

# **Svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv**

**Henrik Malm Lindberg, Nils Karlson &  
Johanna Grönbäck**

Ratio - Näringslivets forskningsinstitut



**RATIO**

# Strukturerad jämförelse

- Sex länder, i jämförelse med Sverige
  - *Danmark, Norge, Finland, Tyskland, Nederländerna och Storbritannien*
- Tre teman undersöks:
  - Konfliktreglernas legala status och faktiska utformning
  - Hur konfliktreglerna fungerar i praktiken
  - Hur och varför konfliktreglerna har förändrats
- Flera mer övergripande slutsatser

# Sveriges viktigaste handelspartners

Export-position	Import-position	Land	Värde export (milj. SEK)	Andel export %	Värde import (milj. SEK)	Andel import %
5	4	Danmark	6 335	7	6 147	7,1
2	3	Norge	8 985	10	7 498	8,7
6	7	Finland	6 157	6,8	3 947	4,6
1	1	Tyskland	9 889	11	14 821	17,1
7	2	Nederländerna	4 796	5,3	7 659	8,8
3	5	Storbritannien	6 794	7,6	4 958	5,7

# Material

- Kartläggning av aktuell forskning
- Lagstiftning och domstolsutslag
- Intervjuer med sakkunniga och partsföreträdare
- EU:s organ *The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Eurofound)
- Statistik från länder och *International Labour Organization* (ILO)



# Återkommande disposition

- **Kort om arbetsmarknadsmodellen**
- **Konfliktreglernas legala status**
  - Var regleras konfliktreglerna?
  - Hur är konfliktreglerna utformade?
  - Domstolarnas roll vid arbetstvister
  - Regler om varsel
  - Utformning av eventuella sympatiåtgärder
  - Begränsningar i konflikträtten? *Krav på proportionalitet eller liknande? Begränsningar för vissa grupper? Medlemsomröstningar?*
  - Sanktioner vid brott mot fredspliktsbestämmelser
  - Hur fungerar medling?
- **Konfliktreglerna i praktiken**
- **Förändringar av konfliktreglerna**

# Stora skillnader

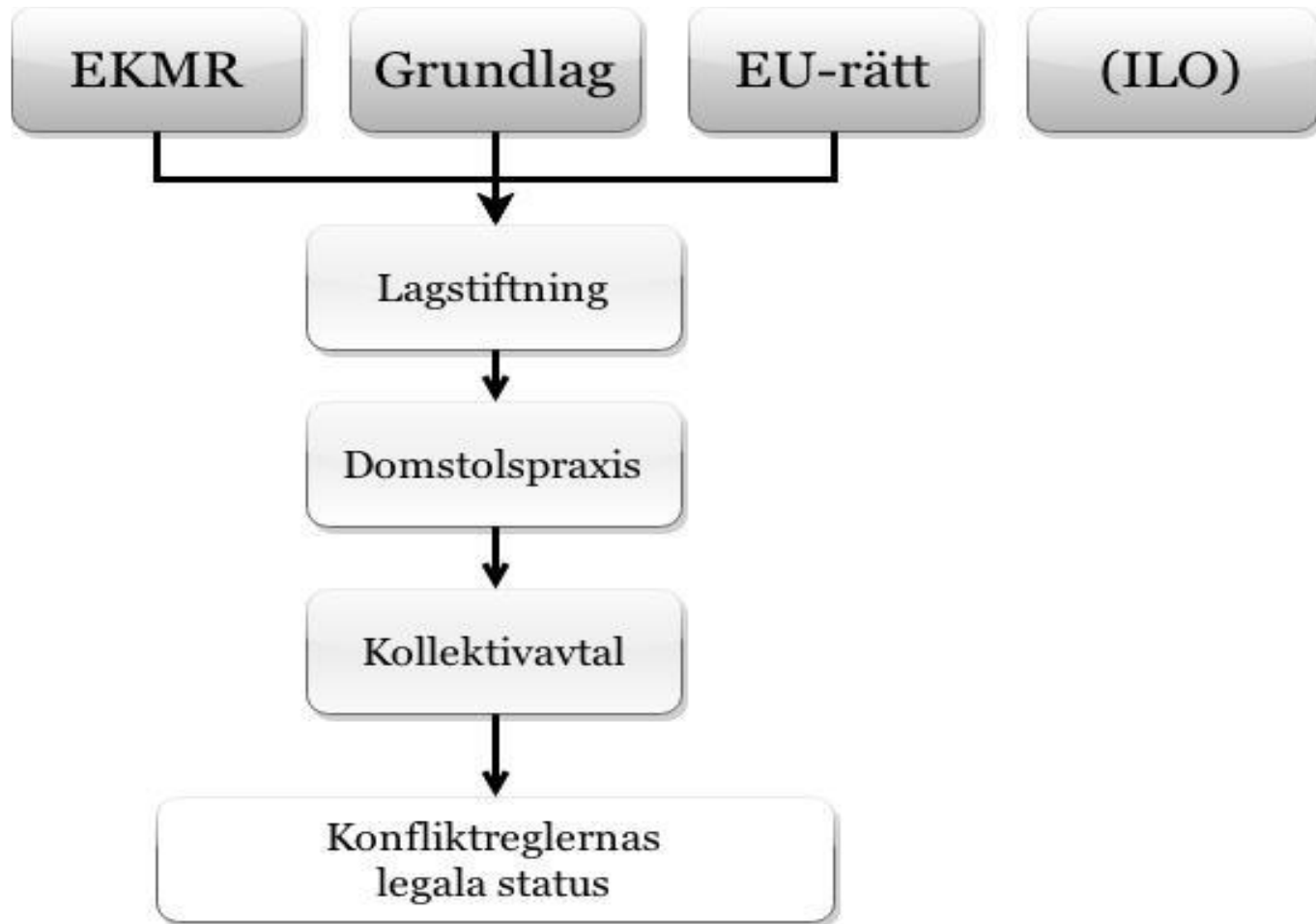
- Konfliktreglernas utformning skiljer sig väsentligt åt mellan de olika länderna – även inom Norden, såväl vad gäller legal status som faktisk utformning
- Medlen är olika, även om ändamålet – *intressebalans mellan parterna och en väl fungerande lönebildning* – kan sägas vara detsamma

