

Till: Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö

YTTRANDE FRÅN SVENSKA HAMNARBETARFÖRBUNDET

Ds 2018:40 Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (Dnr A2018/01812/ARM)

Sammanfattning

Svenska Hamnarbetsförbundet motsätter sig förslagen i promemorian "Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister" DS 2018:40. De bör avvisas i sin helhet. De föreslagna lagändringarna innebär en betydande maktförskjutning på arbetsmarknaden, då arbetsgivares incitament att acceptera arbetstagarnas fria val av facklig tillhörighet kraftigt begränsas. Arbetsgivares drivkrafter att aktivt bidra till avtalssamordning i branscher eller på arbetsplatser där arbetstagare inom samma yrkeskategori är organiserade i flera olika fackliga organisationer påverkas starkt negativt. Lagförslagen öppnar upp för så kallad avtalsshopping och utbredning av fackföreningar som inte verkar utifrån arbetstagarnas intressen, så kallade gula fackföreningar.

Lagförslagen innebär sammantaget utökade möjligheter för arbetsgivare att skjuta upp eller helt förhindra stridsåtgärder från arbetstagersidan genom att hävda formella eller juridiska hinder. Arbetsdomstolen ges därmed en väsentligt utökad roll i konfliktsituationer på arbetsmarknaden, till arbetsgivarnas fördel.

Hamnarbetsförbundet ser stora risker med förslagets vaga riktlinjer för att bedöma trovärdigheten gällande arbetstagarorganisationers krav på kollektivavtal, där Arbetsdomstolen åläggs att göra prövningar inte bara utifrån agerandet under den aktuella konflikten, utan även utifrån den fackliga organisationens historik och vad som kan betraktas som rimliga fackliga avtalskrav.

Lagförslaget får stora negativa konsekvenser för samtliga arbetstagarorganisationer i Sverige, oavsett om de idag är kollektivavtalsbärande eller ej.

Yttrande över "Konfliktreglerna bör ändras i enlighet med parternas förslag", s 23

Parternas förslag att bland annat upphöja det egna huvudavtalet till lag innebär i sig att rådigheten över spelregler på arbetsmarknaden flyttas från parterna själva till lagstiftande instans. Det bidrar inte till att stärka den svenska modellen, som det skrivs i promemorian, utan snarare till att urholka den.

Parternas lagförslag hänvisar till att regleringarna till stor del redan finns i Saltsjöbadsavtalet (Huvudavtalet) från 1938 samt dess efterföljare på tjänstemannasidan. I förarbetet hävdar man att de därmed redan omfattar de allra flesta fackliga organisationer på svensk arbetsmarknad. Ett antal höga företrädare för LO-, TCO- och Saco-förbund har efter uppgörelsen beskrivit förändringen som en ofarlig "kodifiering av praxis".

Men Huvudavtalet är just ett avtal som parterna själva äger och har möjlighet att ändra eller säga upp. Något som faktiskt skedde 1976 när LO beslutade att säga upp det, även om det strax därefter återupprättades. Parternas lagförslag innebär i praktiken att det som redan är ett avtal för vissa, blir tvingande lagstiftning för andra. I de situationer där en arbetsgivare redan har ett tillämpligt kollektivavtal, förlorar även LO, TCO och Saco möjligheten att själva förändra ett huvudavtals innehåll för att exempelvis åtgärda att regelverket missbrukas av arbetsgivarparten. Sådana justeringar kan i framtiden bara ske om en riksdagsmajoritet stödjer ändringsförslagen. Möjligheten att förändra ett huvudavtals innehåll är ett viktigt instrument för att åtgärda oönskade konsekvenser av den nu aktuella uppgörelsen med Svenskt Näringsliv som de fackliga centralorganisationerna därmed lämnar ifrån sig till politiken.

Principiella problem med att arbetsmarknadens parter utformat lagförslaget

När det gäller det aktuella förslaget till inskränkt konflikträtt har de resursstarka intresseorganisationerna LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv själva kommit överens om att utforma ny lagstiftning. I hemlighet har de skrivit såväl förarbeten som lagtext och lagkommentarer. Samma organisationer krävde sedan att riksdag och regering snabbt skulle omvandla deras förslag till lag, vilket regeringen omedelbart accepterade. Den nu aktuella promemorian är en följd av detta.

Vid flera tillfällen har organisationernas representanter hänvisat detaljfrågor och oklarheter kring den nya lagen till framtida domar i Arbetsdomstolen, där de själva alltså kommer sitta med och göra framtida tolkningar.

Organisationernas företrädare har varit tydliga med att lagförslagens syfte är att påverka och begränsa en tredje part, Svenska Hamnarbetarförbundet. Ett sådant sätt att stifta lag är inte förenlig med grundläggande krav på rättssäkerhet i ett modernt demokratiskt samhälle. I praktiken skulle det innebära att intresseorganisationer, ja i slutändan enskilda personer utan folkligt mandat, tillåts få ett avgörande inflytande över såväl lagstiftande som verkställande och dömande makt.

Stor vikt läggs vid att lagstiftningen inte avser ändra det som idag gäller för konkurrerande avtal. Detta är en förvånansvärt naiv inställning som exempelvis inte tar hänsyn varken till att nya branscher och arbetsgivare ständigt tillkommer, eller att förändrad lagstiftning i sig leder till förändrade incitament och beteenden hos berörda parter.

