

1. Inför en proportionalitetsprincip för stridsåtgärder på arbetsmarknaden

Regelverk: Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Mottagare: Arbetsmarknadsdepartementet

Påverkan på företag idag

Sverige har unikt tillåtande konfliktregler. I praktiken är det endast fackförbunden som har möjlighet att tillgripa stridsåtgärder. Om en arbetsgivare tillgriper stridsåtgärder i form av en lockout är det i princip alltid till skada för den egna verksamheten. Lockout förekommer därför oftast endast som en svarsåtgärd från arbetsgivarna med syfte att begränsa skadan av de fackliga stridsåtgärderna. Det innebär inte någon utvidgning av konflikten. En facklig organisation kan däremot åstadkomma stor skada för ett företag genom att ta ut ett fåtal nyckelpersoner i konflikt.

Den nuvarande utformningen av reglerna om stridsåtgärder skapar en obalans i parternas förhandlingsstyrka till den fackliga partens fördel. Det innebär att förhandlingsresultaten inte blir väl avvägda. Detta drabbar svenska företags konkurrenskraft i form av till exempel för höga ingångslöner eller för höga kostnadsnivåer. Kollektivavtalens attraktivitet minskar också, vilket minskar legitimiteten i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Det primära skälet till att företag och arbetsgivarorganisationer tecknar kollektivavtal är att få arbetsfred. Möjligheten i Sverige till sympatiåtgärder innebär att stridsåtgärder kan användas mot parter som redan är bundna av kollektivavtal. Arbetsgivarna får alltså inte arbetsfred trots att de redan har betalat för den genom att ingå kollektivavtal.

Parterna på arbetsmarknaden kan genom stridsåtgärder åstadkomma omfattande skador i samhället. Fackliga organisationer brukar framhålla att de tar ett stort ansvar för konfliktreglernas tillämpning och att de enbart vidtar stridsåtgärder när det är motiverat. Man kan alltså säga att skyddet mot orimligt ingripande stridsåtgärder består i att parterna förutsätts ha ett gott omdöme. Det skyddet är otillräckligt. Därför bör det av de lagbestämmelser som reglerar konfliktåtgärder framgå att överdrivet långtgående stridsåtgärder inte är tillåtna.

Åtgärdsförslag

Inför en proportionalitetsprincip för stridsåtgärder på arbetsmarknaden. En stridsåtgärds syfte och omfattning ska stå i proportion till dess konsekvenser och vilka effekter den får för företagen och tredje man. Det ska finnas en rimlig proportion mellan mål och medel.

Bedömning av åtgärdsförslagets effekter för företagen

Konfliktreglernas utformning påverkar samtliga företag som är bundna av kollektivavtal. Dessutom har de fackliga organisationerna möjlighet att påtvinga företag kollektivavtal med hjälp av stridsåtgärder som företagen har svårt att stå emot. Detta innebär en potentiell påverkan på alla företag med anställd personal.

Kontaktuppgifter

Svenskt Näringsliv, Kjell Frykhammar, 08- 553 430 51
kjell.frykhammar@svensktnaringsliv.se

Svenskt Näringsliv, Bengt Johansson, 070 257 6037
bengt.johansson@svensktnaringsliv.se