# Legal status

- I vissa fall dominerar kollektivavtalsreglering, medan lagstiftning, domstolspraxis och olika former av Europarätt samt internationella konventioner har större betydelse i andra
- Endast Sverige har ett uttryckt grundlagsskydd för strejkrätten



# Normhierarki för legal status





# Konfliktreglernas legala status

	Europarätt	Grundlag	Lag	Kollektiv-avtal	Domstols-praxis
<b>Sverige</b>	X	X	X	X	X
<b>Danmark</b>	X	Indirekt		X	X
<b>Norge</b>	X		X	X (vissa principer)	X
<b>Finland</b>	X	Indirekt	X		X*
<b>Tyskland</b>	X	Indirekt	X		X
<b>Nederländerna</b>	X			X*	X
<b>Storbritannien</b>	X		X		X**

\* Berör fredsplikten

\*\* Common law

# Inskränkningar i konflikträtten

- Finns i samtliga länder – såväl genom lagstiftning och domstolspraxis som genom partsöverenskommelser
- I praktiken ett slags *överdriftsförbud*
- Tydligare inskränkningar, även i Norden, än i Sverige
- På delar av svensk arbetsmarknad finns dock självpåtagna normer inom ramen för olika förhandlingsordningsavtal

	Varsel	Medlemsomröstning	Proportionalitetskrav	Påföljder vid olovlig åtgärd	Undantagna grupper	Särskilda regler för sympatiåtgärder
<b>Danmark</b>	7 dagar	Lagkrav om medlemsomröstning , bara om medlingsförslag	Proportionalitet och rimligt syfte	Parten som brutit mot avtal kan åläggas betala bot till den andra parten.	Tjenestemænd, inkl. högre tjänstemän, domare, präster, överläkare m.fl. har inte samma strejkrätt som övriga.	Lovliga om (1) primäråtgärd lovlig och om (2) det finns intressegemenskap mellan primär- och sekundäråtgärd.
<b>Norge</b>	4 dagar	Ej lagkrav, medlemsomröstning bara om medlingsförslag	Proportionalitetsbedömning i vissa specifika fall. Ingen allmän princip	Olovlig stridsåtgärd kan leda till skadestånd för organisationer och medlemmar. Organisationer kan bli ersättningskyldiga. Anställda kan avskedas.	(Samsyn kring att vissa tjänstemän inte går ut i strejk)	Lovliga om (1) primäråtgärd lovlig och om (2) det finns samband mellan primär- och sekundäråtgärd.
<b>Finland</b>	14 dagar	Ej lagkrav	Proportionalitetsbedömning i fall där parterna inte är del av kollektivavtalssystem	Part kan åläggas betala en skadeståndslignande sanktion. Arbetstagare kan avskedas.	Statstjänstemän är tvungna att utföra skyddsarbete	Lovliga om primäråtgärd lovlig.
<b>Tyskland</b>	-	Ej lagkrav, men vanligt förekommande. Påverkar ultima ratio-kravet	Stridsmedel som sista åtgärd, proportionalitet, social adekvans och fair play	Skadestånd ska betalas till de som har drabbats av den olovliga åtgärden. Arbetstagare kan riskera uppsägning.	Beamte, inkl poliskår, många lärare och stor del av offentlig administration får ej strejka	Tidigare olovliga, men kan nu vara lovliga utifrån principer om proportionalitet.
<b>Nederländerna</b>	Inga, men motpart förväntas motta kravlista	Ej lagkrav, men vanligt förekommande	Stridsmedel som sista utväg och proportionalitet	Organisation som anordnar olovlig stridsåtgärd kan bli skadeståndsskyldig.	Militär personal får ej strejka	Kan vara lovliga under vissa förutsättningar, det finns endast ett fåtal prejudikat.
