



Tillsammans

– om facklig samverkan och lagändringarna av strejkrätten



© Landsorganisationen i Sverige 2019

Författare: Claes-Mikael Jonsson

Illustration: Eugene Sundelius von Rosen

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2019

ISBN 978-91-566-3408-6

LO 19.05 1000

Varför ska man läsa den här skriften?

Konflikterna i hamnarna har fått allt mer uppmärksamhet i massmedia. Det är David mot Goliat säger någon. Stora står mot de små. Någon annan ropar – det är etablissemang mot vanligt folk.

Men verkligheten är sällan så enkel som man kan tro. Bilderna av strejkrättsuppgörelse som gjordes mellan fack och arbetsgivare 2018 är många. En del har beskrivit uppgörelserna som ”begränsningar” av strejkrätten.

Varför står LO och förbunden kvar vid uppgörelsen? Det finns fackligt förtroendevalda som är upprörda och frågande. Medlemmarna har oklara kunskaper om uppgörelsen. Hur tänker LO och förbunden?

Den här skriften kan förhoppningsvis hjälpa till förståelse. Den ger inte svar på alla frågor. Skriften vänder sig till dig som vill veta mer. Syftet är att förklara och fördjupa resonemangen om hur man kan tänka fackligt.

Skriften handlar om ...

- Vad vi lovar varandra i facket och hur vi håller ihop den fackliga kartellen.
- Hur strejkrätten regleras. Men även om strejkvapnets betydelse och varför uppföranderegler är viktiga.
- Varför LO och förbunden ska stå kvar vid strejkrättsuppgörelsen.

Men vi tar det från början ...

DET FACKLIGA LÖFTET

Vi lovar och försäkrar
att aldrig någonsin
under några omständigheter
arbeta för lägre lön
eller sämre villkor
än det vi nu lovar varandra.

Vi lovar varandra detta
i den djupa insikten
att om vi håller detta löfte
så måste arbetsgivaren
uppfylla våra krav!



Vad vi lovar varandra

Konkurrens är många gånger bra. När det gäller tv-apparater, snus, banktjänster och många andra saker är konkurrens positivt för konsumenter. Priserna sjunker. Prylarna blir bättre. Avgifterna blir lägre.

Men på arbetets marknad har konkurrens alltid negativa konsekvenser. I vart fall för vanliga anställda. Arbetare ställs mot arbetare. Lönerna sjunker. Arbetstiden blir längre. Villkoren blir sämre.

Makten mellan de som köper och säljer är ojämnt fördelad på arbetets marknad. Löntagarna måste sälja sitt arbete. Mat på bordet. Barnens ridskola. Hyra och ränta på lån. Allt kommer från lönen.

För arbetsgivarna, som köper arbetet, kan det vara angeläget att köpa, men sällan lika brådskande eller helt avgörande.

Fackets uppdrag är att stoppa konkurrensen om jobben. Det är därför vi lovar varandra att inte konkurrera med varandra om sämre löner och villkor. Facket vilar på ett löfte mellan medlemmarna – ett fackligt löfte.

Facket en kartell – eller arbete är ingen vara

När de som säljer går samman för att reglera priset kallar man det kartell. Enligt konkurrenslagen är avtal som har till syfte eller resultat att hindra, begränsa eller snedvrیدا konkurrensen på marknaden förbjudna.

På de flesta viktiga marknader, exempelvis varor, tjänster och kapital är karteller förbjudna. Men förbudet mot karteller gäller inte för arbetets marknad.

Efter första världskrigets hemskheter. Mot bakgrund av 1800-talets utsugning av arbetarklassen och framväxten av arbetarrörelsen formulerades en grundläggande internationell princip för arbetet –

arbetet är ingen vara. Det är genom att tillåta prissamarbete och begränsning av konkurrens som principen kommer till praktiskt uttryck. Arbetet är ingen handelsvara som ska underkastas de fria marknadskrafterna. Det är skillnad på människor och kylskåp.

Konkurrenslag (2008:579)

Kapitel 1 §2 Lagen är inte tillämplig på överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstaggare om lön eller andra anställningsvillkor.



