

Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad 2011–2018

"Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad" utkommer årligen. Denna upplaga avser varsel om stridsåtgärder åren 2011-2018.

Läs mer på www.svensktnaringsliv.se/fragor/konfliktregler

Förord

2018 var ett stillsamt år vad gäller avtalsförhandlingar på den svenska arbetsmarknaden. Inga konfliktsvarsel lades i de få förbundsförhandlingarna. Totalt har 19 varsel som riskerar att bryta arbetsfreden för arbetsgivare med kollektivavtal meddelats. Av dessa stod syndikalisterna, SAC, för 14 varsel. 11 av varslen rörde politisk strejk till stöd för kvinnliga medlemmar av det sydafrikanska lantarbetarförbundet på internationella kvinnodagen.

Svensk arbetsmarknad beskrivs ofta som fredlig, med hänvisning till det relativt låga antalet konfliktdagar. Antalet konfliktdagar är dock ett bristfälligt mått på konfliktkostnader. Forskningsinstitutet Ratio har visat att sådana kostnader finns såväl före, under som efter en utbruten stridsåtgärd. Det finns heller inga tydliga samband mellan konfliktdagar och konfliktkostnader.

Måttet konfliktdagar behöver därför kompletteras med andra mått för att få en bild av hur hot med konfliktvapnet används på arbetsmarknaden. Svenskt Näringsliv har i denna årligen utkommande rapport granskat alla varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad sedan 2011.

Det är väl känt att näringslivet verkar i hård internationell konkurrens. Det gäller inte enbart industrin, utan även exempelvis handeln där e-handeln blir alltmer internationell. Det gör lagerhållningen konkurrensutsatt på ett helt annat sätt än tidigare. Ett varsel om strejk eller blockad kan i sig riskera kundrelationer och företagens förmåga att producera varor eller utföra tjänster under en lång tid.

Till det globaliserade svenska näringslivets förutsättningar hör konfliktregler som har varit oförändrade i decennier. De förändringar av konfliktreglerna som föreslås i Ds 2018:40 *Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rätts tvister* är välkomna. Förändringarna stärker kollektivavtalsmodellen.

Stockholm i februari 2019

Peter Jeppsson, vice vd, Svenskt Näringsliv

Innehåll

Förord	1
Sammanfattande slutsatser	3
Varsel om stridsåtgärder 2011-2018	5
Metod	5
Antal varsel 2011-2018	6
Hög andel sympativarsel	7
Fackförbunden som varslar mest	8
Bilaga: Sammanfattning av varselstatistik 2018	10
Källor	11

Sammanfattande slutsatser

- Svensk arbetsmarknad har relativt få förlorade arbetsdagar till följd av konflikt, men det bör inte tolkas som att arbetsmarknaden är fredlig.
- Under 2018 förekom inga tvister i förbundsavtalsförhandlingar. Det lades 19 fackliga varsel om stridsåtgärder i övriga tvister med arbetsgivare.
- Hot om konflikter kan leda till avtal som försämrar svensk konkurrenskraft. Företagens konkurrenssituation tillåter sällan att verksamheten står still till följd av strejk. Avtalen blir därför inte balanserade.
- Varsel kan orsaka skador redan under varseltiden. Företag som har varslats om strejk förlorar snart kunder.

Statistik och exempel i denna rapport visar att varsel om strejker och andra stridsåtgärder förekommer ofta på svensk arbetsmarknad.

Många av dessa varsel leder inte fram till utbruten strejk – vilket krävs för att de ska noteras i Medlingsinstitutets årliga redovisningar av förlorade arbetsdagar på grund av arbetsmarknadskonflikter. Men det är vanligt att varslen ändå orsakar skador – redan under varseltiden. Förlorad försäljning, försämrad konkurrenskraft och direkta kostnader för att förbereda en hotande konflikt är typiska effekter. På så sätt avskräcker varslen från konflikt.

Dessutom kan knappast internationellt konkurrensutsatta företag låta ett varsel övergå i en utbruten konflikt där produktionen eller tjänsteleveranserna störs eller helt stoppas.

Även om företag och branscher kortsiktigt klarar att anpassa sina verksamheter till enstaka fackliga varsel om stridsåtgärder, är det allvarligt när det utvecklas en kultur av återkommande konfliktvarsel mot företagen. Det skadar relationerna och förtroendet mellan parterna.

