



LUND UNIVERSITY

(Blå-)Gul fackförening utmanar svenska modellen och medbestämmandelagen

Selberg, Niklas; Sjödin, Erik

Published in:
Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift

2022

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Selberg, N., & Sjödin, E. (2022). (Blå-)Gul fackförening utmanar svenska modellen och medbestämmandelagen. *Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift*. <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/bla-gul-fackforening-utmanar-svenska-modellen-och-medbestammandelagen-7027400>

Total number of authors:
2

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

(Blå-)Gul fackförening utmanar svenska modellen och medbestämmandelagen

2022-01-13 18:22

DEBATT. Mot bakgrund av de senaste årens utveckling är det angeläget att förutsättningslöst utreda gula fackföreningar och rättsverkningarna av deras kollektivavtal, skriver forskarna Niklas Selberg och Erik Sjödin med anledning av en färsk dom från AD.

I den sista domen för 2021 slog Arbetsdomstolen (AD 2021 nr 69) fast att en fackförenings – Blå-Gul fackförening – talan mot en annan fackförening – Elektrikerförbundet – var uppenbart ogrundad och avgjorde målet utan att utfärda stämning. Det ligger nära till hands att snabbt avfärda målet som resultatet av kärandens okunskap och förpassa det till det arbetsrättsliga kuriosakabinettet. Vi menar emellertid att domen illustrerar skiftningar på arbetsmarknaden som aktualiserar för svensk arbetsrätt delvis nya frågeställningar, och visar på behov av lagändringar.

Fackföreningar: bildande och funktion

I Sverige har det länge varit lätt att bilda en fackförening. Om minst två arbetstagare kommer överens om stadgar, målsättning, namn och utser styrelse är de grundläggande kraven uppfyllda och en arbetstagarorganisation har sett dagens ljus; se 6 § medbestämmandelagen (MBL). Genom dessa enkla åtgärder uppstår den enda aktör som är behörig att sälja arbetsfred: Om arbetstagarorganisationen ingår kollektivavtal med arbetsgivaren inträder fredsplikt för det aktuella arbetet.

Historiskt har rätten att sälja arbetsfred medelst kollektivavtal inte varit särskilt värdefull med mindre än att fackföreningen också haft många medlemmar som blir bundna av det aktuella kollektivavtalet. Men i och med 2019 års ändringar i MBL om rätten att vidta stridsåtgärder är läget idag delvis ett annat. Genom dessa ändringar (41 d §, den s.k. lex Göteborgs hamn) påverkar det först tecknade kollektivavtalet andra organisationers möjlighet att vidta stridsåtgärder, alldeles oaktat hur många eller hur stor andel av arbetstagarna som är medlemmar hos den organisation som slutit det första kollektivavtalet med den aktuella arbetsgivaren.

Bedömning av fredspliktsinvändning?

I AD 2021 nr 69 utgår domstolen från att MBL inte gäller mellan arbetstagarorganisationer. Mot denna bakgrund är det uppenbart att Blå-Gul fackförenings talan om att Elektrikerförbundets stridsåtgärder var olovliga, att kollektivavtalet mellan Elektrikerförbundet och arbetsgivaren

utgjorde ett undanträngande av Blå-Gul fackförenings kollektivavtal, att Elektrikerförbundets kollektivavtal skulle vara ogiltigt var uppenbart ogrundad, och inte heller kunde Blå-Gul fackförening få allmänt skadestånd.

Anta i stället att partsställningen och tvisteläget vore annorlunda, men att omständigheterna i övrigt är lika, dvs. att arbetsgivaren hade kollektivavtal med Blå-gul fackförening: Vad hade gällt om AD hade att pröva lovligheten av stridsåtgärder från Elektrikerförbundet för att få kollektivavtal ?

Enligt 41 d §, 4 p MBL får arbetstagare inte vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare till stöd för krav i en fråga som är reglerad genom arbetsgivarens kollektivavtal om arbetstagarorganisationen kräver att arbetsgivaren ska tillämpa det kollektivavtal som organisationen vill uppnå på ett sådant sätt att det tränger undan arbetsgivarens befintliga kollektivavtal. En sådan stridsåtgärd är olovlig.

Lex Göteborgs hamn förefaller således hindra Elektrikerförbundet från att vidta stridsåtgärder om Blå-Gul fackförening redan ingått kollektivavtal med arbetsgivaren, i varje fall om Elektrikerna också vill att deras avtal ska styra anställningsvillkoren. För att jämföra med läget i Göteborgs hamn: Blå-gul fackförening hade varit i Transportarbetarförbundets position och Elektrikerförbundet i Hamnarbetarförbundets.

Lagtextens ordalydelse innebär att stridsåtgärderna är olovliga och omfattas av det först tecknade kollektivavtalets utvidgade fredsplikt. I prövningen av stridsåtgärdernas lovlighet kan emellertid frågan väckas om inte omständigheter kring organisationen som ingått det första avtalet bör beaktas vid avgörande av fredspliktens omfattning. Sveriges folkrättsliga åtaganden aktualiseras här.

