

7 REFORMER FÖR SCHYSSTA SPELREGLER

WALTER TIEGLER

TIMBRO

ADAM DANIELI  
ALBIN ZETTERVALL  
FEBRUARI 2024

*"Vad ni gör med era lätt maffiamässiga metoder, det är att man drar upp en konflikt som berör en väldigt massa andra fackförbund. Om du och jag ska köpa saker av varandra och ska komma överens om priset, och du då får dina kompisar att vägra betala mina räkningar, eller inte dela ut någon post till mig till exempel. Då innebär det i realiteten att man tvingar fram ett avtal som ena parten inte vill ha. Jag tycker att det här sättet att agera på är nästan lite stötande faktiskt."*

- Ulf Kristersson i TV4:s Nyhetsmorgon i debatt mot  
Kenth Pettersson om Toys "R" Us-konflikten, 1995

*Timbro är Nordens främsta marknadsliberala tankesmedja. Sedan starten 1978 är uppdraget att långsiktigt bilda opinion för marknadsekonomi, fri företagsamhet, individuell frihet och ett öppet samhälle.*

© Timbro

FEBRUARI 2024

[www.timbro.se](http://www.timbro.se)

[info@timbro.se](mailto:info@timbro.se)

Sättning: Erik Johnsson

Omslag: Erik Johnsson



## OM FÖRFATTARNA

Adam Danieli är jurist och ansvarig för rättsstatsfrågor på Timbro. Albin Zettervall är jurist och arbetsmarknadsansvarig på Timbro.

## SAMMANFATTNING

Sverige har ett av världens mest tillåtande regelverk för stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Om inte lag eller kollektivavtal uttryckligen ställer upp ett förbud, har arbetsgivare och arbetstagare som kollektiv rätt att lägga ned arbetet eller stänga verksamheten. Särskilt de näst intill helt oreglerade sympatiåtgärderna sticker ut och saknar motstycke i västvärlden.

Den här rapporten är ett försök att få till en mer nyanserad diskussion om hur regelverket ser ut, inte minst i ljuset av Teslakonflikten. Här föreslås reformer som moderniserar den svenska arbetsmarknadsmodellen utan att förändra dess grundläggande funktionssätt.

Inledningsvis ges en översiktlig bild av dagens system, särskilt sympatiåtgärderna, samt de konflikter som föregick den på Teslas verkstäder.

Bilden av Sveriges arbetsmarknad som exceptionellt fredlig ifrågasätts och ett antal problem med modellen lyfts fram. Avslutningsvis föreslås sju reformer som tillsammans skulle kunna lägga grunden för en mer välfungerande modell med mer ändamålsenlig konflikträtt.

Vi föreslår bland annat att:

- systemet med sympatiåtgärder avskaffas och åtgärder riktade direkt mot utomstående förbjuds
- stridsåtgärder endast får vidtas när det finns medlemmar på arbetsplatsen
- samhällsfarliga stridsåtgärder förbjuds i lag
- grundlagsregleringen av stridsåtgärderna avskaffas

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING .....	5
DEN SVENSKA STREJKRÄTTEN – EN CRASH COURSE.....	8
SYMPATIÅTGÄRDER – BAKGRUND OCH HISTORIA .....	15
DEN SVENSKA FREDSMYTEN.....	21
SEX FEL PÅ KONFLIKTRÄTTEN.....	25
SJU REFORMFÖRSLAG.....	29
REFERENSER .....	34

# INLEDNING

1938 undertecknades Saltsjöbadsavtalet. Bekymrade över det stora antalet arbetsplatskonflikter som plågat Sverige under decennier och under politiskt hot om lagstiftning lyckades företrädare från LO och SAF till slut komma överens om hur samarbetet mellan dem skulle fungera. Resultatet blev en i dag kanoniserad förhandlingsordning som lade grunden för vad som ibland beskrivs som "Saltsjöbadsandan". Grunddragen i konflikträtten, åtminstone för privata företag och anställda, var upprättade.

Vid tiden för undertecknandet var Sverige socialt och ekonomiskt ett helt annat land än i dag. Nästan nio av tio personer i arbetskraften var arbetare. Jordbruket var fortfarande största näringsgren, tätt följd av den tunga industrin. Semestern var ännu inte lagstadgad och några mer omfattande socialförsäkringar fanns inte. Arbetsmarknaderna var nästan uteslutande lokala och värdekedjorna i första hand nationella. Demokratin var ung och ifrågasatt av vissa. Det var utifrån denna tids behov av arbetsfred, samhällsreformer och industrialisering

som den svenska modellen utformades.

Konflikträtten har sedan aldrig genomgått någon större reform i Sverige. Även om systemet kompletterats i olika avseenden, exempelvis med strejkrätt även för statligt anställda, har grunddragen bestått. Samtidigt som anställningsskyddet, arbetsmiljöreglerna, pensionssystemet och sjukförsäkringen reformerats gång efter gång lever ett sekelgammalt system kvar för just strejkerna. Det gör konfliktregelverket till det kanske mest utvecklade inom arbetsrätten. I själva verket har frågan om konflikter näst intill försumrats av såväl ekonomer som rättsvetare.

Det är därför inte konstigt att det under 1990- och 2000-talets skakade rejält. Det svenska systemet med granskningsavgifter fälldes i Europadomstolen.<sup>1</sup> EU-rätten underkände Lex Britannia och bidrog senare till inskränkningar i form av Lex Laval.<sup>2</sup> Införandet av en proportionalitetsprincip för stridsåtgärder diskuterades intensivt och föreslogs av en statlig utredning.<sup>3</sup> Men även om debatten och

- 1 I målet Ewaldsson mot Sverige (2007) fann Europadomstolen att egendomsskyddet i Europakonventionens första tilläggsprotokoll hade kränkts när fackförbundet Byggnads enligt dåvarande kollektivavtal på byggmarknaden gavs rätt att ta ut en slags skatt, granskningsavgiften, av personer som inte var medlemmar i förbundet. Systemet är i dag reformerat.
- 2 Målen rör båda vilka stridsåtgärder som svenska fack har rätt att vidta mot utstationerade som utför arbete i Sverige. Tolkningen av EU:s utstationeringsdirektiv medförde begränsningar i konflikträtten jämfört med vad som gäller i övrigt, regler som fått namn efter respektive mål.
- 3 Se SOU 1998:141 Medling och lönebildning.

domarna erbjöd tillfälle till reform, uteblev den bredare översyn som hade anpassat regelverket till den moderna världen.

Med Teslakonflikten inleds likaså en ny period i svensk arbetsrätt. Fallande organisationsgrad, internationalisering och en mer pluralistisk arbetsmarknad har frontalkrockat med en ålderstigen konflikträtt. Det hela har slutat med fiasko för de inblandade. Teslas verksamhet drivs vidare, strejken riskerar att bli evig, medlemmar utesluts ur facket och ingen förstår vad det egentligen är för oskäligen villkor som konflikten handlar om.

Dammluckorna har öppnats, och nu krävs reformer av det svenska systemet med stridsåtgärder för att undvika en destruktiv spiral. Samtidigt som parternas handlingsfrihet

behöver bestå, måste de som väljer att stå utanför modellen respekteras i den mån det inte finns ett tydligt missnöje bland arbetstagarna. Vissa nedärvda delar av systemet som saknar relevans på dagens arbetsmarknad behöver också reformeras.

