden är opartisk.

Effekterna av kollektivavtal som har allmängiltigförklarats skiljer sig från ”vanliga” kollektivavtal vad gäller stridsåtgärder. Enligt 8 § KollavtL är stridsåtgärder, eller s.k. *kampåtgärder*, som riktar sig mot vanliga kollektivavtal förbjudna för både arbetsgivarsidan och arbetstagersidan.<sup>277</sup> Fredsplikten angående kollektivavtalsreglerade frågor under avtalsperioden är i praktiken absolut.<sup>278</sup> I övrigt saknas dock bestämmelser som begränsar stridsrätten.<sup>279</sup> Allmängiltigförklarade kollektivavtal medför däremot inte

---

<sup>274</sup> För att ett beslut om allmängiltigförklaring av ett kollektivavtal ska kunna fattas i Finland måste kollektivavtalet i fråga uppfylla vissa kriterier, exempelvis måste avtalet vara ett riksomfattande kollektivavtal och anses vara representativt för en viss bransch. Eftersom uppsatsens fokus inte är allmängiltigförklaring av kollektivavtal kommer dessa rekvisit dock inte att utvecklas närmare. För en djupare beskrivning av rekvisiten, se Bruun & von Koskull, *Allmän arbetsrätt*, 2006, s. 164 ff; SOU 2015:83, s. 225.

<sup>275</sup> Bruun & von Koskull 2006, s. 172; Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan, *Sammansättning av nämnden*, 2017.

<sup>276</sup> 2 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001); Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan, *Sammansättning av nämnden*, 2017.

<sup>277</sup> Bruun & von Koskull 2006, s. 170.

<sup>278</sup> Bruun & von Koskull 2006, s. 155.

<sup>279</sup> Det finns alltså inte någon bestämmelse som liknar lex Britannia som förbjuder stridsåtgärder som syftar till att tränga bort redan gällande kollektivavtal. SOU 1998:141, s. 124.

några fredspliktseffekter.<sup>280</sup> Detta gäller både för arbetsgivare som är skyldig att följa ett det allmängiltigförklarade kollektivavtal och de anställda som avtalet tillämpas på.<sup>281</sup>

Det kan alltså konstateras, att om Sverige skulle införa en särskild nämnd som enligt regeringens kommittédirektiv skulle kunna fatta beslut om att ett kollektivavtal ska medföra fredsplikt för andra arbetstagarorganisationer, skulle den svenska nämndens maktbefogenheter gå utöver den finska nämnden. Den svenska stridsrätten skulle bli mer begränsad än den som finns i Finland, där allmängiltigförklaring av kollektivavtal inte leder till fredsplikt.

## 5.3 Införa en proportionalitetsprincip

### 5.3.1 Inledning

Att införa en proportionalitetsprincip för stridsåtgärder är inte ett alternativ som regeringen har gett utredaren i uppdrag att undersöka. Jag menar dock att det finns skäl att behandla denna lösningsmodell då den efterfrågas från många håll och tillämpas i andra EU-länder. I nästa avsnitt finns en kort beskrivning av proportionalitetsprincipen och hur den kan förstås i relation till stridsåtgärder. Därpå kommer utredningsarbeten, praxis och doktrin som behandlar proportionalitetsprincipen i relation till stridsåtgärder att behandlas. Detta följer av en diskussion om hur en proportionalitetsprincip kan införas i svensk rätt. Jag har dock inte avsikt att fördjupa sig om *utformningen* av en proportionalitetsprincip. Slutligen kommer jag beskriva hur proportionalitetsprincipen tillämpas i förhållande till stridsåtgärder i Danmark.

---

<sup>280</sup> Bruun & von Koskull 2006, s. 170.

<sup>281</sup> Bruun & von Koskull 2006, s. 169.



### 5.3.2 Allmänt om proportionalitetsprincipen

Proportionalitetsprincipen är en princip som har fått stor betydelse inom EU-rätten och vid tillämpningen av EKMR.<sup>282</sup> Inom EU är proportionalitetsprincipen delvis en konstitutionell princip som enligt artikel 5.4 FEUF begränsar unionens maktbefogenheter.<sup>283</sup> Enligt denna ska unionens åtgärder till innehåll och form inte gå utöver vad som är nödvändigt för att nå målen i fördragen. Därutöver är proportionalitetsprincipen en allmän rättsprincip som har stor betydelse i EU-domstolens rättstillämpning.<sup>284</sup> Principen har fått genomslag i flera rättsområden i svensk rätt, men arbetsrätten är inte en av dessa.<sup>285</sup>

Generellt sett innebär proportionalitetsprincipen att det ska finnas en rimlig proportion mellan målet för en viss åtgärd och de medel som används för att uppnå målet.<sup>286</sup> Principen innebär att en handling som är tillåten och som den handlade parten är behörig att vidta, ändå kan bli otillåten om dess verkningar blir för långtgående i förhållande till åtgärdens syfte.<sup>287</sup> Vid en tillämpning av proportionalitetsprincipen vägs olika offentliga intressen mot varandra.<sup>288</sup> I svensk doktrin har proportionalitetsprincipen också beskrivits som en allmän lära som inte fungerar som en självständig rättsregel utan att principen ingår i ett led i en rättslig prövning av en annan rättsregel.<sup>289</sup> Proportionalitetsprincipen i sig skapar alltså inte några rättigheter eller skyldigheter.<sup>290</sup>

---

<sup>282</sup> Bernitz & Kjellgren, *Europarättens grunder*, 2018, s. 164; Danelius 2015, s. 58.

<sup>283</sup> Bernitz & Kjellgren 2018, s. 164 f.

<sup>284</sup> Bernitz & Kjellgren 2018, s. 165. Jmf med ILO:s expertkommitté som inte tillämpar någon uttrycklig proportionalitetsprincip. Se mer om detta i Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A) International Labour Conference, 102nd Session, 2013, s. 178; Hansson 2016, s. 59.

<sup>285</sup> Se mer om detta i avsnitt 5.3.4.

<sup>286</sup> Hansson 2016, s. 56.

<sup>287</sup> Källström, *Proportionalitetsprincipen i svensk arbetsrätt*, 2005, s. 391 f.

<sup>288</sup> Gydal, *The principle of proportionality: Limitation and Tool for the European Integration*, s 34 f.

<sup>289</sup> Källström 2005, s. 398.

<sup>290</sup> Källström 2005, s. 392.

Med fokus på *stridsåtgärder* kan en proportionalitetsprincip alternativt förstås som att syftet med en stridsåtgärd som varslas eller vidtas ska stå i rimlig proportion till den *skada* som motparten i konflikten eller tredje man utsätts för. Vad som är proportionerligt skulle således vara beroende av situationen i det enskilda fallet.<sup>291</sup> Huruvida krav på proportionalitet faktiskt kan eller bör ställas på stridsåtgärder har diskuterats i utredningsarbeten, praxis och doktrin, vilket kommer att redogöras för i de nästa två avsnitten.

### 5.3.3 Utredningsarbeten

Proportionalitet i förhållande till stridsåtgärder har behandlats i olika utredningar.<sup>292</sup> I 1998 års utredningsbetänkande *Medling och lönebildning*, föreslog utredaren att ett lagstadgat proportionalitetskrav borde införas i MBL för stridsåtgärder som vidtas vid förhandlingar mellan parter som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra.<sup>293</sup> Enligt förslaget skulle Arbetsdomstolen kunna tillämpa proportionalitetskravet på stridsåtgärder som är partiella eller på annat sätt begränsade, stridsåtgärder som varslats som svar på annan stridsåtgärd samt sympatiåtgärder.<sup>294</sup> Om en stridsåtgärd inte uppfyllde kravet på proportionalitet, skulle Arbetsdomstolen kunna förklara stridsåtgärden olovlig. Vissa forskare, vars rapporter utredaren tog hjälp av, menade att regeln om proportionalitet borde avse proportionen mellan stridsåtgärden och dess syfte, såväl som stridsåtgärden och dess följder.<sup>295</sup> Utredaren valde dock att endast utgå från relationen mellan stridsåtgärden och dess följder, dvs. de skador som motparten skulle utsättas för.

Utredaren menade att krav på proportionalitet skulle ge en rimligare balans mellan arbetsmarknadens parter genom att begränsa möjligheten att vidta

---

<sup>291</sup> Hansson 2016, s. 56.

<sup>292</sup> Se exempelvis SOU 1975:1, s. 417 ff, där utredaren diskuterade om det borde införas ett rimlighetskrav för stridsåtgärder, dvs. att Arbetsdomstolen skulle kunna bedöma om stridsåtgärder ”fyller ett rimligt fackligt ändamål”.

<sup>293</sup> SOU 1998:141, s. 311.

<sup>294</sup> SOU 1998:141, s. 311.

<sup>295</sup> SOU 1998:141, s. 245.