Yttrande över "Det bör i vissa fall vara förbjudet att vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal", s 25

Här ges kollektivavtalet som fredspliktsskapande instrument större vikt än kollektivavtalets roll som garant för goda arbetsvillkor. Det är problematiskt. När en icke kollektivavtalsbunden fackförening vidtar konfliktåtgärder mot en arbetsgivare som redan har kollektivavtal, innebär det stora produktionsstörningar endast i de fall där en stor del av arbetsstyrkan är medlemmar i den aktuella fackföreningen. Arbetsgivaren har alltså i dessa fall valt att inte acceptera arbetstagarnas eget val av facklig organisation. Det är fullt möjligt och med dagens lagstiftning önskvärt för arbetsgivare att säkra fredsplikt genom att respektera arbetstagarnas val av fackförening och teckna kollektivavtal även med denna. Det aktuella lagförslaget underminerar arbetstagares rätt att fritt organisera sig såväl som kollektivavtalet som garant för insyn, samverkan och goda arbetsvillkor, samt i förlängningen även förtroendet för modellen.

Yttrande över "Förbudet bör rikta sig till arbetstagare och omfatta både organiserade och oorganiserade arbetstagare", s 26

Förslaget att ensidigt begränsa arbetstagarsidans möjlighet till stridsåtgärder har ingen förankring i de senaste årens händelser på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetsgivarsidan behöver inte ta ansvar för modellen

Lagförslaget nya MBL-paragraf §41 d, riktar sig bara mot arbetstagarsidan. Det innebär att de nya krav och begränsningar av konflikträtten som uppstår när det redan finns ett tillämpligt avtal på arbetsplatsen, enbart berör de fackliga organisationerna. Det finns alltså inga motsvarande krav på föregående förhandlingar, konkretiserade yrkanden eller målsättning att ingå kollektivavtal för att en arbetsgivare exempelvis ska kunna lockouta arbetstagare som är medlemmar i ett annat fackförbund än det som redan tecknat kollektivavtal på arbetsplatsen. Arbetsgivares stridsåtgärder behöver inte heller vara motåtgärder i en pågående facklig konflikt, utan kan genomföras som renodlat offensiva försök att påverka motparten.

Den nya MBL-paragrafen §41 e gäller både på arbetstagarsidan och arbetsgivarsidan, men det är svårt att föreställa sig en situation där en arbetsgivare skulle ha intresse av att vidta stridsåtgärder i en rättstvist. Svensk lag och arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet ger dem i praktiken tolkningsföreträde i de flesta situationer på arbetsplatsen i väntan på att arbetstagarparten söker rättelse i Arbetsdomstolen. Arbetstagarorganisationer har givetvis inga motsvarande medel att genomföra uppsägningar av enskilda företrädare för arbetsgivarsidan eller neka dem avtalad lön, semester, föräldraledighet, rehabilitering eller andra för individen viktiga rättigheter.

Lockout stod för den största delen av de förlorade arbetsdagarna i konflikt 2017

I förhållande till den så kallade hamnkonflikten innebär den ensidiga begränsningen att arbetsgivare som APM Terminals även fortsatt får vidta stridsåtgärder likt 2017 års lockout gentemot Hamnarbetarförbundets medlemmar. Detta kan ske utan föregående förhandling och utan någon som helst specifikation av syftet, så länge arbetsgivaren undviker att uttryckligen medge att stridsåtgärden har ett föreningskränkande syfte, exempelvis att förmå arbetstagarna att lämna sin fackförening eller att själva upplösa den.

Lockout har överhuvudtaget inte omfattats av regeringens direktiv och således heller inte av uppgörelsen mellan huvudorganisationerna. Detta trots att APM Terminals utestängning av Hamnarbetarförbundets medlemmar under maj och juni 2017 ensamt stod för 87% av de förlorade arbetsdagarna på svensk arbetsmarknad samma år.

Ett argument som ofta framförts till stöd för inskränkningar i konflikträtten, är att stridsåtgärder medför kostsamma konsekvenser för tredje part och syftar då för det mesta på företagets kostnader och inte på arbetstagarnas. I de fall som arbetsgivaren angriper en facklig organisation kan följderna av stridsåtgärden dock bli långtgående för flera utomstående parter. Under APM Terminals lockout 2017 tvingades såväl transportföretag som godsägare att omdirigera trafik och varor till mycket höga kostnader. Samtidigt innebar arbetsgivarens utestängning av huvuddelen av arbetsstyrkan att verksamheten var tvungen att begränsas kraftigt eller helt avbrytas. Detta fick i sin tur långtgående konsekvenser även för övriga arbetstagare, som var anslutna till det avtalsbärande fackförbundet eller stod utanför de fackliga organisationerna.

Yttrande över "Överväganden om stridsåtgärder i andra syften än att uppnå kollektivavtal", s 28

Promemorians slutsats att det inte finns behov av stridsåtgärder i arbetsmiljöfrågor baserar sig på utgångspunkten att arbetsmiljölagen (1977:1160) ger arbetstagare alternativa påverkansmedel när samarbetsvilja saknas och att Arbetsmiljöverket kan agera för att främja samverkan och i sin funktion som tillsynsmyndighet kräva tvingande arbetsmiljöförbättringar. Slutsatsen är felaktig eller motstridig arbetsmiljölagen.