Konfliktregler är varken heliga påbud eller relikter. De är möjliga – och nödvändiga – att diskutera i takt med att samhället förändras. Den debatten behöver föras utan nostalgi eller skyggglappar mot omvärlden. I den här skriften skissar vi på en genomgripande modernisering av den svenska konflikträtten. Utan att den svenska modellens grundläggande förutsättningar förändras, skulle de sämst fungerande delarna av systemet enkelt kunna undanröjas.



**DEN SVENSKA STREJKRÄTTEN  
- EN CRASH COURSE**

Rätten att ta till stridsåtgärder, såsom strejk och lockout, är i själva verket ett ganska märkligt fenomen i en modern marknadsekonomi. I en sådan är karteller och marknadspåverkande samarbeten i regel förbjudna. Avtal sluts mellan självständiga parter, och tvång och utpressning leder till att avtal blir ogiltiga.

Av historiska och pragmatiska skäl har dock arbetsrätten, som formellt sett är en del av den svenska civilrätten, särbehandlats i detta avseende. Ett egenartat hybridssystem har tillåtits att växa fram. Ordningen bygger på att det vid sidan av individuella rättigheter och avtalsslut också finns kollektiva rättigheter, som staten har tillerkänt arbetsmarknadens parter. Något förenklat kan man säga att det finns två nivåer av avtal – en individuell och en kollektiv. I många fall trumfar den kollektiva nivån enskildas rätt att agera på marknaden. Samspelet mellan nivåerna gör systemet mycket komplext, och konflikträttens exakta gränser är något som bara erfarna experter kan uttröna.

Nedan ges en översiktlig beskrivning av hur systemet är uppbyggt. För närmare beskrivningar av det som berörs hänvisas till arbetsrättsliga översiktsverk.<sup>4</sup>

## STRIDSÅTGÄRDERNAS FUNKTION

Den svenska arbetsmarknaden är korporativt reglerad. Det innebär att centrala frågor om exempelvis arbetsvillkor och löneutveckling primärt inte hanteras genom avtal mellan enskilda eller genom lagstiftning. I stället sker det i regel genom förhandlingar mellan privata organisationer som givits en särställning i lag.

I praktiken kretsar systemet kring två så kallade parter på respektive del av arbetsmarknaden: arbetsgivare, som antingen kan agera självständigt eller i förening, och arbetstagare som kollektiv. Det är bara parterna på arbetsmarknaden, arbetsgivare respektive fackföreningar, som kan ingå kollektivavtal – systemets grundläggande beståndsdel. Kollektivavtalet innehåller allmänna bestämmelser som ska tillämpas på samtliga arbetstagare och innebär i regel fredsplikt för bägge parter under viss tid. Vad parterna kommer överens om har i regel företräde framför vad enskilda avtalat, och kan sägas få en normerande ställning som liknar lagstiftningens. En mycket viktig, men oskriven, komponent av kollektivavtalet är att arbetsgivaren åtar sig att tillämpa det på samtliga anställda, oavsett om de är

4 Introduktioner återfinns exempelvis i Källström, Malmberg & Öman (2022) eller Sigeman & Sjödin (2023).

medlemmar i facket eller inte. Facket kan därför sägas ha en betydande makt även över oorganiserades villkor.

Kartellerna av arbetsgivare respektive arbetstagare anses ha ett kollektivt intresse av att tvinga fram eftergifter från sin motpart. I syfte att nå ett kollektivavtal har bägge parter därför som utgångspunkt rätt att vidta stridsåtgärder, såsom strejk och lockout, för att få motparten att gå med på vissa villkor i form av kollektivavtal. Den här typen av utpressning har accepterats av lagstiftaren, om än med vissa begränsningar. Kollektivavtalet har alltså, till skillnad från andra avtal, en tvångskomponent, men även ett sådant avtal upprätthålls i den svenska rättsordningen.

### VAD ÄR EN STRIDSÅTGÄRD?

Det finns ingen definition av vad som kan utgöra en stridsåtgärd i Sverige. Generellt kan sägas att det handlar om att under kollektiva former bryta sina ekonomiska förbindelser på arbetsmarknaden. De överlägset vanligaste formerna som åtgärderna tar är strejk, blockad och lockout, alltså att arbetstagare lägger ned arbetet, helt eller delvis, och att arbetsgivaren stänger ned verksamheten. Men alla sätt att förhindra arbetets och anställningsförhållandets fortgång är en stridsåtgärd, så länge det gäller en grupp arbetsta-

gare. Stridsåtgärder är i regel riktade mot den part som man vill pressa till att teckna avtal med, men något krav på att åtgärden har ett sådant syfte eller ens riktas mot en part på arbetsmarknaden finns inte i Sverige.

Vissa arbetsuppgifter, så kallat skyddsarbete, är av gammal sedvänja eller bestämmelser i kollektivavtal undantagna arbetskonflikter. Det handlar om vissa ledningsbefattningar, exempelvis en myndighetschef, eller det arbete som krävs för att arbetsnedläggelsen ska kunna genomföras på ett ordnat sätt.

### VEM FÅR VIDTA EN STRIDSÅTGÄRD?

Rätten att vidta stridsåtgärder tillfaller arbetstagarorganisationer, alltså fackföreningar respektive arbetsgivarna enskilt eller gemensamt. Det finns inga individuella rättigheter att hålla inne prestationer på arbetsmarknaden. Den som på eget initiativ lägger ned arbetet eller stänger en anställd ute riskerar uppsägning eller skadestånd enligt avtalsrättsliga regler. Beslut för organisationens räkning fattas i enlighet med dess stadga. I regel sker det på förbunds nivå.

Att organisera sig som kartell på arbetsmarknaden, förhandla kollektivt och vidta stridsåtgärder är alla exempel på konkurrensbegränsande

åtgärder. Arbetsmarknadens parter har därför ett generellt undantag från konkurrenslagens bestämmelser, 1 kap. 2 § konkurrenslagen, och motsvarande EU-rättsliga bestämmelser.

Den som är med i ett fackförbund eller arbetsgivarorganisation är associationsrättsligt skyldig att medverka i konflikten. I annat fall utesluts i regel medlemmen. Som stöd betalar organisationen i sin tur ut viss ersättning som ska täcka utebliven inkomst. Den som inte omfattas av konflikttvånget, i egenskap av oorganiserad, får medverka i den men ersätts i regel inte av någon organisation.

Stridsviljan skiljer sig betydligt mellan olika fack. Vissa LO-förbund som Byggnads, Elektrikerna och Målarna, strejkar eller varslar ofta. Bland tjänstemannafacken finns en större försiktighet och lyhördhet mot medlemmarnas vilja. Att hela arbetsgivarorganisationer inleder en strid har inte hänt i modern tid i Sverige.

## NÄR FÅR MAN VIDTA DEM?

2 kap. 14 § regeringsformen stadgar att en förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbets-

givare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal. Utgångspunkten är med andra ord att parterna har rätt att vidta stridsåtgärder, om det inte finns någon klar begränsning i form av lag, stiftad av riksdagen, eller avtal, alltså ett kollektivavtal med fredsplikt. Några oskrivna undantag kan alltså inte utvecklas i praxis.

Formuleringen öppnar upp för stridsåtgärder av mycket varierande slag och i en stor mängd situationer. Någon egentlig begränsning av formen av eller syftet med en konfliktåtgärd finns inte i bestämmelsen. Det enda som kan utläsas är att rätten begränsar sig till åtgärder på arbetsmarknaden.