åtgärder som kostar lite för den egna organisationen men som orsakar stora kostnaden för motparten eller tredjeman.<sup>296</sup> Utredaren påpekade även att den tekniska utvecklingen och internationalisering har gjort att bolag är mer sårbara och känsliga för produktionsstopp än tidigare.<sup>297</sup> Enligt utredaren skulle lagförslaget vara förenligt med Sveriges grundlag och internationella åtaganden.<sup>298</sup> Den föreslagna bestämmelsen skulle vara dispositiv så att arbetsmarknadens parter skulle kunna avtala om avvikelser från de ovan föreslagna kraven på proportionalitet.<sup>299</sup> Utredaren menade att lagförslaget skulle leda till ett nytt rättsläge som är tillräckligt avgränsat och förutsebart då proportionalitetskravet endast skulle kunna tillämpas på ett fåtal situationer.<sup>300</sup>

Det bör slutligen noteras att utredaren ansåg att en proportionalitetsprincip *inte* skulle vara ett lämpligt instrument för att reglera partsförhållanden som bör etableras på arbetsmarknaden, dvs. proportionalitetsprincipen skulle inte kunna användas för att till exempel inskränka möjligheten att vidta stridsåtgärder i syfte att teckna ett kollektivavtal där det redan finns ett etablerat kollektivavtalsförhållande.<sup>301</sup> Enligt utredaren skulle en sådan inskränkning få oönskade effekter såsom avtalsshopping.<sup>302</sup> Den föreslagna proportionalitetsprincipen i SOU 1998:141 skulle alltså inte kunna tillämpas på hamnkonflikten i Göteborg för att inskränka Hamnarbetarförbundets stridsåtgärder.

Regeringen delade inte utredarens uppfattning och ansåg att en proportionalitetsprincip inte borde införas.<sup>303</sup> Till grund för denna bedömning var bl.a. att remissinstanser, såsom LO och Arbetsdomstolen,

---

<sup>296</sup> SOU 1998:141, s. 311.

<sup>297</sup> SOU 1998:141, s. 313.

<sup>298</sup> SOU 1998:141, s. 314 f. Utredaren framhöll även att proportionalitetsprincipen tillämpas i förhållande till stridsåtgärder i flera europeiska länder såsom Danmark och Tyskland.

<sup>299</sup> SOU 1998:141, s. 312.

<sup>300</sup> SOU 1998:141, s. 319.

<sup>301</sup> SOU 1998:141, s. 318.

<sup>302</sup> SOU 1998:141, s. 318.

<sup>303</sup> Prop. 1999/2000:32, s. 91.

ansåg att reglerna om kravet på proportionalitet skulle vara svår att tillämpa och leda till att mer energi skulle behöva läggas ned på juridisk formalia istället för den bakomliggande tvisten mellan parterna.<sup>304</sup> Införandet av en proportionalitetsprincip skulle alltså kunna försvåra, fördyra och försena förhandlingsprocessen mellan arbetsmarknadens parter.<sup>305</sup>

### 5.3.4 Praxis och doktrin

Proportionalitetsprincipen i förhållande till stridsåtgärder i svensk rätt diskuterades i den s.k. Kellermandomen.<sup>306</sup> I målet hade en arbetstagarorganisation vidtagit stridsåtgärder mot en oorganiserad arbetsgivare för ett mindre bolag i syfte att teckna kollektivavtal. Arbetsgivaren gjorde gällande att stridsåtgärderna inte var proportionerliga i relation till stridsåtgärdernas syfte (tecknande av kollektivavtal) eftersom endast två av förbundets medlemmar arbetade på arbetsplatsen och att dessa, enligt arbetsgivaren, dessutom hade bättre anställningsvillkor hos bolaget än vad som följde av kollektivavtalet som förbundet ville teckna. Arbetsgivaren gjorde således gällande att stridsåtgärderna, även om de inte stred mot EKMR, var olovliga då de stod ”i konflikt med den proportionalitetsprincip vilken numera gäller som en allmän rättsgrundsats i svensk rätt”. Arbetsdomstolen menade dock att det saknades rättsligt stöd för denna uppfattning och att konstaterade att ”någon allmän rättsgrundsats med den av bolaget angivna innebörden gäller inte i vårt land på området för fackliga konflikter”.

Inom doktrinen har det dock resonerats att Arbetsdomstolen, trots uttalandet ovan, aktualiserat en proportionalitetsprincip i praxis. Kent Källström, professor i civilrätt vid Stockholm universitet, har som exempel hänvisat till Arbetsdomstolens tillämpning av 42 § MBL i den s.k. Britanniadomen, där domstolen dömde att stridsåtgärder som vidtagits i syfte att undantränga

---

<sup>304</sup> Prop. 1999/2000:32, s. 91.

<sup>305</sup> Prop. 1999/2000:32, s. 91.

<sup>306</sup> AD 1998 nr 17.

eller förändra ett redan gällande kollektivavtal är olovliga (Britanniaprincipen). Enligt Källström bärs Britanniaprincipen upp av samma överväganden som ligger bakom proportionalitetsprincipen. Arbetsdomstolen gjorde alltså enligt Källström en proportionalitetsbedömning med fokus på att det ska finnas en balans mellan fackföreningars intresse att ta till vara sina medlemmars intressen och intresset av att ingångna avtal ska respekteras.<sup>307</sup>

Vad gäller införandet av en proportionalitetsprincip i lag har Mikael Hansson, docent vid Göteborgs universitet, argumenterat att en lagstadgad proportionalitetsprincip för stridsåtgärder skulle kunna ändra maktbalansen mellan arbetsmarknadens parter. Enligt Hansson skulle detta dessutom radikalt ändra balansen mellan arbetsmarknadens parter och Arbetsdomstolen då arbetsmarknadens parter skulle få incitament att i en större utsträckning få sina konflikter prövade i domstolen. På så sätt skulle arbetsmarknadens parter saktas ner och deras makt förflyttas från parterna till domstolen. Vidare anser Hansson att arbetsmarknaden fungerar väl idag och arbetsmarknadens parter således redan bör ha incitament att själva använda en form av proportionalitetsbedömning när de använder stridsvapnet i arbetsmarknadskonflikter.<sup>308</sup> Hanssons slutsats är att introduktionen av en proportionalitetsprincip i svensk rätt skulle innebära ett hot mot den svenska modellen.<sup>309</sup>

---

<sup>307</sup> Källström 2005, s. 400 f. Mikael Hansson, docent vid Göteborgs universitet, har fört ett liknande resonemang vad gäller Arbetsdomstolens bedömning av politiska stridsåtgärders lovlighet. Enligt Hansson har domstolen gjort en avvägning mellan arbetsgivarens intresse att behålla arbetsgivarprerogativet och fackföreningars intresse av att uttrycka sina politiska åsikter. Detta resulterar i att en proportionalitetsprincip tillämpas där stridsåtgärdens syfte vägs mot den skada som arbetsgivaren utsätts för. Se Hansson 2016, s. 70.

<sup>308</sup> Enligt Reinhold Fahlbeck har idén om att arbetsmarknadens parter själva ansvarar för proportionalitet bekräftats i arbetsmarknadsutskottets betänkande 2006/07:AU9, där utskottet uttalade följande: ”parterna har enligt utskottets mening ett ansvar för att det råder ett rimligt förhållande mellan ändamålet för den stridsåtgärd som vidtas och de medel som används för att uppnå målet. Detta är för att upprätthålla förtroendet för den svenska modellen”. Se Fahlbeck 2007, s. 10.

<sup>309</sup> Hansson 2016, s. 71 f.

### 5.3.5 Införandet av en proportionalitetsprincip i svensk rätt

Införandet av en proportionalitetsprincip för att bedöma en stridsåtgärds lovlighet skulle innebära en inskränkning av stridsrätten. Detta gäller oavsett om principen skulle avse proportionen mellan stridsåtgärden och dess syfte eller stridsåtgärder och dess skadeverkningar. En proportionalitetsprincip kan alltså endast införas i svensk rätt genom lagstiftning eller avtal enligt 2 kap 14 § RF.

Om en proportionalitetsprincip ska införas genom kollektivavtal, lär samma problematik uppstå som diskuterats i avsnitt 5.3.3 om inrättandet av en särskild nämnd. Det måste exempelvis finnas en vilja bland arbetsmarknadens parter att införa en proportionalitetsprincip genom kollektivavtal. Vidare skulle principen endast kunna tillämpas på stridsåtgärder som vidtagits av parterna till avtalet. Därutöver uppstår även frågor om *vem* som ska bedöma huruvida en stridsåtgärd är proportionerlig eller inte. Kollektivavtalets parter skulle exempelvis genom avtalet kunna införa en rådgivande nämnd.<sup>310</sup> Jag anser mot bakgrund härav att om en proportionalitetsprincip för vidtagandet av stridsåtgärder ska införas i svensk lag, bör det göras genom lagstiftning. Detta skulle innebära att Arbetsdomstolen skulle kunna bedöma en stridsåtgärds lovlighet med hänsyn till proportionalitetsprincipen och en enhetlig praxis skulle kunna skapas.

