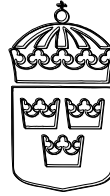


# Kommittédirektiv



## Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden

**Dir.  
2017:70**

Beslut vid regeringssammanträde den 22 juni 2017

### Sammanfattning

En särskild utredare ska överväga vissa ändringar i rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden (undantaget sympatiåtgärder och indrivningsblockader). Utredaren ska bl.a.

- analysera och ta ställning till om det är möjligt och lämpligt att begränsa rätten att vidta stridsåtgärder i andra syften än att reglera villkor i ett kollektivavtal,
- analysera och ta ställning till om det är möjligt och lämpligt att förändra fredspliktsreglerna i situationer när en arbetsgivare, som är bunden av ett svenskt kollektivavtal i förhållande till en arbetstagarorganisation, utsätts för stridsåtgärder av en annan arbetstagarorganisation,
- undersöka olika alternativ för hur en sådan reglering kan utformas, och
- lämna förslag på de författningsändringar eller andra åtgärder som behövs.

Utredaren ska ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt för sina överväganden och förslag. Vid utarbetandet av förslagen ska bl.a. Sveriges internationella åtaganden särskilt beaktas.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 maj 2018.

### Rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden

Rätten för arbetstagarorganisationer, arbetsgivare och arbetsgi-  
varorganisationer att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är

grundlagsskyddad, och får begränsas genom lag eller avtal (2 kap. 14 § regeringsformen). Räckvidden av grundlagsregleringen har berörts i praxis. Det är dock inte helt klarlagt vad som är en stridsåtgärd och i vilka syften den får vidtas. Det gäller bl.a. frågan i vilken omfattning som stridsåtgärder får vidtas i andra syften än att reglera villkor i kollektivavtal, exempelvis när det gäller att påverka arbetsgivarens beslut i verksamhetsledningsfrågor eller i rättstvister.

Av 41 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) framgår omfattningen av fredsplikten (dvs. när stridsåtgärder inte är tillåtna) mellan parter som har träffat kollektivavtal. Av 42 § samma lag följer att en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte får anordna eller understödja en olovlig stridsåtgärd. Det finns även annan lagstiftning, t.ex. på det offentliga området, som reglerar fredsplikten. Dessutom finns kollektivavtal som begränsar rätten att vidta stridsåtgärder på olika sätt.

Om arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller enskilda arbetsgivare inte är bundna av kollektivavtal gäller dock inte ovan nämnda regler om fredsplikt i medbestämmandelagen.

Det betyder att en arbetsgivare som är bunden av ett svenskt kollektivavtal med en arbetstagarorganisation, varvid fredsplikt gäller dem emellan, i vissa situationer kan utsättas för stridsåtgärder av en annan arbetstagarorganisation. Arbetsdomstolen har uttalat att en arbetstagarorganisation som regel får vidta stridsåtgärder i syfte att träffa kollektivavtal på en arbetsplats där ett annat kollektivavtal redan gäller, även om kollektivavtalet i viss utsträckning skulle strida mot det avtal som redan har träffats (se t.ex. AD 2004 nr 96).

### **Uppdraget att se över rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden**

*Ska stridsåtgärder endast få vidtas i vissa syften?*

Regeringen värnar den svenska arbetsmarknadsmodellen och parternas autonomi på arbetsmarknaden. Modellen fungerar väl

och ger handlingsutrymme för parterna på arbetsmarknaden. Rätten att vidta stridsåtgärder utgör en viktig och grundläggande del i den modellen. Rättigheten är långtgående och kan medföra omfattande verkningar, även gentemot aktörer som inte är inblandade i en enskild konflikt. Det förutsätter i sin tur att parterna agerar ansvarsfullt och att rättigheten inte nyttjas på annat sätt än vad som är avsett.

Det är inte helt klarlagt i rättspraxis i vilka syften som stridsåtgärder får vidtas. Som utgångspunkt är det enligt regeringens mening naturligt att stridsåtgärder vidtas i syfte att reglera villkor i kollektivavtal. Det finns mot denna bakgrund skäl att närmare utreda denna fråga och överväga om det finns behov av förändringar. Detta gäller dock inte sympatiåtgärder och indrivningsblockader, som omfattas av särskilda regler.

Eftersom stridsåtgärdsrätten endast får begränsas genom lag eller avtal bör det övervägas om det är lämpligt att begränsa den, och i sådana fall hur. Eventuella begränsningar av stridsåtgärdsrätten behöver också prövas mot grundlagen, mot flera av Sveriges internationella åtaganden, bl.a. vissa ILO-konventioner, och mot EU-rätten.

Utredaren ska därför

- analysera och ta ställning till om det är möjligt och lämpligt att begränsa rätten att vidta stridsåtgärder (undantaget sympatiåtgärder och indrivningsblockader) när stridsåtgärder vidtas i andra syften än att reglera villkor i ett kollektivavtal, och
- lämna förslag på de författningsändringar eller andra åtgärder som behövs.

