

Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad 2011-2016

“Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad” utkommer årligen. Denna upplaga avser varsel om stridsåtgärder åren 2011-2016.

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

Förord

Avtalsrörelseåret 2016 innebar varsel om stridsåtgärder på ungefär samma nivå som jämförbara år i Svenskt Näringslivs tidigare granskningar. Inkluderar vi även sympativarsel från Syndikalisterna är varselnivån dock högre än tidigare. Flera varsel och utbrutna strejker i konflikter mellan förbundsavtalsparter berodde på att berörda fackförbund inte accepterade industrins märke för de avtalade löneökningarna.

Svensk arbetsmarknad beskrivs ofta som fredlig, med hänvisning till det relativt låga antalet konfliktdagar. Men frågan är vilka slutsatser det går att dra av att vi har ett relativt fåtal *utbrutna* konflikter.

Att avtal har träffats utan konflikt döljer ofta det faktum att redan varslet, eller varslen, om stridsåtgärder har haft stora skadeverkningar. Även hot om varsel har vanligen negativa effekter. Om den varslade konflikten inte bryter ut är konsekvensen att arbetsmarknaden med tillgängliga mått beskrivs som fredlig. I själva verket kan företagets konkurrensförmåga – förutsättningarna för jobben – ha skadats.

Måttet konfliktdagar behöver därför kompletteras med andra mått för att få en bild av hur hot med konfliktvapnet används på arbetsmarknaden. Svenskt Näringsliv har granskat alla varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad åren 2011 till och med 2016. Denna rapport redovisar resultatet av denna granskning. Analysen visar att det har förekommit varsel om strejk, blockad och andra stridsåtgärder i en omfattning som ger anledning att ifrågasätta det fredliga intryck som Medlingsinstitutets, MI:s, officiella statistik förmedlar.

Myndigheten har tidigare påpekat att det borde vara intressant för arbetsgivarorganisationerna att redovisa effekterna av varslade stridsåtgärder. Denna rapport är ett försök att ge just en sådan fördjupad bild av varslen och deras skadeverkningar. Materialet som läggs fram här ska således inte uppfattas som kritik mot Medlingsinstitutets redovisning, utan som ett försök att hörsamma en uppmaning om att ge ett komplement till etablerade mått sett ur företagets perspektiv.

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.

Till det globaliserade svenska näringslivets förutsättningar hör konfliktregler som har varit oförändrade i decennier. Det utnyttjas av vissa fackförbund. Det behövs en debatt om detta är rimligt och hur det påverkar kollektivavtalens innehåll.

Stockholm i mars 2017

Peter Jeppsson

Vice VD, Svenskt Näringsliv

Innehåll

Förord	1
Sammanfattande slutsatser	3
En bakgrund om mått på fredligheten på arbetsmarknaden	5
Medlingsinstitutet har medling i fokus	6
Varsel om stridsåtgärder 2011-2016	9
Metod	9
Antal varsel 2011-2016	10
Växande andel sympativarsel	11
Fackförbunden som varslar mest	12
Skada av varsel	16
Metod för värdering av varsels skadeverkningar	16
Skadeverkningar av varsel	18
Källor	20

Sammanfattande slutsatser

- Svensk arbetsmarknad har relativt få förlorade arbetsdagar till följd av konflikt, men det bör inte tolkas som att arbetsmarknaden är fredlig.
- Under 2016 lades 112 fackliga varsel om stridsåtgärder i förbundsförhandlingar och i övriga tvister med arbetsgivare. Arbetsgivarna lade tio varsel, uteslutande som svar på fackliga varsel.
- Hot om konflikter kan leda till avtal som sänker 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.

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. Det beror på att facken utan egna kostnader kan 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 följdkonflikter och rättstvister – men också 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 konkurrenssutsatta 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. Fackförbund som Jusek får inte den medieuppmärksamhet som en konflikt ofta ger, men medlemskapet värderas uppenbarligen på andra sätt eftersom förbundet växer. 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.

De många varslen om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad är anmärkningsvärda. Den svenska arbetsmarknadsmodellen med kollektivavtal bygger på att avtalens innehåll är balanserat och återspeglar parternas intressen. Detta är knappast fallet i dag. Denna rapport syftar till att med nya mått 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.

En bakgrund om mått på fredligheten på arbetsmarknaden

Det vanligaste måttet för att fånga konfliktnivån i relationerna mellan parterna på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikt, ”konflikt dagar”. Måttet är den etablerade metoden för internationella jämförelser av arbetsmarknadsrelationer. Konflikt dagar är emellertid ett bristfälligt mått på konfliktkostnader. Antalet konflikt dagar vittnar inte heller om huruvida det råder balans mellan parterna.

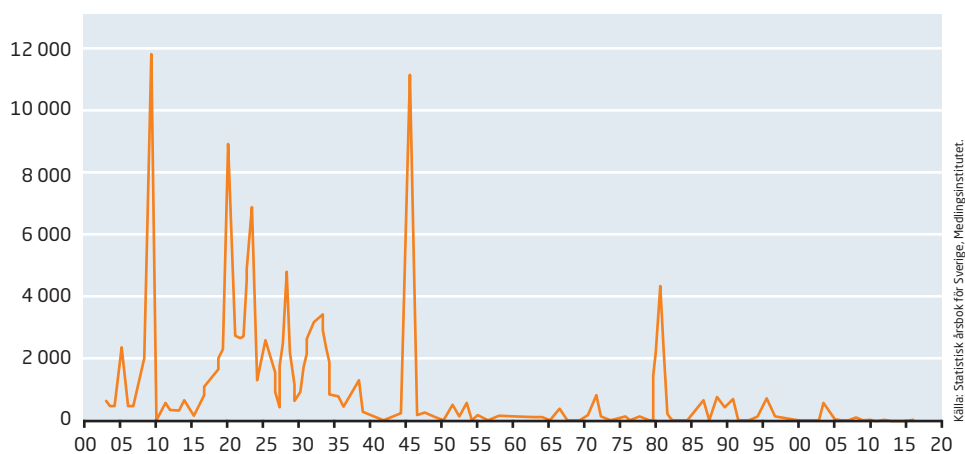
När kostnaden för konflikt blir så hög för arbetsgivarparten att avtal träffas under varselperioden noteras inga konflikt dagar. I själva verket kan detta beteckna motsatsen till fredlighet, nämligen en fullständig obalans mellan parterna. Den vedertagna bilden att få konflikt dagar är ett tecken på en väl fungerande arbetsmarknad behöver problematiseras på ett helt annat sätt än vad som hittills har varit fallet.