Om en proportionalitetsprincip ska införas i svensk lagstiftning för att bedöma en stridsåtgärds lovlighet måste även Sveriges internationella åtaganden beaktas. När förslaget om lagstadgat krav på proportionalitet för stridsåtgärder presenterades i utredningsbetänkandet 1998:141, som beskrivits i avsnitt 5.4.3, argumenterade Petra Herzfeld Olsson, universitetslektor vid Stockholms universitet, att förslaget skulle kunna

---

<sup>310</sup> Detta var ett alternativ som utredaren diskuterade i SOU 1998:141, s. 316.

strida mot Europarådets sociala stadga.<sup>311</sup> Herzfeld Olsson underströk att tillåtna inskränkningar av stridsrätten ska hänföras till *samhällsintresset* enligt stadgan. Därför ansåg hon att det var problematiskt att samhällskonsekvenserna inte skulle prövas enligt utredarens förslag, utan att prövningen skulle baseras på andra faktorer såsom vilken skada arbetsgivaren utsätts för. Herzfeld Olsson medgav dock att samhälleliga skäl *indirekt* anförs i förslaget, men att det likväl skulle vara tveksamt om förslaget skulle vara förenligt med stadgans krav.<sup>312</sup>

Det kan diskuteras om införandet av en proportionalitetsprincip kan anses vara nödvändigt med hänsyn till samhällsintresset i Sverige. Proportionalitetsprincipens utformning bör ha betydelse för frågan. Det kan till exempel argumenteras att införandet av principen är nödvändigt med tanke på att stridsåtgärder, såsom de i hamnkonflikten i Göteborg, kan slå väldigt hårt mot det svenska näringslivet eller samhällsekonomin.

### 5.3.6 Internationell utblick: Danmark

Eftersom införandet av en proportionalitetsprincip för bedömningen om en stridsåtgärds lovlighet skulle vara en ny och främmande lösning för den svenska rättsordningen finns det anledning att se hur principen tillämpas på stridsåtgärder i andra länder. Vårt grannland Danmark är exempel på ett land som tillämpar en proportionalitetsprincip för vidtagandet av stridsåtgärder.

Den danska arbetsmarknadsmodellen är som den svenska modellen baserat på att det är arbetsmarknadens parter reglerar anställningsförhållanden genom kollektivavtal.<sup>313</sup> Landet präglas även en väldigt hög

---

<sup>311</sup> Herzfeld Olsson, ”Svensk proportionalitetsprincip kan strida mot Europarådets sociala stadga”, EU & arbetsrätt 1 1999.

<sup>312</sup> Herzfeld Olsson 1999.

<sup>313</sup> Kristiansen, *The growing conflict between European uniformity and national flexibility: The case of Danish flexicurity and European harmonization of working conditions*, 2015, s. 13.

organisationsgrad bland arbetstagare.<sup>314</sup> Danmark har dock, jämfört med Sverige, ingen lagstiftning som reglerar rätten att vidta stridsåtgärder.<sup>315</sup> Istället regleras rätten till stridsåtgärder endast genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter samt *Arbejdsrettens* praxis. Likt Sverige är utgångspunkten i dansk rätt att kollektivavtal medför fredsplikt för de avtalslutande organisationerna samt dess medlemmar.<sup>316</sup> När kollektivavtal saknas får enligt dansk rättspraxis arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och enskilda arbetsgivare vidta stridsåtgärder.<sup>317</sup>

I Danmark tillämpas också en oskriven, grundläggande princip som innebär krav på att en stridsåtgärd har ett ”lovligt fackligt ändamål” och att det finns ett rimligt förhållande mellan det ändamål som eftersträvas och de medel som används för att uppnå det.<sup>318</sup> På detta sätt kommer den danska proportionalitetsprincipen till uttryck. Principen har emellertid ett begränsat tillämpningsområde.<sup>319</sup> Exempel på stridsåtgärder på arbetstagersidan som anses strida mot principen är stridsåtgärder som resulterar i att arbetsgivare inte kan fortsätta att driva sin verksamhet eller stridsåtgärder som syftar till att inskränka arbetsgivarens arbetsledningsrätt.<sup>320</sup>

Till skillnad från Sverige är stridsåtgärder som har till syfte att tränga undan redan existerande kollektivavtal med en annan organisation tillåtet i Danmark.<sup>321</sup> Det finns alltså inte någon dansk motsvarighet till Britanniaprincipen. Däremot kan det finnas interna överenskommelser mellan arbetsmarknadens organisationer som innebär begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder för att tränga undan redan existerande kollektivavtal. Dessutom kan det enligt dansk praxis i vissa situationer vara

---

<sup>314</sup> Åren 2008/2009 var den fackliga organisationsgraden 69 % och kollektivavtalens täckningsgrad var 80 %. Organisationsgraden har dock, som i Sverige, sjunkit på senare år. Se SOU 2015:83, s. 223; Kristiansen 2015, s. 44 f.

<sup>315</sup> Hasselbalch, *Labour Law in Denmark*, 2012, s. 257; SOU 1998:141, s. 102.

<sup>316</sup> SOU 1998:141, s. 111.

<sup>317</sup> SOU 1998:141, s. 102.

<sup>318</sup> SOU 1998:141, s. 111; SOU 2008:123, s. 193.

<sup>319</sup> SOU 1998:141, s. 102.

<sup>320</sup> SOU 1998:141, s. 111; Hasselbalch 2012, s. 258.

<sup>321</sup> SOU 2008:123, s. 193.



olovligt för en arbetstagarorganisation att vidta stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal för arbete som täcks av ett redan existerande kollektivavtal med hänsyn till att det inte anses finnas ett tillräckligt starkt fackligt ändamål.<sup>322</sup> I dansk praxis har det exempelvis fastställts att arbetstagarorganisationer inte får vidta stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal om arbetsgivaren redan har tecknat kollektivavtal med en annan arbetstagarorganisation från samma huvudorganisation.<sup>323</sup> När en organisation har vidtagit stridsåtgärder som strider mot den danska proportionalitetsprincipen finns det en risk att denna blir skadeståndsskyldig.<sup>324</sup>

---

<sup>322</sup> Hasselbalch 2012, s. 261 f.

<sup>323</sup> Arbejdsretten har dock i vissa fall gjort undantag från denna allmänna princip. Se mer om detta i Hasselbalch 2012, s. 262.

<sup>324</sup> SOU 1998:141, s. 111.

# 6 Sammanfattande analys

## 6.1 Inledning

Uppsatsens första fyra frågeställningarna har besvarats i kapitel två till fyra. Frågeställningen om hur de två lösningsmodellerna – inrättandet av en särskild nämnd och införandet av en proportionalitetsprincip – skulle kunna inrättas i den svenska rättsordningen har besvarats i kapitel fem. Denna avslutande och sammanfattande analys ämnar därför att besvara de två sista frågeställningarna som inte har behandlats i uppsatsen.

Inledningsvis kommer jag diskutera vilka faktorer som *generellt* talar för och emot en begränsning av stridsrätten i situationer när en kollektivavtalsbunden arbetsgivare utsätts för stridsåtgärder av en annan organisation än den som arbetsgivaren har tecknat kollektivavtal med. Därefter kommer jag diskutera vilka konsekvenser införandet av en nämnd eller proportionalitetsprincip skulle kunna leda till samt dess styrkor och svagheter med hänsyn till den svenska modellen. Uppsatsen avslutas med en slutsats där det framgår vilken av lösningsmodellerna som jag anser är den mest tillfredsställande.

Diskussionen utgår från principen om att stridsrätten är en grundlagsskyddad rättighet som inte ska begränsas i onödan samt från ”den svenska modellens perspektiv”. En utgångspunkt för analysen är alltså att den svenska arbetsmarknaden har en hög organisationsgrad, består av starka, självständiga arbetsmarknadsparter som i så stor utsträckning som möjligt ska ges möjlighet att lösa uppkommande konflikter utan inblandning från statens sida samt att den arbetsrättsliga lagstiftningen är begränsad. Därutöver ska det finnas en balans mellan arbetstagarorganisationerna, arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer. Kollektivavtalet ska också fortsatt ha en stark ställning på arbetsmarknaden.

Analysen görs även med utgångspunkt i konflikten i Göteborgs hamn. Även om hamnkonflikten är en enskild konflikt lär det uppkomma liknande konflikter framtiden där kollektivavtalsbundna arbetsgivare blir utsatta för stridsåtgärder av andra fackförbund än den som arbetsgivaren har tecknat avtal med. Det finns sålunda ett principiellt intresse av att diskutera argument som talar för och emot begränsningar av stridsrätten i en sådan situation.

Det har i föregående kapitel påvisat att det inte är möjligt att införa de olika lösningsmodellerna genom kollektivavtal. Samtliga lösningsmodeller som diskuteras i analysen innebär alltså att ny lagstiftning måste införas i den svenska rättsordningen.

## **6.2 Argument för begränsning av stridsrätten**

Faktorer som generellt talar för att begränsa arbetstagarorganisationers rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal med redan kollektivavtalsbundna arbetsgivare är följande.