Uppdraget i denna del ska inte beröra fredsplikten mellan kollektivavtalsparter enligt 41 § medbestämmandelagen, till följd av att ett kollektivavtal gäller.

#### *Behövs förändringar av fredspliktsreglerna?*

Även när syftet med en stridsåtgärd i och för sig är att träffa kollektivavtal kan det finnas behov av förändringar i fredspliktsreglerna kopplade till samordningen mellan olika organisationer och kollektivavtal. En arbetsgivare som redan är

bunden av ett svenskt kollektivavtal med en arbetstagarorganisation kan utsättas för stridsåtgärder av en annan organisation. Den icke kollektivavtalsbundna organisationen är inte bunden av medbestämmandelagens bestämmelser om fredsplikt till följd av att ett kollektivavtal gäller.

Om det finns konkurrerande organisationer eller kollektivavtal löses detta som huvudregel genom samordning av organisationerna. Det kan uppstå situationer där gränsdragningsfrågor uppkommer mellan närliggande eller överlappande verksamhetsområden. Detta löses vanligen av organisationerna själva, bl.a. genom LO:s organisationsplan samt genom avtal om gränsdragningsfrågor. Enligt regeringens uppfattning är detta en ordning som fungerar väl och som även fortsättningsvis bör värnas. Dock kan det uppstå situationer där organisationerna saknar egna verktyg för att lösa samordningsfrågan och en arbetsgivare utsätts för stridsåtgärder från en organisation samtidigt som arbetsgivaren redan har ett kollektivavtal med en annan organisation avseende samma arbete. Det ska därför övervägas om det är befogat att förändra fredspliktsreglerna på något sätt. Det är möjligt att detta kan göras på annat sätt än genom en författningsreglerad begränsning av stridsåtgärdsrätten. Ett av alternativen som bör övervägas är inrättandet av en nämnd. Nämndens uppdrag, sammansättning, vilka riktlinjer som nämnden ska använda sig av i sitt beslutsfattande m.m. bör analyseras noga.

Utredaren ska

- analysera och ta ställning till om det är möjligt och lämpligt att förändra fredspliktsreglerna i situationer när en arbetsgivare, som är bunden av ett svenskt kollektivavtal i förhållande till en arbetstagarorganisation, utsätts för stridsåtgärder av en annan arbetstagarorganisation,
- ange hur och på vilket eller vilka sätt ett sådant regelverk skulle kunna utformas och undersöka olika alternativ,
- särskilt undersöka inrättandet av en nämnd, som vid behov skulle kunna fatta beslut t.ex. om samordning mellan konkurrerande kollektivavtal

och om vilket kollektivavtal i en viss bransch, för ett visst arbete eller på en viss arbetsplats som ska medföra fredsplikt även för andra arbetstagarorganisationer,

- utreda de eventuella samhällsekonomiska effekterna av de förslag som läggs, och
- lämna förslag på de författningsändringar eller andra åtgärder som behövs.

### **Konsekvensbeskrivningar**

I uppdraget ingår att beräkna eventuella konsekvenser som förslagen kan medföra. Ekonomiska och andra konsekvenser för enskilda personer, för företag och för det allmänna av de förslag som lämnas ska redovisas enligt 14–15 a §§ kommittéförordningen (1998:1474) samt 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning. Om förslagen t.ex. innebär ökade kostnader för staten ska dessa redovisas och finansiering föreslås. Om förslagen innebär samhällsekonomiska konsekvenser i övrigt, ska dessa redovisas.

### **Samråd och redovisning av uppdraget**

Utredaren ska ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt för sina överväganden och förslag. Utredaren ska även analysera huruvida eventuella ändringar är förenliga med Sveriges internationella åtaganden, bl.a. EU-rätten, den europeiska sociala stadgan och ILO-konventionerna nr 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten samt nr 98 angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, och då särskilt beakta stridsåtgärdsrättens koppling till andra grundläggande rättigheter som förhandlingsrätten.

I uppdraget ingår också att redovisa hur de förslag som lämnas förhåller sig till regeringsformen – särskilt bestämmelserna om föreningsfrihet och om stridsåtgärder på arbetsmarknaden – och den europeiska konventionen den 4 november 1950 om

skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen). Det ingår inte i uppdraget att föreslå grundlagsändringar.

Regeringen gav den 23 februari 2016 Medlingsinstitutet i uppdrag att kartlägga och analysera förekomsten av konflikter på den svenska arbetsmarknaden i situationer där en arbetstagarorganisation vidtar stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett tillämpligt svenskt kollektivavtal med en annan organisation. Uppdraget ska redovisas senast den 1 december 2017. Resultatet av uppdraget ska beaktas i utredningens arbete.

Utredningen ska bedrivas i nära dialog med arbetsmarknadens parter.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 maj 2018.

(Arbetsmarknadsdepartementet)