Under 2016 förlorades 10 417 arbetsdagar till följd av konflikt enligt Medlingsinstitutets statistik. Det var färre än de jämförbara åren 2010 och 2012, men fler än 2013. De senaste årens låga antal strejkdagar är i linje med den nivå som etablerats efter 90-talskrisen.

Kontrasten mot antalet konflikt dagar under 80-talet är tydlig. Under 80-talet noterade Sverige 7,2 miljoner konflikt dagar, varav storkonflikten 1980 stod för hela 4,5 miljoner dagar.

Företagens känslighet för störningar har ökat kraftigt sedan dess. Numera är inte endast industrin internationellt konkurrensutsatt. Kvalificerade tjänster kan utföras oberoende av geografiska gränser. Ett annat exempel på ökad internationell konkurrens är e-handeln som fortsätter att växa, med 15 procent det tredje kvartalet 2016.

Figur 1. Antal förlorade arbetsdagar i tusental 1903-2016 i lovliga konflikter.



Förlorade arbetsdagar till följd av strejk eller lockout var vanligare förr. Senaste decennierna märks storkonflikten 1980 som orsakade 4,5 miljoner förlorade arbetsdagar. 2003 förlorades 0,6 miljoner dagar när Kommunal strejkade.

Det finns dock andra sätt att mäta konfliktnivån på arbetsmarknaden än genom att registrera antal konflikt dagar. Medlingsinstitutet noterar om nya avtal sluts i tid, det vill säga innan de gamla löpt ut. Om så inte skett inträder avtalslöst tillstånd, vilket innebär att det inte finns någon fredsplikt och att varsel om stridsåtgärder kan läggas. En viss andel av avtalsområdena på arbetsmarknaden ingår också avtal i tidsnöd, sett till antalet anställda som omfattas av avtalen.

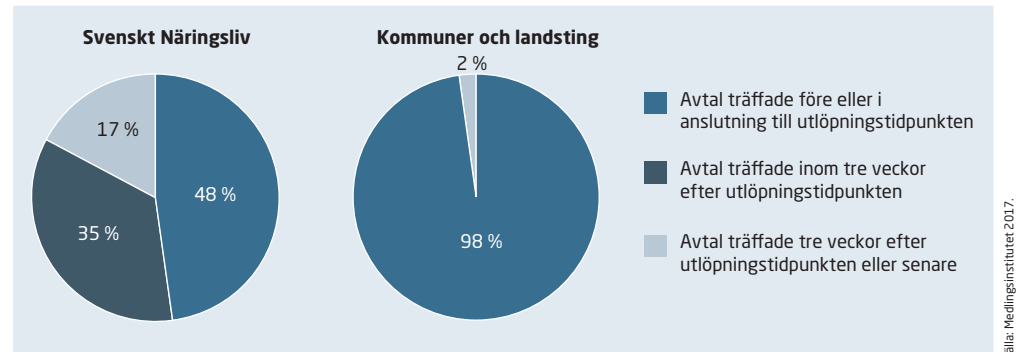
Figur 2. Uppgörelser i förhållande till utlöpnings tidpunkt i procent av antal anställda.

Uppgörelser	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
På utlöpnings tidpunkten eller tidigare	23	72	37	9	42	88	53
Inom tre veckor efter utlöpnings tidpunkten	15	10	32	46	15	0	30

Källa: Medlingsinstitutet 2017.

Detta mått visar på svårigheter att komma överens mellan parterna på arbetsmarknaden. Även detta mått har brister, eftersom konsekvenserna av att vara avtalslös kan variera mycket mellan olika branscher. Det är dock tydligt att konfliktnivån på arbetsmarknaden kan och bör mätas med flera olika mått för att ge en rättvisande bild av konsekvenser och kostnader för arbetsgivarna.

Figur 3. Tidpunkt för avtal tecknade 2016 räknat i procent av antalet anställda.

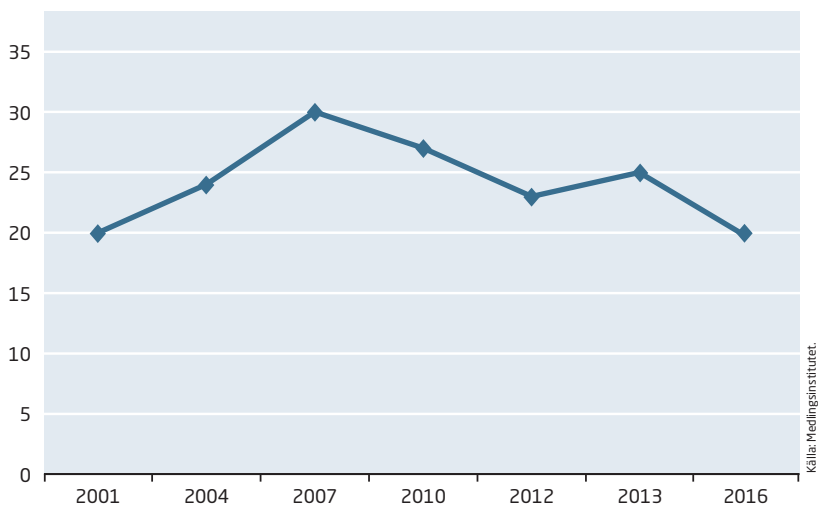


Medlingsinstitutet har medling i fokus

Vid varsel om stridsåtgärder på arbetsmarknaden kan Medlingsinstitutet tillsätta medlare – antingen på parternas begäran eller på myndighetens egna initiativ. Detta regleras i MBL, lagen om medbestämmande i arbetslivet. Vid hot om stridsåtgärder från arbetstagarföreträdare som normalt inte ingår kollektivavtal – Syndikalisterna och Svenska Hamnarbetarförbundet – brukar MI inte tillsätta medlare.