Framgångsrika karteller

Den fackliga samordningen inom LO kan alltså beskrivas som en kartell. Alla framgångsrika karteller vilar på tre grunder. För att påverka priset behöver:

- **Marknaden delas upp.** Fackligt betyder det att man bestämmer vilka fack och arbetsgivarorganisationer som har organisations- och avtalsrätt. Bara ett fack organiserar, förhandlar och träffar avtal för ett visst arbete. För att lyckas med detta behövs en organisationsplan. LO-förbunden upprättade en organisationsplan redan 1912.
- **Priset och villkoren regleras.** Fackligt betyder det att kollektivavtalen kontrollerar prisutvecklingen: både om priset går upp – och ner. För varje delmarknad ska det finnas ett kollektivavtal som tillämpas. Riksavtal är avgörande för att hålla samman.
- **Utbudet kontrolleras.** Fackligt betyder det att den som är arbetslös inte ska tvingas att jobba för ett pris gör att lönerna pressas neråt. A-kassa, utbildningar och arbetsmarknadsåtgärder syftar ytterst till att hålla konkurrensen borta från arbetsmarknaden.

LOs organisationsplan

Organisationsplanen utgör tillsammans med stadgarna LOs viktigaste grunddokument. Sammanhållningen och solidariteten inom arbetarklassen ställs ofta på prov när organisationsfrågor och gränstvister ska lösas. LO-förbunden insåg tidigt betydelsen av att begränsa konkurrensen mellan arbetare. Organisationsplanen infördes 1912.

Industriförbundsprincipen blev vägledande inom LO-förbunden. Principen innebär att **ett förbund** ska organisera **alla arbetare** på en arbetsplats och i en bransch, oberoende av yrke. Organisationsplanen förhindrar arbetsgivare från att välja vilket fack man träffar avtal med. Bara ett fack står redo. Makten över kollektivavtalen blir på det sättet fackens.

Organisationsplanen är ett uttryck för LO-förbundens sammanhållande uppgift. Den skapar förutsättningar för fack att hålla samman. Men lägger även grunden för systemet med självreglering av arbetsmarknaden. Beslut om organisationsplanen fattas av LOs kongress.

"Organisationen får ej växa barbarskogsvilt; krona och stam bör ansas och vårdas, så att solljus och friska vindar kunna strömma in. Då kan den uthärda kommande stormar."

Emil Nyström, Sågverksindustriarbetareförbundet, 1916

Hot mot kartellen

Alla karteller är instabila. Motsättningarna är många. Hoten mot kartellen kan vara både inre och yttre.

Inom kartellen kan det vara frestande att försöka att ta marknadsandelar från andra. Fackligt betyder det att ett förbund försöker att organisera arbetare som tillhör ett annat förbund. Ett annat inre hot mot kartellen är att smita genom att medverka till ett sänkt pris. Fackligt betyder det att jobben i en bransch kan bli fler om lönen sänks. För andra fack blir det då svårare att förhindra att de låga lönerna sprider sig till andra branscher och kollektivavtalsområden.

Det finns även yttre hot mot en kartell. Det kan bildas organisationer som står utanför den fackliga arbetarrörelsen, men som vill vinna marknadsandelar genom att organisera samma grupper. Hamnarbetarförbundet kan betraktas som en sådan facklig organisation. Ett annat yttre hot mot kartellen är att arbetsgivarna inte respekterar LO-förbundens organisationsplan. I Figeholmskonflikten försökte arbetsgivarna att tillämpa ett billigare kollektivavtal än det som följde av LOs organisationsplan. Förbundens sammanhållning förhindrade arbetsgivarna. Yttre hot mot den fackliga kartellen kan även vara arbetsgivarvänliga fack, så kallade gula fack, som vill träffa kollektivavtal till lägre pris än vad som följer inom den fackliga kartellen.

Figeholm – när arbetsgivaren brände sig på Pappers

På pappersbruket Figeholm utanför Kalmar hade Pappers, i enlighet med LOs organisationsplan, organiserat medlemmarna sedan 1933. Pappersbruket köptes upp av ABB och den nya arbetsgivaren ville byta kollektivavtal till Metalls avtal. Det avtalet var billigare för den typ av verksamhet som bedrevs på Figeholm. LOs styrelse konstaterade i ett gränsdragningsavgörande att avtalsrätten tillhörde Pappers. Efter många turer gav sig arbetsgivaren och anpassade 2005 sig till LOs organisationsplan.