Definitionen av gul fackförening: den folkrättsliga arbetsrätten

ILO:s konvention nr 98 från 1949 angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten innehåller den grundläggande definitionen av arbetsgivarvänlig fackförening (s.k. *gul fackförening*). I artikel 2.1 föreskrivs att "Arbetares och arbetsgivarorganisationer skola lämnas tillfredsställande skydd mot varje inblandning från motpartens sida eller dess ombuds eller dess medlemmars sida i fråga om organisationernas bildande, verksamhet eller förvaltning." I artikel 2.2 definieras således gul fackförening med stöd av termen "inblandning": "Såsom inblandning skola särskilt anses åtgärder, avsedda att främja bildandet av arbetarorganisationer, över vilka arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer äga ett bestämmande inflytande, eller att stödja arbetarorganisationer ekonomiskt eller i annan form i syfte att inordna sådana organisationer under arbetsgivarorganisationens kontroll." Sverige har ratificerat ILO:s konvention nr 98. Även ILO:s rekommendation nr 91 från 1951 föreskriver att "Vad i denna definition [av kollektivavtal] förekommer bör i intet avseende tolkas såsom innebärande erkännande av någon arbetarsammanslutning som bildats eller

finansieras av arbetsgivare eller deras representanter eller stå under dessas bestämmande inflytande.”

ILO-konventionen nr 98 synes kräva att nationell rätt ger arbetstagarna skydd mot att deras motpart bildar gula fackföreningar. Rekommendationen nr 91 ger förtydligandet att gula fackföreningars avtal inte måste ges det skydd som annars föreskrivs för kollektivavtal.

Bedömning av rättsverkningarna av gula fackföreningars kollektivavtal

I propositionen till 2019 års ändringar i rätten att vidta stridsåtgärder ventilerade departementschefen farhågor kring gula fackföreningar och kollektivavtalsshopping och noterar att utökad fredsplikt kan leda till att arbetsgivarna får större frihet såvitt gäller val av avtalspart och kollektivavtal (prop. 2018/19:105 s. 18 [även i SOU 2018:40 s. 173]). Departementschefen såg således en risk för att arbetsgivarkontrollerade fackföreningar skulle etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, och ger också ett förslag på motmedel: Sådana organisationer omfattas inte av legaldefinitionen av arbetstagarorganisation i 6 § MBL eftersom de inte tillvaratar arbetstagarnas intressen i förhållande till arbetsgivaren. En fackförening som bildats eller kontrolleras av arbetsgivaren är inte en arbetstagarorganisation och kan därför inte heller ingå kollektivavtal. Avtal som en gul fackförening ingår är enligt departementschefens resonemang inte kollektivavtal (23 § MBL) och ger därmed inte upphov till utvidgad fredsplikt.

Behovet av förtydliganden och lagändringar

Idag kan vi konstatera att gula fackföreningar är en realitet på den svenska arbetsmarknaden. Den befintliga kollektiva arbetsrätten bygger på antaganden om att sådana fackföreningar över huvud taget inte existerar och att det är osannolikt att de skulle kunna uppstå. Eftersom vi nu befinner oss i ett nytt läge krävs att vi gör en ny bedömning av behovet av åtgärder för att hantera detta överraskande fenomen.

Arbetsgivarorganisationerna har ännu inte visat färg (!) i relation till gula fackföreningar. Eftersom arbetsgivarvidan på senare tid – inte minst i samband med förhandlingarna om förändringar i anställningsskyddet – visat stor entusiasm för den befintliga svenska modellen, och gula fackföreningar kan utgöra ett allvarligt hot mot möjligheterna att skapa den stabilitet gällande löner och andra villkor som arbetsgivarna traditionellt eftersträvat framstår det som följdriktigt och troligt att arbetsgivarorganisationerna kommer agera med kraft mot framväxten av gula fackföreningar.

Det framstår som otillräckligt att hänvisa bedömningen av vilka rättsverkningarna gula fackföreningars kollektivavtal har för rätten att vidta stridsåtgärder till AD och utgå från att domstolen ska tolka MBL i ljuset av folkrättsliga åtaganden på ett sådant sätt att dessa kollektivavtal inte ger upphov till utvidgad fredsplikt. Det är långt ifrån säkert att utgången blir den som departementschefen nämner. Den utvidgade fredsplikten följer redan av lagens tydliga

ordalydelse (inskränkningar i rätten att vidta stridsåtgärder ska enligt 2 kap. 14 § regeringsformen ske i lag). Rättskällevärdet innebär att uttalanden i förarbeten inte kan ligga till grund för lagtolkning i strid med lagens ordalydelse.

Frågan om gula fackföreningar är sammantaget av sådan betydelse och komplexitet att den bör hanteras av lagstiftaren och inte av AD. Det som står på spel är arbetstagarnas möjligheter att ta strid för förbättrade anställningsvillkor, föreningsrätt och förutsättningarna för inbördes konkurrens mellan olika arbetstagarorganisationer. Kanske det att (Blå-)gul fackförening utgör ett så skarpt skifte bort från traditionerna på svensk arbetsmarknad förutsätter en lika nyskapande åtgärd, nämligen införande av en representativitetsregel eller en uppdaterad och nyanserad definition av arbetstagarorganisation i 6 § MBL? Mot bakgrund av de senaste årens utveckling framstår det enligt vår mening som angeläget att utreda gula fackföreningar och rättsverkningarna av deras kollektivavtal förutsättningslöst och noggrant och analysera behovet av lagändringar i syfte att undvika en utveckling som skulle försvaga parternas ställning på svensk arbetsmarknad.

Niklas Selberg och Erik Sjödin

Arbetsrättsforskare vid Lunds respektive Stockholms universitet