Även i olika internationella dokument finns en viss rätt att vidta stridsåtgärder. Av föreningsfriheten i Europakonventionens artikel 11 följer en rätt att organisera sig och i vissa avseenden agera fackligt.<sup>5</sup> Art. 28 i EU:s rättighetsstadga pekar också ut en rätt att inom gällande lagstiftning och praxis vidta kollektiva åtgärder på arbetsmarknaden. Dessa båda åtaganden har dock begränsad betydelse

5 Av artikeln framgår 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. Formuleringen påminner om hur föreningsrätten uttrycks i tysk och fransk rätt. Huruvida stadgandet innebär en uttrycklig rätt att strejka är omdiskuterat. Klart står att staterna har stor frihet att själva utforma sin strejkrätt, och att Europadomstolen accepterar inskränkningar i den mån de är motiverade.

i Sverige, som i de flesta avseenden i nationell rätt har en betydligt mer långtgående konflikträtt än vad som följer av internationella dokument.<sup>6</sup>

Den viktigaste begränsningen av rätten att vidta åtgärden följer av kollektivavtalet själv. Den som ingått ett sådant har av sagt sig rätten att vidta stridsåtgärder under avtalets giltighetstid (41 § MBL). Denna tumregel har dock vissa undantag. Parterna till ett avtal är inte förhindrade att vidta stridsåtgärder gällande frågor som inte omfattas av avtalet. Detta är dock sällan av särskilt stor betydelse, i och med att avtalen i dag är så utförliga.

Ett viktigare undantag är sympatiåtgärder, som behandlas närmare i nästa avsnitt. I och med dessa kan även den som har ingått ett kollektivavtal få ansluta till en annan konflikt (den så kallade primärkonflikten), så länge den konflikten i sig är tillåten. Sympatiåtgärder vidtas oftast LO-förbunden emellan, där exempelvis Elektrikerna vägrar utföra arbete på ett företag som Byggnads tagit ut i strejk.

Vid sidan av avtalet har ett stort antal lagstadgade begränsningar införts. Exempelvis får stridsåtgärder inte vidtas för att utöva påtryckningar

i en rättstvist (41 e § MBL) eller i syfte att tränga undan ett redan befintligt kollektivavtal (41 d § 1 st. 4 p. MBL). De flesta har tillkommit i takt med att nya problem växt fram inom ramen för modellen. Den senaste begränsningen infördes av S-MP-regeringen 2019. Den innebar bland annat omfattande begränsningar av möjligheten att vidta stridsåtgärder mot en part som redan är bunden av ett kollektivavtal med en annan organisation, och utformades för att komma till rätta med den stökiga arbetssituationen i Göteborgs hamn. En stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden part som vidtas i annat syfte än att få till ett motsvarande kollektivavtal är nu i regel olovlig.<sup>7</sup>

## VAD HÄNDER OM MAN BRYTER MOT REGLERNA?

Brotten mot regelverket för konflikter kan vara antingen starka eller svaga. En svag överträdelse, exempelvis att man inte varslat på ett korrekt sätt, leder till skadeståndsskyldighet för parten, men påverkar inte den fortsatta konflikten. En stark överträdelse å andra sidan, exempelvis att bryta mot fredsplikten eller försöka påverka

6 Mot bakgrund av Sveriges mycket långtgående konflikträtt kan dokumenten tvärtom innebära begränsningar av fackliga befogenheter, exempelvis av möjligheten att kräva konkurrenshämmande villkor mot andra fackförbund i kollektivavtal.

7 Se vidare prop. 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister.

en pågående rättstvist, i strid med lagbestämmelsen, innebär dock att åtgärden i sig är olovlig, eller vild som det ibland kallas. En sådan måste upphöra omedelbart, och parten har en lagstadgad skyldighet att försöka få sina medlemmar att återuppta arbetet.

## ÄR DEN SVENSKA MODELLEN OREGLERAD?

Ibland påstås det att den svenska modellen innebär självreglering och frånvaro av lagstiftning på arbetsmarknaden. Det är en kraftig överdrift. Snarare bör man tala om en dialog mellan eller kompletterande roller för lagstiftare och parterna på arbetsmarknaden och en generell vilja att söka samsyn och kompromiss.

I takt med att samhället förändrats har reformer gjorts även från lagstiftningshåll för att justera en otillfredsställande ordning (ett exempel är kravet på medbestämmandeförhandlingar i 11 § medbestämmandelagen, MBL). Ofta har principer och regler från något kollektivavtal eller Arbetsdomstolens praxis tagits in i lag, i vissa fall i justerad form, och accepterats fullt ut av parterna (exempelvis ovan nämnda fredsplikt i 41 § MBL). I vissa fall har även EU-rätten ställt krav på Sverige att implementera viss lagstiftning.

Som exempel kan lyftas att Sverige fick sin första lag om kollektivavtal och tvistlösning på arbetsmarknaden redan 1928. Efter denna följde exempelvis lagstiftning om semester (1938), anställas uppfinningar (1949), arbetstid (1957), anställningskydd och arbetstvister (1974), förtroendemän och styrelsrepresentation (1974), anställas medbestämmande och föreningsrätt (1976), arbetsmiljö och offentlig anställning (1977), jämställdhet (1979), etnisk diskriminering (1986), utstationering (1999), uthyrning av personal (2012) och lärlingsanställningar (2014). Uppräkningen är långt ifrån uttömmande.

Det unika med lagstiftningen, och det som kanske är orsaken till att många förknippar modellen med frånvaro av lagstiftning, är dock att den i regel kan frångås av parterna själva. Fack och arbetsgivare kan förhandla (eller vidta stridsåtgärder) i syfte att nå en annan reglering på sitt område, då kollektivavtalet i de flesta avseenden har försteg framför lagstiftningen, en slags standard som gäller i frånvaron av kollektivavtal.

Lagutformningen är dock knappast oviktig. I många fall är de lagstadgade lösningarna inte särskilt attraktiva. Exempelvis skulle större arbetsgivare i princip inte klara av att göra strukturomvandlingar efter de stelbenta

reglerna i anställningsskyddslagen, LAS. Branscher som är beroende av arbete på obekväm arbetstid skulle bli starkt vingklippta om arbetstidslagens bestämmelser tillämpades i praktiken. Det stärker incitamenten för framför allt arbetsgivaren att ingå avtal.

**SYMPATIÅTGÄRDER  
- BAKGRUND OCH HISTORIA**



Sympatiåtgärder är ingen nyhet på den svenska arbetsmarknaden, tvärtom har det varit förekommande sedan slutet av 1800-talet. Till skillnad från i dag var det från början främst arbetsgivarna som försvarade rätten till sympatiåtgärder. Första gången var det troligen fabrikanter i Göteborg år 1886 som använde lockout-vapnet i sympati med varandra. Det var ett svar på att fackföreningarna genomfört partiella strejker hos de olika arbetsgivarna. Vanligtvis undantogs de icke-strejkande från lockout, vilket fackföreningarna i sin tur tolkade som en kränkning av föreningsrätten.<sup>8</sup> Lockouten blev för arbetsgivarna lika viktig som strejken för fackföreningarna.

Danmark har haft stort inflytande på den svenska arbetsmarknaden. Det danska avtalet Septemberforliget från 1899 innebar bland annat att arbetsgivarna fick arbetsledningsrätt och facket rätt att sluta avtal om löner och villkor. Avtalet innehöll även regler som tolkades som att de danska parterna hade rätt att vidta sympatiåtgärder för lovliga strejker och lockouter av medlemmar.<sup>9</sup> Efter detta krävde också SAF möjlighet till lockout i vissa fall utan hinder av att kollektivavtal ingåtts.