Samverkan

De delar av arbetsmiljölagen (1977:1160) som lagförslaget hänvisar till (sidan 29) förutsätter dels att arbetstagarna företräds av en arbetstagarorganisation med gällande kollektivavtal och dels att arbetstagarna valt att ansluta sig till just denna arbetstagarorganisation. Ett förhållande som efter år 1994 är alltmer sällsynt på arbetsmarknaden (*LO:s rapport "Facklig anslutning år 2018"*).

Det finns även möjlighet för arbetstagare att i protokollförda arbetsplatsträffar utse företrädare och skyddsombud utan att gå via en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation. Lagstiftarens syfte var sannolikt att arbetsmiljölagen ska kunna tillämpas på alla arbetstagare, även på arbetsplatser som inte omfattas av kollektivavtal. Rätten att utse skyddsombud anses vara så viktig att den även tillfaller arbetstagare som inte tillhör någon facklig organisation om det aktuella arbetsstället är av tillräcklig storlek.

När kollektivavtal föreligger anger arbetsmiljölagen samtidigt att exempelvis skyddsombud och ledamöter i skyddskommitté på ett arbetsställe ska utses av den kollektivavtalsbärande organisationen. Konsekvensen är att ett betydande antal arbetstagare, som är medlemmar i arbetstagarorganisationer utan kollektivavtal med arbetsgivaren, saknar det inflytande över arbetsmiljön som det nu aktuella lagförslaget felaktigt utgår från tillkommer alla arbetstagare. På en enskild arbetsplats eller i en hel region där arbetstagarna valt att ansluta sig till en facklig organisation som enskilda arbetsgivare eller branschens arbetsgivarorganisation inte vill teckna kollektivavtal med, utestängs de anställda alltså effektivt från möjligheten att påverka sin egen arbetsmiljö. Arbetsmiljön och i slutändan arbetstagarnas liv och hälsa kan således utnyttjas av

arbetsgivare som ett effektivt påtryckningsmedel för att påverka arbetstagarnas val av facklig organisation eller försöka tvinga medlemmar i en icke avtalsbärande arbetstagarorganisation att teckna ett i övrigt innehållslöst kollektivavtal för att erhålla rätten att ingripa mot långsiktiga eller akuta risker och faror på arbetsstället.

Arbetsmiljöverkets möjlighet att främja samverkan begränsas alltså av arbetsmiljölagens utgångspunkt att arbetsmiljörepresentationen är kopplad till kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation.

Vid akuta arbetsmiljörisker:

Arbetsmiljölagen (1977:1160) skyddar den enskilde arbetstagare som inte vill utföra en specifik farlig arbetsuppgift, men det skyddet hindrar inte arbetsgivaren att be någon annan arbetstagare utföra samma arbetsuppgift. För att utkräva ett arbetsmiljöansvar som rör en farlig arbetsuppgift, snarare än en enskild arbetstagare, fordras de befogenheter som tillkommer skyddsombud enligt arbetsmiljölagen.

De arbetsgivare som inte tecknar kollektivavtal med den arbetstagarorganisation som arbetstagarna själva valt att organisera sig i behöver inte erkänna de skyddsombud denna arbetstagarorganisation utsett och därmed saknar de även skyddsombuds befogenheter som utgör referens i lagförslaget.

Arbetsmiljöverket har även i dessa fall att begränsa sig till arbetsmiljölagens skrivningar om arbetsmiljörepresentation och kan inte använda sådana skyddsombud som vare sig referens eller kontaktperson. Skyddsombud som utsetts av icke-kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation och inte erkänns av arbetsgivare, har i sin tur inte rätten att som skyddsombud påkalla Arbetsmiljöverkets tillsynsansvar över farliga arbetsuppgifter.

Att stridsåtgärder endast får vidtas för att teckna kollektivavtal med fredsplikt.

Att teckna kollektivavtal är ett för tidskrävande sätt att lösa akuta arbetsmiljörisker. Sett i kombination med att skyddsombuds befogenheter saknas hos arbetsgivare utan kollektivavtal med den arbetstagarorganisation arbetstagarna faktiskt är organiserade i, och att Arbetsmiljöverket därmed inte heller har ett skyddsombud att kommunicera med, blir förslaget med att stridsåtgärder endast får vidtas för krav på kollektivavtal ett allvarligt arbetsmiljöproblem.

I dag räcker det oftast med att medlemsmässigt starka icke avtalsbärande arbetstagarorganisationer påtalar möjligheten att använda stridsåtgärder mot farliga arbetsuppgifter för att arbetsgivare ska acceptera samverkan i arbetsmiljöfrågor.

Man måste utgå från att regeringen inte önskar att arbetstagare ska skadas eller omkomma på grund av en missuppfattning om hur heltäckande arbetsmiljölagen idag är. Den naturliga lösningen är att undanta arbetsmiljöfrågor från förbud mot stridsåtgärder i de fall som de aktuella parterna inte har någon kollektivavtalsrelation. Detta bör i synnerhet gälla vid akuta arbetsmiljörisker.

Yttrande över ”Stridsåtgärder som inte föregåtts av förhandlingar”, s 30-32

Flera av resonemangen kring krav på förhandling föranleder oro för framtida diskriminering av arbetstagarorganisationer som står utanför LO, TCO och Saco. En allvarlig konsekvens kan också bli att Arbetsdomstolen ges stora befogenheter att avgöra vad som utgör legitima fackliga krav gällande kollektivavtals innehåll.