Kollektivavtalet som regleringsform är en grundläggande del av den svenska modellen. Det största incitamentet för arbetsgivare att teckna kollektivavtal är att avtalet medför fredsplikt. Möjligheten för fackförbund att vidta stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare i syfte att teckna nytt kollektivavtal medför således att kollektivavtalet som *fredspliktsinstrument* får en minskad betydelse för arbetsgivaren. Om arbetsgivare förlorar sitt förtroende och vilja att teckna kollektivavtal på grund av att de ändå kan utsättas för stridsåtgärder av andra fackförbund, kan detta på sikt utmana den svenska modellens legitimitet.

Den nuvarande regleringen kan också skapa en obalans i maktförhållandet mellan arbetsmarknadsparterna, främst till nackdel för arbetsgivare som kan hamna i en låst och kostsam situation. Visserligen kan arbetsgivare teckna

flera kollektivavtal för arbetstagare på samma arbetsplats, vilket är vanligt när två fackförbund är med i olika huvudorganisationer och organiserar olika grupper av arbetstagare. Det ter sig dock naturligt att kollektivavtalsbundna arbetsgivare inte vill teckna ytterligare ett kollektivavtal med annat fackförbund som organiserar samma grupp av arbetstagare som omfattas av det redan existerande kollektivavtalet. Detta då arbetsgivaren inte vill hamna i konflikt med den senare och riskera att bli skadeståndsskyldig mot denna om det senare avtalet visar sig strida mot det först ingångna avtalet. I vissa fall har arbetsgivaren dessutom tecknat ett rikstäckande kollektivavtal som gäller för en hel bransch, vilket lär minska dennas vilja att teckna ett nytt kollektivavtal.<sup>325</sup> Det kan också noteras att Medlingsinstitutets rapport visar att problematiken i att kollektivavtalsbundna arbetsgivare utsätts för stridsåtgärder till stor del är isolerat till de fall där ett fristående fackförbund är part. Rapporten visar även att under perioden 2000–2017 tecknade inte en enda kollektivavtalsbunden arbetsgivare ett nytt kollektivavtal med ett fristående fackförbund efter varsel om eller vidtagna stridsåtgärder.

Kollektivavtalsbundna arbetsgivare sätts dessutom i en särskild svår situation när det finns djupa motsättningar mellan fackförbundet som denna har ingått avtal med och det andra fackförbundet som vidtar stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal, såsom Transport och Hamnarbetarförbundet. Det kan därför argumenteras att möjligheten för fackförbundet utan kollektivavtal att vidta stridsåtgärder leder till att konkurrens mellan arbetstagarorganisationer kan gå ut över arbetsgivare, vilket kan anses vara orimligt.

Det kan även påpekas att arbetsmarknaden har kraftigt förändrats på senare tid, inte minst pga. internationalisering och utveckling av ny teknik. Arbetsmarknaden ser alltså markant annorlunda ut idag än vad den gjorde

---

<sup>325</sup> Möjligheten för arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder i den här situationen innebär också ett avsteg från *industriförbundsprincipen*; dvs. en arbetsplats – ett avtal – ett förbund. Jag anser dock att detta har en begränsad betydelse.

när reglerna om stridsåtgärders lovlighet infördes i MBL på slutet av 1970-talet. På grund av hög internationell konkurrens är bolag numera mycket mer känsliga för stridsåtgärder än tidigare, vilket leder till att arbetsgivare helst inte vill vidta lockouter. Arbetsgivares och arbetstagarorganisationers konfliktvapen har alltså olika styrkor. Dessutom är bolag mer beroende av varandra på ett annat sätt än tidigare, vilket innebär att stridsåtgärder mot ett bolag även påverkar andra bolag som är beroende av verksamheten. Detta har även uppmärksammats i förarbeten<sup>326</sup> och är uppenbart i konflikten i Göteborgs hamn, där arbetsgivaren har förlorat flera kunder som valt att ändra sina rutter för att undvika konflikten med stora ekonomiska förluster som resultat för arbetsgivaren.

### **6.3 Argument emot begränsning av stridsrätten**

De argument som talar mot en begränsning av stridsrätten är främst följande. Rätten att vidta stridsåtgärder är en grundlagsskyddad rättighet som är nära sammankopplad med förhandlingsrätten och är en central del av den svenska modellen. Lagstiftare bör därför vara restriktiva med eventuella inskränkningar i stridsrätten. Svenska modellen bygger dessutom på att arbetstagarorganisationer ska kunna konkurrera med varandra om avtalsrätten för samma område och kunna vidta stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal för att tillvarata sina medlemmars intressen.

De flesta av Sveriges arbetstagarorganisationer är medlemsförbund i huvudorganisationerna LO, TCO och Saco. Dessa har delat upp arbetsmarknaden mellan sig genom gränsdragningsöverenskommelser och för de mesta använder de stridsvapnet på ett ansvarsfullt sätt. Det totala antalet stridsåtgärder har minskat de senare decennierna och de flesta stridsåtgärderna vidtas i situationer när det saknas kollektivavtal. Problematiken med att fackförbund vidtar stridsåtgärder mot

---

<sup>326</sup> Se exempelvis SOU 1998:141, s. 313.

kollektivavtalsbundna arbetsgivare i syfte att ingå kollektivavtal förekommer inte särskilt ofta och relativt få dagar förloras i sådana konflikter. Dessutom är det framförallt fristående fackförbund som är part i dessa konflikter. Det kan därför ifrågasättas om det är rimligt att begränsa rätten att vidta stridsåtgärder mot kollektivavtalsbundna arbetsgivare när denna typ av konflikt i praktiken inte förekommer i någon större utsträckning och att de orsakas av en minoritet av arbetsmarknadens parter. En inskränkning av stridsrätten skulle straffa samtliga fackförbund, även de som agerar ansvarsfullt, då de i praktiken skulle frångå ett viktigt påtryckningsmedel för att kräva kollektivavtal.

Ur de fristående fackförbundens perspektiv kan det argumenteras att de fristående fackförbunden redan är i underläge på den svenska arbetsmarknaden. En inskränkning av stridsrätten skulle kunna ytterligare försvaga fristående fackförbundens ställning och skapa en ännu större obalans mellan etablerade och fristående fackförbund. Vidare kan det argumenteras att arbetsgivare såsom APMT har ”makten” att undvika denna form av konflikt genom att teckna kollektivavtal med det fackförbund som har majoriteten av arbetstagarna på arbetsplatsen samt att det hör till ”spelets regler” att bli utsatt för stridsåtgärder.

Som påpekats av LO, TCO, Saco och Vänsterpartiet är även risken för avtalsshopping och etablerandet av gula fack på den svenska arbetsmarknaden faktorer som talar mot en begränsning av fackförbunds rätt att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivare som redan har ingått kollektivavtal med ett annat fackförbund. En avslutande faktor som talar mot en begränsning av stridsrätten, som nämnts ett flertal gånger i uppsatsen, är att det är svårt att förutse vilka konsekvenser en inskränkning skulle kunna leda till och hur det skulle påverka maktbalansen mellan arbetsmarknadens parter och den svenska modellen i dess helhet.

## 6.4 Lösningsmodellerna

### 6.4.1 Nämnd

Inledningsvis vill jag framhålla att flera frågor – som har betydelse för hur väl lösningsmodellen skulle passa in i/överensstämma med den svenska modellen – måste klaras ut innan en nämnd som diskuterats i avsnitt 5.3 skulle kunna inrättas på den svenska arbetsmarknaden. En viktig aspekt som bör beaktas, men som uppsatsen inte kommer fördjupa sig i, är exempelvis vilka faktorer eller kriterier som den föreslagna nämnden ska basera sina beslut på.

En annan fråga som måste besvaras gäller nämndens sammansättning. Om en nämnd ska inrättas på den svenska arbetsmarknaden bör den vara opartisk i så lång utsträckning som möjligt. Ett tänkbart alternativ är således att nämnden är sammansatt av oberoende ledamöter som väljs av staten och som inte anses representera arbetstagar- eller arbetsgivarintressen, såsom den finska Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. Ett annat möjligt alternativ är att nämnden istället är sammansatt av ett jämt antal representanter från arbetstagar- och arbetsgivarsidan inom olika branscher samt en opartisk ordförande.<sup>327</sup> En fördel med detta alternativ är att ledamöterna som företräder arbetsmarknadens parter har en god förståelse för hur arbetsmarknaden i olika branscher fungerar. Handlingsförlamning kan också undvikas genom att ha en opartisk ordförande med någon form av utslagsröst eller veto.

Med hänsyn till förenlighet med den svenska modellen finns det flera svagheter med lösningsmodellen. Inledningsvis kan det konstateras att det inte är särskilt förenligt med den svenska modellen att inrätta en statlig nämnd, oavsett hur denna är sammansatt, då det innebär att ansvar tas ifrån arbetsmarknadens parter och läggs på staten istället. I och för sig överensstämmer detta med utvecklingstrenden mot en ökad statlig kontroll

---

<sup>327</sup> Såsom utredaren föreslog i SOU 1991:13.

och inblandning på arbetsmarknaden, men traditionellt sett ska den svenska modellen kännetecknas av att ha så lite statlig inblandning som möjligt. Av denna anledning anser jag att nämnden inte bör på eget initiativ kunna pröva vilket kollektivavtal inom en viss bransch, visst arbete eller viss arbetsplats som ska medföra fredsplikt, utan endast träda i funktion på begäran av arbetsmarknadens parter.

