

PM Rotel VI (Dnr KS 2018/1523)

Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister

Remiss från Arbetsmarknadsdepartementet

Remisstid den 31 januari 2019

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.
Remissen besvaras med hänvisning till vad som sägs i promemorian.

Föredragande borgarrådet Karin Ernlund anför följande.

Ärendet

Regeringen tillsatte en utredning, Stridsåtgärdsutredningen, för att utreda frågan om fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister. Stridsåtgärdsutredningen överlämnade sitt betänkande ”Vissa fredspliktsfrågor” (Ds 2018:40) i juni 2018. Samtidigt med utredningens arbete förhandlade arbetsmarknadens parter inom privat sektor frågan. Förhandlingarna ledde till ett partsgemensamt förslag om förändrade konfliktregler på arbetsmarknaden. Förslaget har tagits fram av Svenskt Näringsliv, LO, TCO och Saco och överlämnades till Arbetsmarknadsdepartementet i juli 2018. Förslagen i promemorian överensstämmer i övervägande del med parternas förslag.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret anser att förslaget att införa ett förbud mot stridsåtgärder mot arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal är välkommet och tillstryker att förbud införs mot att vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal om inte åtgärden har till syfte att träffa ett kollektivavtal som medför fredsplikt. När det gäller frågan om förbudet ska rikta sig till enskilda arbetstagare, arbetsorganisationer eller båda anser stadsledningskontoret att förbudet bör riktas till arbetstagarorganisationer.

Mina synpunkter

Promemorians förslag till ändringar i lagen om medbestämmande i arbetslivet är ett steg i rätt riktning för att främja arbetsfred på den svenska arbetsmarknaden. Det finns därutöver en styrka i att förslaget utgår från en överenskommelse mellan parterna på arbetsmarknaden.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen kännetecknas av att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning reglerar lön och anställningsvillkor i kollektivavtal. Detta är i grunden en modell som gynnat arbetsfred genom den fredsplikt som är tänkt att

råda under avtalsperioden för arbetet som omfattas av kollektivavtalet. Fredsplikten är en förutsättning för att företag ska kunna bedriva verksamhet utan att störas av konflikt under avtalsperioder. Den fredsplikt som följer av ett kollektivavtal är därutöver en viktig drivkraft för arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Om inte arbetsgivaren får arbetsfred när denne har tecknat ett kollektivavtal försvagas kollektivavtalets fredspliktsskapande funktion och incitamenten för arbetsgivaren att teckna kollektivavtal minskar. Om kollektivavtalen även fortsättningsvis ska utgöra en viktig hörnsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen är en fungerande fredsplikt helt nödvändig. Därför välkomnar jag promemorians förslag om att införa ett förbud mot stridsåtgärder mot arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal.

Jag förväntar mig att förslagen får positiva konsekvenser i form av mer förutsägbarhet och arbetsro för arbetsgivare som tecknat kollektivavtal. Något som i förlängningen kan skapa fler jobb. Jag delar stadsledningskontorets förslag om att förbudet mot stridsåtgärder bör riktas till arbetstagarorganisationer i enlighet med Stridsåtgärdsutredningens ursprungliga förslag, inte till arbetstagare som promemorian föreslår. Att rikta förbudet direkt till en enskild arbetstagare kan medföra att regleringen blir svår att förstå för arbetsgivaren samt medföra tillämpningssvårigheter för båda parter.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

Remissen besvaras med hänvisning till vad som sägs i promemorian.

Stockholm den 2 januari 2019

KARIN ERNLUND

Bilaga

Remissen

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Kommunstyrelsen

Reservation anfördes av Clara Lindblom och Rikard Warlenius (båda V) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

1. Föredragande borgarrådets förslag till svar på remissen avstyrks
2. Som svar på remissen anføres följande.

Vänsterpartiet värnar strejkrätten. Det är en grundlagsskyddad, demokratisk rättighet och helt nödvändig för att arbetstagarna ska kunna försvara och förbättra uppnådda rättigheter. Denna grundläggande rättighet är ett resultat av lång och mödosam kamp av arbetarrörelsen och utgör en vital del av den svenska arbetsrättsliga modellen. Om strejkrätten försämras stärks arbetsgivarnas makt ytterligare, medan fackföreningarna försvagas.

