



SVENSKA HAMNARBETARFÖRBUNDET

Rapport:

Konsekvenser av huvudorganisationernas
gemensamma lagförslag om inskränkningar i
strejkrätten

SAMMANFATTNING

Rätten och möjligheten att strejka är det främsta medel som lönearbetande – den helt överväldigande delen av befolkningen – har för att hävda sina intressen gentemot sina arbetsgivare. Därför reagerade de allra flesta fackliga organisationerna starkt negativt när arbetsmarknadsminister Ylva Johansson i maj 2017 annonserade att regeringen skulle tillsätta en utredning om att se över rätten att vidta stridsåtgärder mot företag som redan är bundna av kollektivavtal.

Den 5 juni 2018, knappt tre veckor innan utredningen skulle läggas fram, presenterade de fackliga centralorganisationerna LO, TCO och Saco tillsammans med Svenskt Näringsliv ett eget förslag om inskränkningar av rätten att vidta stridsåtgärder. Ylva Johansson förklarade omedelbart att parternas förslag nu var det regeringen skulle gå fram med.

De fackliga centralorganisationerna och Svenskt Näringsliv hävdar att uppgörelsen i princip inte kommer att förändra någonting för de fackföreningar som har kollektivavtal idag. Samtidigt verkar många kritiker uppfattat lagförslaget som att det blir helt förbjudet att strejka mot en arbetsgivare som redan är bunden av avtal. Inget av påståendena är korrekt, och i den här rapporten förklarar vi varför. Det är en del detaljer att sätta sig in i, men det är viktigt att många fackligt engagerade gör just det.

Denna rapport visar nämligen att det förslag som LO, TCO och Saco tillsammans med Svenskt Näringsliv presenterat skulle innebära en allvarlig försämring av arbetstagarnas möjligheter att hävda sina intressen om det antas som lag.

Rapporten kommer särskilt att ta upp fyra punkter:

- Demokratiska problem med beslutsgången kring parternas lagförslag
- Risken för ökade formella rättsinvändningar från arbetsgivarsidan som kan försena, försvåra eller rent av göra stridsåtgärder omöjliga
- Risken för "avtalsshopping" genom att etablerade arbetsgivare omdefinierar sin personal och byter avtalsområde inom eller mellan de fackliga centralorganisationerna
- Risken för att det uppkommer arbetsgivarkontrollerade, så kallade gula fackföreningar

Den odemokratiska beslutsgången

Arbetsrätten i Sverige regleras genom lagar och avtal som tolkas av Arbetsdomstolen. Dess ledamöter tillsätts dels av LO, TCO och Saco, dels av Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket och Sveriges Kommuner och Landsting. Regeringen utser juristdomarna, som utgör en minoritet i domstolen. Arbetsdomstolens domar är prejudicerande och kan inte överklagas inom ramen för det svenska rättsväsendet.

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. 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 lagförslagets 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.

Denna rapport förhåller sig framför allt till de förslag och resonemang som lags fram av parterna i dokumentet *Utvidgad fredsplikt*. Även om regeringens utredning (SOU 2018:40, *Vissa fredspliktsfrågor*) hamnat i skymundan kommer även resonemang och skrivningar därifrån granskas. Inte minst eftersom det lilla "förarbete" som finns till parternas förslag enbart består av sex sidor, där flera punkter är svårtydda och motsägelsefulla. Den statliga utredningens förarbeten och lagkommentarer omfattar 254 sidor. När en proposition ska utformas och senare tolkas kan vi räkna med att även utredningen kommer att ingå i underlaget.

Dagens regler

I svensk arbetsrätt är huvudregeln idag att både arbetsgivare och fackliga organisationer har fri rätt att vidta stridsåtgärder. När fack och arbetsgivare ingår kollektivavtal gäller däremot en bindande och närmast heltäckande fredsplikt, det vill säga förbud mot att vidta stridsåtgärder.