Den fackliga kartellens verktyg

Makt att påverka andra människors beteende får man genom tre typer av makt. Fackligt kan arbetsgivare och politiker påverkas genom:

> **Destruktiv makt.**

Man kan förfoga över ett hot som gör andra människor rädda. Det kan röra sig om allt mellan fysiskt våld till ilska. Fackligt kan det handla om hot om revolution eller demonstration. Strejken eller hot om strejken är kanske det tydligaste exemplet på facklig destruktiv makt. Även arbetsgivarna har destruktiv makt. För arbetsgivarna är lockouten motsvarigheten till strejk.

> **Konstruktiv makt.**

Man förfogar över något som någon annan vill ha. Pengar exempelvis. Även beröm och erkännande kan ge konstruktiv makt. Fackligt kan det handla om att bidra till långsiktiga politiska lösningar som gynnar samhällsutvecklingen. Medverkan till att upprätta etableringsjobben kan beskrivas som konstruktiv makt.

> **Övertalningsmakt.**

Kriget om bilderna och föreställningarna om vad som är gott och önskvärt pågår ständigt inom massmedia och sociala medier. Man försöker att informera och argumentera. Fackligt innebär det att man deltar i samråd på regeringskansliet, skriver debattartiklar, bemöter argument på sociala medier, medverkar i seminarier och intervjuer och mycket annat.

Tre uppgifter

Det fackliga grunduppdraget vilar på tre uppgifter. Det handlar om:

att organisera medlemmar,

att träffa kollektiva avtal för medlemmarna samt

att se till att avtalen efterlevs.

Framgång i grunduppdraget gör att man tillsammans lägger grunden för gemensamt handlande mot arbetsgivaren. Detta är kartellens bas.

Strejken – fackets viktigaste vapen

Både övertalningsmakt och konstruktiv makt är viktiga för facket. Men den destruktiva makten – strejk eller hot om strejk – utgör fackets viktigaste maktbas. I framgångsrika förhandlingar vilar nästan alltid strejkvapnet i bakgrunden. För ett välorganiserat och disciplinerat fack räcker det med ett hot om strejk. Långsiktiga framgångar förutsätter att det destruktiva hotet framstår som trovärdigt.

Andra sidan av strejkvapnet är fredsplikten. Möjligheten att utlösa destruktiv strejk måste motsvaras av en stark förmåga att leverera arbetsfred. Disciplin och lojalitet är centralt i konflikt, men även i arbetet. När ett avtal undertecknats råder arbetsplikt. Produktionen återupptas. Verksamheten sätter igång.

Några typer av stridsåtgärder

En facklig stridsåtgärd kan vara många olika saker. Några av de vanligaste formerna är exempelvis:

- **Strejk**, medlemmarna i facket lovar varandra att inte arbeta i det berörda företaget.
- **Blockad**, förekommer i olika former. Kan handla om att medlemmarna i facket lovar varandra att inte arbeta övertid, att inte ta anställning i företaget som är satt i blockad eller att inte utföra vissa arbetsuppgifter.
- **Sympatiåtgärder**, vidtas för att stödja egen eller annat facks stridsåtgärder, vilket ökar trycket i förhandlingarna om kollektivavtal.



Strejkfrihet eller strejkrätt?

När demokratin växte fram fick vanligt folk också frihet att samlas, demonstrera, bilda fackföreningar och strejka utan att riskera att straffas av statsmakten. I förhållande till staten skapades alltså en frihet. För facklig verksamhet – en föreningsfrihet.

Men en frihet är passiv, den ger inget aktivt skydd mot arbetsgivare som vill förhindra att det bildas ett fack. För detta krävs rättigheter. Genom föreningsrätten bidrar staten med ett aktivt rättsligt skydd. I Sverige råder ett starkt skydd för strejkrätten. Enligt grundlagen är det bara stridsåtgärder som uttryckligen förbjuds i lag eller avtal mellan parterna som är otillåtna.