<b>Storbritannien</b>	7 dagar	Lagkrav och strikta procedurregler	-	Organisation och arbetstagare kan bli skadeståndsskyldiga.	Militär och polis får ej strejka	I praktiken olovliga. Picketing kan förekomma som en typ av sympatiåtgärd.
<b>Sverige</b>	7 dagar	Ej lagkrav, ytterst ovanligt	-	Organisation och arbetstagare kan åläggas att betala skadestånd. Arbetstagare som följer påbud från organisation kan	Alla har strejkrätt men partiella stridsåtgärder är olovliga för vissa offentliga tjänstemän och myndighetsföreträdare	Är lovliga om av tillfällig karaktär och om primäråtgärden är lovlig.

# Vanliga restriktioner

## **Proportionalitetskrav**

1. Intressegemenskap
2. Mellan mål och medel
3. Gentemot tredje man

## **Regler för sympatiåtgärder**

1. Lovliga om primäråtgärd lovlig
2. Proportionalitetskrav



# Sjunkande konfliktnivåer

- Konfliktvolymen har i samtliga länder sjunkit kraftigt sedan 1990-talet
- Främst som följd av globalisering med och ökad konkurrens samt fallande facklig anslutningsgrad
- Offentliganställda och skyddade branscher mest konfliktbenägna



# Kontinuerlig förändring – ökad betydelse av Europarätt

- I samtliga länder kan en kontinuerlig förändring av konfliktreglerna iakttas
- Gemensamt drag är *Europarättens ökade roll* och därmed en *växande betydelse för grundläggande rättsprinciper* utvecklade i domstolspraxis
- Exempelvis principerna *ultima ratio*, *proportionalitet* och *fair play*

# Domstolarnas roll i konfliktregelutformningen

Land	Sammansättning (majoritet)	Befogenhet	Nivå	Roll i regelutformning
<b>Danmark</b>	Parter i AD och i Faglig voldgift	Rättstvister men bara brott mot KA och stridsåtgärder	Nationell sista instans	Betydande
<b>Norge</b>	Parter	Rättstvister men inte ind avtal	Nationell sista instans	Betydande
<b>Finland</b>	Parter	Rättstvister, men inte ind avtal	Nationell sista instans	Betydande
<b>Tyskland</b>	Jurister	Rättstvister (KA och individuella avtal)	Tredelad med Bundesarbeitsgericht som sista instans	Avgörande
<b>Nederländerna</b>	Jurister	Allmänna domstolar har alla tvister	Inne i allmänt domstolssystem	Avgörande
<b>Storbritannien</b>	Jurister	Anställningsskydd diskriminering anställningsavtal	Tvådelad: Employment Appeal Tribunal är sista instans	Betydande
<b>Sverige</b>	Parter	Rättstvister generellt (KA och individuella avtal)	Nationell sista instans	Betydande

# Lärdomar för Sverige

- Mest tillåtande konfliktreglerna, bl a avsaknad av proportionalitetsprincip
- Grundläggande rättsprinciper tar sig in i svensk konflikt rätt via Europarätten
- Aktualiserar frågor kring lagstiftningens och Arbetsdomstolens förmåga att i svensk kontext och tradition artikulera och utveckla principerna i fråga
- Att helt överlåta detta till externa domstolar torde inte vara önskvärt



# Panel

**Dan Holke**, vd LO-TCO Rättsskydd

**Mats Persson**, riksdagsledamot (FP)

**Claes Stråth**, GD Medlingsinstitutet

**Anders Weihe**, förhandlingschef Teknikföretagen