Särskilt viktiga avtal som reglerar parternas förhållanden till varandra är Huvudavtalet mellan LO och SAF ("Saltsjöbadsavtalet") från 1938 och dess efterföljare på tjänstemannasidan. Tillsammans med Medbestämmandelagen fastslår huvudavtalen regler om att parter måste förhandla och varsla i god tid innan de kan genomföra stridsåtgärder.

När det finns två kollektivavtal på en arbetsplats som är tillämpliga på samma arbetstagare så har Arbetsdomstolen utvecklat huvudregeln att det är arbetsvillkoren i det avtal som slutits först som ska gälla för alla berörda arbetstagare, oavsett facklig tillhörighet. Detta är dock en princip som inte prövats närmare i domstol. Det finns exempelvis inga domar som klargör om en fackförenings medlemsmässiga styrka på arbetsplatsen eller arbetsgivarens tidigare agerande gentemot fackföreningen kan motivera undantag från huvudregeln. Någon klar definition av vad som avses med "det först ingångna avtalet" finns inte heller i nuvarande rättspraxis.

En viktig dom som format dagens regelverk kring konflikträtten är Britannia-domen från 1989. Den säger i princip att det är förbjudet att vidta stridsåtgärder mot en redan avtalsbunden arbetsgivare, om det stridande facket uttryckligen kräver att arbetsgivaren ska tillämpa det andra avtalet på alla arbetstagare. Stridsåtgärden är å andra sidan tillåten om syftet är att teckna ett självständigt kollektivavtal som bara ska tillämpas på de egna medlemmarna. Konflikter om tillämpningen av de två avtalen som kan uppkomma får sedan lösas i efterhand.

Att sådan stridsrätt är viktig visas i rapportens genomgång av några principiellt viktiga fall. I såväl Figeholmsmålet (AD 2005 nr 110) som fallet med Sector Alarm (AD 2017 nr 32) fick fackföreningarna Pappers respektive Elektrikerförbundet rätt av Arbetsdomstolen att genomföra stridsåtgärder för att återvinna sina avtal när arbetsgivare flyttat anställda till nya avtalsområden. Eftersom arbetsgivarna därefter ansåg det vara meningslöst att fortsätta försöka tillämpa billigare avtal med Metall respektive Unionen, lyckade Pappers och Elektrikerförbundet effektivt stoppa arbetsgivarnas försök att dumpa arbetsvillkoren.

Rapporten går även igenom läget för akademikerförbunden inom Saco, vilka ofta är minoritetsfack på sina arbetsplatser. Dagens fria stridsrätt är det yttersta medel som Sacos medlemsförbund kan ta till för att tvinga ovilliga arbetsgivare att teckna och tillämpa flera kollektivavtal. Den fria stridsrätten ger idag arbetsgivare starka skäl att verka för att samordna tillämpningen av avtalen och samverka med samtliga avtalsbärande fackliga organisationer. Det gäller även om arbetsgivaren rent juridiskt skulle ha rätt att enbart tillämpa det först ingångna avtalet.

Den statliga Stridsåtgärdsutredningen

Stridsåtgärdsutredningen har lagt fram två olika förslag; ett huvudförslag och ett alternativförslag. Huvudförslaget vänder på den gällande ordningen att det råder fri stridsrätt om inte annat stadgas i lag eller avtal. Om en arbetsgivare redan har ett tillämpligt kollektivavtal så föreslås huvudregeln istället bli att andra fackförbund är förbjudna att vidta stridsåtgärder.