Regeringsformen (1974:152)

Kapitel 2 §14 En förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal. Lag (2010:1408).

Det ska nämnas att strejkrätten endast gäller för organisationer. Bara de sammanslutningar som kan träffa kollektivavtal har rätt att vidta stridsåtgärder. För enskilda löntagare finns alltså ingen individuell strejkrätt. Alltså: strejka kan man bara göra tillsammans med andra.

Begränsningar av strejkrätten i lag och avtal

Huvudavtalet mellan LO och Svenskt Näringsliv från 1938, även kallat Saltsjöbadsavtalet, medför begränsningar av strejkrätten. Exempelvis fastslås att stridsåtgärder med "otillbörliga syften" är olovliga. Fack och arbetsgivare ska inte vidta stridsåtgärder riktade mot någon på grund av religiösa, politiska eller liknande grunder. Även stridsåtgärder som kan påverka "samhällsviktiga intressen" regleras i huvudavtalet.

Men de viktigaste begränsningar av strejkrätten följer av medbestämmandelagen (MBL). MBLs begränsningar av strejkrätten bygger på en enkel huvudregel. När parterna har träffat ett kollektivavtal uppstår fredsplikt. Men fredsplikten är inte absolut. Fack kan exempelvis vidta sympatiåtgärder med andra tillåtna stridsåtgärder. Man kan även vidta indrivningsblockader för att få in obetalda löner eller delta i politiska strejker. I MBL finns dessutom begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder mot enmans- eller familjeföretag, men även mot utländska företag som utstationerar arbetskraft till Sverige. De grundläggande bestämmelserna om fredsplikt finns i 41–44 §§ MBL.

Vad är ett "andra-avtal"?

På en och samma arbetsplats kan det finnas flera fack som konkurrerar om att reglera lön- och arbetsvillkor. I Sverige är konkurrens mellan fack ganska sällsynt. Den fackliga kartellbildningen har varit framgångsrik. Men i andra länder är konkurrens mellan fack vanligare. I Storbritannien trasades fackföreningsrörelsen sönder av inbördes strider på 1980-talet. I svensk rätt gäller en princip om att äldre avtal har företräde framför yngre. Det "första avtalet" gäller alltså framför "andra avtalet". Ett utbrytarfack har ingen framgång med att bryta sig ur den fackliga kartellen. I många länder, exempelvis Tyskland, blir strejker för ett kollektivavtal som inte kan förverkligas olovliga. Men så är det inte i Sverige. Här är ett fack som vill få till ett "andra avtal" inte helt ute i ogjort väder. Det andra kollektivavtalet kan få verkan i andra delar vid sidan av lön och anställningsvillkor, exempelvis rätt till fackligt inflytande, tolkningsföreträde och att utse skyddsombud. I Sverige har staten låtit Arbetsdomstolen och parterna hantera frågan om konkurrerande kollektivavtal. Av Arbetsdomstolens praxis AD 1989 nr 120 (Britanniadomen) följer att stridsåtgärder som syftar till att framtvunga ett undanröjande eller en ändring av ett bestående kollektivavtal är otillåtna. När fack konkurrerar om att reglera samma arbete är det alltså viktigt att skilja på vad som är "undanträngande" och "andra-avtal".

Hamnkonflikterna

Konflikterna i hamnarna skildras ofta som en berättelse om David och Goliat. Där det lilla Hamnarbetarförbundet (HF) står mot arbetsgivarna och fackföreningsrörelsen. Men relationen mellan HF och LO har en lång historia. HF bröt sig ur Transport 1972 och är alltså ett utbrytarfack.

Konflikter ser alltid olika ut från olika perspektiv. Den här skriften gör sig inte till uttolkare av HF:s agerande. Däremot finns anledning att beskriva konflikten i hamnarna från ett LO-perspektiv.

Hamnarbetarförbundet fick frågan om att bli medlem i LO våren 2017. Förbundets representanter avböjde dock medlemskap i LO. För LO har Hamnarbetarförbundets agerande varit problematiskt på fyra punkter:

1

Vill i praktiken tränga undan Transports riksavtal.