Medling i tvister mellan parter på arbetsmarknaden är en kärnuppgift för Medlingsinstitutet. I MBL, 46 § står att ”För medling i arbetstvister mellan å ena sidan en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan en arbetstagarorganisation finns Medlingsinstitutet.” MI:s redovisningar av konfliktläget på arbetsmarknaden i myndighetens årsrapporter fokuserar följdriktigt på antalet medlingar.

Figur 4. Medlingar i förbundsförhandlingar.



Antalet medlingar av Medlingsinstitutet i förhandlingar om nya kollektivavtal mellan förbundsparter under de år under 2000-talet då avtalsrörelserna har haft ungefär samma omfattning.

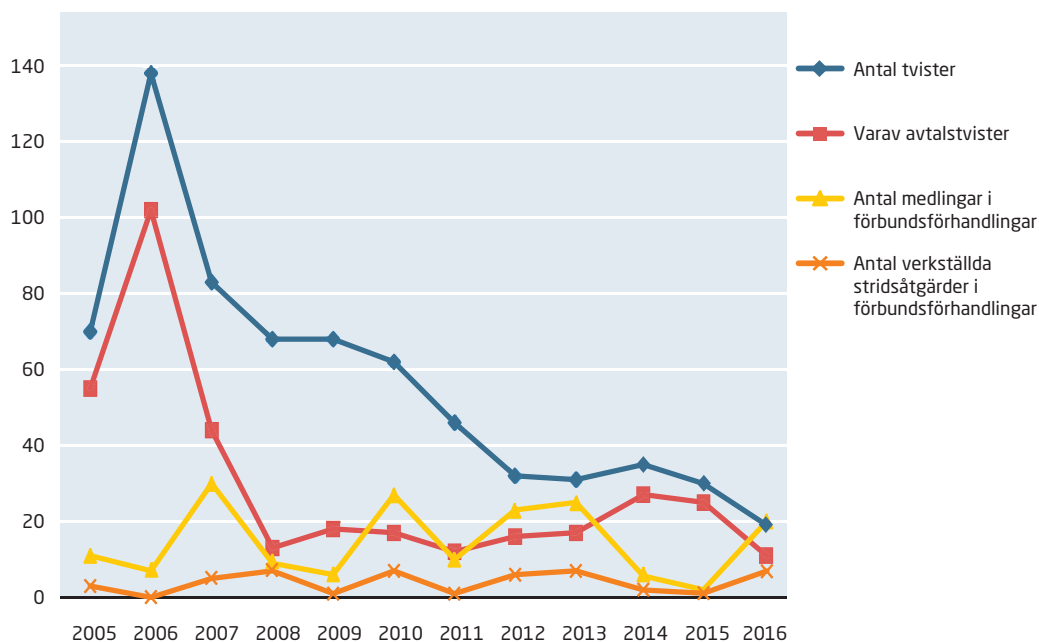
I en och samma tvist – och vid en och samma medling – kan det förekomma flera varsel. Enligt MI förekom det 25 tvister i förbundsförhandlingar på arbetsmarknaden 2016 – antalet varsel om stridsåtgärder var betydligt fler. MI har utvecklat sin metod och räknar numera även varsel. I de 25 tvisterna med varsel om stridsåtgärder lades totalt 30 varsel från den fackliga sidan och 10 varsel från arbetsgivarsidan. I 11 av de 25 tvisterna varslades även om sympatiåtgärder, totalt 51 varsel.

I samtliga tvister med varsel var arbetstagersidan den angripande parten.

Ur företagens perspektiv – rimligen också ur ett samhällsperspektiv – är det angeläget att fokusera på att avtalen inte ger arbetsfred. Mängden sympativarsel visar detta. Arbetsgivarparter från vitt skilda områden på arbetsmarknaden hotas med och varslas om stridsåtgärder trots att de har gällande kollektivavtal. För den bransch som utsätts för ett varsel om sympatistrejck utan att ens vara part i den ursprungliga tvisten är det hotet allvarligt i sig.

MI redovisar också svensk och internationellt jämförande statistik över antalet förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder. I brist på andra internationellt jämförbara mått är det vanligt att lyfta fram just antalet konflikt dagar.

Figur 5. Antalet tvister på arbetsmarknaden 2005-2016.



Antalet tvister på arbetsmarknaden 2005–2016 enligt MI:s årsrapporter 2007–2016. Syndikalisternas tvister ökade 2006 för att sedan minska. Antalet medlingar och verkställda stridsåtgärder i förbundsförhandlingar har legat på en jämnare nivå.

Med antalet konfliktdagar i fokus framstår det som rimligt att som MI sammanfatta läget på svensk arbetsmarknad som i huvudsak fredligt. Måttet konfliktdagar fångar emellertid inte konfliktläget på arbetsmarknaden fullt ut i en situation där internationellt konkurrensutsatta företag knappast kan låta en konflikt gå så långt att produktionen eller tjänsteleveranserna störs eller helt stoppas. Det är detta denna rapport vill belysa.

Varsel om stridsåtgärder 2011-2016

I det förra avsnittet har vi visat att måttet förlorade arbetsdagar till följd av konflikt inte är tillräckligt för att beskriva konflikt-nivån i relationerna mellan parterna på arbetsmarknaden. Medlingsinstitutet har numera större uppmärksamhet än tidigare på varsel om stridsåtgärder. Därför ska vi i detta avsnitt 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 2011–2016.