Redan under decemberförhandlingarna 1906 mellan SAF och LO berördes frågan, och LO var kritiska mot sympatiåtgärder. De fruktade storlockouten, men framhöll även att de kunde ha nytta av rörelsefriheten som klausulen erbjöd dem. Trots kritiken godtog till slut LO:s representant-skap 1908 den formulering som SAF krävde.<sup>10</sup>

Historiskt var det alltså arbetsgivarna som hade störst nytta av sympatiåtgärderna. Om arbetstagsidan försatte nyckelpersoner i strejk kunde arbetsgivarna eskalera konflikten, och på så sätt anstränga fackens strejkkassor och bli av med kostnader för annan personal som blivit överflödiga på grund av fackens punktinsatser. I dag är det bara arbetstagarorganisationer som använder sig av sympatiåtgärder, vanligen för att få arbetsgivare utan kollektivavtal att ingå i systemet, men också för att sätta press på specifika branschorganisationer när det tidigare kollektivavtalet löpt ut och ett nytt ska förhandlas.

Tids nog fick LO rätt i att de kunde ha nytta av rörelsefriheten som sympatiåtgärder innebär. Det är bara fackförbunden som använder metoden, även om arbetsgivare har rätt att vidta

8 Adlercreutz, A. (1954), s. 248.

9 Fahlbeck, R. (2006), s. 18.

10 Adlercreutz, A. (1954), s. 351.

lockouter offensivt. Den senaste storlockouten skedde 1980, då SAF lockoutade nästan 700 000 arbetare efter att LO varslat om övertidsblockad och punktstrejker. Samtidigt strejkade 100 000 inom LO. Konsekvenserna blev så stora att Fälldin-regeringen tvingade SAF att avbryta konflikten och acceptera medlarnas bud.<sup>11</sup> Efter konflikten motionerade Olof Palme och Socialdemokraterna om att utreda "konsekvenserna av arbetsgivarpartens oinskränkta lockouträtt", då de uppfattade SAF:s konfliktstrategi som osmidig, ansvarslös och samhällsfarlig.<sup>12</sup>

Enligt Svenskt Näringsliv har arbetsgivarnas möjlighet att vidta offensiva sympatiåtgärder i princip spelat ut sin roll i den globaliserade ekonomin med hårt konkurrenstryck, lätttrörliga kunder och produktion med begränsad lagerhållning. Produktionsstopp slår för hårt på den egna verksamheten. Det vanligaste idag är att arbetsgivarna använder sig av spegellockout mot de arbetstagare som facket tagit ut i strejk, eller konsekvenslockout ifall andra arbetstagare blir överflödiga på grund av strejken.<sup>13</sup>

## NÅGRA BERÖMDA FALL

IF Metalls strid mot Tesla är den mest uppmärksammade arbetsmarknadskonflikten i Sverige på flera decennier, med nio andra fackförbund som använder sig av sympatiåtgärder för att bland annat förhindra post och hämtning av hushållsavfall. Det är dock inte första gången som fackförbund använder sig av blockader och sympatiåtgärder för att tvinga arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Här är ett urval från de senaste decennierna:

### TOYS "R" US 1995

*Vad ni gör med era lätt maffiamässiga metoder, det är att man drar upp en konflikt som berör en väldigt massa andra fackförbund. Om du och jag ska köpa saker av varandra och ska komma överens om priset, och du då får dina kompisar att vägra betala mina räkningar, eller inte dela ut någon post till mig till exempel. Då innebär det i realiteten att man tvingar fram ett avtal som ena parten inte vill ha. Jag tycker att det här sättet att agera på är nästan lite stötande faktiskt.*

- Ulf Kristersson i TV4:s Nyhetsmorgon i debatt mot Kenth Pettersson om Toys "R" US-konflikten, 1995

11 Kjellberg, A. (2011).

12 Motion 1980/81:279.

13 Svenskt Näringsliv (2024).

Hösten 1994 etablerade sig den amerikanska leksakskedjan Toys "R" Us i Sveriges tre största städer. På våren krävde Handelsanställdas förbund att leksaksjätten skulle teckna kollektivavtal, vilket de avböjde. I maj 1995 bröt strejken ut, först i Malmö och Göteborg och sedan till Stockholm. Både arbetareförbunden och tjänstemannaförbunden utlyste sympatiåtgärder. Ett av de hårdaste slagen var att Finansförbundet (TCO) hindrade alla ekonomiska transaktioner till och från Toys "R" Us. I augusti samma år gav företaget upp och tecknade kollektivavtal.

#### IHREBADEN 1987–1990

I målet Gustafsson mot svenska staten i Europadomstolen hade Torgny Gustafsson blivit utsatt av Hotell- och Restauranganställdas förbund (HRF). Gustafsson drev en sommarrestaurang på Gotland, och endast en av de anställda var medlemmar i facket. HRF krävde 1987 att Gustafsson skulle teckna kollektivavtal eller hängavtal, vilket Gustafsson vägrade med stöd av sina anställda. Som svar utlöste förbundet en blockad mot Gustafssons restaurang där facket krävde att han skulle skriva på avtal och endast ha anställda som tillhörde restaurang-

facket (HRF släppte det kravet vid senare förhandlingar). Gustafsson fick hjälp med sophämtning och matleveranser av lokalbefolkningen som stöttade honom, men 1990 gav han upp och sålde sin restaurang.

Han stämde då svenska staten för att de inte skyddat hans negativa föreningsfrihet, men Europadomstolen kom fram till att det inte finns någon rätt att slippa teckna kollektivavtal. När det gäller relationerna på arbetsmarknaden har medlemsstaterna en stor självbestämmanderätt, och på grund av att Gustafsson hade möjlighet att teckna ett hängavtal utan att gå med i en arbetsgivarorganisation ansågs föreningsfriheten enligt EKMR inte vara överträdd.<sup>14</sup>

#### WILD'N FRESH 2006/2007

Ett annat uppmärksammat exempel på när en småföretagare blivit utsatt för fackens sympatiåtgärder är salladsbaren Wild'n'Fresh i Göteborg årsskiftet 2006/2007. Även här var det HRF som försatte företaget i blockad, och påstod att företagets arbetsvillkor var sämre än kollektivavtalet på alla punkter.

De anställda var inte medlemmar i facket, och inte heller intresserade av kollektivavtalet. När Centrum för rättvisa lät advokatbyrån Mannhei-

14 Glavå & Hansson. (2023), s. 133.

mer Swartling göra en genomgång av arbetsvillkoren visade det sig att Wild'n Fresh hade lika bra eller bättre villkor än kollektivavtalet på nio av tio punkter. Enbart försäkringsskyddet var sämre, som snabbt åtgärdades av ägarna.

Två månader efter att blockaden startade valde ägarna att sälja salladsbaren då pressen blivit för stor. Droppen var när ägaren tyckte att facket blandade in hennes familj när facket samlade ihop ett 40-tal strejkvakter när salladsbaren firade ett år med ägarens familj och vänner.<sup>15</sup>

#### PAUS BAGARSTUGA

Paus bagarstuga startade sin verksamhet 2004 i Västerhaninge. I december 2015 ringde Livsmedelsarbetarförbundet (Livs) upp och krävde kollektivavtal. Ägarna tyckte inte att kollektivavtalet passade deras verksamhet, och tackade nej. I januari 2016 försattes företaget i blockad med strejkvakter. De anställda hade bättre löner än kollektivavtalet, och den enda arbetstagaren som var medlem i Livs lämnade fackförbundet när stridsåtgärden startade.