Godtyckliga bedömningar av arbetstagarorganisationernas uppsåt

Ett återkommande tema i såväl parternas lagförslag som nu aktuell promemoria är att bedömningen av huruvida stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare är tillåtna inte enbart ska bedömas utifrån vad arbetstagarorganisationen sagt och gjort under förhandlingar innan och under konflikten. Istället fäster man vikt vid att Arbetsdomstolen även ska undersöka och väga in om arbetstagarorganisationens avtalskrav kan betraktas som trovärdiga mot bakgrund av den fackliga organisationens historia.

”Domstolen ska vid den prövningen bedöma vilka slutsatser om syftet med stridsåtgärden som kan dras utifrån parternas tidigare förhållande till varandra, arbetstagarorganisationens agerande i tvisten och de i förhandlingen framförda kraven. Om domstolen vid sin prövning finner det sannolikt att stridsåtgärden inte syftar till att träffa ett rättsligt bindande kollektivavtal med åtföljande fredsplikt ska stridsåtgärden anses otillåten.” - ur parternas förslag, s. 20.

I parternas lagkommentarer är den här bedömningen av historisk trovärdighet skraddarsydd för att gynna redan avtalsbärande fackliga organisationer inom LO, TCO och Saco. De kriterier som ställs upp är därmed också direkt diskriminerande mot fackliga organisationer som idag nekas kollektivavtal och även mot nya fackföreningar som kan komma att bildas i framtiden:

”Vid denna bedömning ska det tillmätas betydelse om parterna tidigare varit bundna av kollektivavtal med varandra. (...) Också hur parten brukar agera, dvs om den aktuella organisationen brukar träffa kollektivavtal och därmed vara bunden av fredsplikt, ska vägas in vid bedömningen.” (s. 21)

De krav som parterna räknar upp i sina lagkommentarer kan uppfattas så att de begränsar alla fackföreningars frihet att själva göra strategiska avväganden i sin strid för kollektivavtal. Om en arbetstagarorganisation exempelvis inleder löpande eller tidsbegränsade stridsåtgärder för att senare av olika skäl återkalla dem eller avstå från att omedelbart varsla på nytt, skulle detta kunna läggas organisationen till last och påverka bedömningen av trovärdigheten när stridsåtgärder senare återupptas. En sådan rättspraxis skulle ha stor betydelse för fackens möjlighet att långsiktig påverka en redan avtalsbunden arbetsgivare som inte vill teckna ytterligare kollektivavtal.

Allvarliga konsekvenser för arbetstagarorganisationers strategiska möjligheter

För Hamnarbetarförbundet är denna del av lagförslaget särskilt betydelsefull. Arbetsgivare som exempelvis APM Terminals har fortsatt fri rätt att vägra teckna ett självständigt kollektivavtal med fackförbundet och har dessutom i princip fri stridsrätt till sitt förfogande för att försöka undvika detta. Däremot förefaller det nya lagförslaget förbjuda Hamnarbetarförbundet att lägga fram alternativa förslag för att återkalla stridsåtgärderna. Det verkar alltså inte längre vara möjligt att innan eller under konflikt föreslå praktiska lösningar som inte kräver att parterna ingår kollektivavtal.

Dels skulle arbetsgiversidan kunna göra rättsinvändningar enligt nya MBL §41 d. Arbetsgivaren skulle kunna hävda att Hamnarbetarförbundet frångått kollektivavtalskravet, tillfört nya krav under konfliktens gång eller egentligen har ett annat syfte med åtgärden. Även om det inte sker skulle Hamnarbetarförbundet kunna dra tillbaka varslade stridsåtgärder efter att arbetsgivarparten själv föreslagit en annan lösning än kollektivavtal, som fackförbundets medlemmar godtagit. Detta skulle långt senare kunna ligga förbundet till last om man åter

behöver varsla om stridsåtgärder mot samma arbetsgivare.

På så sätt skulle lagförslaget tvinga fram förändringar i Hamnarbetarförbundets och övriga parter agerande. Parternas lagförslag skapar drivkrafter för mer utdragna och oförsonliga konflikter och undergräver möjligheterna att försöka hitta praktiska kompromisser som kan normalisera relationer och underlätta fortsatta konstruktiva avtalsförhandlingar utan överhängande konflikthot.

Att Arbetsdomstolen ska bedöma de bakomliggande syftena med en konflikt väcker frågor om vem som ska ha bevisbördan i denna helhetsbedömning av den stridande fackliga organisationens trovärdighet. Är det i första hand arbetsgivaren som ska visa att den fackliga organisationen inte uppfyllt något av de fyra punktkriterierna i MBL §41 d eller att stridsåtgärderna vidtagits med andra motiv än de som framförts i förhandlingar? Eller är det den fackliga organisationen som ska försöka bevisa sitt ärliga uppsåt och att de framlagda kraven faktiskt syftar till att uppnå ett avtal med medföljande fredspakt? Vänder parternas lagförslag på den huvudregel som gäller vid avtalslöst tillstånd, alltså att fackliga stridsåtgärder är tillåtna så länge arbetsgivarparten inte kan bevisa att de står i strid med bestämmelser i lag eller avtal.

Det torde också strida mot allmänna rättsprinciper att en arbetstagarorganisationens tidigare strategier och arbetsmetoder kan läggas dem till last efter att nya begränsningar av strejkrätten införts i lagstiftningen. Förändringar i lagstiftningen påverkar de inblandade parternas agerande, vilket i normalfallet också är lagstiftarens avsikt. Därför är det högst tvivelaktigt att försöka hålla en part ansvarig för hur den agerat tidigare, då bestämmelsen inte existerade.

