

Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad 2019

“Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad” utkommer årligen. Denna upplaga avser varsel om stridsåtgärder 2019 samt åren 2011-2019.

Läs mer på www.svensktnaringsliv.se

Förord

I likhet med 2018 var 2019 ett stillsamt år vad gäller traditionella kollektivavtalsförhandlingar på den svenska arbetsmarknaden. Två varsel om stridsåtgärder lades i konflikten mellan Svensk Pilotförening och Svenska Flygbranschen, ett från vardera parten. Samtidigt lade Svenska Hamnarbetarförbundet 122 varsel i konflikten med Sveriges Hamnar. Konflikten resulterade i att Hamnarbetarförbundet för första gången träffade kollektivavtal.

Syndikalisterna, SAC, lade 86 varsel under året, varav 72 avsåg politiska strejker. Med Svensk Pilotförenings varsel summerar antalet fackliga varsel om stridsåtgärder under året till 209.

Svensk arbetsmarknad beskrivs ofta som fredlig, med hänvisning till det relativt låga antalet utbrutna konflikter och som en följd relativt få konflikt dagar. Antalet konflikt dagar är dock ett bristfälligt mått på konfliktkostnader. Hamnkonflikten är ett exempel. Kostnaderna för hamnarnas kunder i form av omdirigering och förseningar blev snabbt mycket stora.

Måttet konflikt dagar behöver därför kompletteras med andra mått för att få en bild av hur konfliktvapnet eller 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 företagets förmåga att producera varor eller utföra tjänster under en lång tid.

Den 1 augusti 2019 trädde förändringar i MBL i kraft som innebär att fredsplikten utökas vid arbetsplatser med kollektivavtal och vid rättstvister. Lagändringen stärker den svenska kollektivavtalsmodellen genom att värna kollektivavtalets funktion att skapa fredsplikt.

Stockholm i februari 2020

Mattias Dahl, vice vd, Svenskt Näringsliv

Innehåll

Förord	1
Sammanfattande slutsatser	3
Varsel om stridsåtgärder 2019 samt 2011-2019	5
Metod	5
Antal varsel 2019 samt 2011-2019	6
Hög andel sympativarsel	7
Fackförbunden som varslar mest	8
Bilaga: Sammanfattning av varselstatistik 2019	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 2019 lades två varsel i förbundsavtalsförhandlingar, ett vardera från fack respektive arbetsgivare i samma konflikt.
- Det lades 208 fackliga varsel om stridsåtgärder i övriga tvister med arbetsgivare, och 82 varsel från arbetsgivare i övriga tvister.
- 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 konkurrensetsatta 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 opropotionerligt 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 konkurrensetsatta 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 sympativalsel 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 företagets konkurrensförmåga bör vara föremål för fortsatt belysning och diskussion.

Varsel om stridsåtgärder 2019 samt 2011-2019

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 är viktigt 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.

Källmaterialet har hämtats från MI:s diarium.

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 vid varsel tillfället inte tidigare träffat 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.

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.

Tidsperiod

Den period som granskats är 2019 samt perioden 2011–2019.

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.