I det här fallet behövde facket aldrig ta till sympatiåtgärder. Pressen från Livs blev till slut för stor, och ägarna

valde att sälja verksamheten till en ny ägare som tecknade kollektivavtal.

## INTERNATIONELL UTBLICK

### DANMARK

I Danmark begränsas stridsåtgärder av en proportionalitetsprincip. Det första man ser till är om konfliktens syfte är rimlig, och efter det ifall själva stridsåtgärderna omfattning och karaktär är rimligt i förhållande till syftet. Sympatiåtgärders lovlighet beror på vilken betydelse primärkonflikten har. Ju större betydelse desto högre sannolikhet att sympatiåtgärden är lovlig. En stridsåtgärd får dock aldrig förhindra ett företags möjligheter att bedriva sin verksamhet.

Ett rättsfall från 2012 handlade om en restaurang som hade kollektivavtal med en kristen fackförening, vilket inte gillades av Danmarks största fackförbund, 3F, som ville bli avtalspart i stället. Efter en omfattande blockad och sympatistrejker kom domstolen fram till att konflikten var rimlig, men att uppmaningar till bojkott och vägran att hämta avfall var olagliga då det riskerade att förhindra arbetsgivaren att bedriva sin verksamhet. Att posten vägrat levererat ansågs däremot

<sup>15</sup> Aftonbladet (2007).

lagligt då företaget fick hämta sin post på postkontoret.<sup>16</sup>

## NEDERLÄNDERNA

I Nederländerna är stridsåtgärder begränsade av en proportionalitetsprincip, vilket betyder att åtgärder måste stå i proportion till vad åtgärden syftar till att uppnå. Domstolarna tar dock inte arbetsgivarens kostnader och besvär i åtanke, utan det gäller enbart för att skydda tredje man och allmänhet. Det måste också finnas ett visst upprätthållande av samhällsservice. Militär personal är de enda som inte har strejkrätt, men de kan vidta andra stridsåtgärder.

Nederländerna har historiskt haft få strejkdagar, och har samtidigt haft strikta begränsningar av sympatiåtgärder. I praktiken har det inte varit tillåtet. År 2014 kom en dom från deras högsta domstol som tillåter sympatiåtgärder hos företagets kunder och leverantörer, så länge de företagen inte drabbas av en oproportionerlig skada och att åtgärden rimligen bidrar till att uppfylla syftet med konflikten.<sup>17</sup>

## TYSKLAND

Tysklands regleringar av stridsåtgärder kommer från domstolspraxis där en proportionalitetsprincip är grunden för bedömningen av en stridsåtgärds lovlighet. Man väger de inblandade parternas intressen, men även allmänheten och tredje mans intressen. Säkerhet, liv och hälsa värderas högre i både privat och offentlig verksamhet. Det finns även tjänstemän som utför viktiga uppgifter inom administrationen som inte har någon strejkrätt.

En överordnad princip är att stridsåtgärder endast får användas som en sista utväg.<sup>18</sup> De har även en princip om social adekvans och om fair play. I Tyskland är sympatiåtgärder i huvudregel förbjudet om de inte uppfyller kriterier som att primärkonflikten ska vara laglig, att inte vidta sympatiåtgärder för ett eget intresse, att åtgärden ska ge effekt på primärkonflikten, och att åtgärden ska vara nödvändig, rättvis och stå i rimlig proportion till målet.<sup>19</sup>

16 AR2012.0341.

17 De Volkskrant (2014).

18 Fahlbeck, R. s. 25.

19 Warneck, W. (2007) s. 32.

# **DEN SVENSKA FREDSMYTEN**

Det hänvisas ofta till att den svenska modellen har skapat en av världens mest fredliga arbetsmarknader. Från såväl fack som från företagare hålls framhålls arbetsfreden som en av ordningens stora fördelar. Och det stämmer att Sverige har en mycket fredlig arbetsmarknad. Ur Medlingsinstitutets statistik framgår att Sverige under de senaste 15 åren förlorat drygt 8000 dagar om året i snitt i konflikter.<sup>20</sup> Det kan jämföras med Danmark och Norge, som förlorat mer än tio gånger så många.<sup>21</sup> Den rosiga bilden bör dock nyanseras, ur åtminstone tre perspektiv.

## FREDLIGA ARBETSMARKNADER ÄR REGEL

Inledningsvis kan man konstatera att konfliktnivån i västvärlden är förhållandevis låg i dag. I Västeuropa minskade konflikterna med 90 % mellan 1980 och 2010.<sup>22</sup> Inom OECD syns motsvarande utveckling; mellan 1985 och 2015 minskade konflikterna i medlemsstaterna med över 90 %.<sup>23</sup>

Många länder har fått betydligt bättre konfliktklimat på sina arbetsmarknader och storstrejkerna är förpassade till historien.

Vissa länder, däribland Frankrike, Belgien, Finland och Norge har alltså höga konfliktnivåer.<sup>24</sup> Men till gruppen länder med kontinuerligt lågt antal konflikter hör, utöver Sverige, också exempelvis Polen, Tyskland, Österrike, Irland, de baltiska länderna och Nederländerna.<sup>25</sup> Sverige sticker därför inte ut särskilt mycket i en internationell kontext. Snarare har jämförelserna med våra nordiska grannländer, som har en högre konfliktnivå, skytt sikten.<sup>26</sup> Arbetsfred är inte något unikt svenskt tillstånd, och är därför svår att knyta just till vår modell.

## KAUSALITETEN ÄR TVEKSAM

Det finns inte heller några tydliga indikationer att valet av arbetsmarknadsmodell är avgörande för konfliktnivåerna på ett lands arbetsmarknad. Historiskt har Sverige haft både kon-

20 Medlingsinstitutets konfliktstatistik (2023).

21 Ibid.

22 Sanchez-Mosquera, M. (2017).

23 OECD (2019). Författarna noterar en långsiktig trend där konfliktfrekvensen halverats för varje årtionde sedan början av 1980-talet.

24 ETUI (2023).

25 Ibid. Till lågkonfliktländer räknar ETUI de som har färre än 25 konflikt dagar per år och 1000 arbetstagar.

26 Olyckligtvis publicerar Medlingsinstitutet enbart jämförelser med övriga nordiska länder. I en större jämförelse framstår särskilt Danmark och Norge som ovanligt konfliktdrabbade.

fliktfyllda och fredliga perioder. Efter ett fredligt 60-tal blev de svenska konflikterna vanligare och under 80-talet stack vi ut som ett av länderna med flest konflikter i Europa.<sup>27</sup> Toppnoteringen i modern tid nåddes 1980 med knappt fem miljoner strejkdagar, flera hundra gånger så många som dagens snitt.<sup>28</sup> I dag är situationen den motsatta, med Sverige som fredligt exempel. Det innebär att modellen i sig inte nödvändigtvis är entydig med en fredlig arbetsmarknad.

Det går heller inte att utröna något samband mellan regleringsmodell och konfliktnivå bland Europas länder. Sverige, tillsammans med Österrike, Bulgarien och Nederländerna har under de senaste åren haft kontinentens fredligaste arbetsmarknad.<sup>29</sup> De två förstnämnda har i hög grad kollektivavtalade modeller, medan de senare i högre grad vilar på lagstiftning. Danmark och Frankrike har samtidigt haft kontinuerligt höga nivåer, trots Danmarks stora likhet med Sverige och Frankrikes hårt lagreglerade arbetsmarknad.<sup>30</sup>

Mycket tyder på att konfliktnivån är avhängig andra faktorer än regleringen i varje enskilt fall. Man kan

tänka sig att förekomsten av konkurrerande fackföreningar, strejkg regler och social konfliktnivå i samhället överlag är faktorer som påverkar strejktalen.

