

Svar på remiss av promemorian Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (Ds 2018:40)

Medlingsinstitutet anser att det är rimligt att begränsa möjligheterna att vidta stridsåtgärder i förhållande till redan kollektivavtalsbundna arbetsgivare och i samband med rättstvister.

När det gäller förslaget som avser kollektivavtalsbundna arbetsgivare vill Medlingsinstitutet, mot bakgrund av parternas åsikt i vissa tvister, särskilt framhålla att det är bra att det läggs fast en skyldighet att förhandla om och precisera vilka krav man ställer i de aktuella situationerna innan en stridsåtgärd kan vidtas.

Beträffande förslaget om begränsningar av möjligheten att vidta stridsåtgärder i samband med rättstvister kan nämnas att det av Medlingsinstitutets rapport Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal framgår att orsakerna till varslen i sådana situationer inte sällan tycks vara en blandning av rätts- och intressetvister.

Med anledning av vissa skrivningar i promemorian vill Medlingsinstitutet också lägga till följande.

Med hänvisning till Medlingsinstitutets ovan nämnda rapport, konstateras i avsnitt 5.2.1 i promemorian att stridsåtgärder mot arbetsgivare som har kollektivavtal är mycket ovanliga på svensk arbetsmarknad. Rapporten visar att konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare uppgår till ungefär en tredjedel av institutets alla ärenden med varsel under perioden 2000-2017. Den största delen av dessa ärenden avser perioden 2006-2011. Därefter har antalet ärenden av denna typ oftast varit mellan tio och tjugo per år. Antalet konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare har alltså minskat sedan perioden 2006-2011. Samtidigt har den totala mängden medlingsärenden minskat. I förhållande till det totala antalet medlingsärenden är alltså andelen ärenden som avser kollektivavtalsbundna arbetsgivare ganska konstant.¹

Vi konstaterade i rapporten att det med säkerhet kan sägas att stridsåtgärder löstes ut i cirka 15 procent av konflikterna med kollektivavtalsbundna arbetsgivare och att stridsåtgärder med säkerhet inte löstes ut i 20 procent av fallen. I 65 procent av fallen vet vi alltså inte om stridsåtgärder löstes ut. Skälet till det är att det stora flertalet konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare svarade olika SAC-föreningar för och eftersom det normalt inte vidtas någon medling i den typen av konflikter har vi ofta inte någon

¹ Under 2018 hade Medlingsinstitutet totalt elva medlingsärenden, av dessa avsåg två konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Till de två ärendena kan läggas de tre ärenden där någon SAC-förening var den fackliga parten men där det är oklart om arbetsgivarna är kollektivavtalsbundna.


information om stridsåtgärder löses ut eller inte. Detta betyder att det sannolikt finns ett mörkertal när det gäller utlösta stridsåtgärder i konflikter med kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Det bör också understrykas att oavsett om stridsåtgärder löses ut eller inte så innebär redan ett varsel om stridsåtgärder ofta ekonomiska och andra konsekvenser för den varslade verksamheten.

I avsnitt 5.2.3 i promemorian beskrivs parternas skyldigheter att förhandla om motparten så begär. Här nämns också att även Medlingsinstitutet kan kalla till överläggning. Bestämmelsen om detta finns i 47 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen. Den syftar till att Medlingsinstitutet ska kunna hålla sig informerat om kommande eller pågående avtalsförhandlingar och genom ett tidigt agerande kunna underlätta sådana förhandlingar. Eftersom promemorian enbart berör Medlingsinstitutets möjlighet att kalla till överläggning kan det läggas till att de personer som utsetts av Medlingsinstitutet att medla i en tvist enligt 48 § medbestämmandelagen kan kalla berörda parter till förhandling.

Med anledning av beskrivningen i avsnitt 7.5 i promemorian vill Medlingsinstitutet nämna att det under perioden 2000-2017 inte var 1160 ärenden med kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Det angivna antalet ärenden avsåg det totala antalet ärenden med varsel om stridsåtgärder. Av de 1160 ärendena med varsel om stridsåtgärder avsåg cirka 420 kollektivavtalsbundna arbetsgivare (dock att det i en del av dessa fall är oklart om arbetsgivaren var kollektivavtalsbunden).

I detta ärende har generaldirektören Carina Gunnarsson beslutat. Chefsjuristen Per Ewaldsson har varit föredragande.


Carina Gunnarsson


Per Ewaldsson