

FAQ strejkrätten

Bakgrund

Den 5 juni 2018 la parterna på arbetsmarknaden fram ett förslag om ändringar i konflikträtten för att förekomma den statliga utredning som var tillsatt för att lösa problemet med konflikten i Göteborgs hamn. Representanter från fack och arbetsgivaren, specifikt Unionen, LO-TCO rättskydd och Erland Olausson tidigare LO och Svenskt Näringsliv, bildade en expertgrupp som arbetade fram ett förslag som är tänkt att lösa ett antal problem med konflikträtten utan att förändra spelreglerna på arbetsmarknaden i stort.

Frågan om strejkrätten har varit mer eller mindre närvarande för Vision under våren 2018. Förbundsstyrelsen träffade till exempel minister Ylva Johansson i april då bland annat denna fråga avhandlades. Vision ville försäkra sig om att de åtgärder ministern såg framför sig inte inverkar på våra möjligheter att förhandla och teckna kollektivavtal för våra medlemmar. Även om detta försäkrades såg styrelsen med oro på de förslag som utredningen förväntades presentera.

Expertgruppen, som jobbat parallellt med utredaren, presenterade för en tid sedan sitt förslag i sina centralorganisationer. För vår del TCO. Inom Vision granskades förslaget och dess konsekvenser. Förslaget bereddes av Visions kansliorganisation, vilket tog sig uttryck av återkommande träffar och kontakter med Unionens representant i expertgruppen. Vi ville försäkra oss om att förslaget inte inverkar på våra möjligheter att förbättra villkor och teckna avtal för medlemmar framför allt inom kommun, landsting/regioner och Sobonaföretag. Styrelsens fokus har varit på våra medlemmar och att organisationens möjligheter att förbättra villkor för dem.

Förslaget och villkoren för beslut i TCO-styrelsen diskuterades på Visions förbundsstyrelses sammanträde den 29 maj 2018. Ärendet föredrogs av ansvariga tjänstemän med mycket god insyn och erfarenhet av vårt förhandlingsarbete. TCO och övriga centralorganisationer höll extra styrelsesammanträden i vecka 23 där beslutet blev att ställa sig bakom förslaget från expertgruppen. Vision representeras i TCO:s styrelse av ordföranden Veronica Magnusson.

Utifrån de förutsättningar som fanns gjorde Visions ledning vad vi kunde för att säkra intressena för Visions nuvarande och framtida medlemmar.

Inställning

Vision ser en styrka i att en lösning är på plats. Att alla arbetstagarorganisationer och arbetsgivare har kunnat komma överens om en förändring som i stort sett inte har någon påverkan på Visions verksamhet och det sätt vi förhandlar och företräder våra medlemmar. Att parterna har kunnat komma överens om en lösning som kan hålla över tid ser vi som en fördel.

Varför stödja förslaget med ny lagstiftning?

Konflikträtten är en grundbult i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Situationen i Göteborgs hamn skapade en debatt om den svenska kollektivavtalsmodellen. Som ansvarstagande fackförbund har vi ett särskilt ansvar för partsmodellens framtid. Trycket för politikerna att få fram en lösning blev till slut för stort. Regeringen tillsatte en utredning som skulle se över situationen och komma med förslag på lösning.

Läckor från utredningen visade på långtgående förändringar i konflikträtten som skulle påverkat Visions möjligheter att agera självständigt. Signaler från dåvarande opposition visade på önskemål om ytterligare inskränkningar av konflikträtten, så som en proportionalitetsprincip. Detta såg styrelsen i likhet med hela fackföreningsrörelsen som en fara. Med ett annalkande val under hösten 2018 riskerade också frågan att politiseras ytterligare med ytterligare förslag med inskränkningar.

Genom att arbetsmarknadens parter agerat tillsammans visade vi att vi tar ansvar för den svenska modellen och begränsade eventuella inskränkningar i konflikträtten som annars skulle kunnat bli verklighet. Den partsgemensamma lösningen tog bort trycket från politikerna att lösa frågan och har fått stöd både från regering och opposition.