Hamnarbetarförbundet har konsekvent krävt villkor

som direkt eller indirekt skulle tränga undan villkoren i Transports förstaavtal. HF utmanar alltså den fackliga kartellen.

2

Äventyrar den fackliga sammanhållningen.

Ett fack i varje bransch ger anställda styrka i förhand-

lingar med arbetsgivarna. Flera och splittade fack ger arbetsgivarna möjlighet att spela ut anställda mot varandra. HF:s agerande har bidragit till att öka spänningen inom fackföreningsrörelsen.

Hamnarbetarkonflikten handlar även om demokrati

Ska demokratin utövas direkt eller med representanter? Den direkta demokratin fungerar bra när deltagarna är få och kan träffas fysiskt. Engagemanget måste vara stort när alla ska vara med och bestämma om allt. Motsättningar och olikheter riskerar att uppfattas som destruktiva. När demokratin lämnar det lokala och kräver samordning mellan många – exempelvis vid riksavtalsförhandlingar – blir dock representativ demokrati att föredra. I en representativ demokrati är motsättningar det normala. Att hitta lösningar på motsättningarna är en viktig – och nödvändig – uppgift för riksomfattande fackförbund. Kompromisser blir – som i varje relation – nödvändiga för att hålla ihop. Det radikala är att hålla samman.

3

Spelar roulette med strejkrätten.

Rätten att vidta stridsåtgärd är det viktigaste vapnet mellan fack och arbetsgivare. Stridsåtgärder måste vidtas med tydliga intressen.

4

Strid med traditionerna på svensk arbetsmarknad.

Kollektivavtalsmodellen innebär att parterna genom självreglering tar ett ansvar för hur konflikter och motsättningar mellan parterna löses. Strejk är ett medel för att uppnå något. Inte ett mål i sig. Strejk ska användas för sådant som är viktigt.

2018 års uppgörelse mellan fack och arbetsgivare om strejkrätten

Mot bakgrund av konflikterna i hamnarna inleddes förhandlingar mellan fack och arbetsgivare på central nivå. Syftet med förhandlingarna var att förtydliga hur strejkrätten bör användas. Avsikten var att tillgodose båda sidors intresse av stabilitet och förutsägbarhet.



Att LO och förbunden vill medverka till förtydliganden om hur strejkrätten används är inte märkligt. Strejkvapnet är kraftfullt och måste användas med gott omdöme. Det är ett vapen som ska vårdas och användas i fackliga syften. Missbruk av stridsåtgärder riskerar att underminera den fackliga kartellen och sammanhållningen.

Inte heller kan staten och allmänintresset långsiktigt passivt se på när konflikter med oklara syften hotar stora ekonomiska värden.

Skillnad mellan lag och avtal?

Lag binder alla. Avtal binder bara dom som är parter i ett avtal. Från fackligt perspektiv är avtal i regel det bättre alternativet. Tillsammans med motparten kontrollerar man de gemensamma reglerna. Lag kräver alltid att politikerna agerar som mellanhand, men gör i gengäld att alla binds av reglerna. För fack och arbetsgivare brukar det heta att avtal är stabilare än lag.

För LO och förbunden var det önskvärda en reglering genom avtal. Tyvärr fanns inte den möjligheten. Förtydligandena av strejkrätten avsåg även organisationer utanför arbetarrörelsens och tjänstemännens fackliga karteller. Det var därför nödvändigt att ta hjälp av staten och göra uppgörelsen till lag. Bara så kunde uppgörelsen få effekt.

Att upprätthålla och vårda den svenska kollektivavtalsmodellen förutsätter att strejkvapnet vårdas.

Vad innebär 2018 års uppgörelse mellan parterna?

Parternas uppgörelse innebär inget nytt för de fack som tillhör LO. Uppgörelsen återspeglar ett fackligt agerande som är ansvarsfullt. Det handlar om uppföranderegler mellan parterna.