Yttrande över "Om nya krav uppställs efter förhandlingen bör ett nytt krav på förhandling gälla", s 33

Den sammantagna effekten av förbudet mot att tillföra krav under pågående konflikt blir att arbetsgivaren ges nya möjligheter att skjuta upp eller stoppa varslade stridsåtgärder genom att själv agera konfrontativt gentemot arbetstagarorganisationens medlemmar och företrädare under en konfliktsituation.

Förbudet mot att tillföra nya krav för att avsluta en stridsåtgärd kan komma att få omfattande konsekvenser, inte minst vid utdragna strider. Arbetsgivare har i dagens arbetsrätt omfattande praktiska möjligheter att utöva starka påtryckningar på en arbetstagarorganisationens medlemmar och företrädare utan att formellt tillgripa egna stridsåtgärder under en konflikt. Även då sådana åtgärder har ett tydligt föreningsrättskränkande syfte, vilar bevisbördan tungt på arbetstagarparten vid en rättstvist. Det är mycket svårt för en facklig organisation att nå framgång i ett mål som rör föreningsrättskränkning om inte arbetsgivaren uttryckligen medgett att denne vidtagit åtgärderna i syfte att påverka den fackliga organisationen eller dess medlemmar.

Utifrån egna erfarenheter vill vi lyfta fram tre aktuella exempel på situationer där behovet av att tillföra nya fackliga krav kan uppstå under en längre konflikt:

1. Som svar på fackliga stridsåtgärder kan en arbetsgivare besluta sig för att återkalla all beviljad semester och föräldraledighet samt kategoriskt avslå alla nya ansökningar om sådan ledighet för överskådlig tid. Detta utgör med största sannolikhet flagranta brott mot såväl Semesterlagen och Föräldraledighetslagen, men för att arbetstagarparten ska kunna få

sin lagstadgade rätt och skadestånd krävs först tvisteförhandling och därefter rättslig prövning i Arbetsdomstolen. I väntan på upprättelse försätts den stridande fackföreningens medlemmar i svåra situationer som får stora konsekvenser för sociala relationer, familjeförhållanden och privatekonomi.

2. Under pågående konflikt kan arbetsgivare säga upp eller avskeda ett antal förtroendevalda fackliga företrädare med hänvisning till misskötsel och samarbetsvårigheter. Uppsägningar och avskedanden som är ogrundade kommer vid en senare rättslig prövning att ogiltigförklaras av Arbetsdomstolen och arbetsgivaren dömas att betala skadestånd. Det innebär dock inte att de fackliga företrädarna kommer att återfå sina jobb, eftersom arbetsgivaren även efter förlust i sakfrågan har möjlighet att köpa ut arbetstagare enligt Lagen om Anställningsskydd.
3. Enligt svensk arbetsrätt avgör arbetsgivaren själv när det råder ekonomisk arbetsbrist på arbetsplatsen. Därmed har arbetsgivaren under en långvarig konflikt exempelvis möjlighet att varsla hela eller delar av de anställda som är i konflikt om uppsägning med hänvisning till egna prognoser eller interna besparingskrav. Arbetsdomstolen har också fastslagit att det ligger inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt att därefter istället ta in inhyrd personal från bemanningsföretag för att utföra de varslade arbetstagarnas arbetsuppgifter. Varje led i ett sådant agerande kommer arbetstagarna i praktiken att uppfatta som en påtryckning för att förmå dem att avbryta sina stridsåtgärder eller dra tillbaka sina krav.

Något reellt rättsligt skydd för att omedelbart stoppa arbetsgivaren från att genomföra de ovan nämnda åtgärderna existerar i praktiken inte

Arbetstagaridans mest effektiva skydd mot ett sådant agerande är istället att ta upp de uppkomna problemen i den pågående konflikten och försöka att få arbetsgivaren att backa inom ramen för en förhandlingslösning. Det kan ske genom en godtagbar engångslösning gällande de aktuella fallen eller ett kollektivavtal som fördyrar eller förbjuder liknande agerande i framtiden.

Det nu aktuella lagförslaget förbjuder att krav på att den fackliga organisationens medlemmar ska få rätt till tidigare beviljad föräldraledighet, att fackliga företrädare ska få återgå till arbete eller att uppsägningsvarsel ska återkallas, framförs under konfliktens gång.

För att den aktuella striden även ska kunna innefatta den aktualiserade frågan om inhyrd personal som tränger ut egen uppsagd personal, måste de pågående stridsåtgärderna återkallas. Därefter måste nya förhandlingar komma till stånd där även sådana krav behandlas, innan arbetstagarorganisationen åter kan varsla om stridsåtgärder mot arbetsgivaren. En realistisk uppskattning är att arbetsgivaren därmed kan avbryta arbetstagarpartens stridsåtgärder i närmare en månad genom att själv föra in ytterligare tvistefrågor under en pågående konflikt.

När det gäller exempel 1 och 2 ovan kan de med största sannolikhet överhuvudtaget inte tillföras de uppställda fackliga kraven eftersom de omfattas av lagförslagets generella förbud mot att vidta stridsåtgärder i individuella rättstvister. Detta är en ingripande förändring som i sig förskjuter maktbalansen till arbetsgivarsidans fördel.