Utredningens förslag

När arbetsmarknadens parter tog fram förslaget på ny lagstiftning var det ännu inte känt vad stridsåtgärdsutredningen skulle presentera för förslag. Om förslaget ändrades efter parternas förslag på ny lagstiftning är också osäkert. Följande förändringsförslag framgick i SOU 2018:40 när den slutligen presenterades av stridsåtgärdsutredningen den 8 juni 2018.

Stridsåtgärder i syfte att utöva påtryckning på motparten i rättstvister ska kunna förklaras olovliga. Regleringen föreslås till skillnad från i dag gälla även utanför kollektivavtalsförhållanden och även i fråga om rättstvister som har sin grund i andra avtal än kollektivavtal och i andra lagar än MBL.

En sådan utsträckt fredspliktsverkan innebär att ett kollektivavtal som huvudregel ska medföra fredsplikt även för andra arbetstagarorganisationer än den organisation som själv är bunden av kollektivavtalet. Den utsträckta fredspliktsverkan skulle bara omfatta frågor som kan anses vara reglerade i kollektivavtalet, dvs. den ska ha samma omfattning som gäller för den organisation som själv är bunden av kollektivavtalet. Den utsträckta fredspliktsverkan skulle inte heller gälla utanför det befintliga kollektivavtalets tillämpningsområde. En arbetstagarorganisation skulle alltså utan hinder av regleringen kunna gå till strid för att reglera villkoren för sådant arbete som inte omfattas av något kollektivavtal hos arbetsgivaren.

Ett antal undantag från den utsträckta fredspliktsverkan av ett kollektivavtal föreslås. En grundläggande förutsättning är att den arbetstagarorganisation som vidtar stridsåtgärder mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare gör det i syfte att för egen del träffa ett kollektivavtal.

- **Undantag bli kollektivavtalspart**

Det ska utan hinder av den utsträckta fredspliktsverkan vara tillåtet att vidta stridsåtgärder i syfte att teckna ett kollektivavtal som överensstämmer med det befintliga kollektivavtalet. Det kollektivavtal som krävs ska också ha minst lika lång giltighetstid som det befintliga kollektivavtalet. Detta undantag hjälper inte Vision om en gul fackförening skulle teckna avtal med sämre villkor än vad som är standard på arbetsmarknaden. Det första kollektivavtalet begränsar möjligheterna till ett bättre avtal.

- **Undantag för etablerade kollektivavtalsförhållanden**

Huvudregeln om en utsträckt fredspliktsverkan ska inte förhindra stridsåtgärder i syfte att träffa ett kollektivavtal om den organisation som anordnar åtgärden brukar förhandla om och sluta kollektivavtal om lön och andra anställningsvillkor med arbetsgivaren. Ur Visions perspektiv hade detta säkrat fortsatt möjlighet att förhandla om befintliga avtal så som med SKL.

- **Undantag för det fall det befintliga kollektivavtalet inte motsvarar vad som brukar gälla**
Ett kollektivavtal som inte innehåller villkor som för arbetstagarna minst motsvarar vad som enligt kollektivavtal brukar gälla för det aktuella arbetet eller för den aktuella kategorin arbetstagare i Sverige ger inte någon utsträckt fredspliktsverkan. Här försöker utredningen göra en begränsning av förekomsten av gula fackföreningar.

I betänkandet läggs ett alternativt förslag fram som innebär att stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan har ett tillämpligt kollektivavtal ska få vidtas bara när syftet är att för egen del teckna ett kollektivavtal som medför fredsplikt mellan parterna. Undantag från regeln ska gälla i fråga om s.k. sympatiåtgärder, politiska stridsåtgärder och indrivningsblockader.