De mest omfattande strejkerna i Europa på senare år har också kretsat kring frågor om socialförsäkringar och det omfattande behovet av att reformera många länders offentliga ersättningsystem. I många fall har även reformer av offentliganställdas förmåner kraftigt höjt konfliktnivån. Att Sverige efter 90-talskrisen haft förhållandevis välordnad offentlig ekonomi och bred samsyn i exempelvis pensionsfrågor har sannolikt bidragit till att hålla nere antalet konflikter.

## LÅNGSIKTIGA KOSTNADER SVÅRA ATT UPPSKATTA

Konflikter på arbetsmarknaden har stora samhällsekonomiska kostnader, med uteblivna intäkter och omfattande produktionsbortfall. Leveransskedjor störs och människor hindras i sin vardag. Det finns med andra ord anledning att hålla nere antalet konflikter.

Men det finns också kostnader i en modell där aktörer väljer bort att ta strid och tvingas underkasta sig en

27 Lindberg, H. (2007), s. 34.

28 Medlingsinstitutets konfliktstatistik (2023).

29 ETUI (2023).

30 Ibid.



mindre välfungerande modell då kostnaden att motsätta sig blir för stor. En fullständig frånvaro av konflikter behöver inte nödvändigtvis vara det långsiktigt bästa. Man kan exempelvis fråga sig om den extrema detaljeringsgrad som vissa avtal inom LO-yrkena alltjämt tillämpar, och som har ärvts ned från tidigare generationer, inte skulle behöva reformeras. Kostnaden att få till stånd en sådan ändring skulle dock vara mycket hög.

Inom ramen för dagens modell finns en optimal konfliktnivå som sannolikt överstiger noll. Exakt vilken

nivå som konflikter som skulle vara optimalt har veterligen inte undersökts i Sverige. Samtidigt har färre konflikter i Sverige i princip likställts med en god ordning. Men att det finns kostnader även för arbetsfred ställer frågan om konflikterna i ett nytt ljus. Det kan vara så att den svenska positionen, med mycket få konflikter, håller ner kostnader på kort sikt, men också utgör ett symptom på en för stelbent modell.

# SEX FEL PÅ KONFLIKTRÄTTEN

Arbetsmarknadskonflikter omfattas av en viss romantik. Från fackligt håll kan en komplicerad fråga om nattarbete och avsättningar till omställningsfonder lätt omstöpas till en kamp om människovärde och historieskrivning. Medialt är det tacksamt att rapportera om två tydliga parter med en tydlig dramaturgi.

Sanningen är dock att systemet med stridsåtgärder för med sig både kostnader och risker. Hotet om konflikt fyller en nödvändig roll inom ramen för dagens system, men den stora kraft som snabbt kan sättas igång på arbetsmarknaden innebär att skademinimering är nödvändig. Utomstående måste skyddas och den demokratiska infrastrukturen värnas.

Inte minst Teslastrejken har visat på flera brister och inkonsekvenser i dagens regelverk.

## 1. KONFLIKTER ESKALERAR MYCKET SNABBT

Konflikter på svensk arbetsmarknad är ovanliga. Men när de väl är regelverket skickat på så sätt att konfliktnivån eskalerar oerhört fort. Varsel kan läggas utan kostnad och obegränsade sympatiåtgärder gör att varje oroshärd snabbt kan eskalera till en nationell konflikt. Till skillnad från andra delar av det arbetsrättsliga regelverket, där tydliga kontrollstationer införts, så är

en konflikt som väl brutit ut nästan helt oreglerad.

I fallet Tesla tog det inte ens en månad innan en konflikt som ursprungligen handlar om en handfull medlemmar eskalerade till att involvera 9 fackförbund och tusentals personer i tre länder, de flesta helt utomstående.

## 2. KONFLIKTERNA KAN RIKTAS MOT TREDJE MAN

Ett grundantagande i den svenska modellen är att parterna har intresse av att sluta kollektivavtal för att säkra arbetsfred under godtagbara villkor. I den mån avtal saknas, eller avtalet ändå åsidosätts genom sympatiåtgärder, kan vem som helst bli måltavla för stridsåtgärderna. Ett fackförbund kan, i teorin, rikta sina åtgärder mot exempelvis kunder, anställda eller samarbetspartners till en arbetsgivare, eller mot allmänheten i stort.

I Teslakonflikten har LO-förbund valt att just rikta stridsåtgärder mot tredje man. Målarna har exempelvis satt allt arbete på Teslabilar i blockad, oavsett sammanhang, med hänvisning till att det sätter press på företaget. Men att bilägare inte kan laga sin bil hos andra verkstäder än Teslas egna utgör en facklig maktdemonstration och drabbar enbart tredje man.

### 3. STATLIGA FUNKTIONER DRAS IN I KONFLIKTERNA

Andra exempel på olämpliga men tillåtna stridsåtgärder är sådana som riktas mot myndigheter och andra offentliga institutioner, utan att konflikter berör förhållanden på myndigheter. Utgångspunkten i Sverige är att det offentliga står utanför arbetsmarknadskonflikter. Statens möjlighet att ge stöd till parterna är också begränsad genom lag.<sup>31</sup> Den principen undergrävs dock av att offentliga funktioner indirekt kan dras in genom stridsåtgärder riktade mot statlig verksamhet. Det offentliga blir då hävstång gentemot tredje man i konflikten.

I fallet Tesla har Transportstyrelsens lagstadgade uppdrag att tillhandahålla registreringsskyltar effektivt stoppats genom sympatiåtgärder riktade mot myndighetens leveranser. Att stoppa lagstadgad verksamhet innebär i praktiken att neutraliteten rubbas.

### 4. OFÖRUTSÄGBARHETEN SKRÄMMER I VÄG INVESTERINGAR

Internationella investeringar i Sverige blir allt viktigare. SCB:s siffror visar på en kraftig ökning av utländska direktinvesteringar i Sverige bara under de

senaste åren. Under 2022 investerades över 500 miljarder i Sverige av utländska aktörer, den högsta siffran någonsin.<sup>32</sup>

Förutsägbarhet är avgörande för om företag väljer att investera i Sverige. Här har Sverige stött på svårigheter. Elsystemet, infrastrukturen och säkerhetsläget har alla bidragit till större osäkerheter för utländska investerare. Men rankingar av investeringsklimatet visar också på att Sverige har tydligt avskräckande faktorer på arbetsmarknaden. Tillsammans med energiförsörjning och tillgång till bostäder är konflikter och tillhörande produktionsstörningar på arbetsmarknaden de faktorer som drar ned investeringsklimatet.<sup>33</sup> När investerare får uppskatta faktorer har en tydlig försämring avseende stabiliteten noterats i Sverige.<sup>34</sup>

### 5. MAKTEN LIGGER HOS FACKET, INTE MEDLEMMARNA

Den svenska konflikträtten tillhör parterna, inte de anställda. Givet den svenska arbetsmarknadens struktur innebär det i praktiken att ett antal centrala fackförbund sitter på makten att bestämma om en konflikt ska inle-

31 Se 3 § lag (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt.

32 SCB, (2023).

33 Business Sweden (2023). s. 14.

34 Ibid. s. 13.

das mot olika arbetsgivare. Det finns inte ens ett krav på att man har medlemmar på arbetsplatsen för att facket ska få vidta stridsåtgärder, vilket i praktiken drabbar små verksamheter som står utanför partssystemet.