Yttrande över "Stridsåtgärder med krav på viken rättslig verkan ett kollektivavtal kommer att få", s 33

Förbud mot att ställa krav på ett kollektivavtals rättsliga verkan innebär en sorts juridisk förstärkning av Britanniaprincipen. Därför har det också betydelse för den enskilt mest skadliga konsekvensen av det nu aktuella lagförslaget, nämligen förändrade möjligheter och drivkrafter för arbetsgivare att ägna sig åt avtalsshopping.

Idag är det i princip tillåtet för en facklig organisation att ta strid för ett eget kollektivavtal med en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare, om den tillträdande fackliga organisationen endast kräver att avtalsvillkoren ska tillämpas på de egna medlemmarna.

Med nu aktuellt lagförslag blir det istället otillåtet för en icke avtalsbärande arbetstagarorganisation att kräva och ta strid för ett eget kollektivavtal som ska tillämpas på de egna medlemmarna. En sådan uttrycklig facklig begäran angående hur kollektivavtalet senare ska tillämpas innebär ett brott mot den fjärde förbudspunkten i föreslagna MBL §41 d gällande krav på rättslig verkan.

För arbetsgivarparten finns emellertid inga motsvarande förhandlingsbegränsningar gällande avtalets framtida tillämpning. En arbetsgivare kan i förhandlingar exempelvis säga sig vara beredd att teckna ett kollektivavtal i enlighet med arbetstagarorganisationens krav, men samtidigt deklarerar att man inte avser tillämpa avtalsvillkoren på några arbetstagare under några som helst omständigheter. Om den fackliga organisationen får ett sådant förhandlingsbud men ändå väljer att fortsätta med stridsåtgärderna, kan konflikten vara otillåten enligt nu aktuellt lagförslag.

Det fjärde punktförbudet i MBL §41 d kan till och med vara så vidsträckt att en stridsåtgärd kan bedömas ha ett undanträngande syfte om arbetstagarorganisationen frågar arbetsgivaren hur denne tänkt att tillämpa det aktuella kollektivavtalet:

"Om arbetstagarorganisationen i den situationen avkräver arbetsgivaren en förklaring att det tilltänkta kollektivavtalet ska ha materiell rättsverkan i förhållande till arbetstagare eller vidhåller stridsåtgärderna visar det att syftet med åtgärden inte är att ingå ett kollektivavtal med den rättsliga verkan som det vid en senare rättslig prövning kan komma att få. Den föreslagna bestämmelsen innebär att stridsåtgärden i så fall är otillåten. Detta innebär kodifiering av den i arbetsdomstolens praxis fastställda s.k. Britannia-principen om förbud mot krav på undanträngning av det befintliga kollektivavtalet, som villkor för att upphöra med stridsåtgärden." - ur parternas kommentar till lagtexten, s. 21.

Avtalssamordning försvåras

För Hamnarbetarförbundet medför dessa begränsningar i förhandlingarna om avtalets tillämplighet stora svårigheter. Förbundet blir i praktiken förhindrat att diskutera och försöka anpassa avtalets utformning tillsammans med arbetsgivarorganisationen Sveriges Hamnar eller dess medlemsföretag för att bidra till avtalssamordning och att två avtal kan tillämpas parallellt.

Även förslag om att inkludera Transportarbetareförbundet i diskussioner om flerpartsavtal eller liknande lösningar, innebär stora risker. Alla sådana frågor måste troligen hänskjutas till dess att avtalet redan är undertecknat för att Hamnarbetarförbundet inte ska riskera att mista sin rätt att genomföra stridsåtgärder.

Situationen är dock densamma för många tjänstemannafack inom TCO och Saco, där det ofta finns flera fackliga organisationer som gör anspråk på att teckna kollektivavtal på samma tillämpningsområde. Sammantaget innebär det fjärde punktförbudet i MBL §41 d att arbetsgivarens drivkrafter men också möjligheter till aktiv avtalssamordning minskar. Istället ökar risken för att arbetsgivare väljer att försöka spela ut fackliga organisationer mot varandra, eller enbart tillämpar avtalsvillkoren i ett av avtalen med hänvisning till att det är praktiskt enklare. Ett förändrat beteende från arbetsgivarna skulle tvinga fram fler processer i Arbetsdomstolen för att avgöra tillämpningsfrågor, där utfallet riskerar att bli av karaktären "allt eller inget" för berörda fackliga organisationer.

Det finns idag ytterst få avgöranden i Arbetsdomstolen som berör hur konkurrerande avtal ska tillämpas. Det finns exempelvis inget stöd i rättspraxis för att det skulle ha betydelse att de olika fackliga avtalsparterna har en gemensam uppfattning om hur avtalen ska tillämpas, om arbetsgivaren väljer att bortse från denna och endast tillämpar det först ingångna avtalet.

Yttrande över "Sveriges internationella åtaganden", s 36

Förslaget strider mot internationella åtaganden.

Att parterna i sitt lagförslag skraddarsytt kriterier om trovärdighet för att gynna sina egna redan etablerade avtalsbundna medlemsförbund, är inte förenligt med Sveriges internationella åtaganden. ILO-konventionerna 87 och 98 tar exempelvis inte bara sikte på att fackliga organisationer ska ha lika formella rättigheter att verka, utan även att staten ska garantera möjligheter att bilda organisationer med reell kapacitet att bestämma villkor i fritt slutna kollektivavtal. Om den svenska lagstiftningen i praktiken gravt missgynnar en arbetstagarorganisation för att den bildades 2018 istället för 1897 eller för att den fram till dags dato nekats att teckna kollektivavtal, är den diskriminerande och bryter mot dessa konventioner.