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:

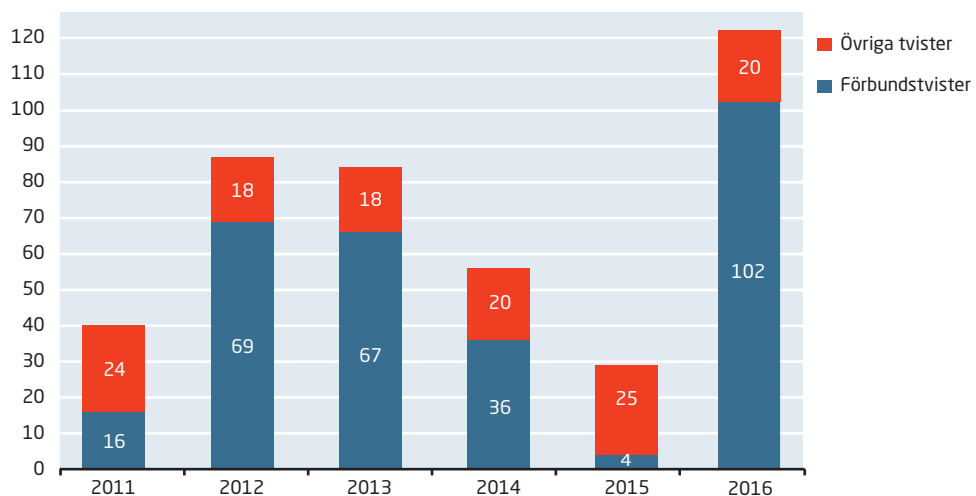
- Varslande – varslets avsändare.
- Motpart – den part som ska utsättas för konfliktåtgärden.
- Avtalsområde – vilket kollektivavtal det gäller.
- Primär eller sekundär – om den varslande är part i den aktuella tvisten eller om varslet handlar om en sympatiåtgärd.
- Sekundärmotpart – den motpart som 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.

Alla granskade varsel delas upp i två kategorier. Den första omfattar varsel i tvister angående tecknande av nya kollektivavtal mellan förbund. Den andra kategorin omfattar övriga tvister, exempelvis sympativarsel mot enskilda företag i internationella tvister eller varsel från arbetstagarorganisationer som SAC och Hamnarbetarförbundet som normalt inte tecknar kollektivavtal.

Antal varsel 2011-2016

Under perioden 1 januari 2011 till och med 31 december 2016 förekom det 419 varsel om stridsåtgärder. 122 av dem avser 2016. Se figur 6 nedan. 294 varsel gällde varsel i tvister mellan kollektivavtalsparter, förbundstvister. 125 gällde övriga tvister. Det är oftast tvister mellan Syndikalisterna, SAC, respektive Svenska Hamnarbetarförbundet och enskilda företag och myndigheter.

Figur 6. Antal varsel i förbundstvister, tvister mellan kollektivavtalsparter, och i övriga tvister med arbetsgivare 2011-2016.



Antal varsel ger en annan bild av konfliktnivån på arbetsmarknaden än antalet förlorade arbetsdagar. 2016 förekom 102 varsel i tvister mellan kollektivavtalsparter.

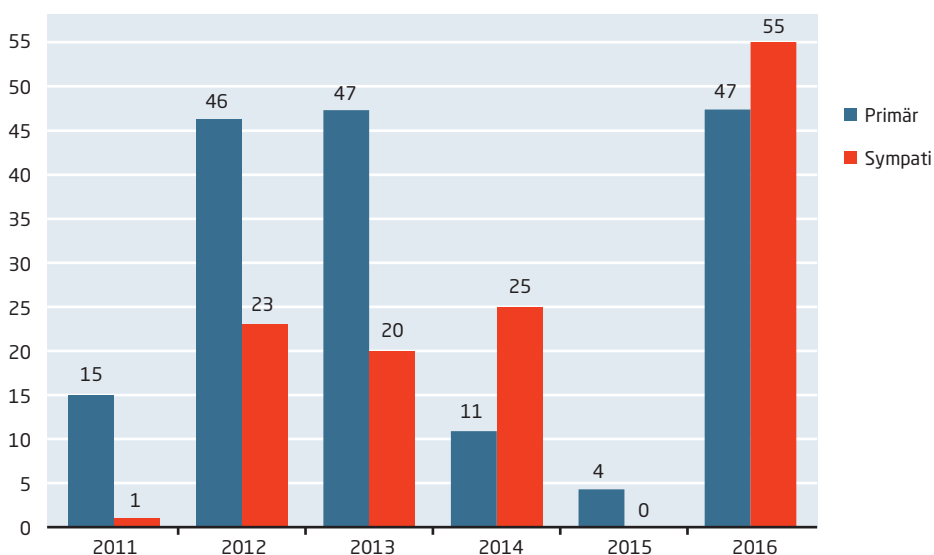
Under 2012, 2013 och 2016 slöts många kollektivavtal. Samtidigt var dessa år präglade av många konfliktvarsel. Det lades 102 varsel om stridsåtgärder i förbundstvister under 2016.

Antal varsel ger en annan bild av konfliktivån på arbetsmarknaden än antalet förloerade arbetsdagar. Medlingsinstitutet konstaterar i årsrapporten avseende 2016 att det har varit fackförbund som varit den angripande parten.

Växande andel sympativarsel

En växande andel av varslen under de granskade åren – med undantag för 2015 – har utgjorts av sympativarsel. 2016 bekräftar den utvecklingen. Hela 55 av 102 varsel kom från fackförbund med gällande avtal angående andra avtalsområden eller från Syndikalisterna.

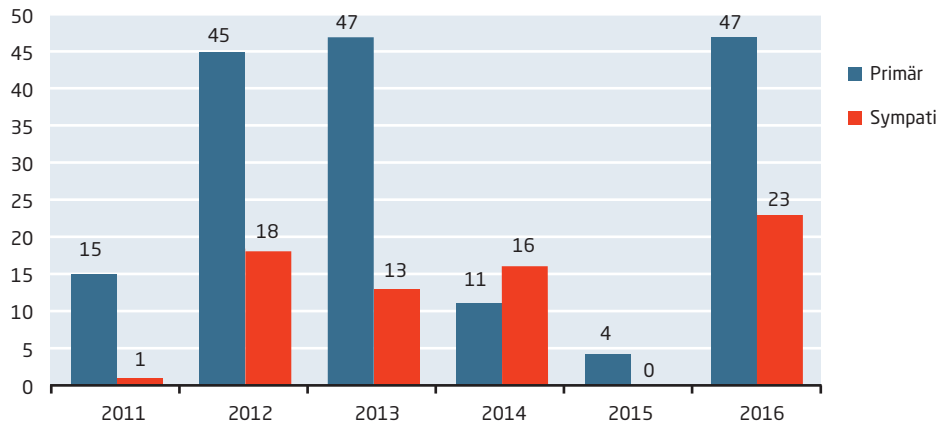
Figur 7. Antal sympativarsel respektive varsel i primärkonflikter vid tvister mellan förbund 2011-2016.