En möjlig konsekvens av lösningsmodellen är att arbetstagarorganisationer lär bli mer aggressiva för att se till att bli det fackförbund som först ingår kollektivavtal med arbetsgivaren för att öka chanserna att nämnden beslutar att avtalet ska medföra fredsplikt för andra organisationer.

Lösningsmodellen kan alltså leda till sämre villkor för arbetstagarare. Detta går dock nödvändigtvis inte helt emot den svenska modellen, som bygger på konkurrens mellan fackförbund och deras möjlighet att genom stridsåtgärder kräva kollektivavtal. Jag anser att problematiken med lösningsmodellen snarare uppstår efter att nämnden har fattat ett beslut. Efter att nämnden beslutar att ett kollektivavtal ska medföra fredsplikt för andra fackförbund, kommer konkurrensen mellan fackförbunden i praktiken försvinna.<sup>328</sup>

Visserligen kan det argumenteras att fackförbunden kommer vara fria att konkurrera med varandra och vidta stridsåtgärder när det ifrågavarande kollektivavtalet löper ut. Jag tror dock att den föreslagna nämnden lär besluta att kollektivavtal som de större etablerade fackförbunden har slutit och som omfattar flera arbetstagargrupper ska medföra fredsplikt. Mindre fackförbund som organiserar små eller specifika grupper av arbetstagarare, såsom vissa Saco-förbund, skulle enligt min mening ha svårt att i praktiken konkurrera med de större fackförbunden.

En möjlig konsekvens av detta skulle kunna bli att organisationsgraden i vissa fackförbund kommer att sjunka, framförallt bland de små fackförbunden. Om en arbetsgivare på en arbetsplats exempelvis har kollektivavtal med både Saco-förbundet Sveriges Ingenjörer och TCO-

---

<sup>328</sup> Det kan även argumenteras att de andra fackförbunden fräntas sin förhandlingsrätt i den här situationen.



förbundet Unionen och nämnden beslutar att kollektivavtalet som Unionen är part i ska medföra fredsplikt, finns det mindre incitament för en arbetstagare att vara medlem i Sveriges Ingenjörer då fackförbundet inte kan vidta stridsåtgärder för att ta tillvara sina medlemmars intressen.<sup>329</sup>

En annan möjlig konsekvens av lösningsmodellen är att det kommer finnas mindre incitament att skapa nya fackföreningar om dessa kommer vara bundna av fredsplikt och inte kan vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett eget kollektivavtal. Möjligtvis ses dock detta av vissa inte som ett särskilt stort praktiskt problem då det redan finns väldigt många fackföreningar inom olika branscher i Sverige.

## 6.4.2 Proportionalitetsprincipen

Liksom för lösningsmodellen som diskuterats ovan finns det ett flertal frågor som först måste besvaras innan en proportionalitetsprincip kan införas i lagstiftning. En fråga som måste klaras ut är exempelvis vilka som ska vara behöriga att väcka talan om en stridsåtgärds proportionalitet.

Jag vill även uppmärksamma att förutsättningen för stridsåtgärders lovlighet skulle med denna lösningsmodell till stor del vara beroende av hur principen skulle utformas i lagstiftningen och tillämpas av Arbetsdomstolen. Om relationen mellan stridsåtgärden och dess *syfte* ska vara avgörande för proportionalitetsbedömningen kan det exempelvis argumenteras att stridsåtgärderna som Hamnarbetarförbundet har vidtagit är proportionerliga, med hänsyn till att syftet är att få gehör för ett långtgående krav (eget kollektivavtal för majoriteten av arbetstagarna på arbetsplatsen) och att det därför är rimligt att förbundet vidtar omfattande stridsåtgärder.<sup>330</sup> Om

---

<sup>329</sup> Lena Maier Söderberg, chefsjurist på Saco och ansvarig för arbetsrättspolitiska frågor på nationell nivå och EU-nivå, har uttryckt oro om detta och för ett liknande resonemang. Se Saco, *Stridsåtgärdsutredningen riskerar att sänka hela den svenska modellen*, 2018.

<sup>330</sup> Det kan också argumenteras att stridsåtgärderna inte är proportionerliga med tanke på att det redan finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen som dessutom är ett rikstäckande kollektivavtal. Om endast relationen mellan en stridsåtgärd och dess syfte ska beaktas i proportionalitetsbedömningen anser jag att stridsåtgärder som vidtas i syfte att teckna

proportionalitetsbedömningen istället innebär en avvägning mellan stridsåtgärden och de *skadeverkningar* som arbetsgivaren åsamkas, kan det däremot argumenteras att stridsåtgärderna som Hamnarbetarförbundet vidtagit inte är proportionerliga med hänsyn till att de orsakar väldigt omfattande ekonomiska skador för arbetsgivaren och/eller tredje man. Uppsatsen har emellertid inte som syfte att utforma en proportionalitetsprincip och därför kommer detta inte diskuteras vidare trots att det finns flera andra faktorer som en proportionalitetsbedömning kan grunda sig i. Med resonemangen ovan vill jag dock visa att en proportionalitetsprincip kan vara svår att tillämpa och att det även kan bli svårt att förutse vilka konsekvenser införandet av principen skulle kunna leda till. Införandet av en lagstadgad proportionalitetsprincip bör alltså inte per automatik medföra att ett förbud för arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare.

En styrka med lösningsmodellen är att Arbetsdomstolen skulle kunna bedöma stridsåtgärders lovlighet med hänsyn till proportionalitetsprincipen, såsom i Danmark, vilket möjliggör att en enhetlig praxis om stridsåtgärders proportionalitet kan skapas. Arbetsdomstolen skulle i sin bedömning också kunna ta hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall, till exempel om arbetsgivaren är ett litet eller stort bolag, om det är nystartat, m.m. Jag anser att införandet av en proportionalitetsprincip eventuellt skulle kunna skapa en god balans mellan arbetsmarknadens parter, framförallt i de branscher som är särskilt känsliga för stridsåtgärder och där det enligt min mening finns en obalans mellan parterna, såsom transportsektorn samt export- och importindustrin.

Det finns dock även svagheter med lösningsmodellen. För det första skulle lösningsmodellen kräva lagstiftning, vilket i sig är ett avsteg från den svenska modellen, som kännetecknas av en begränsad arbetsrättslig lagstiftning. Jag instämmer även med Hanssons observation om att

---

kollektivavtal för en *annan grupp arbetstagare* än de som redan omfattas av ett redan gällande kollektivavtal på arbetsplatsen i princip alltid bör anses vara proportionerliga.

införandet av en lagstadgad proportionalitetsprincip skulle innebära att arbetsmarknadens parter makt förflyttas till domstolen då parterna skulle ha större incitament att få stridsåtgärderna prövade i domstol. Jag menar att införandet av ett lagstadgat krav på proportionalitet inte endast skulle påverka fackförbund som Hamnarbetarförbundet som vill teckna avtal med en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare, utan även fackförbund som redan har ingått kollektivavtal med arbetsgivare. I värsta fall skulle införandet av principen kunna leda till att arbetsmarknadens parter klagat på majoriteten av alla stridsåtgärder så att de prövas i domstol. Detta skulle inte enbart innebära att en stor del av arbetsmarknadens parter och Arbetsdomstolens resurser skulle behöva läggas på domstolsprocessen utan även vara en skarp avvikelse från den svenska modellen där arbetsmarknadens parter har en stark och självständig ställning och inte är beroende av domstolen i någon större utsträckning.

## 6.5 Slutsats

Rätten att vidta stridsåtgärder är onekligen en grundläggande och central del av den svenska modellen. Det finns därför för många en generell motvilja mot att förändra stridsrätten och en diskussion om en eventuell begränsning är ett särskilt känsligt ämne. Jag tror dock inte att regeringens stridsåtgärdsutredning, som kommer att redovisas fyra veckor<sup>331</sup> efter att detta arbete har lämnats in, kommer föreslå någon förändring av stridsrätten. Inte heller tror jag att någon av de lösningsmodeller som diskuteras i uppsatsen inom den närmsta tiden kommer att införas i den svenska rättsordningen. Istället tolkar jag regeringens stridsåtgärdsutredning som en uppmaning till arbetsmarknadens parter att ta ansvar och lösa sina konflikter. Att arbetsmarknadens parter känner en viss press av att lösa sina inbördes konflikter framgår exempelvis av Hamnarbetarförbundets besked

---

<sup>331</sup> Stridsåtgärdsutredningen skulle redovisas den 31 maj men den 14 maj meddelade utredningens sekreterare Sigrid Solvin att utredningen skjuts upp tre veckor. Utredningen kommer istället att redovisas den 20 juni 2018.

om att vara beredd på att tillsammans med Transport underteckna en avsiktsförklaring om sammangående.