En sådan maktkoncentration ställer höga krav på medlemsinflytande och genomlysning. Det lokala inflytandet har dock visat sig i princip obefintligt, exempelvis i fallet Tesla, där avståndet mellan förbund och medlem växt sig mycket stort.

## 6. RÄTTSUTVECKLINGEN ÄR MYCKET SVAG

Arbetsrätten tillhör den svenska civilrätten, de rättsområden som handlar om medborgarnas inbördes förhållanden. Till skillnad från offentlig rätt, som framför allt beslutas av riksdagen, så utvecklas civilrätten i Sverige av tradition som en dialog mellan politik och domstolar. Stora delar av arbets-

rätten, exempelvis vad gäller arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och vad som utgör skäl för uppsägning, har växt fram genom Arbetsdomstolens praxis. Någon modernisering av konfliktreglerna kan dock inte observeras, vilket gjort dessa regler särskilt ålderdomliga.

Ett starkt skäl till detta är utformningen av grundlagsskyddet för parternas konflikträtt. Regelns huvudsakliga konsekvens är att inskränkningar av rätten att vidta stridsåtgärder endast får ske i form av lag eller kollektivavtal, vilket utesluter praxis som central rättskälla gällande just konflikter. Det har olyckligt nog inneburit ett hinder för att konfliktreglerna ska kunna utvecklas i AD. Det är knappast otroligt att långsiktigt begränsande principer kring till exempel möjligheterna att rikta strejker mot myndigheter och tredje man annars hade växt fram.

# **SJU REFORMFÖRSLAG**

Den svenska konflikträtten är säregen och i många avseenden föråldrad. Lyckligtvis är de brister som identifierats i förra kapitlet i praktiken inte särskilt svåra att lösa inom ramen för den befintliga grundstrukturen. I praktiken krävs en uppstramning av regelverket och tydligare fokus på att principer om arbetsfred och skälighet som i många avseenden redan tillämpas som utgångspunkt görs heltäckande och att respekten för utomstående stärks. Nedan föreslås sju reformer som gemensamt skulle etablera en betydligt bättre ordning på arbetsmarknaden.

## 1. AVSKAFFA SYSTEMET MED SYMPATIÅTGÄRDER OCH FÖRBJUD ÅTGÄRDER DIREKT RIKTADE MOT TREDJE MAN.

Sverige sticker ut internationellt med sina omfattande sympatiåtgärder. Den historiska bakgrunden har beskrivits i rapporten och förklarar varför systemet tagit sig ett sådant uttryck. Det strider mot systemets grundprincip att företag och arbetstagare som omfattas av kollektivavtal inte ska kunna räkna med arbetsfred.

I nära anknytning till sympatiåtgärderna återfinns stridsåtgärder

helt riktade mot tredje man. Det tillhör ovanligheterna i Sverige att en arbetsgivare eller arbetstagarorganisation vänder sig mot allmänheten, men det förekommer, oftast i form av en sympatiåtgärd. Det är oklart vilken effekt den här typen av tredje mansåtgärder har i och med att skadan riktas helt mot parter utanför konflikten. I många länder skulle det snabbt konstateras vara oproportionerligt. Även internationella organ har varit strikta i sin bedömning av skyddet för åtgärder som går ut över tredje man.<sup>35</sup>

Så sent som 2019 infördes en begränsning av strejkrätten för att stärka kollektivavtalets fredsverkan i förhållande till så kallade sekundärfackförbund. Denna reform bör tas vidare, med målet att sträcka ut kollektivavtalets fredsplikt till att gälla även sympatiåtgärder i form av en sekundärkonflikt. För att fullt ut skydda utomstående bör också ett generellt krav om att stridsåtgärder måste vara riktade mot en motpart införas.

## 2. INFÖR ETT MEDLEMSKRAV.

Det finns i dag inget lagstadgat krav på att någon medlem ska finnas på arbetsplatsen för att fack eller arbetsgivare ska kunna vidta stridsåtgärder. Som

35 Frågan om sympatiåtgärder ges en uttömmande behandling av Europadomstolen i *The national unions of rail, maritime and transport workers mot Förenade Kungadömet* (2014). I målet godtogs långtgående brittiska begränsningar av möjligheten att vidta stridsåtgärder med hänvisning till intresset att skydda tredje man.

påvisats ovan, dras arbetsgivare utan medlemmar återkommande in i konflikter i Sverige.

Konflikter utan medlemmar är i grunden en motsägelsefull företeelse. I många andra länder skulle det också betraktas som direkt oproportionerligt. Inte nog med att det är märkligt att inleda en konflikt utan att företräda någon. Ingen kan i praktiken utföra eller bli mål för någon åtgärd. Hela konflikten behöver föras någon annanstans, i media eller genom sympatiåtgärder. Det berövar också medlemmar makt i förhållande till sina förbund när organisationen kan besluta över huvudet på den enskilda medlemmen eller företaget om stridsåtgärder. Ett grundläggande krav på medlemskap knyter organisationerna närmare verksamheten.

Även i Sverige bör ett krav på att representera åtminstone någon medlem införas, också för att knyta organisationerna och makten närmare arbetsplatsen. Facket är trots allt först och främst representanter för sina medlemmar.

### 3. INFÖR ETT SYSTEM MED VARSELAVGIFTER.

Konflikter har stora samhällsekonomiska kostnader. De bärs till största del av tredje man och utgör, med nationalekonomisk terminologi, externaliteter. För att beslutet att inleda en konflikt ska kunna fattas utifrån alla relevanta faktorer bör de internaliseras. Ett system med varselavgifter, som betalas till staten i samband med att varsel läggs, är ett enkelt sätt att internalisera kostnaderna och undvika svagt motiverade konflikter.

### 4. FÖRBJUD KONFLIKTÅTGÄRDER MED ANNAT SYFTE ÄN ATT NÅ KOLLEKTIVAVTAL.

Stridsåtgärderna på den svenska arbetsmarknaden har till syfte att reglera arbetsvillkor. Att agera kollektivt i exempelvis politiska syften eller för att pressa fram eftergifter från en myndighet är helt främmande för vår tradition. Det är dock alltså tillåtet att vidta strejker i nästan vilket syfte som helst.

I linje med den förändring av konflikträtten som genomfördes 2019 med anledning av konflikten i Göteborgs hamn, bör en generell regel införas om att alla strejker som inte kan knytas



till kollektivavtalsförhandlingar om arbetsvillkor förbjudas. Partipolitiska strejker har exempelvis inget med enhetliga villkor på arbetsmarknaden att göra och kan direkt förbjudas.<sup>36</sup>

## 5. FÖRBJUD SAMHÄLLSFARLIGA STREJKER I LAG.

Frågan om samhällsfarliga strejker har diskuterats länge i Sverige.<sup>37</sup> Trots att man i de flesta länder i västvärlden har lagstadgade förbud mot konflikter som går ut över samhälleliga kärnfunktioner, har Sverige valt en egen väg. I stället för ett förbud finns inom huvudavtalen för privat respektive offentlig sektor partssammansatta nämnder med ansvar för att pröva frågan om samhällsfarlighet.