Yttrande över "Stridsåtgärder för påtryckning i rättstvister", s 37

Genom en ny MBL §41 e föreslår parterna ett generellt förbud mot att vidta stridsåtgärder i pågående rättstvister. Detta förbud ska gälla både arbetstagare och arbetsgivare och även i situationer där arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal.

I parternas förslag används en formulering som möjligen avgränsar förbudet till aktuella enskilda individärenden som skulle kunna avgöras i domstol. I lagtexten heter det att parterna ska hindras från att:

"(...) utöva påtryckning i pågående individuella tvister rörande innebörden eller tillämpningen av lag eller avtal."

Under en föregående rubrik berördes problemet med ett förbud mot att individuella rättstvistäfrågor tillförs de fackliga kraven när en arbetsgivare väljer att agera konfrontativt under konflikt. En annan viktig fråga är avgränsningen mellan vad som ska betraktas som förbjudna rättstvistäkrav och vad som ska betraktas som fortsatt tillåtna intressekrav. Fackliga krav som syftar till att få till stånd regleringar för framtiden beskrivs i typexempel som intressefrågor, men det är ofta svårt att avgöra exakt var gränsen går. Därför blir konsekvenserna av nu aktuellt lagförslag svåra att överblicka.

Yttrande över "Konsekvenser för arbetstagare och arbetstagarorganisationer", s 44

De föreslagna inskränkningarna i strejkrätten är betydligt mer långtgående än de enskilda punktförbuden var för sig. Det beror på att den fria stridsrätten idag är majoritetsfackförbunds yttersta skydd mot att arbetsgivare avtalsshoppar genom att teckna och tillämpa kollektivavtal med minoritetsorganisationer. Med dagens regler finns det starka skäl för redan avtalsbundna arbetsgivare att inte bara teckna ytterligare ett kollektivavtal utan också för att i hög utsträckning försöka tillämpa arbetsvillkoren i dessa – framför allt om många av arbetstagarna tillhör den tillkommande fackliga organisationen.

Även om en arbetsgivare idag skulle kunna få rätt i Arbetsdomstolen om att man inte alls behöver tillämpa arbetsvillkoren i det andra avtalet, är det långsiktigt riskfyllt att agera så. När de aktuella avtalen löpt ut kommer den fackförening vars avtal ignoreras inte vilja försättas i en liknande situation igen. I kraft av sin höga anslutningsgrad och den fria stridsrätten, har den möjlighet att orsaka arbetsgivaren stor ekonomisk skada genom att använda stridsåtgärder för att kräva att framtida avtalsinnehåll också ska få genomslag i de egna medlemmarnas vardag på arbetsplatsen. Hotet om att en medlemsstark icke avtalsbunden organisation vidtar konflikt i vad som i parternas förslag och aktuell lagtext beskrivs som "individuella rättstvister" och "ovidkommande syften" är ett avgörande skäl till att arbetsgivare idag väljer att teckna kollektivavtal med flera fackliga organisationer avseende samma tillämpningsområde.

I dagsläget finns alltså starka drivkrafter för alla arbetsgivare att verka för flerpartsavtal, avtalsamordning eller parallell avtalstillämpning om man har flera starka fackliga organisationer bland sina anställda. Med nu aktuellt lagförslag förändras arbetsgivarnas drivkrafter. Riskerna med att enbart tillämpa det först ingångna avtalet minskar drastiskt. Likaså att försöka spela ut arbetstagarorganisationer mot varandra genom att försöka tillämpa det billigaste avtalet eller det avtal som tecknats med den fogligaste fackliga motparten.

Detta kommer också förändra arbetsgivarnas beteende. En bortvald facklig majoritetsorganisation vars avtal inte tillämpas är nämligen bakbunden av den föreslagna lagstiftningen. När avtalet löpt ut omfattas man visserligen inte av fredsplikt, men man har ingen fri stridsrätt utan kan bara ta till stridsåtgärder i syfte att på nytt teckna ett kollektivavtal. Arbetsgivaren kan då återigen tillmötesgå kollektivavtalskraven, utan avsikt att någonsin tillämpa avtalets innehåll.

Det blir alltså meningslöst att teckna kollektivavtal med en arbetsgivare där det redan finns ett första avtal. Fackföreningen är fast i ett ekorrhjul eftersom det inte är tillåtet att kämpa för något annat. Konfliktkrävet har då i praktiken blivit värdelös och arbetsvillkoren bestäms ensidigt av relationen mellan arbetsgivaren och den fackliga organisation som tecknat det enda tillämpade avtalet, även om den sistnämnda helt mist allt förtroende bland de berörda arbetstagarna och saknar medlemmar på arbetsplatserna.