I huvudsak innebär uppgörelsen fyra saker för fack som vill få till ett eget kollektivavtal (andra avtal) med en arbetsgivare som redan är bunden av avtal (första avtal):

- **Stridsåtgärder ska syfta till att träffa kollektivavtal.**
- **Förhandlingsplikt innan stridsåtgärd.** Att arbetsgivaren ska känna till de fackliga kraven är rimligt. Att fack och arbetsgivare förhandlar innan stridsåtgärden träder i kraft bör vara normalt uppförande.
- **Förbud mot undanträngande av kollektivavtal.** Av arbetsdomstolens praxis följer att ett krav om att arbetsgivaren ska sluta tillämpa ett avtal (första avtalet) och tillämpa ett annat avtal (ett andra avtal) istället är otillåtet som villkor för att avsluta en stridsåtgärd. Uppgörelsen bekräftar gällande rättsläge.
- **Beslut i behörig ordning.** Stridsåtgärden ska ha beslutats i enlighet med den fackliga organisationens stadgar.

Dessutom innebär uppgörelsen ett förbud mot stridsåtgärder i rättstvister som gäller för både fack och arbetsgivare. Inget LO-förbund har försökt att påverka arbetsgivarna i en pågående rättstvist sedan 1930-talet. Att försöka att tvinga igenom sin rätt snarare än att pröva frågan i en domstol är fel. Förtroendefulla relationer bygger på respekt för rättssystemet.



Rykten och vantolkningar

Tolkningarna och vanföreställningar om parternas uppgörelse har varit många. Ryktesspridningen har varit stor. Uppgörelsen kommer **inte** att:

- Förhindra eller begränsa möjligheterna för politiska strejker,
- Öppna upp för tillämpning av utländska kollektivavtal (istället för svenska).
- Skapa förutsättningar för så kallade gula fack (fack som styrs av arbetsgivaren).

Exemplen på vantolkningar kan göras lång. Visst innebär parternas uppgörelse och den nya lagstiftningen en begränsning av strejkrätten: men inte för de fack och arbetsgivare som agerar inom ramen för traditionerna på svenska arbetsmarknaden. Det handlar om att hitta ett sätt att leva med motståndaren. Att stå upp för självregleringen och kollektivavtalsmodellen innebär även att man respekterar motståndaren.

Varje uppgörelse skapar utrymme för tolkningar. I det pågående lagstiftningsarbetet har några remissinstanser påpekat tänkbara oklarheter. Det är bra. Oklarheter måste bort. Vilket också har skett i det slutliga förslaget som riksdagen fattar beslut om.

Parternas avsikt med uppgörelsen har varit enkel. Fackliga organisationer som står utanför partssystemet ska underkastas samma villkor som andra fack. Genom lagstiftningsprocessen har vanföreställningar och överdrivna tolkningar av uppgörelsens undanröjts.

LO och förbunden kommer att hålla fast vid den uppgörelse som gjorts tillsammans med fackliga vänner och motparter. Det gör man av följande skäl:

- för att ordning och reda ska råda på svensk arbetsmarknad,
- för att värna strejkrätten,
- för att stärka den fackliga sammanhållningen,
- för att ett handslag ska hållas, vi står fast vid våra uppgörelser.

Svenska kollektivavtalsmodellen är ett självregleringssystem

Istället för att staten bestämmer kan de som köper och säljer arbete kollektivt bestämma priset på arbetet. Fack och arbetsgivare får genom kollektivavtalen avgörande inflytande över de villkor som ska gälla. Bestämmelserna kan vinna bred legitimitet. Självregleringen kan förändra och balansera lokala maktförhållanden. Den gör skillnad i verklighetens maktrelationer på arbetsplatsen.



Tillsammans

– om facklig samverkan och lagändringarna av strejkrätten

Konflikterna i hamnarna och förändringarna av strejkrätten har fått mycket uppmärksamhet i massmedia. Det hävdas att det är David mot Goliat. Stora står mot de små. Etablissemang mot vanligt folk.

Men verkligheten är sällan entydig. Den här skriften fördjupar förståelse för grundläggande fackliga frågor. Hur tänker LO och förbunden? Hur regleras strejkrätten? Varför står LO och förbunden kvar vid strejkrättsuppgörelsen?

Skriften riktar sig till förtroendevalda och medlemmar som vill öka sina kunskaper om förändringarna av strejkrätten.

www.lo.se

ISBN 978-91-566-3408-6