Sammansättningen gör det dock mycket svårt att nå majoritet, framför allt på den privata sidan. På den offentliga sidan är nämndens utslag enbart rådgivande. Det svaga skyddet har lett till att staten återkommande tvingats införa eller föreslå nödlagstiftning för att hantera en uppkommen situation.<sup>38</sup> Det saknas skäl att inte förbjuda

samhällsfarliga konflikter helt och hållet. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB, har sedan en tid ansvar för att identifiera just kritiska samhällsfunktioner.<sup>39</sup> Den är en god utgångspunkt för områden som bör undantas i konflikter.

## 6. FÖRBJUD STRIDSÅTGÄRDER SOM GÅR UT ÖVER LAGSTADGADE FUNKTIONER.

Den inledande paragrafen i vår regeringsform stadgar att all offentlig makt utgår från folket. Statens och andra offentliga organs verksamhet baseras på demokratiska beslut. Trots detta finns inget hinder för facket att vidta stridsåtgärder som stoppar lagstadgade funktioner och till och med myndighetsutövning.

I lagen om offentlig anställning (LOA) finns förvisso bestämmelser som begränsar möjligheten för statens tjänstemän att vidta partiella stridsåtgärder inom ramen för myndighetsutövning. I LOA och ett kompletterande avtal för den kommunala sektorn undantas också frågor med

36 Frågan om politiska strejker har varit omdiskuterad efter 2019 års lagändring. I vissa situationer kan lydelsen i 41 d § MBL anses innebära också ett förbud för sekundärfackförbund att vidta vissa typer av politiska stridsåtgärder. Regeringen ansåg att så inte var fallet (Ds 2018:40, s. 36). Arbetsdomstolen gav i sitt remissvar dock uttryck för motsatt uppfattning (Arbetsdomstolen (2019), s. 5). Rättsläget är alltså osäkert.

37 En historisk beskrivning av hur frågan hanterats i modellens barndom finns i SOU 1984:18 Arbetsmarknadsstriden : en kartläggning av arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället

38 Lagstiftning antogs exempelvis 1947, 1951 och 1971 för att stävja långtgående strejker bland poliser, sjukvårdspersonal respektive statstjänstemän.

39 Se exempelvis MSB (2023).

omedelbar betydelse för den politiska demokratin stridsåtgärder. Dessa är dock punktförbud. De bör uppgå i en större, lagstadgad princip, förslagsvis i MBL, om att stridsåtgärder som omedelbart går ut över lagstadgade funktioner är olovliga.

## 7. AVSKAFFA GRUNDLAGSSKYDDET FÖR STREJKER.

I och med den nya regeringsformen fick Sverige 1975 arbetsrättsliga bestämmelser i grundlagen. Den socialdemokratiska regeringen föreslog inledningsvis att ett programmatiskt stadgande om arbetstagar demokrati skulle inkluderas i regeringsformen.<sup>40</sup> Riksdagen var dock av en annan åsikt, och kompromissen blev att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder skrevs in

i RF:s rättighetskatalog, ett stadgande som i princip oförändrat gäller än i dag.<sup>41</sup> Någon lika långtgående rättighet finns inte i något annat land.<sup>42</sup>

Bestämmelsen är internationellt sett säregen och har aldrig föregåtts av någon egentlig analys. Den bryter inte bara mot internationell praxis, utan också mot bärande idéer i liberala rättsstater genom att tillfalla korporationer. Den är den enda kollektiva rättighet som svensk grundlag erkänner, och bestämmelsen är i praktiken korporativ snarare än liberal.

Grundlagsstadgandet är en udda fågel och ett hinder i svensk rätt genom sin begränsning av prejudikatbildningen. Det bör avskaffas till förmån för regler i vanlig lag.

40 prop 1973:90

41 Jfr. KU 1973: 26 s. 144

42 Genom bestämmelsen har Sverige en presumtion för tillåtlighet. I de fåtal andra konstitutioner som nämner frågan om konflikter, exempelvis den franska, används i stället en omvänd presumtion. I preambeln till den fjärde republikens konstitution, som av tradition alltjämt ses som en del av Frankrikes författning, stadgas exempelvis att "rätten att strejka ska utövas i enlighet med lagens ramverk". Jfr också SOU 1975:75 s. 151ff.

# REFERENSER

- Adlercreutz, A (1954) Kollektivavtalet – studier över dess tillkomsthistoria, Gleerup
- Aftonbladet (2007). Sofia Appelgren säljer salladsbaren <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/yv5O9r/sofia-appelgren-saljer-salladsbaren> (hämtad 2024-01-15)
- Arbetsdomstolen (2019). Dnr 66/2018, Remissyttrande över Ds 2018:40
- Business Sweden (2023). Moln på investerarhimlen <https://www.business-sweden.com/contentassets/5c6bbefe2152473e9d2f44c8d1465c41/moln-pa-investerarhimlen.pdf>
- De Volkskrant (2014) <https://web.archive.org/web/20211027104627/https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/stakingsrecht-opgerecht-ook-acties-bij-leveranciers~b0013b85/>
- Ds 2018:40 Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister
- ETUI (2023) Strike map of Europe. <https://www.etui.org/strikes-map>
- Fahlbeck, R. (2006) Svenska sympatiåtgärder i ett internationellt perspektiv, Staten och arbetsmarknaden, rapport 3. Ratio
- Glavå, M & Hansson, M. (2023) Arbetsrätt, 5 u, Studentlitteratur AB
- Kjellberg, A. (2011) Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige. Arbetarhistoria: Meddelanden från arbetarrörelsens arkiv och bibliotek, 35(138-139(2011:2-3)), s. 33-40
- KU 1973:26, Konstitutionsutskottets betänkande nr. 26/1973
- Källström, K, Malmberg, J, & Öman, S. (2022) Den kollektiva arbetsrätten, 3 u. Iustus Förlag
- Lindberg, H. (2007) Arbetsmarknad & arbetsliv, Nya konfliktmönster och konfliktdimensioner på svensk arbetsmarknad
- Medlingsinstitutets konfliktstatistik (2023) <https://www.mi.se/app/uploads/Tabell-konflikter-sverige-1965-2022.pdf>
- Motion 1980/81:279
- MSB (2023). Lista med viktiga samhällsfunktioner <https://www.msb.se/sv/publikationer/identifiering-av-samhallsviktig-verksamhet--lista-med-viktiga-samhallsfunktioner/>
- OECD (2019). Society at a Glance 2019 <https://www.oecd.org/social/society-at-a-glance-19991290.htm>
- Prop. 1973:90 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till ny regeringsform och ny riksdagsordning m. m.
- Prop. 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister
- Sanchez-Mosquera, M. (2017). European Journal of Industrial Relations. Trade unionism and social pacts in comparative perspective
- Sigeman, T & Sjödin, E. (2022) Arbetsrätten, 8 u. Norstedts Förlag.
- SOU 1975:75 Medborgerliga fri- och rättigheter
- SOU 1984:18 Arbetsmarknadsstriden : en kartläggning av arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället
- SOU 1998:141 Medling och lönebildning
- SCB (2023), Avkastningen på direktinvesteringstillgångar 2022. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/betalningsbalans-och-utlandsställning/betalningsbalans-och-utlandsställning/betalningsbalansen-bop/pong/statistiknyhet/direktinvesteringar-2022--tillgangar-och-avkastning/>

Svenskt Näringsliv (2024). Så fungerar varsel och konflikt [https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarsamverkan/sa-fungerar-varsel-och-konflikt\\_1114483.html](https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarsamverkan/sa-fungerar-varsel-och-konflikt_1114483.html)

Warneck, W, (2007) Strike rules in the EU27 and Beyond, A comparative overview. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS)

Fria marknader  
Personlig frihet  
Öppna samhällen