När ett – eller flera – fackliga varsel om stridsåtgärder överlämnas tidigt i förhandlingsprocessen, utan att reella försök har gjorts att lösa frågor vid förhandlingsbordet, vittnar det om låg tilltro till partssystemets funktion. Likaså är tilltron till parternas förmåga inte särskilt hög när varsel läggs trots att en förhandlingslösning finns inom räckhåll.

Det är en myt att det finns en styrkebalans mellan parterna som leder fram till välavvägda avtal. Facken kan utan egna kostnader varsla om konflikter som redan i varselstadiet har oproportionerligt stora effekter. Under medling träffar parterna sedan avtal med lösningar som sällan blir tillräckligt bra. Konsekvensen kan bli att företag inte vill omfattas av kollektivavtal.

Återhållande i fackens konfliktbenägenhet är risken för arbetslöshet, att kostnadsökningarna gör att företagen säger upp medlemmarna. Det gäller i de internationellt konkurrensutsatta företagen – och där har det gemensamma intresset av konkurrenskraftiga företag lett till samarbetsformer som Industriavtalet. Men i branscher där kostnadsökningar traditionellt har kunnat vältras över på kunderna har den fackliga motivationen till återhållsamhet varit mindre. Samtidigt har medarbetarna i de

företagen ofta nyckelfunktioner som gör företagen sårbara för konflikter. Detta gäller inte minst de konfliktdrabbade företagens kunder – som ofta är industrin och det indirekta målet för stridsåtgärderna.

Det finns många fackförbund som sällan eller aldrig varslar om konflikt. En mer individualiserad syn på medlemmen och på lönesättning är sannolikt en förklaring. Att varsla om konflikt tycks av vissa fack ses som en styrkesignal till medlemmarna. Frågan bör ställas om det är den långsiktigt bästa medlemsvården.

Varsel om sympatiåtgärder är mycket illa sedda av arbetsgivarna. Värdet av arbetsfreden devalveras och planeringsförutsättningarna rubbas. Utländska konkurrenter drabbas inte av motsvarande stridsåtgärder eftersom de är förbjudna i flertalet länder. Dessutom är det svårt att förstå varför företag i en bransch ska dras in i en konflikt som ett fackförbund driver i en annan bransch. Vissa LO-förbunds frekventa bruk av sympativarsel visar även det hur låg tilltron är till att parter skulle kunna förhandla självständigt utifrån sina förutsättningar.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen med kollektivavtal bygger på att avtalens innehåll är balanserat och återspeglar parternas intressen. Denna rapport syftar till att visa att arbetsmarknaden är mindre fredlig än vad som ofta påstås. Hur detta påverkar avtalens innehåll och företagens konkurrensförmåga bör vara föremål för fortsatt belysning och diskussion.

Varsel om stridsåtgärder 2011-2018

Måttet förlorade arbetsdagar till följd av konflikt är inte tillräckligt för att beskriva konfliktnivån i relationerna mellan parterna på arbetsmarknaden. Medlingsinstitutet har numera större uppmärksamhet än tidigare på varsel om stridsåtgärder. Det blir därför intressant att fokusera på varslen – antalet varsel, typ av varsel och vilka som varslar mest.

Metod

Källmaterial

Enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 45 § är ”arbetsgivarorganisation, arbetsgivare eller arbetstagarorganisation som avser att vidta en stridsåtgärd eller att utvidga en pågående stridsåtgärd” skyldiga att ”skriftligen varsla motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg.”

Källmaterialet som granskas i denna rapport är dessa varsel så som de anmälts till Medlingsinstitutet. Granskningen fokuserar på varsel om konfliktåtgärder i konflikter mellan kollektivavtalsparter och andra konfliktåtgärder mot arbetsgivare. Varsel i konflikter om tecknande av kollektivavtal med arbetsgivare som är oorganiserade omfattas inte av denna granskning.

Varsel i både primärkonflikter och sekundärkonflikter granskas. Med primärkonflikt avses en konflikt mellan två parter som förhandlar om kollektivavtal och är oeniga om innehållet. Man säger ofta att det är den ”egentliga konflikten”. Sekundärkonflikt är när någon av parterna i primärkonflikten får stöd genom varsel om stridsåtgärder av andra fackförbund eller arbetsgivarorganisationer. Varsel i sekundärkonflikter – så kallade sympatiåtgärder – kan komma från både kollektivavtalsparter och från andra. Ibland förekommer det exempelvis att Syndikalisterna, SAC, varslar om sympatiåtgärd.