Av de 294 varslen som lades i förbundstvister har en växande andel av varslen under de granskade åren utgjorts av sympativarsel. 2016 var inget undantag.

En stor andel av sympativarslen läggs 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. 2016 var det dock inte så.

Figur 8. Antal sympativarsel samt varsel i primärkonflikter mellan förbund exklusive varsel från icke avtalslutande fackförbund som SAC, Syndikalisterna, 2011-2016.



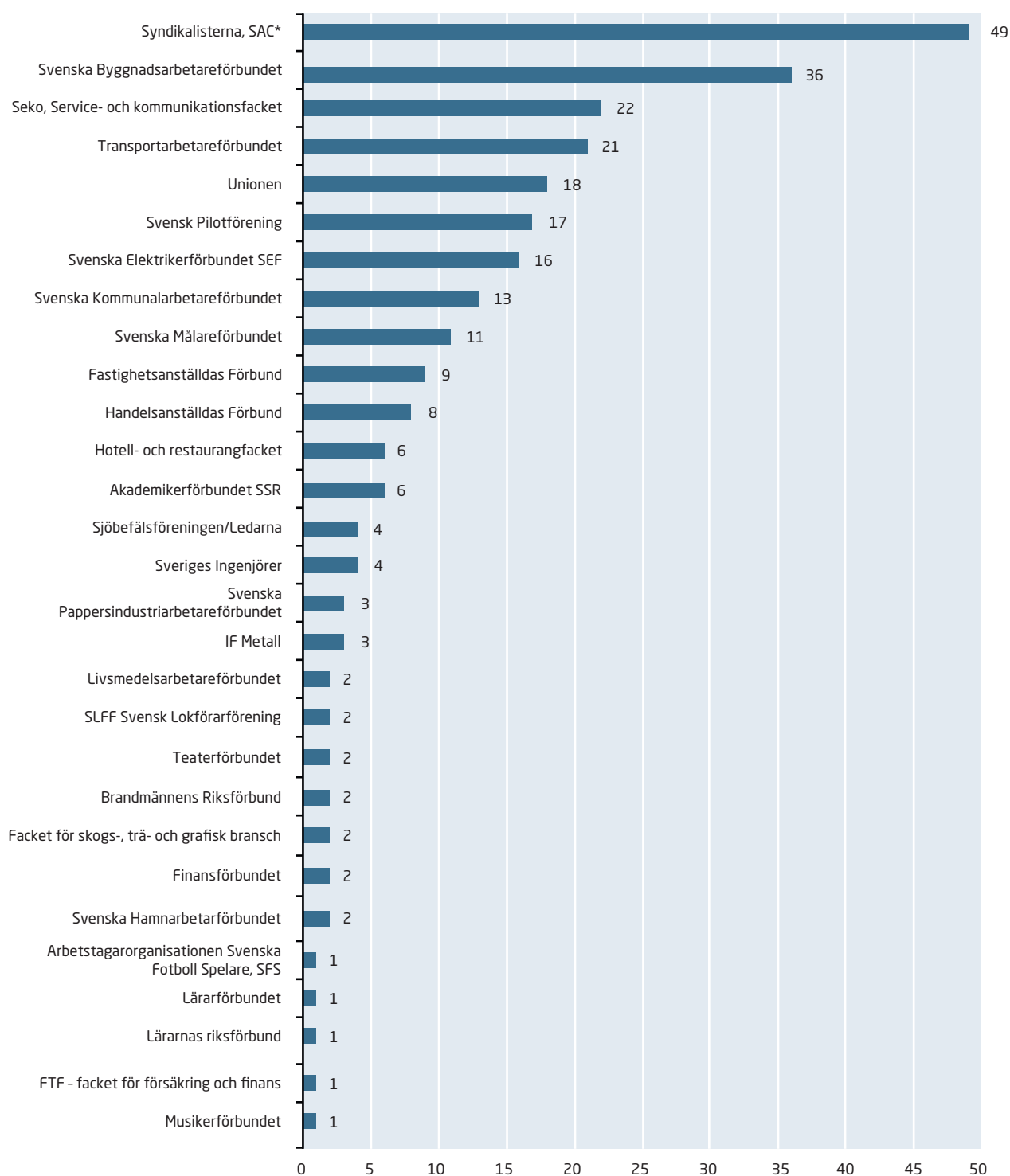
Fackförbunden som varslar mest

De flesta varsel om konfliktåtgärder under den granskade perioden lades av fackförbund. Fler än nio av tio, eller närmare bestämt 388 av 419 varsel, kom från fackliga parter. Av de 122 varsel som lades 2016 kom tio från arbetsgivare. Av de 294 varsel som lades i tvister mellan avtalsparter under de granskade åren kom 264 från fackförbund, se figur 9.

Det är stora skillnader mellan olika fackförbund när det gäller konfliktbenägenhet. 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 2011–2016 relateras till antalet avtal förändras därför bilden på nästa sida, främst för att Unionen och Kommunal kommer längre ner i statistiken över mest varslande förbund.

Figur 9. Antal fackliga varsel i tvister mellan avtalsparter 2011 till 2016.



Orsaken till att SAC, Lokförarföreningen och Hamnarbetareförbundet förekommer 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.

Byggnads 36 varsel

Av Byggnads 36 varsel om stridsåtgärder lades 12 under 2012. Då var det stridsbesked mot Sveriges Bygginstrumenter (BI) i mars, varsel om sympatistrejkgående Handelsanställdas förbund (Handels) i april och ett flertal strejkvarsel riktade mot VVS Företagen och Plåtslageriernas Riksförbund (PLR) i april och maj.