En sådan ny huvudregel skulle innebära att arbetsgivare effektivt kan blockera fackliga organisationer från att slåss för ett eget kollektivavtal genom att teckna avtal med ett annat fackförbund. Detta innebär i praktiken att arbetsgivaren fritt kan välja det billigaste avtalet och den fogligaste fackliga motparten, utan hänsyn till arbetstagarnas eget val av fackförening. En närmast obegränsad möjlighet att ägna sig åt så kallad avtalsshopping och villkorsdumpning skulle alltså öppnas. Det inser utredningen och försöker gardera sig mot detta genom vaga resonemang om att det första avtalet ska *"hålla en nivå på villkoren som brukar tillämpas på svensk arbetsmarknad i motsvarande situation"*. I utredningens förslag finns också undantag från det generella strejkförbudet som är skraddarsyddna för att försöka motverka redan kända fall av avtalsshopping. Problemet är att undantagen inte täcker in andra möjligheter till avtalsshopping som kan uppstå på en i framtiden förändrad arbetsmarknad.

Utredningens alternativförslag har stora likheter med parternas förslag. Den avgörande skillnaden är att den statliga utredningens kopplar samman frågan om en stridsåtgärd är lovlig med frågan av om det nya kollektivavtalet skulle kunna tillämpas eller står i strid med det redan existerande avtalet. Detta bryter mot dagens praxis. Idag skiljer Arbetsdomstolen frågan om rätten att strida för ett avtal från frågan om hur avtalen i framtiden ska tillämpas. Även detta utgör en stor inskränkning i arbetstagarnas rättigheter och en maktförskjutning till arbetsgivarnas fördel.

Parternas lagförslag

Det förslag LO, TCO och Saco tagit fram tillsammans med Svenskt Näringsliv innehåller fem nya förbud mot stridsåtgärder i situationer när arbetsgivaren redan har tecknat ett kollektivavtal med en annan facklig organisation.

Dessa förbud gäller i korthet:

1. Om syftet inte är att uppnå kollektivavtal med fredsplikt
2. Om facket inte förhandlat och tydligt specificerat alla sina krav med arbetsgivaren innan stridsåtgärden
3. Om facket kommer med nya krav under konfliktens gång
4. Om kraven gäller hur eller om avtalet ska tillämpas i praktiken
5. Om stridsåtgärden omfattar individuella rättstvister som skulle kunna avgöras i domstol

De fyra första förbuden riktar ensidigt in sig på begränsning av arbetstagarorganisationernas stridsrätt. Inga förändringar föreslås när det gäller arbetsgivarnas stridsmedel, såsom lockout. Det femte förbudet om stridsåtgärder gällande individuella rättstvister ska gälla även om det inte finns något kollektivavtal alls och omfattar både arbetsgivare och arbetstagare. I praktiken har det dock ingen betydelse för arbetsgivarparten.

Den ensidiga inriktningen mot facken är en direkt anpassning till regeringens direktiv för den statliga utredningen. Därmed påverkas exempelvis inte operatören APM Terminals möjligheter att stänga ute sin egen personal från Göteborgs hamns containerterminal, såsom skedde 2017. APM Terminals lockout stod då ensamt för 87 procent av alla förlorade arbetsdagar på hela den svenska arbetsmarknaden under fjolåret.

Rapportens analys av de olika förbuden och den sammantagna effekten av parternas lagförslag, visar att det skulle innebära en dramatisk försämring av samtliga arbetstgares maktposition.

1. **Kravet på att en konflikt måste syfta till kollektivavtal med fredsplikt är** oproblematiskt enligt LO, TCO och Saco. Men en sådan lagändring är knappast förenlig med internationella konventioner som Sverige undertecknat, såsom Europakonventionen, Europeiska rådets sociala stadga samt ILO-konventionerna 87 och 98. Detta uppmärksammas i den statliga utredningen: *"Ett sådant generellt förbud hade sannolikt varit problematiskt utifrån Sveriges internationella åtaganden när det gäller skyddet för rätten att vidta stridsåtgärder."* (SOU 2018:40 s. 114)

Den statliga utredningen slår också fast att det i internationella konventioner inte görs skillnad på om arbetsgivaren redan tecknat ett kollektivavtal med en annan facklig organisation eller inte. Föreningsrätten – och därmed strejkrätten – gäller oavsett. Varken utredningens alternativförslag eller parternas förslag tar dock hänsyn till detta.