Källmaterialet har hämtats från MI:s diarium.

Tidsperiod

Den period som granskats är 2011–2018.

Vad räknas som ett varsel?

Varje dokument med ett varsel har dokumenterats enligt följande:

- Varje varseldokument som ställts till en motpart räknas som ett varsel.
- Om ett varseldokument är ställt till flera motparter som alla varslas räknas varje avtalsrelation som ett varsel.
- Om ett varseldokument föreskriver eskalering av konfliktåtgärder eller på annat sätt olika faser i en viss tidsordning räknas varje steg som ett varsel.

Vad har noterats om varje varsel?

Om alla händelser som räknas som ett varsel har följande uppgifter noterats:

- Varslande – varslets avsändare.
- Motpart – den part som ska utsättas för konfliktåtgärden.
- Avtalsområde – vilket kollektivavtal det gäller.
- Primär eller sekundär – om den varslande är part i den aktuella tvisten eller om varslet handlar om en sympatiåtgärd.
- Sekundärmotpart – den motpart som ska utsättas för konfliktåtgärd utan att vara part i den aktuella tvisten.
- Krav – vad den varslande beskriver som motiv för att varsla om konfliktåtgärd.
- Typ av konfliktåtgärd – exempelvis strejk, lockout eller blockad.
- Datum – när varslet framförts och när konfliktåtgärden ska inledas.
- Värdering – hur omfattande konfliktåtgärden är som varslet handlar om.
- Övrig fritext – om det är någon särskild verksamhet som drabbas, exempelvis om varslet riktas speciellt mot motpartens företrädare.

Definitioner

Granskningen omfattar varsel i tvister med arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal. Varsel med krav om kollektivavtal mot arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal exkluderas.

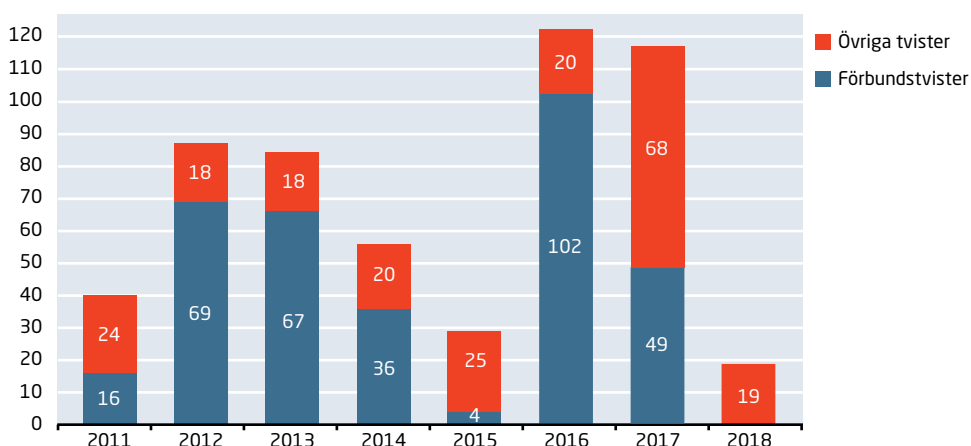
Alla granskade varsel delas upp i två kategorier, varsel i förbundstvister och varsel i övriga tvister.

- Varsel i förbundstvister: Omfattar varsel i tvister mellan förbundsparter, dvs. arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer, om träffande av nya kollektivavtal. Dessa varsel läggs typiskt sett under en avtalsrörelse.
- Övriga varsel: Omfattar övriga tvister som kan drabba arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal. Exempel är varsel från arbetstagarorganisationer som normalt inte tecknar kollektivavtal, som syndikalisterna SAC och Hamnarbetarförbundet. Kategorin omfattar också varsel från fackförbund med krav om kollektivavtal med arbetsgivare som redan omfattas av kollektivavtal med annan arbetstagarorganisation. Till övriga varsel räknas också sympativarsel mot arbetsgivare i Sverige med anledning av primärkonflikt i ett annat land.

Antal varsel 2011-2018

Under perioden 1 januari 2011 till och med 31 december 2018 förekom det drygt 550 varsel om stridsåtgärder. 19 av dem avser 2018. Se figur 1 nedan. De flesta varsel gällde tvister mellan kollektivavtalsparter, förbundstvister. Över 200 varsel lades i övriga tvister. Det är oftast tvister mellan Syndikalisterna, SAC, respektive Svenska Hamnarbetarförbundet och enskilda företag och myndigheter.