Figur 10. Byggnads 36 varsel.

2011	2012	2013	2014
<ul style="list-style-type: none"> • Strejk mot Maskinentreprenörerna 12/4 • Strejk mot Maskinentreprenörerna 19/4 	<ul style="list-style-type: none"> • Strejk mot Bygginstrumenter 7/3 • Strejk mot Bygginstrumenter 14/3 • Sympatistrejkgående Handels 20/4 • Strejk mot VVS Företagen 25/4 • Strejk mot Plåtslagerierna 25/4 • Strejk mot VVS Företagen 11/5 • Strejk mot Plåtslagerierna 11/5 • Strejk mot VVS Företagen 16/5 • Strejk mot Plåtslagerierna 16/5 • Strejk mot VVS Företagen 22/5 • Strejk mot Plåtslagerierna 22/5 • Strejk mot Plåtslagerierna 24/5 	<ul style="list-style-type: none"> • Strejk mot Bygginstrumenter 12/3 • Strejk mot Bygginstrumenter 19/3 • Strejk mot Bygginstrumenter 20/3 • Strejk mot Maskinentreprenörerna 28/5 • Sympatistrejkgående Fastighets 18/6 • Sympatistrejkgående Seko 27/6 	<ul style="list-style-type: none"> • Strejk mot Bygginstrumenter 1/4 • Strejk mot Bygginstrumenter 8/4 • Strejk mot Bygginstrumenter 15/4 • Sympatistrejkgående VVS Företagen angående spårtrafiken 18/6 • Sympatistrejkgående Sveriges Bygginstrumenter angående spårtrafiken 18/6 • Sympatistrejkgående Plåtslageriernas riksförbund angående spårtrafiken 18/6
2016			
<ul style="list-style-type: none"> • Strejk och blockad mot Sveriges Bygginstrumenter 12/4 • Strejk och blockad mot Sveriges Bygginstrumenter 19/4 • Strejk och blockad mot Sveriges Bygginstrumenter 26/4 • Sympatistrejkgående och blockad mot Måleriföretagen i Sverige 12/4 • Sympatistrejkgående och blockad mot Måleriföretagen i Sverige 19/4 • Sympatistrejkgående och blockad mot Måleriföretagen i Sverige 26/4 • Strejk och blockad mot Sveriges Bygginstrumenter 14/4 • Sympatistrejkgående och blockad mot Måleriföretagen i Sverige 29/4 • Strejk mot Sveriges Bygginstrumenter 22/6 • Strejk mot VVS Företagen 22/6 			

Transports 27 varsel

Även vad gäller Transport var det 2012 som förbundet lade flest varsel – tio stycken. Dessa var riktade mot Almega Säkerhetsföretagen, mot flygbranschen samt mot Sveriges Hamnar. Två gånger gällde varslen helt andra avtalsområden än Transports egna – det rörde varsel om sympatistrejkgående Hotell- och restaurangfacket (HRF) samt angående Handelsanställdas förbund. Under 2014 förekom det också två sympatistrejkgående varsel från Transport där primärkonflikten inte rörde en förbundsförhandling. 2015 lade Transport fyra varsel som alla gällde sympatistrejkgående i internationella tvister.

Figur 11. Transports 27 varsel.

2011	2012	2013	2014	2015
<ul style="list-style-type: none"> • Blockad mot Flygbranschen 18/3 • Blockad mot Biltrafiken, renhållning 11/5 • Blockad mot Biltrafiken, taxitelefoni 9/6 • Blockad mot Motorbranschen, gummiverkstäder 28/9 	<ul style="list-style-type: none"> • Sympatistrejkt mot flygbranschen 10/3 • Sympatistrejkt med Handels 21/4 • Blockad mot Säkerhetsföretag 24/4 • Strejkt mot Almega Säkerhetsföretag 25/4 • Strejkt mot Almega Säkerhetsföretag 26/4 • Strejkt mot Almega Säkerhetsföretag 27/4 • Strejkt mot Almega Säkerhetsföretag 30/4 • Strejkt mot Almega Säkerhetsföretag 2/5 • Sympatistrejkt ang. Hotell o Restaurang 19/6 • Blockad mot Sveriges Hamnar 27/9 	<ul style="list-style-type: none"> • Strejkt mot Biltrafiken 15/4 • Blockad mot Biltrafiken 15/4 • Blockad mot Säkerhetsföretag 15/4 • Strejkt mot Säkerhetsföretag 29/4 	<ul style="list-style-type: none"> • Sympatiblockad mot Sv Hamnar 20/4 • Sympatistrejkt mot Almega Säkerhetsföretag angående spårtrafiken 17/6 • Sympatistrejkt mot Sveriges hamnar angående fartyg 14/10 • Sympatistrejkt mot Almega angående värdetransporter 24/11 	<ul style="list-style-type: none"> • Sympatiblockad mot enskilt företag i Flygbranschen 8/7 • Sympatiblockad mot enskilt företag i Petroleumbanschen 8/7 • Sympatiblockad mot enskilt företag i Sveriges hamnar 27/8 • Sympatiblockad mot enskilt företag i Sveriges hamnar 27/11
2016				
<ul style="list-style-type: none"> • Blockad mot Sveriges Hamnar 28/5 				

Sekos 24 varsel

Seko har lagt 24 varsel, varav två i övriga tvister, under den granskade perioden. Flest kom 2013 – av det årets nio konfliktvarsel var det sex som riktades mot olika avtalsområden inom Almega.

Figur 12. Sekos 24 varsel.