Parternas lagförslag hänvisar till att dessa punkter redan finns i Saltsjöbadsavtalet och dess motsvarigheter och därför inte innebär något annat än en "kodifiering av gällande praxis". Detta är felaktigt av flera skäl. För det första är Saltsjöbadsavtalet just ett avtal som kan sägas upp när någon av parterna vill. Att göra det till tvingande lag gör att fackförbunden i vissa situationer släpper ifrån sig denna makt till den rådande riksdagsmajoriteten. För det andra har två av LO:s medlemsförbund, Transport och Byggnads, aldrig undertecknat Saltsjöbadsavtalet. Det är följaktligen inte tillämpligt i vare sig transportbranschen eller byggbranschen.

2. I parternas lagkommentarer framgår att **Arbetsdomstolen kan göra en prövning av sakinnehållet i fackliga krav** om stridsåtgärder riktas mot en redan avtalsbunden arbetsgivare. Om de exempelvis anses vara *"uppenbart avvikande från vad som normalt gäller på arbetsmarknaden"* så kan det *"tillsammans med övriga omständigheter tala för att stridsåtgärden vidtagits i ovidkommande syften"*. I sådana fall ska konflikten anses vara olovlig. En lag som ger arbetsgivare rätt att ifrågasätta rimligheten i fackliga krav i domstol, kan sätta upp nya hinder för rätten att ta till konfliktvapnet. Det ger också arbetsgivarna stora möjligheter att göra fackliga stridsåtgärder mindre effektiva, genom att fördröja dem med hjälp av rättsprocesser. Detsamma gäller lagförslagets krav på att den fackliga organisationen på förhand detaljerat ska specificera alla krav. Det gör det möjligt att genom försena eller stoppa stridsåtgärder på tekniska formaliagrunder.

3. **Förbud mot att lägga till krav under pågående konflikt** lämnar fackföreningar försvarslösa gentemot de maktmedel en arbetsgivare har i kraft av sin rätt att leda och fördela arbetet. Arbetsdomstolen har till exempel slagit fast att arbetsgivare alltid har möjlighet att säga upp egen personal och ersätta dem med bemanningsanställda. Så länge arbetsgivaren inte uttryckligen erkänner att det egentliga syftet med ett uppsägningshot är att påverka den fackliga organisationen, kan arbetsgivare göra så även under pågående konflikt. Även vid åtgärder som uppenbart strider mot lagen, till exempel om fackliga företrädare avskedas på felaktiga grunder under en konflikt, skulle den fackliga organisationen vara förbjuden att ta med krav på att de ska återanställas som villkor för att avbryta strejken. Parternas förslag skulle dessutom troligen helt förbjuda en fackförening att ta konflikt om krav som dessa oavsett situation. Det innefattas av den femte punkten; förbud mot konflikt i individuella rättstvister.
4. **Förbudet mot att ställa fackliga krav på hur arbetsvillkoren ska tillämpas**, avskaffar rätten att ta strid för att andra arbetsvillkor ska gälla för den egna organisationens medlemmar. Alla krav på att de arbetsvillkor som fackets medlemmar tar strid för också ska gälla när avtalet väl är undertecknat, skulle med den nya skrivningen betraktas som undanträngande av det först ingångna avtalet. Konflikten blir därmed olovlig enligt den så kallade Britanniaprincipen (AD 1989 nr 120).
5. Även **förbud mot stridsåtgärder i individuella rättstvister** innebär en försvagning av de fackliga rättigheterna. Förutom de ovan nämnda fallen där fack förbjuds besvara påtryckningar som sker genom personliga angrepp från arbetsgivarens sida, är det ofta svårt att avgöra vad som är förbjudna tvistekrav och vad som är tillåtna intressekrav. Även denna gråzon ger arbetsgivaren utökade möjligheter att ifrågasätta krav och fördröja konflikter.