Figur 1. Antal varsel i förbundstvister, tvister mellan kollektivavtalsparter, och i övriga tvister med arbetsgivare 2011-2018.



2018 var ett år med relativt få varsel och inga varsel om stridsåtgärder i förbundstvister.

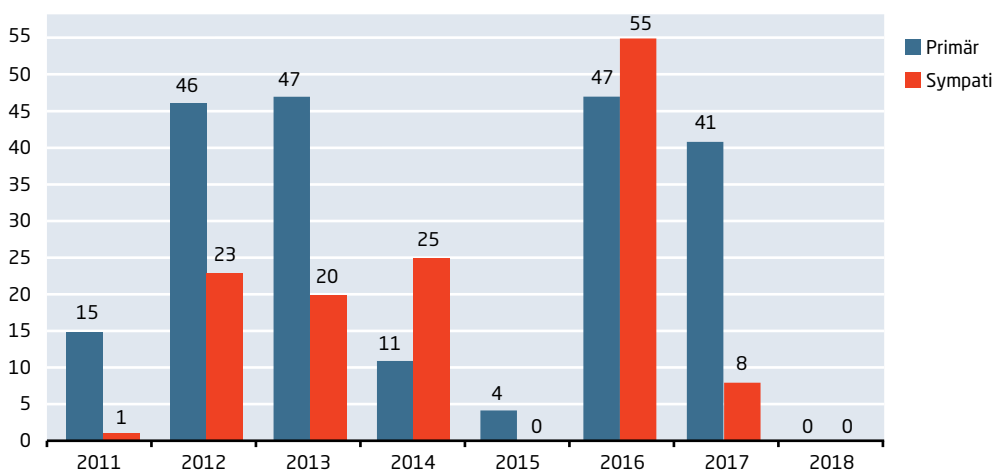
Under 2012, 2013, 2016 och 2017 slöts många kollektivavtal. Samtidigt var dessa år präglade av många konfliktvarsel. 2018 var ett år med få förhandlingar och utan varsel i förbundstvister.

Antal varsel ger alltså en annan bild av konfliktnivån på arbetsmarknaden än antalet förlorade arbetsdagar. Med få undantag har fackförbund varit den angripande parten.

Hög andel sympativarsel

En betydande andel av alla varsel i förbundstvister är sympativarsel, se figur 2. Under förbundsförhandlingarna 2016 – ett år då 6F-förbunden inom LO hade sin egen samordning vid sidan av övriga LO-förbund – lades det fler sympativarsel än varsel i primärkonflikt.

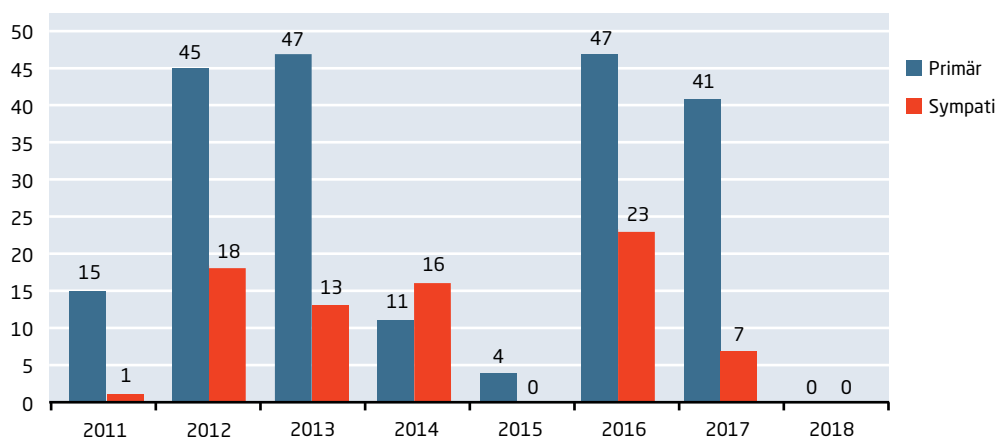
Figur 2. Antal sympativarsel respektive varsel i primärkonflikter vid tvister mellan förbund 2011-2018.



Under 2018 förekom inga förbundstvister.