2011	2012	2013	2014	2015
<ul style="list-style-type: none"> • Sympatistrejkt ang. Byggnads 19/4 	<ul style="list-style-type: none"> • Sympatistrejkt mot Arbetsgivarverket 23/4 • Sympatistrejkt mot byggindustrin 23/4 • Strejkt mot Almega IT&Telekom 25/4 • Blockad mot Almega Skärgårdstrafiken 22/10 • Strejkt mot Almega Skärgårdstrafiken 22/10 	<ul style="list-style-type: none"> • Blockad mot KFS, kommunbolag 21/5 • Sympatistrejkt ang. Byggnads 28/5 • Sympatistrejkt mot Pacta 18/6 • Övertidsblockad mot Almega Telekom 19/6 • Strejkt mot Almega Tjänsteförbunden 20/6 • Strejkt mot Almega Spårtrafikföretagen 20/6 • Strejkt mot Almega Tjänsteförbunden 18/9 • Strejkt mot Almega Skärgårdstrafiken 4/11 • Upptrappad strejkt mot Almega Skärgårdstrafiken 4/11 	<ul style="list-style-type: none"> • Strejkt mot Almega Spårtrafik 20/5 • Strejkt mot Almega Spårtrafik 10/6 • Strejkt mot Almega Spårtrafik 17/6 	<ul style="list-style-type: none"> • Sympatiblockad mot enskilt företag 7/7 • Sympatiblockad mot enskilt företag 27/8
2016				
<ul style="list-style-type: none"> • Strejkt och blockad mot Almega IT&Telekomföretagen 18/4 • Sympatiblockad mot Måleriföretagen i Sverige 29/4 • Strejkt och blockad riktade mot Almega Tjänsteförbunden 15/6 • Sympatistrejkt mot Almega Tjänsteföretagen 16/6 				

Skada av varsel

Ett varsel har alltid skadeverkningar då en hotande arbetsmarknadskonflikt skapar osäkerhet bland kunder om ett företags leveransförmåga. Ett varsel om konfliktåtgärder kan emellertid ha mer eller mindre stora direkta skadeverkningar.

Exempelvis kan ett varsel om en blockad mot nyanställningar för en processindustri utan aktuella rekryteringsbehov antas ha måttliga skadeverkningar under tiden innan det att stridsåtgärden träder i kraft. Å andra sidan kan ett varsel om strejk mot ett flygbolag eller ett rederi leda till att biljettförsäljningen upphör omedelbart – ett sådant besked medför stora skadeverkningar redan innan stridsåtgärden trätt i kraft.

Andra skador av ett varsel kan vara att förtroendet rubbas mellan ledning, fack och anställda. Att en strejk är över innebär inte att verksamheten i samma stund återgår till läget innan konflikten bröt ut.

Medlingsinstitutet konstaterar i årsrapporten avseende 2016 att ”I vissa fall kan ett offentliggjort varsel få samma ekonomiska effekt som en verkställd stridsåtgärd”. Som exempel nämns just ”varsel om arbetsnedläggelse inom flyget och sjöfarten, där avbeställningar och ombokningar regelmässigt sker så snart varslet har blivit känt”.

I årsrapporten för 2016 noterar MI att Svenskt Näringsliv har presenterat bedömningar av skadeverkningar av varsel, första gången i en tidigare upplaga av denna rapport.

Metod för värdering av varsels skadeverkningar

I denna granskning har alla varsel värderats i en tregradig skala angående den direkta effekten av själva varslet, skador som uppstår under varseltiden innan stridsåtgärden eventuellt bryter ut.

Värderingen av skadeverkningarna grundas på hur konflikthoten beskrivs i varsel-dokumenterna och på bedömningar av förbundsföreträdare inom arbetsgivarnas organisationer.

Nivån på skadeverkningar av varsel bedöms enligt definitionerna på nästa sida.

- 1. Måttliga skadeverkningar:** Ett varsel har alltid skadeverkningar då en hotande arbetsmarknadskonflikt *skapar osäkerhet* bland kunder om ett företags leveransförmåga. Till måttliga skadeverkningar räknas varsel som på kort sikt, under varseltiden, inte leder till direkta verksamhetsinskränkningar, inte leder till direkta kostnader och inte leder till direkt risk för hinder att fullfölja avtal med kunder under varseltiden. Följande typer av varsel hör till måttliga skadeverkningar:
 - a. Varsel om nyanställningsblockad i verksamhet som inte har nyanställningsbehov.
 - b. Varsel om övertidsblockad i verksamhet som inte är beroende av övertidsarbete.

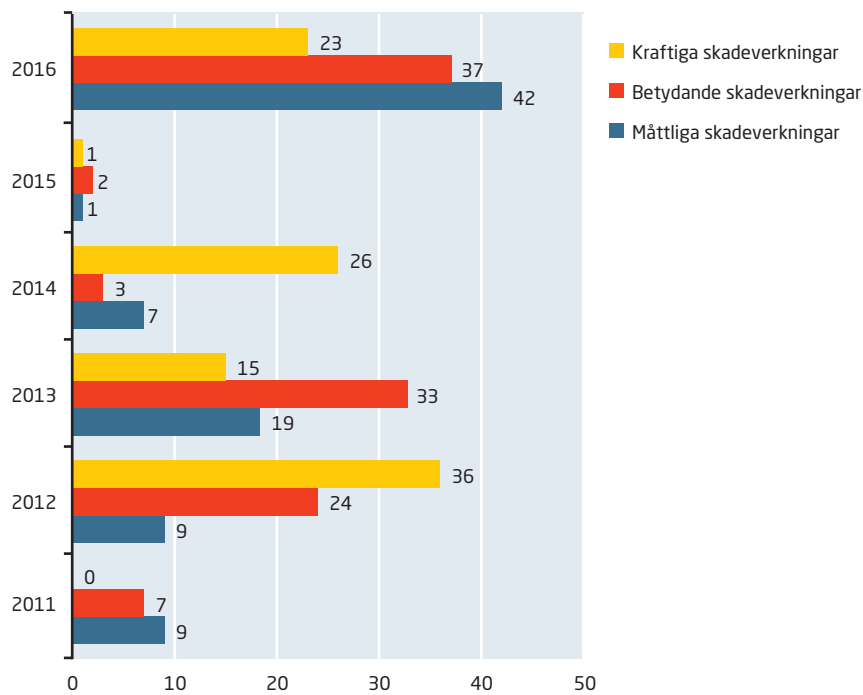
- 2. Betydande skadeverkningar:** Under varseltiden förekommer det att företag har *kostnader* för att anpassa verksamheten inför risken att konfliktåtgärden träder i kraft. Det kan ske samtidigt som det inte finns någon omedelbar oförmåga att fullfölja avtal med kunder under varseltiden, varför varsel i denna kategori inte leder till förlorad konkurrenskraft eller att kunder väljer bort det varseldrabbade företaget. Följande typer av varsel hör till denna kategori av betydande skadeverkningar:
- a. Varsel om strejk, blockad eller annan stridsåtgärd som leder till kostnader för berörda företag under varseltiden, men som inte leder till ändrade kundbeteenden och som inte äventyrar förmågan att fullfölja avtal med kunder under varseltiden.
- 3. Kraftiga skadeverkningar:** Varsel som leder till *förlorade intäkter*, förlorad konkurrenskraft och eller äventyrad förmåga att fullfölja avtal med kunder redan under varseltiden hör till kategorin kraftiga skadeverkningar. Till denna kategori hör varsel som leder till att kunder väljer bort drabbade företag redan under varseltiden. Hit hör också varsel som inskränker företags möjlighet att fullfölja kundavtal på grund av att förberedelser krävs inför utbruten konflikt. Till kategorin kraftiga skadeverkningar hör även varsel som orsakar sänkt konkurrenskraft genom att skapa osäkerhet kring ett företags generella leveransförmåga till följd av osäkerheten kring arbetsmarknadskonflikter. Följande typer av varsel hör till denna kategori kraftiga skadeverkningar:
- a. Varsel om strejk, blockad eller annan konfliktåtgärd som leder till förändrade beteenden hos kunder redan under varseltiden.
 - b. Varsel om strejk, blockad eller annan konfliktåtgärd som kräver förberedelser inför utbruten konflikt som leder till minskad förmåga att fullfölja avtal med kunder.
 - c. Varsel om strejk, blockad eller annan konfliktåtgärd som leder till osäkerhet bland kunder om den generella konfliktnivån och därmed sammanhängande risk för leveransosäkerhet.