För arbetsmarknadens parter finns det flera möjligheter att lösa konflikter där en arbetstagarorganisation vill vidta stridsåtgärder mot arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal. Exempelvis kan arbetstagarorganisationer teckna hängavtal eller spegelavtal (dvs. ett parallellt avtal med samma innehåll som det avtal arbetsgivaren först ingick). Gemensamt för dessa är att både arbetstagar- och arbetsgivarsidan måste kompromissa. Vad gäller just hamnkonflikten i Göteborg anser jag att någon form av sammangående eller trepartssamarbete mellan Hamnarbetarförbundet och Transport vore den bästa lösningen, även om Hamnarbetarförbundet har meddelat att de också är beredda på att underteckna ett på riksnivå likalydigt kollektivavtal. Med ett trepartsamarbete eller sammangående skulle de två förbunden kunna förhandla med arbetsgivaren som en part men signera kollektivavtal som två separata parter. Hamnarbetarförbundets stadga om direkt demokrati hindrar dock denna lösning.

Om det däremot skulle fordras en förändring av den lagstadgade stridsrätten, kan det konstateras att båda lösningsmodeller som diskuterats i kapitel fem skulle innebära nya och främmande inslag i den svenska modellen. Införandet av en särskild nämnd skulle leda till en större grad av statlig inblandning och kontroll medan införandet av en proportionalitetsprincip skulle innebära att arbetsmarknadsparternas makt förflyttas till Arbetsdomstolen. Det kan dock påpekas att i Göteborgs hamn har parterna faktiskt inte kunnat lösa konflikten. Detta visar på en brist inom den svenska modellen. Om liknande konflikter uppkommer i framtiden och inte kan lösas kan det resultera i att parterna tappar förtroendet för modellen. Därför är det kanske nödvändigt för arbetsmarknadens parter och politiker att ändra sin grundinställning om att den svenska modellen ska bevaras som den alltid har varit. De måste kanske acceptera att lagstiftning och modifieringar tillgrips för att bevara modellen. Den svenska lagstiftaren har dessutom tidigare gjort ändringar i den svenska rättsordningen för att bevara den

svenska modellen, exempelvis genom införandet av MBL på slutet av 1970-talet.

Även om båda lösningsmodellerna skulle drastiskt ändra spelreglerna på arbetsmarknaden anser jag att införandet av en proportionalitetsprincip skulle vara en mindre ingripande åtgärd med hänsyn till den svenska modellen än att införa en särskild nämnd. Som nämnts i avsnitt 6.4.2 skulle införandet av en proportionalitetsprincip inte nödvändigtvis innebära ett totalförbud för arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att teckna kollektivavtal med redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare, utan stridsåtgärdernas lovlighet kommer bero på utformningen och Arbetsdomstolens tillämpning av principen. Om en nämnd inrättas som fattar beslut om att ett kollektivavtal ska medföra fredsplikt för andra arbetstagarorganisationer, blir stridsåtgärder mot den kollektivavtalsbundna arbetsgivaren däremot per automatik förbjudna. Dessutom resulterar inrättandet av en nämnd i en betydligt ökad statlig kontroll. Enligt min mening skulle därför införandet av en proportionalitetsprincip vara en mer tillfredsställande lösning än att införa en särskild nämnd.

# Bilaga A

Svenska Hamnarbetarförbundets krav som förbundet april 2016 enades om att ta strid för i början av konflikten kan sammanfattas i följande sex punkter:

- **Garantera 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.
- **Respektera rätten till våra jobb.** Ingen mer godtycklig delegering av hamnarbetarjobb till andra yrkesgrupper i försök att spara pengar eller kringgå säkerhetsregler.
- **Respektera ingångna överenskommelser och kollektivavtal.** Ingen mer förhållning av utlovad kompensation till de hamnarbetare som arbetade extraskift vid den senaste schemaomläggningen (2015).
- **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.
- **Återuppta det systematiska arbetsmiljöarbetet.** Ingen mer utestängning av våra skyddsombud från riskanalyser och haveriutredningar.
- **Följ Semesterlagen och Föräldraledighetslagen.** Inga fler försenade besked eller olagliga avslagsbeslut som skapar stress för hamnarbetarfamiljer.<sup>332</sup>

---

<sup>332</sup> Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, 2018-01-18, <http://hamn.nu/article/2430/Fragor--svar-om-situationen-pa-APM-Terminals.html>, hämtad 2018-02-12

# Bilaga B

Exempel på ett av de varsel som Hamnarbetarförbundet skickade in till Medlingsinstitutet under konflikten i Göteborgs hamn.



Svenska Hamnarbetarförbundet Avd. 4 Göteborg

Göteborg 2016-11-04

**APM Terminals Gothenburg AB**

**Att:** Sophia Tuvevsson

**CC:** Joakim Ärlund, Sveriges Hamnar  
Eskil Rönér, Sv. Hamnarbetarförbundet  
Medlingsinstitutet

**Svenska Hamnarbetarförbundet avd. 4 varslar härmed om stridsåtgärd enligt MBL § 45 mot APM Terminals Gothenburg AB**

#### Konfliktens omfattning

Sv. Hamnarbetarförbundet avd. 4 varslar härmed om strejk. Strejken träder ikraft tisdagen den 15 november 2016 kl. 14:00 och under följande tider råder total arbetsnedläggelse:  
Tisdagen den 15 november 2016 kl. 14:00 till tisdagen den 15 november 2016 kl. 18:00  
Tisdagen den 15 november 2016 kl. 22:00 till onsdagen den 16 november 2016 kl. 03:00  
Onsdagen den 16 november 2016 kl. 06:00 till onsdagen den 16 november 2016 kl. 09:00  
Onsdagen den 16 november 2016 kl. 14:00 till onsdagen den 16 november 2016 kl. 18:00  
Onsdagen den 16 november 2016 kl. 22:00 till torsdagen den 17 november 2016 kl. 03:00  
Torsdagen den 17 november 2016 kl. 09:00 till torsdagen den 17 november 2016 kl. 11:00  
Torsdagen den 17 november 2016 kl. 15:00 till torsdagen den 17 november 2016 kl. 18:00  
Fredagen den 18 november 2016 kl. 09:00 till fredagen den 18 november 2016 kl. 11:00

#### Konfliktens orsak

Med åtgärden vill avdelningen få till stånd kollektivavtal för att reglera förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare som ej är reglerade i Svenska Transportarbetarförbundets avtal, eller annan möjlig lösning.

#### Konfliktens behörighet

Beslutet är fattat i fullt samförstånd med berörda medlemmar samt i total enighet med Svenska Hamnarbetarförbundets styrelse.

Peter Annerback,  
Sv. Hamnarbetarförbundet Avd. 4

---

Svenska Hamnarbetarförbundet  
Sydatlantén 15  
418 34 GÖTEBORG

Tel 031-515451

e-mail: info@hamn4an.se

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

### Sverige

#### *Propositioner och andra regeringsskrivelser*

Dir. 2017:70                      *Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden*

Prop. 1975/76:105              *Lag om medbestämmande i arbetslivet*

Prop. 1975/76:209              *Om ändring i regeringsformen*

Prop. 1999/2000:32            *Lönebildning för full sysselsättning*

Regeringen, Arbetsmarknadsdepartementet, *Uppdrag till Medlingsinstitutet för kartläggning av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal*, Regeringsbeslut A2017/00437/ARM, 2017-02-23

#### *Utredningsbetänkanden*

SOU 1975:1                      *Demokrati på arbetsplatsen*

SOU 1982:60                    *MBL i utveckling*

SOU 1984:19                    *Arbetsmarknadsstriden II – En kartläggning av arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället*

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

SOU 1991:13                    *Spelreglerna på arbetsmarknaden*

SOU 1998:141                  *Medling och lönebildning*

SOU 2008:123                  *Förslag till åtgärder med anledning av Laval domen*

SOU 2015:83                    *Översyn av lex Laval*



### ***Arbetsmarknadsutskottets betänkanden***

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2013/14:AU6

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2012/13:AU8

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2011/12:AU9

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2006/07:AU9

### ***Rapporter***

Medlingsinstitutet, *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal – En rapport från Medlingsinstitutet 2017*, Stockholm, 2017

[Cit. Medlingsinstitutet 2017]

Medlingsinstitutet, *Rapport från medlingsförhandlingarna i tvist mellan APM Terminals Gothenburg AB / Sveriges Hamnar å ena sidan och Svenska Hamnarbetarförbundet avdelning 4 å andra sidan*, 2017-07-07, dnr. 2016/172

[Cit. Medlingsinstitutets rapport dnr 2016/172]

## **ILO**

Constitution of the International Labour Organization, 1919

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1B) International Labour Conference, 101st Session, 2012

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A) International Labour Conference, 102nd Session, 2013

Gernigon, Bernard, Otero, Alberto, Guido, Horacio, ILO Principles Concerning the Right to Strike, International Labour Organization, Geneva, 1998

[Cit. Gernigon m.fl. 1998]

ILO, Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level, Geneva, Appendix I, 23– 25 February 2015

## Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013  
[Cit. Adlercreutz & Mulder 2013]

Bellace, Janice R., *The ILO and the Right to Strike*, International Labour Review, Volume 153, s. 29-70, 2014  
[Cit. Bellace 2014]

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, Sjätte upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2018  
[Cit. Bernitz & Kjellgren 2018]

Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, 2. uppl., Stockholm : Norstedts juridik, 2003  
[Cit. Bogdan 2003]

Bruun, Niklas & von Koskull, Anders, *Allmän arbetsrätt*, 3., rev. uppl., Schildt, 2006  
[Cit. Bruun & von Koskull 2006]

Bruun, *Kollektivavtal och rättsideologi: en rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektivavtal kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924*, Juridiska föreningens i Finland publikationsserie N:o 46, Juridica, 1979

Bruun, Niklas, *ILO och stridsåtgärder*, JFT 2/2008 s. 197–207, 2008

Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 5., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015

Edlund, Sten E:son & Nyström, Birgitta, *Arbetsrätt i förändring*, Nerenius & Santéus, Stockholm, 1995  
[Cit. Edlund & Nyström 1995]

Edström, Örjan, *The Nordic Industrial Relations Model: Surviving the Impact from European Law? I*: Carlson, Laura, Edström, Örjan & Nyström, Birgitta (red.), *Globalisation, fragmentation, labour and employment law: a swedish perspective*, 1. uppl., Iustus, Uppsala, 2016  
[Cit. Edström 2016]

Fahlbeck, Reinhold, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor: en internationell jämförelse*, Juristförlaget, Lund, 2007  
[Cit. Fahlbeck 2007]

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016  
[Cit. Glavå & Hansson 2016]

Göransson, Håkan Gabinus, *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument: de grundläggande förbuden mot stridsåtgärder i historisk och internationell belysning*, Juristförl., Diss. Stockholm : Univ., Stockholm, 1988  
[Cit. Göransson 1988]

Hansson, Mikael, *Industrial Actions and the Proportionality Principle in Swedish Law*, I: Carlson, Laura, Edström, Örjan & Nyström, Birgitta (red.), *Globalisation, fragmentation, labour and employment law: a swedish perspective*, 1. uppl., Iustus, Uppsala, 2016  
[Cit. Hansson 2016]

Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten: en rättsvetenskaplig berättelse*, Iustus, Diss. Uppsala : Uppsala universitet, 2010, Uppsala, 2010  
[Cit. Hansson 2010]

Hasselbalch, Ole, *Labour law in Denmark*, 3. rev. ed., Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2012  
[Cit. Hasselbalch 2012]

Hepple, Bob, *Labour laws and global trade*, Hart, Oxford, 2005  
[Cit. Hepple 2005]

Herzfeld Olsson, Petra, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, Iustus, Diss. Stockholm : Univ., 2003, Uppsala, 2003  
[Cit. Herzfeld Olsson 2003]

Herzfeld Olsson, Petra, *Svensk proportionalitetsprincip kan strida mot Europarådets sociala stadga*, EU & arbetsrätt 1 1999.  
[Cit. Herzfeld Olsson 1999]

Holke, Dan & Olauson, Erland, *Medbestämmandelagen: med kommentar*, 5. uppl., Norstedt, Stockholm, 2012  
[Cit. Holke & Olauson 2012]

Hydén, Håkan, Nyström, Birgitta & Zanderin, Lars, *Stridsåtgärder - lagligt och olagligt: en genomgång av senare års rättspraxis*, Stift. Arbetsrättslig tidskrift, Stockholm, 1987

Karlsson, Nils & Lindberg, Henrik, *En ny svensk modell: vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering?*, 2. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013  
[Cit. Karlsson & Lindberg 2013]

Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och*

*fackförbund*. (1 red.) (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports; Vol. 2017, Nr. 1). Lund: Department of Sociology, Lund University, 2017  
[Cit. Kjellberg 2017]

Kleineman, Jan, Rättsdogmatisk metod, I: Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013  
[Cit. Kleineman 2013]

Kristiansen, Jens, *The growing conflict between European uniformity and national flexibility: the case of Danish flexicurity and European harmonisation of working condition*, 1. ed., DJØF, Copenhagen, 2015  
[Cit. Kristiansen 2015]

Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, 1. uppl., Iustus, Uppsala, 2016  
[Cit. Källström m.fl. 2016]

Källström, Kent, Proportionalitetsprincipen i svensk arbetsrätt, I: Nyström, Birgitta, Westregård, Annamaria & Vogel, Hans-Heinrich (red.), *Liber amicorum Reinhold Fahlbeck*, Juristförlaget, Lund, 2005  
[Cit. Källström 2005]

Nyhlén, Erik & Viktorsson, Nils, *Stuvat: spelet om hamnarna*, Tiden, Stockholm, 1975  
[Cit. Nyhlén & Viktorsson 1975]

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Femte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017  
[Cit. Nyström 2017 a]

Nyström, Birgitta, Svensk arbetsrätt – på väg mot vad? I: Ahlberg, Kerstin, Herzfeld Olsson, Petra & Malmberg, Jonas (red.), *Niklas Bruun i Sverige: en vänbok*, Upplaga 1, Uppsala, 2017  
[Cit. Nyström 2017 b]

Olsen, Lena, *Rättsvetenskapliga perspektiv*, I: Svensk Juristtidning 2004, s 105–145.

Peczenik, Aleksander, Vad är rätt? : om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation, Institutet för rättsvetenskaplig forskning [CLVI], Norstedts Juridik, Stockholm, 1995  
[Cit. Peczenik 1995]

Pettersson, Lars-Olof & Färm, Göran, *Arbetsmarknadens parter: det krävs två för en tango*, Bilda, Stockholm, 2007  
[Cit. Petterson & Färm 2007]

Rönmar, Mia, Aktuella utmaningar för det svenska kollektivavtalssystemet, I: Ahlberg, Kerstin, Herzfeld Olsson, Petra & Malmberg, Jonas (red.), *Niklas Bruun i Sverige: en vänbok*, Upplaga 1, Uppsala, 2017

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Norstedts juridik, Stockholm, 2006  
[Cit. Sandgren 2006]

Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, 4., rev. uppl., Juristförl., Stockholm, 1997  
[Cit. Schmidt 1997]

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, Sjunde upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017  
[Cit. Sigeman & Sjödin 2017]

Viklund, Lars & Wästfelt, Martin, *Arbetsrätt i praktiken: en handbok*, Nittonde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2017  
[Cit. Viklund & Wästfelt 2017]

Vogt, Jeffrey S., *The Right to Strike and the International Labour Organisation (ILO)*, *King's Law Journal*, Vol. 27, No. 1, 110–131, 2016  
[Cit. Vogt 2016]

## Lagkommentarer

Dalekant, Per, Weihe, Anders: [Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, kommentaren till 23 §, not 53] i Karnov, hämtad 2018-02-01

Dalekant, Per, Weihe, Anders: [Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, kommentaren till 27 §, not 62] i Karnov, hämtad 2018-02-01

Dalekant, Per, Weihe, Anders: [Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, kommentaren till 41 §, not 112], i Karnov, hämtad 2018-01-30

Edström, Örjan, Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 41 §, Lexino 2018-01-19, hämtad 2018-01-30.

Jermsten, Henrik, Regeringsform (1974:152) 14 §, Lexino 2016-11-14, hämtad 2018-01-30

## Elektroniska källor

Ahlberg, Kerstin, EU & arbetsrätt nr 2 2013,  
<http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/13-02/09.asp>, hämtad 2018-03-14

APM Terminals Gothenburg AB, *APM Terminals Gothenburg varslar 160 personer*, Pressmeddelande 2017-06-20, hämtad 2018-02-12

Bengtsson, Stina, *Jeppsson: De läckta förslagen löser inte problemen i hamnen*, Arbetsmarknadsnytt, 2018-02-27,  
<http://arbetsmarknadsnytt.se/jeppsson-de-lackta-forslagen-loser-inte-problemen-i-hamnen/>, hämtad 2018-03-01

Bengtsson, Stina, *Nu är det arbetsgivarna som bär upp den svenska modellen*, Arbetsmarknadsnytt, 2018-03-16,  
<https://arbetsmarknadsnytt.se/nu-ar-det-arbetsgivarna-som-bar-upp-den-svenska-modellen/>, hämtad 2018-04-04

Benigh, Love, *Fackförbunden splittrade inför ny lag om strejkrätt*, SVT Nyheter, 2018-01-03, <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/fackforbunden-splittrade-infor-ny-lag-om-strejkratt>, hämtad 2018-02-26

Bergsten, Henrik, *Experten: Hamnkonflikten är skapad av arbetsgivaren*, SVT Nyheter, 2018-01-17,  
<https://www.svt.se/nyheter/granskning/ug/experten-sagar-regeringens-utredning>, hämtad 2018-02-27

Björklund, Jan, Odenljung, Helene & Persson, Mats, *Det är hög tid att begränsa strejkrätten*, Göteborgsposten, 2017-02-21,  
<http://www.gp.se/nyheter/debatt/det-%C3%A4r-h%C3%B6g-tid-att-begr%C3%A4nsa-strejkr%C3%A4tten-1.4165575>, hämtad 2018-03-13