En stor andel av sympativarslen under de granskade åren har lagts av SAC, Syndikalisterna, en facklig organisation som inte ingår kollektivavtal. Även när Syndikalisternas och icke-avtalslutande fackförbunds varsel exkluderas utgör varsel från fackförbund med kollektivavtal den helt dominerande delen av varslen om sympatiåtgärder, se figur 3.

Figur 3. Antal sympativarsel samt varsel i primärkonflikter mellan förbund exklusive varsel från icke avtalsslutande fackförbund som SAC, Syndikalisterna, 2011-2018.



Under 2018 förekom inga förbundstvister.

Fackförbunden som varslar mest

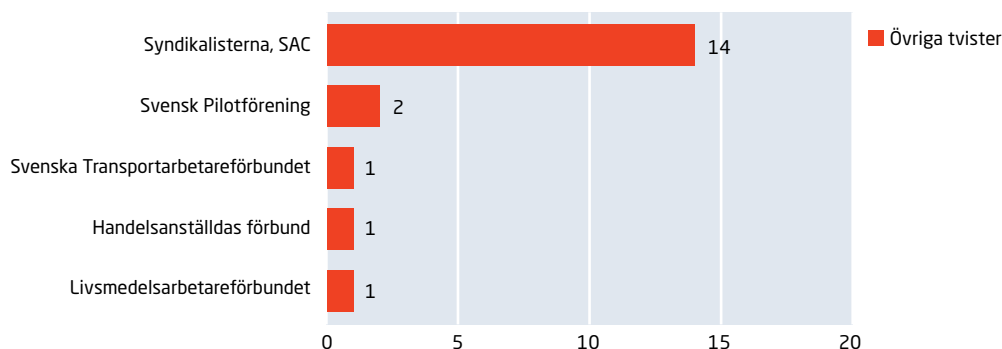
De flesta varsel om konfliktåtgärder under den granskade perioden lades av fackförbund. Fler än nio av tio, eller närmare bestämt 517 varsel, kom från fackliga parter, se figur 5. Av de 19 varsel som lades 2018 kom inget från arbetsgivare. Av de drygt 340 varsel som lades i tvister mellan avtalsparter under de granskade åren kom 307 från fackförbund.

Det är stora skillnader mellan olika fackförbund när det gäller konfliktbenägenhet. Anmärkningsvärt är att fackförbund utan kollektivavtal, Syndikalisterna SAC och Svenska Hamnarbetareförbundet, varslar mest. Bland fackförbunden med kollektivavtal är Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och Seko, Service- och kommunikationsfacket, de som flest gånger varslade om stridsåtgärder. Det finns också många fackförbund som inte har varslat om stridsåtgärder under den undersökta perioden.