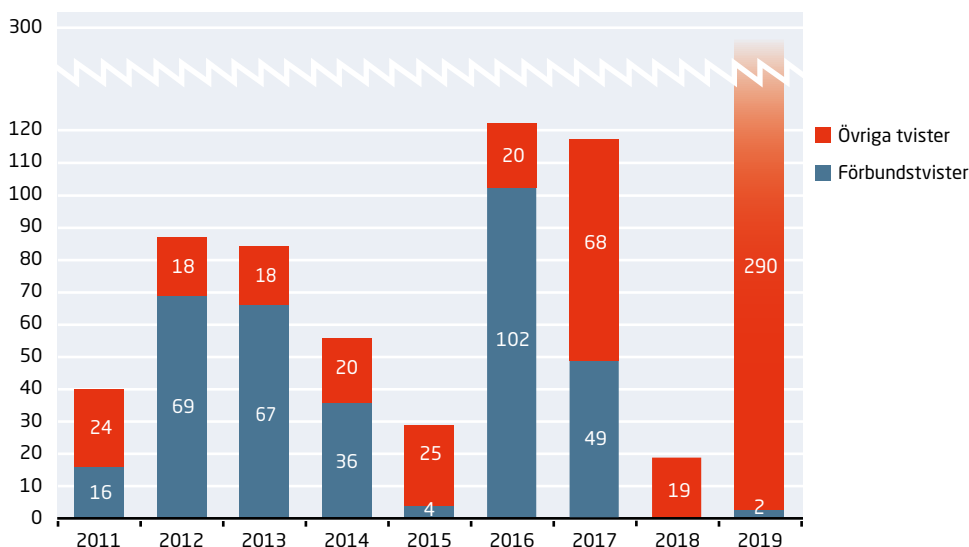
Antal varsel 2019 samt 2011-2019

Liksom 2018 var 2019 ett år med få förhandlingar och med endast två varsel i förbundstvister. Däremot förekom 290 varsel i övriga tvister. Hamnarbetarförbundet lade 122 varsel, Sveriges Hamnar svarade med 82 varsel om spegel- och konsekvenslockout inklusive en fridagslockout. Eftersom kollektivavtal har träffats mellan parterna kommer vi att kategorisera eventuella framtida varsel som varsel i tvister mellan kollektivavtalsparter, förbundstvister.

Syndikalisterna, SAC, lade 86 varsel, varav 72 som varsel om politiska strejker. Dessa avsåg stöd för klimataktioner i regi av Fridays for Future och global klimatstrejk den 27 september (58 varsel). Varsel lades också i protest mot förändringarna av konfliktreglerna i lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL, och med anledning av internationella kvinnodagen den 8 mars. Övriga varsel rörde konflikter på enskilda arbetsplatser.

Under perioden 1 januari 2011 till och med 31 december 2019 förekom det närmare 850 varsel om stridsåtgärder. Se figur 1 nedan.

Figur 1. Antal varsel i förbundstvister, tvister mellan kollektivavtalsparter, och i övriga tvister med arbetsgivare 2011-2019.



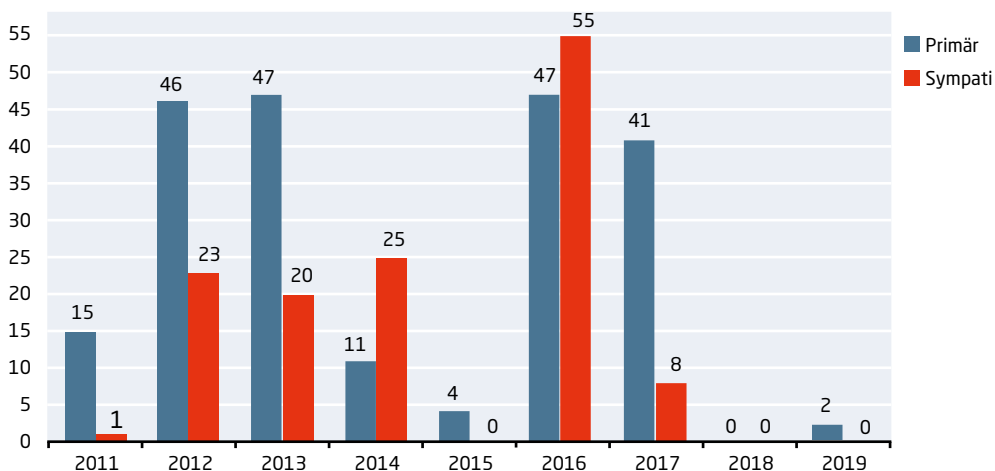
2019 var ett år som dominerades av varsel i hamnkonflikten samt varsel om politiska strejker.

Under 2012, 2013, 2016 och 2017 slöts många kollektivavtal. Samtidigt var dessa år präglade av många konfliktvarsel. Liksom 2018 var 2019 ett år med få förhandlingar och med ett fåtal varsel i förbundstvister.

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.