Den enda möjlighet som återstår för en facklig organisation vars avtalade arbetsvillkor ignoreras, är att vända sig till Arbetsdomstolen för att kräva att det egna avtalet ska tillämpas. Tvärtemot vad LO, TCO och Saco givit uttryck för, finns idag inga tidigare domar som tydligt ger svar på hur sådana avgöranden i Arbetsdomstolen kommer att falla ut. Därmed finns heller ingen grund för de fackliga centralorganisationernas påstående att *"för de 3,4 miljoner som är medlemmar i de tre centralorganisationerna kommer det här inte innebära några förändringar alls"* (Förbundsordförande Mikael Johansson, *Målares förbundets hemsida 5/6 2018*). Istället har de fackliga centralorganisationerna helt förlitat sig på rena spekulationer om en framtida rättspraxis gällande konkurrerande avtal. För att de egna medlemsförbunden i framtiden ska ha någon chans att försvara sina befintliga kollektivavtal mot avtalsshopping, krävs att Arbetsdomstolens domar utfaller på precis det som LO, TCO och Saco hoppas. Det gäller i tre avseenden:

1. Huvudregeln om det först ingångna avtalets företräde måste av Arbetsdomstolen uppfattas som en historisk frågeställning. Den organisation som under 1800- eller 1900-talet först tecknat avtal på den aktuella arbetsplatsen eller i den aktuella branschen ska alltså ges företräde vid tvist om tillämpning av konkurrerande avtal.
Om Arbetsdomstolen istället exempelvis bedömer att det först ingångna avtalet är det först undertecknade kollektivavtalet under den pågående avtalsperioden eller väger in andra parametrar såsom representativitet som komplement till huvudregeln, så riskerar LO att förlora sina verktyg att upprätthålla sin egen organisationsplan. Man har alltså inte längre några vapen för att se till att arbetsgivarna tecknar avtal med det medlemsförbund som LO:s styrelse givit "avtalsrätten" till.
2. Arbetsdomstolen måste bekräfta LO, TCO och Sacos uppfattning att de nya begränsningarna av strejkrätten inte gäller i gränsdragningskonflikter mellan arbetar- och tjänstemannaförbund. Annars saknas skydd från avtalsshopping då arbetsgivare byter arbetsgivarorganisation mellan de olika fackliga centralorganisationerna.
3. Att Arbetsdomstolen ska dela fackens uppfattning att den avtalssamordning med flera fackliga organisationer som finns på olika avtalsområden idag, även är bindande för arbetsgivarna i framtiden. Om en arbetsgivare vill sluta tillämpa vissa avtal i en tidigare samordning, skulle de bortvalda fackliga organisationerna i så fall inte omfattas av de nya fredspliktsreglerna.
Om Arbetsdomstolen däremot gör bedömningen att delaktighet i en tidigare avtalssamordning saknar betydelse för en arbetstagarorganisations rätt att vidta stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare, utgör det ett direkt hot mot många av de flerpartsavtal som idag existerar, inte minst bland TCO och Saco:s medlemsförbund på tjänstemannasidan.

Risk för så kallade gula fackföreningar

I Sverige finns mycket liten erfarenhet av gula fackföreningar, alltså organisationer som direkt eller indirekt kontrolleras av arbetsgivaren. I Sverige finns inte heller någon lagstadgad minimilön och därmed inte heller något som juridiskt hindrar arbetsgivare från att dumpa lönerna med hjälp av gula fackföreningar. Kombinationen av hög organisationsgrad och fri strejkrätt har gjort att arbetsgivarna har haft lite att vinna och mycket att förlora på att försöka använda sig av gula fack.

I omvärlden finns många exempel på hur arbetsgivare använder sig av gula fack. Med försvagad rätt att strejka mot arbetsgivare som har befintliga avtal ökar risken att sådana dyker upp även i Sverige, exempelvis i nya branscher och i företag där det inte finns avtal sedan tidigare. Samma fackliga organisationer som idag föreslår utvidgad fredsplikt skulle då bli bakbundna av sitt eget

lagförslag. Risken för dumpning av löner och villkor är överhängande.

Konsekvenser för Svenska Hamnarbetarförbundet

Hamnarbetarförbundet har strävat efter att teckna rikstäckande kollektivavtal sedan bildandet 1972. Sedan årtionden har förbundet kallat motparten till både lokal och central förhandling enligt MBL §10 innan konfliktåtgärder vidtagits. De senaste åren har centrala förhandlingar dock inte längre varit aktuella, eftersom arbetsgivarorganisationen Sveriges Hamnar avvisat sådana. I många svenska hamnar har förbundet länge varit delaktigt i de flesta lokala avtalsförhandlingar och har god insikt i gällande uppgörelser. Framtida avtalskrav bör kunna utgå från Transports befintliga avtal med nödvändiga anpassningar och komplement.

Delarna av lagförslaget som berör krav på förhandling verkar motiverade av den mediebild APM Terminals, Svenskt Näringsliv och medlarna förmedlat av konflikten i Göteborgs containerterminal – inte av de verkliga förhållandena.

Självklart drabbas ändå Hamnarbetarförbundet av förbud mot konflikter i de fall en arbetsgivare sedan tidigare är bunden av avtal. Särskilt allvarliga är resonemangen om att Arbetsdomstolen inte bara ska bedöma vad som hänt i samband i ett aktuellt fall. Domstolen ska även väga in om de fackliga kraven kan betraktas som trovärdiga mot bakgrund av den fackföreningens historia, exempelvis om facket brukar träffa kollektivavtal.

Sådana bedömningar blir direkt diskriminerande mot alla fackföreningar som inte har avtal idag. Det gäller både fackförbund som ännu inte lyckats teckna kollektivavtal och tänkbara nya fackliga organisationer i framtiden.

Svenska Hamnarbetarförbundet

Erik Helgeson, Anders Forsström, Amanda Kappelmark, Karin Hallberg

Kontakt

Tel: 08 667 32 50/0725 21 21 90

Mail: amanda@hamn.nu