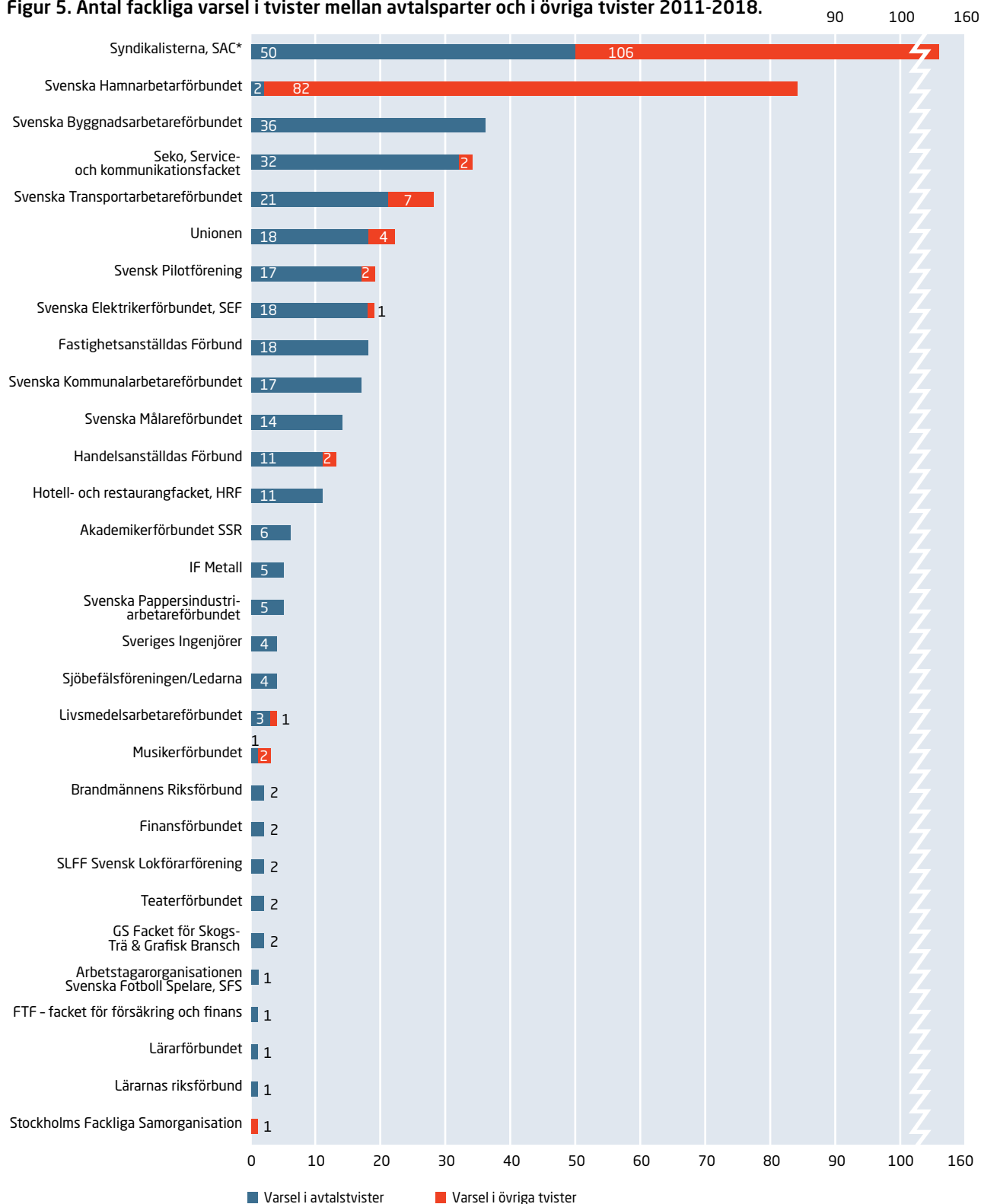
Det finns betydande skillnader i hur många avtal fackförbunden har med sina arbetsgivarmotparter. När fackförbundens varsel 2011–2018 relateras till antalet avtal förändras därför bilden av konfliktbenägenheten, främst för att Unionen och Kommunal kommer längre ner i statistiken över mest varslande förbund.

Under 2018 lade fackliga parter 19 varsel, se figur 4.

Figur 4. Fackliga varsel 2018.



Figur 5. Antal fackliga varsel i tvister mellan avtalsparter och i övriga tvister 2011-2018.



Orsaken till att SAC, Lokförarföreningen och Hamnarbetarförbundet förekommer i kategorin "varsel i avtalstvister" i denna statistik trots att de inte är avtalsparter är att de har varslat om sympatiåtgärder i samband med tvister mellan avtalsparter.

* Medlingsinstitutet bedömer att det totalt inkom 25 sympativarsel från Syndikalisterna SAC till stöd för Unionen, Seko och Sveriges Ingenjörer i deras konflikt med Almega IT&Telekomföretagen under 2016.

Bilaga: Sammanfattning av varselstatistik 2018

Varsel i förbundsavtalstvister från fackliga parter: 0

Varsel i förbundsavtalstvister från arbetsgivarparter: 0

Varsel i övriga tvister på svensk arbetsmarknad från fackliga parter: 19

- Syndikalisterna, SAC: 14
 - Varav politisk strejk till stöd för sydafrikanska kvinnliga lantarbetare på internationella kvinnodagen: 11
- Sveriges Pilotförening: 2
 - Båda varslen avser sympatiåtgärder
- Transportarbetareförbundet: 1
 - Varslet avser sympatiåtgärd
- Handelsanställdas förbund: 1
- Livsmedelsarbetareförbundet: 1

**Varsel i övriga tvister på svensk arbetsmarknad
från arbetsgivarparter: 0**

Sammanfattning

Totalt antal varsel 2018: 19

Totalt antal varsel från fackliga parter 2018: 19

Totalt antal varsel från arbetsgivarparter 2018: 0

Källor

Medlingsinstitutets diarium över varsel 2011–2018
Medlingsinstitutets årsrapporter 2007–2017

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00