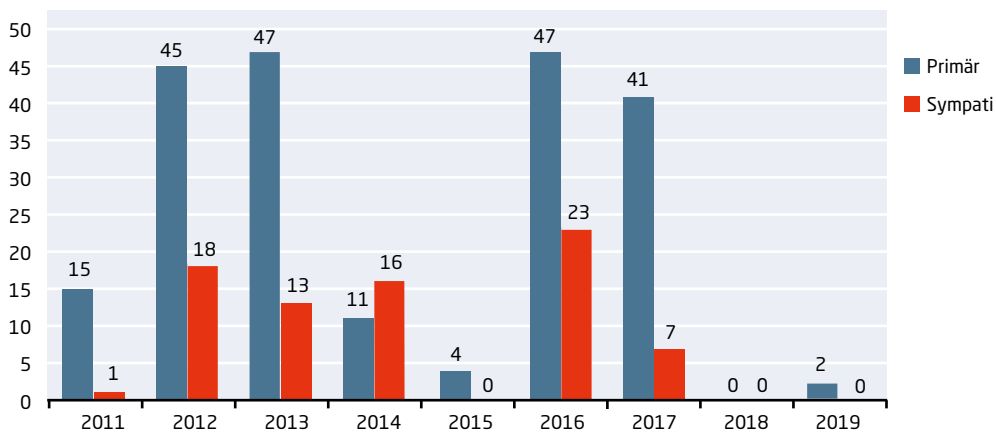
Figur 2. Antal sympativarsel respektive varsel i primärkonflikter vid tvister mellan förbund 2011-2019.



På senare år har det varit få förbundsförhandlingar och därmed också få eller inga primär- eller sympatikonflikter.

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 räknas bort 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 avtalslutande fackförbund som SAC, Syndikalisterna, 2011-2019.



Fackförbunden som varslar mest

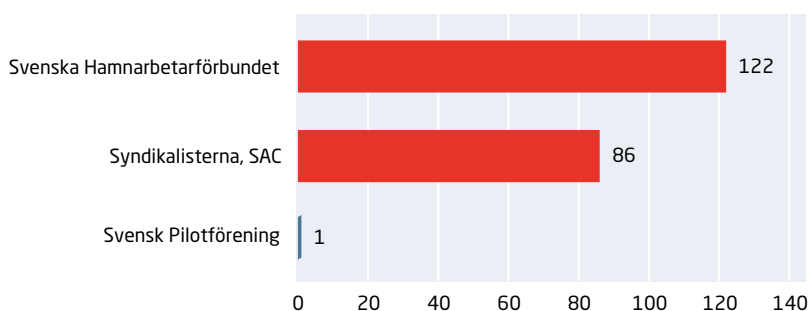
De flesta varsel om konfliktåtgärder under den granskade perioden lades av fackförbund. Nära nio av tio, eller närmare bestämt 726 varsel, kom från fackliga parter, se figur 5. Av de drygt 340 varsel som lades i tvister mellan avtalsparter under de granskade åren kom 308 från fackförbund.

Det är stora skillnader mellan olika fackförbund när det gäller konfliktbenägenhet. Anmärkningsvärt är att fackförbund som inte har haft kollektivavtal, Syndikalisterna SAC och Svenska Hamnarbetarförbundet, har varslat mest. SAC inkom med ett centralt varsel om politisk strejk den 8 mars med anledning av internationella kvinnodagen och förändringar av konfliktreglerna, riktat mot 50 arbetsgivarorganisationer. I dokumentet angavs att lokala varsel skulle komplettera detta varsel. I denna sammanställning har endast inkomna lokala varsel mot en angiven arbetsgivare räknats med.