Skillnaden i förhållande till huvudförslaget är att det fortsatt kommer vara tillåtet för en arbetstagarorganisation att anordna stridsåtgärder i syfte att genomdriva villkor som avviker från regleringen i ett befintligt kollektivavtal. Sluts ett tillkommande avtal blir det – precis som i dag – en fråga om konkurrens mellan kollektivavtal vilket av avtalen som ska tillämpas i verksamheten.

Risken för gula fackföreningar

Det nya förslaget på lagstiftning som parterna har presenterat innebär ingen förändring i den grundläggande principen i MBL att det först tecknade kollektivavtalet ska gälla. Om två överlappande kollektivavtal finns hos samma arbetsgivare idag och det uppstår en konflikt vilket avtal som ska gälla får frågan slutligen lösas i arbetsdomstolen som, sannolikt, skulle tilldöma det först tecknade avtalet rättslig verkan. I praktiken inträffar inte detta eftersom parterna hittills alltid tagit ansvar för att lösa dessa frågor genom gränsdragningsöverenskommelser.

I förslaget till ny lagstiftning behåller ett fackförbund som tidigare tecknat avtal hos en arbetsgivare sin konflikträtt även när ett avtalslöst tillstånd inträffar trots att arbetsgivaren tecknar avtal för samma område med ett nytt fackförbund. Det innebär att en arbetsgivare som har kollektivavtal idag inte kan tränga ut ett förbund genom att teckna avtal med en ”gul fackförening”.

Den enda situationen när en ”gul fackförening” skulle kunna tränga undan ett etablerat fackförbund är om en ny arbetsgivare som inte har kollektivavtal innan väljer att teckna ett avtal med en ”gul fackförening”. I det läget har den ”gula fackföreningen” det först tecknade kollektivavtalet hos arbetsgivaren. Här uppstår en viss skillnad med det nya avtalsförslaget mot situationen idag men slutresultatet blir detsamma. Idag kan ett fackförbund genom konflikt tvinga sig till att också teckna avtal med den nya arbetsgivaren. När frågan uppstår vilket avtal som ska tillämpas är det dock fortfarande arbetsdomstolen som måste avgöra detta om parterna inte kommer överens och det sker enligt principen om det först tecknade avtalet. Med den nya lagstiftningen skulle konflikträtten inte finnas för det etablerade fackförbundet. Båda situationerna leder därmed till att den ”gula fackföreningens” avtal är det som gäller oavsett om en konflikt kommit tillstånd eller inte.

Slutsatsen är att lagförslaget inte löser frågan om det potentiella problemet med ”gula fackföreningar” som redan finns i dagens MBL.

Risk för maktförskjutning

Förbundsstyrelsen ville försäkra sig om att förslaget inte inverkar på våra möjligheter att teckna avtal för våra medlemmar, framförallt inom kommun och landsting, regioner och Sobonaföretag. Inom kommun och landsting tecknar vi och Saco självständigt avtal för samma verksamheter och yrken. Principen om först tecknade avtal skulle kunna äventyra detta. Genom bakgrundsmaterialet

till den föreslagna lagstiftningen, som också är avsedd att bli förarbete, känner sig styrelsen trygg med att ingen förändring i detta förhållande kommer att ske. Vi har försäkrat oss om att två parter, så som på kommunala sidan, även fortsättningsvis kan teckna självständiga avtal och att ingen möjlighet finns för en av dessa parter att förfoga över den andra partens rätt att teckna eget kollektivavtal.

Förslaget innebär inte heller någon inskränkning i möjligheten att vidta sympatiåtgärder.

Risk för avtalshoppning

Förslaget på ny lagstiftning förändrar inte det redan idag rådande förhållandet att det vid ett avtalslöst tillstånd är möjligt att förändra ett avtals totala värde. När det gäller uppkomsten av nya fackföreningar som vill slå sig in, så blir det omöjligt för den fackföreningen att tränga bort ett redan existerande avtalsförhållande utan medgivande från de parter som tidigare tecknat avtal. Arbetsgivares önskan eller strävan att göra ett avtalsförhållande billigare är inte något nytt utan något som vi möter vid varje avtalsförhandlingstillfälle.