Den sammantagna effekten: öppning för avtalsshopping och villkorsdumpning

Parternas föreslagna inskränkningar 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 avtalsshoppa 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 så långt som möjligt 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 hamna i samma 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 även i "individuella rättstvister" och "ovidkommande syften".

Idag 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 parternas lagförslag förändras arbetsgivarnas drivkrafter. Riskerna med att enbart tillämpa det först ingångna avtalet minskar drastiskt. Det 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 där det redan finns ett första avtal sen tidigare. Fackföreningen är fast i ett ekorrhjul eftersom det inte är tillåtet att kämpa för något annat. Konflikträtten har då i praktiken blivit värdelös.

De fackliga centralorganisationernas chansning

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 de 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 påståendet att "för de 3,4 miljoner som är medlemmar i de tre centralorganisationerna kommer det här inte innebära några förändringar alls". 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. Det "först ingångna avtalet" 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 avtalstillämpning.

Om Arbetsdomstolen istället exempelvis bedömer att det först ingångna avtalet är det först undertecknade kollektivavtalet under den pågående avtalsperioden, så har LO förlorat 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. (se exemplet Figeholmskonflikten)

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. (se exemplet Elektrikerförbundet mot Sector Alarm)

3. Att Arbetsdomstolen ska dela fackens uppfattning att den avtalssamordning som finns på olika områden idag, även är bindande för arbetsgivarna i framtiden. Om en arbetsgivare vill sluta tillämpa vissa avtal i en tidigare samordning, skulle de bortvalda förbunden inte omfattas av de nya strejklöslighetsförbuderna. (se exemplet Saco)

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 därför inget 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 i nya branscher och 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.

Den statliga utredningens huvudförslag erbjuder i detta avseende en säkerhetsventil och menar att de nya strejklöslighetsförbuderna bara ska gälla om förstaavtalet har villkor som *"inte i allt väsentligt för arbetstagarna minst motsvarar vad som enligt kollektivavtal i Sverige brukar gälla för det arbete eller den kategori arbetstagare som stridsåtgärden avser"*. I parternas eget förslag finns överhuvudtaget inget sådant skyddsnet.

Konsekvenser för Hamnarbetarförbundet

Sedan årtionden har Hamnarbetarförbundet 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 delaktiga i de flesta lokala avtalsförhandlingar och har god insikt i gällande uppgörelser. Framtida avtalskrav bör kunna utgå från Transportens 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, snarare än de verkliga förhållandena.

Självklart drabbas ändå Hamnarbetarförbundet av förbud mot konflikter i de fall en arbetsgivare sen 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. Lagförslaget strider därför mot ILO-konventionerna 87 och 98. De konventionerna kräver att staterna ska garantera arbetstagare rätten att bilda organisationer med reell kapacitet att bestämma villkor i fritt slutna kollektivavtal.

Slutsatser:

Det lagförslag som presenterats i *Utvidgad stridsrätt* och som regeringen ställt sig bakom måste avvisas eftersom

- Förslaget allvarligt inskränker fackföreningarnas möjligheter att hävda sina medlemmars intressen.
- Arbetsgivarna får stora möjligheter att själva välja sin fackliga motpart och vilka avtal de vill tillämpa. Det öppnar för omfattande avtalsshopping och villkorsdumpning.
- Förslaget direkt och indirekt påverkar alla löntagare i Sverige och deras organisationer negativt.
- Arbetsgivare skulle få stora möjligheter att försvåra och försena stridsåtgärder genom rättsliga invändningar mot såväl rimligheten i fackets krav som rena teknikaliteter.
- Fackföreningar skulle i praktiken förbjudas att i en konfliktsituation svara på lagstridiga åtgärder från arbetsgivarna genom att tillföra nya krav för att avbryta stridsåtgärderna.
- Förslagets ensidiga inskränkningar av fackföreningarnas konflikträtt skulle innebära en ny situation på svensk arbetsmarknad, där makten kraftigt förskjuts till arbetsgivarnas fördel.