Centerpartiet, *Centerpartiets Partistämman 2017 – motionsbeslut*, 2017,  
<https://www.centerpartiet.se/download/18.2e0c64b5161fb6dd1226ff/1520499226206/Motionsbeslut%202017.pdf>, hämtad 2018-03-13

Hamnarbetarförbundet, *Frågor & svar om situationen på APM Terminals*, 2018-01-18, <http://hamn.nu/article/2430/Fragor--svar-om-situationen-pa-APM-Terminals.html>, hämtad 2018-02-12

Hamnarbetarförbundet, *Förbundets stadgar*, antagen vid kongressen 2016,  
<http://np.netpublicator.com/?id=n77312973>, hämtad 2018-02-12

Hamnarbetarförbundet, *Regeringens utredning kan riskera stabiliteten på svensk arbetsmarknad*, 2017-11-08,  
<http://hamn.nu/article//2505/Regeringens-utredning-kan-riskera-stabiliteten-pa-svensk-arbetsmarknad.html>, hämtad 2018-02-20

Hamnarbetarförbundet, *Nya besked från Hamnarbetarförbundet under dagens presskonferens*, 2018-03-21, <http://hamn.nu/article/2568/Nya-besked-fran-Hamnarbetarforbundet-under-dagens-presskonferens.html>, hämtad 2018-04-26

Holmberg, Carina, *Sveriges Hamnar skärper tonen mot förbundet*, Sveriges Radio, 2018-0-15, <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=104&artikel=6907552>, hämtad 2018-04-06

IF Metall, *Konflikten i Göteborgs hamn måste lösas*, 2018-01-05, <https://www.ifmetall.se/aktuellt/nyheter/fran-forbundet/2018/januari/konflikten-i-goteborgs-hamn-maste-losas/>, hämtad 2018-02-20

LO, *Historisk tillbakablick*, 2014-02-24, [https://www.lo.se/start/om\\_oss/historisk\\_tillbakablick](https://www.lo.se/start/om_oss/historisk_tillbakablick), hämtad 2018-01-22

LO, *Hotet mot strejkrätten och den svenska modellen*, 2018-01-18, [https://www.lo.se/start/nyheter/hotet\\_mot\\_strejkratten\\_och\\_den\\_svenska\\_modelleden](https://www.lo.se/start/nyheter/hotet_mot_strejkratten_och_den_svenska_modelleden), hämtad 2018-02-14

LO, *LOs organisationsplan 2012*, [http://www.lo.se/home/lo/p3/resources.nsf/vRes/kongress\\_2012\\_lo\\_organisationsplan\\_2012\\_pdf/\\$File/LO\\_organisationsplan\\_2012.pdf](http://www.lo.se/home/lo/p3/resources.nsf/vRes/kongress_2012_lo_organisationsplan_2012_pdf/$File/LO_organisationsplan_2012.pdf), hämtad 2018-02-08

LO, *Presentation av LO*, 2017-02-06, [http://www.lo.se/start/om\\_oss/en\\_presentation\\_av\\_lo](http://www.lo.se/start/om_oss/en_presentation_av_lo), hämtad 2018-02-07.

Medlingsinstitutet, *Den svenska arbetsmarknadsmodellen*, 2015-09-17 <http://www.mi.se/kollektivavtal-lagar/den-svenska-arbetsmarknadsmodellen/>, hämtad 2018-02-02

Medlingsinstitutet, *Fasta medlare*, 2015-11-16, <http://www.mi.se/medling-konflikt/fasta-medlare/>, hämtad 2018-03-12

Medlingsinstitutet, *Medlarna*, 2018, <http://www.mi.se/medling-konflikt/medlarna/>, hämtad 2018-03-12

Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan, *Sammansättning av nämnden*, 2017-09-07, <http://tyohtosopimuksenyleissitovuudenvahvistamislautakunta.fi/sv/sammaansattning-av-namnden>, hämtad 2018-02-27

Regeringen, *Översyn av stridsåtgärdsrätten i syfte att värna kollektivavtalets ställning på den svenska arbetsmarknaden*, 2017-05-23, <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/05/oversyn-av-stridsatgardsratten/>, hämtad 2018-02-20

Saco, *Saco driver akademikers frågor*, <https://www.saco.se/om-saco/>, hämtad 2018-02-07

Saco, *Stridsåtgärdsutredningen riskerar att sänka hela den svenska modellen*, 2018-02-28, <https://www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/artiklar/stridsatgardsutredningen-riskerar-att-sanka-hela-den-svenska-modellen/>, hämtad 2018-03-13

Stråth, Claes, *Rättssäkrare för individen med allmängiltiga kollektivavtal*, Lag & Avtal, 2017-03-20, <https://www.lag-avtal.se/debatt/rattssakrare-for-indviden-med-allmangiltiga-kollektivavtal-6835464>, hämtad 2018-04-04

Svantesson, Elisabeth, Hjalmered, Lars, Polfjärd, Jessica, *Moderaterna: konflikten måste få ett slut*, Dagens industri, 2017-11-26, <https://www.di.se/debatt/moderaterna-konflikten-maste-fa-ett-slut/>, hämtad 2018-02-27

Svenskt Näringsliv, *Allianspartierna vill förändra konfliktreglerna*, 2017-10-13, [https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/allianspartierna-vill-forandra-konfliktreglerna\\_686908.html](https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/allianspartierna-vill-forandra-konfliktreglerna_686908.html), hämtad 2018-02-27

Svenskt Näringsliv, *Arbetsgivare positiva till utredning om konfliktregler*, 2017-06-22, [https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/arbetsgivare-positiva-till-utredning-om-konfliktregler\\_679604.html](https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler/arbetsgivare-positiva-till-utredning-om-konfliktregler_679604.html), hämtad 2018-02-26

Svenskt Näringsliv, *Företag som har kollektivavtal ska vara fredat från strejk och andra stridsåtgärder*, 2017-01-23, [https://www.teko.se/wp-content/uploads/brev-20170123-arbetsmarknadsdepartementet\\_hamnkonflikten-goteborg.pdf](https://www.teko.se/wp-content/uploads/brev-20170123-arbetsmarknadsdepartementet_hamnkonflikten-goteborg.pdf), hämtad 2018-01-22

Svenskt Näringsliv, *Om oss*, 2013, [https://www.svensktnaringsliv.se/om\\_oss/](https://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/), hämtad 2018-01-22

Sveriges Hamnar, *Frågor och svar angående arbetsgivarpolicy*, 2018-03-15, <https://www.transportforetagen.se/ForbundContainer/Svenska-hamnar/Om-Sv-Hamnar/Nyheter/2018/Frgor-och-svar-angende-arbetsgivarpolicy/>, hämtad 2018-04-06

Sveriges Hamnar, *Frågor & svar om konflikten*, <https://www.transportforetagen.se/ForbundContainer/Svenska-hamnar/APMT-konflikten/Fragor--svar-om-konflikten/>, hämtad 2018-02-12

TCO, *Detta är TCO*, 2016-11-08, <https://www.tco.se/om-tco/Detta-ar-TCO/>, hämtad 2018-02-07



TCO, *TCO manar till stor försiktighet om konflikträtten*, 2017-06-22, <https://www.tco.se/Aktuellt/Pressmeddelanden/2017/tco-manar-till-stor-forsiktighet-om-konfliktratten/>, hämtad 2018-03-13

Transportarbetarförbundet, *Nu räcker det: Transport tar ansvar för den svenska modellen*, 2018-01-22, <https://www.transport.se/press-aktuellt/artikel/?id=2BC33751A270D7EE&itemtype=Cision>, hämtad 2018-02-09

Transportföretagen, *Sveriges Hamnar välkomnar regeringens initiativ om att se över konfliktreglerna*, 2017-05-23, <https://www.transportforetagen.se/Nyheter/2017/Sveriges-Hamnar-valkomnar-regeringens-initiativ-om-att-se-over-konfliktreglerna/>, hämtad 2018-02-26

Von Scheele, Calle, *Föreslagna nämnden kan stoppa strejker*, Lag & Avtal, 2017-11-16, <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/foreslagna-namnden-kan-stoppa-strejker-6882899>, hämtad 2018-02-27

Vänsterpartiet, *V: Oacceptabelt att inskränka strejkrätten*, 2018-01-03, <http://www.vansterpartiet.se/v-oacceptabelt-att-inskranka-strejkratten>, hämtad 2018-03-13

# Rättsfallsförteckning

## Arbetsdomstolen

AD 1969 nr 14

AD 1972 nr 5

AD 1978 nr 111

AD 1989 nr 120

AD 1998 nr 17

AD 2003 nr 46

AD 2004 nr 96

AD 2005 nr 110

AD 2012 nr 13

AD 2017 nr 6

AD 2017 nr 32

AD 2018 nr 9

AD 2018 nr 10

## EU-domstolen

*C-438/05 – International Transport Workers’ Federation och Finnish Seamen’s Union mot Viking Line ABP och OÜ Viking Line Eesti,*  
EU:C:2007:772

*C-341/05 – Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet m.fl.,* EU:C:2007:809

## **Europadomstolen**

Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey, (68959/01 ECHR 2009-04-21)

Danilenkov and others v. Russia (733/01 ECHR 2009-07-30)