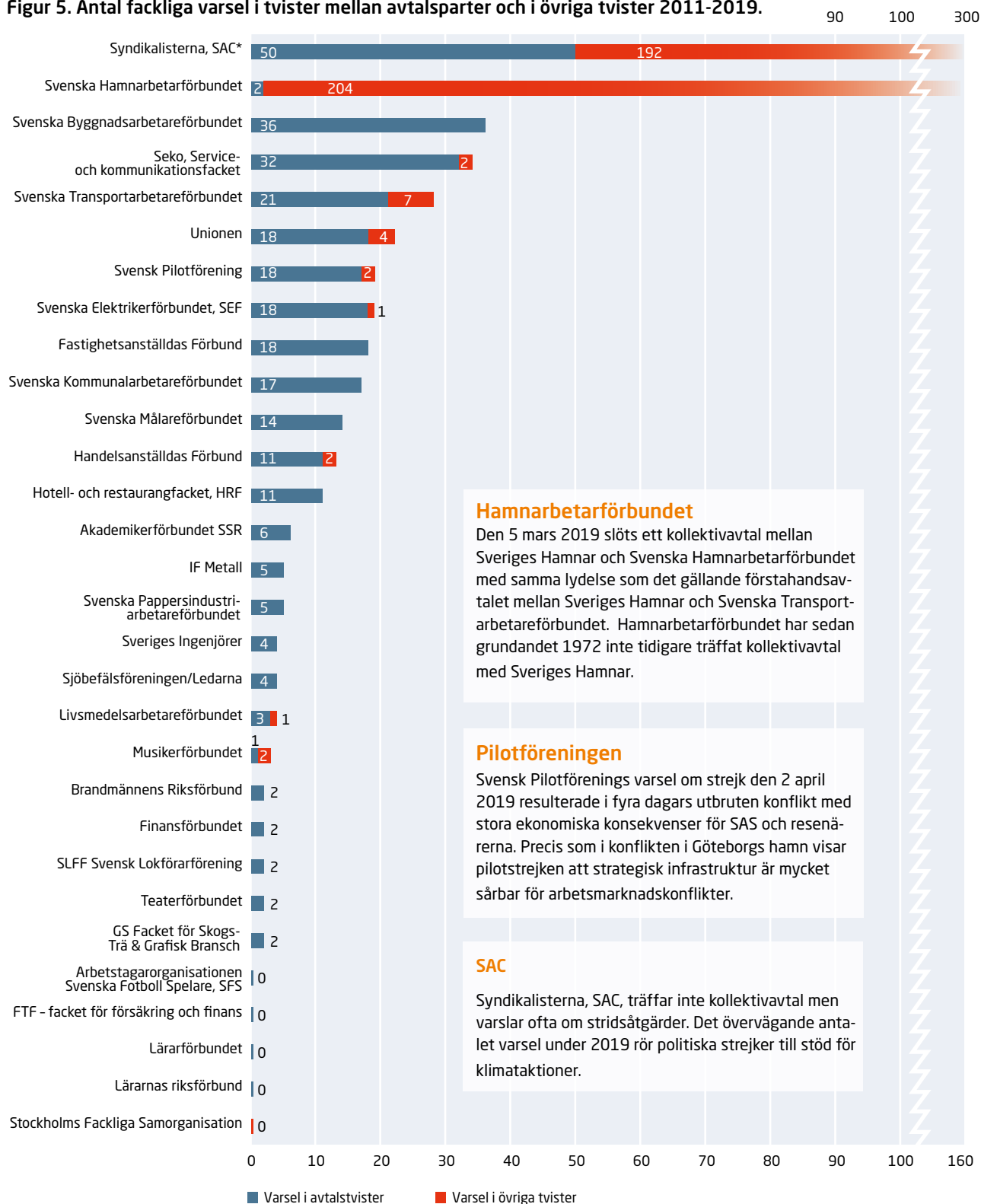
Bland fackförbunden med kollektivavtal är Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och Seko, Service- och kommunikationsfacket, de som flest gånger varslade om stridsåtgärder. Det finns också många fackförbund som inte har varslat om stridsåtgärder under den undersökta perioden.

Under 2019 lade fackliga parter 209 varsel, se figur 4.

Figur 4. Fackliga varsel 2019.



Figur 5. Antal fackliga varsel i tvister mellan avtalsparter och i övriga tvister 2011-2019.



Orsaken till att SAC, Lokförarföreningen och Hamnarbetarförbundet förekommer i kategorin ”varsel i avtalstvister” i denna statistik är att de har varslat om sympatiåtgärder i samband med tvister mellan avtalsparter. Hamnarbetarförbundet blev avtalspart i mars 2019.

* 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 2019

Varsel i förbundsavtalstvister från fackliga parter: 1

- Svensk Pilotförening: 1

Varsel i förbundsavtalstvister från arbetsgivarparter: 1

- Svenska Flygbranschen: 1

Varsel i övriga tvister på svensk arbetsmarknad från fackliga parter: 208

- Svenska Hamnarbetarförbundet: 122
- Syndikalisterna, SAC: 86
 - Varav 72 avser politiska strejker:
 - klimatstrejker: 58
 - internationella kvinnodagen och förändrade konfliktregler: 8
 - förändrade konfliktregler: 6

Varsel i övriga tvister på svensk arbetsmarknad från arbetsgivarparter: 82

- Sveriges Hamnar: 82

Sammanfattning

Totalt antal varsel 2019: 292

Totalt antal varsel från fackliga parter 2019: 209

Totalt antal varsel från arbetsgivarparter 2019: 83

Källor

Medlingsinstitutets diarium över varsel 2011–2019
Medlingsinstitutets årsrapporter 2007–2018

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00