Det är ofta flera olika företag som drabbas av skadeverkningar av ett varsel. Vid sympatiåtgärder är syftet normalt att slå mot andra företag än de som varslas, ofta mot de varslades kunder. Vid värderingen av skadeverkningar har ambitionen varit att fånga skadeverkningarna hos såväl de varslade företagen som andra företag som berörs av konflikthotet.

Skadeverkningar av varsel

Av de 102 varsel i förbundsförhandlingar som lades under 2016 var det enligt denna klassificering 42 varsel som hade måttliga skadeverkningar. 37 varsel hade betydande skadeverkningar. 23 varsel hade kraftiga skadeverkningar, alltså tillhörande den kategori varsel som värderats som de mest skadliga.

Figur 13. Värdering av den direkta skadan av varsel i förbundstvister 2011 till 2016.



Att så många av varslen har betydande eller kraftiga skadeverkningar kan förklara att konflikterna snabbt avslutas och leder till avtal – och inte sätter spår i statistiken över förlorade arbetsdagar.

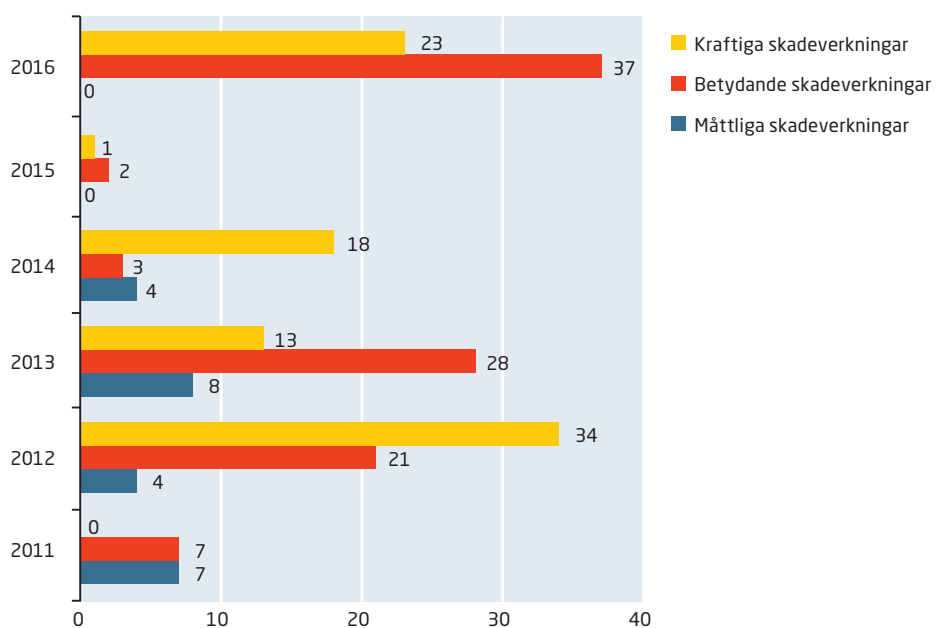
Under 2016 lades 102 varsel i förbundstvister. Så många som 23 bedöms ha medfört kraftiga skadeverkningar. Det kan förklara att konflikterna avslutas snabbt och avtal sluts. Frågan är dock om avtalsinnehållet är balanserat.

Skadeverkningarna av sympativarsel från Syndikalisterna och andra fackförbund som inte sluter kollektivavtal kan vara svåra att bedöma då det inte framkommer av varsel-dokumenterna hur många medlemmar som berörs av de hotande konfliktåtgärderna. I figur 14 har varsel från SAC uteslutits.

Därtill har de 21 varsel – samtliga med måttliga skadeverkningar – som arbetsgivarparter har lagt under de undersökta åren tagits bort.

Kvar står bilden på nästa sida av frekvent förekommande fackliga varsel om stridsåtgärder med olika grad av skadeverkningar i tvister mellan kollektivavtalsparter.

Figur 14. Värdering av den direkta skadan av fackliga varsel i tvister mellan avtalsparter 2011 till 2016. Exklusive varsel från fackförbund som inte tecknar kollektivavtal, som SAC, Syndikalisterna.



Källor

Medlingsinstitutets diarium över varsel 2011–2016
Medlingsinstitutets årsrapporter 2007–2016

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00