Parternas förslag om en begränsad strejkrätt, som ligger till grund för remissen, har med rätta mött hård kritik från arbetsrättsexperten. De menar att förslaget innebär en stor inskränkning i möjligheten att upprätthålla bra villkor på arbetsmarknaden. Jag delar helt den

uppfattningen och kan aldrig ställa mig bakom att styrkeförhållandena på arbetsmarknaden ändras till arbetstagarnas nackdel, genom att försvaga deras ställning och stärka arbetsgivarnas makt.

Idag behöver vi snarare stärka arbetstagarnas position på arbetsmarknaden som en av grundvalarna för ett fritt och välorganiserat arbetsliv. Vänsterpartiet vill behålla nuvarande strejkrätt, stärka anställningstryggheten och minska de otrygga anställningarna. Trygga arbetstagare med rätt att ta strid för sina rättigheter är en förutsättning för att möta framtidens arbetsmarknad. Otrygga arbetstagare med begränsad strejkrätt är att backa in i framtiden.

Vi ser tre övergripande problem med parternas förslag:

- Ökad risk för så kallad. avtalsshopping, det vill säga att arbetsgivaren väljer ett avtal som är ”billigare” och därmed ställer olika fackliga organisationer mot varandra.
- Ökad risk för så kallat gula fackföreningar, det vill säga organisationer som verkar i arbetsgivarnas intresse.
- Oproportionerligt och orättvist negativ effekt för fackföreningar utanför centralorganisationerna.

Försvarna av den försämrade strejkrätten menar att det inte innebär några egentliga förändringar för de allra flesta på arbetsmarknaden, eftersom huvudorganisationerna redan följer dessa spelregler. Vi ser det som ett kortsynt och naivt förhållningssätt, då arbetsmarknaden hela tiden förändras och det mycket väl kan skapas situationer där begränsningar i lagen försämrar de fackliga organisationernas förmåga att ta strid för kollektivavtal. Dessutom prövar redan idag arbetsgivarna gränsfall i gällande ordningar. En ändrad lag medför enligt vår mening exempelvis en ökad risk för att arbetsgivare kommer att pröva fler fall av fredspliktsinvändningar och därmed försvåra användandet av konfliktvapnet som en påtryckningsmetod för att uppnå fackliga resultat.

Vi vill slutligen påminna om att den svenska arbetsmarknaden är en av de minst konfliktfyllda i världen. Under konflikten i Göteborgs hamn, som angetts som anledning till att begränsa strejkrätten, är det arbetsgivaren som genom lockout har stått för majoriteten av de förlorade arbetsdagarna. Det är mycket olyckligt att parterna trots detta ovedersägliga faktum har lagt fram ett förslag som begränsar arbetstagarnas konflikträtt. Stridsåtgärdsutredningen borde aldrig ha tillsatts. Då hade sannolikt inte heller parternas överenskommelse kommit till stånd; ett förslag som till yttermera visso inte ens löser den konflikt som föranledde utredningen.

Remissammanställning

Ärendet

Stockholms stad har fått promemorian ”Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (Ds 2018:40)” på remiss. I promemorian föreslås ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I promemorian föreslås att arbetstagare inte ska få vidta eller delta i stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal för arbetet i fråga med en annan arbetstagarorganisation. Därutöver föreslås även att stridsåtgärden endast ska vara lovlig om åtgärden har till ändamål att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt och att arbetstagarorganisationen inför vidtagande av stridsåtgärd i syfte att träffa kollektivavtal har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen kräver. Enligt promemorian får det inte uppställas krav som inte varit föremål för förhandling.

I promemorian föreslås även att de krav som arbetstagarorganisationen ställer inte ska få avse vilken rättslig verkan ett kollektivavtal mellan parterna kommer att få. Om en arbetstagarorganisation i samband med kollektivavtalsförhandlingar med en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare begär att få sluta ett avtal om medbestämmande i en viss fråga, ska det inte finnas någon kvarlevande stridsrätt i den aktuella frågan. I promemorian föreslås också ett utvidgat förbud mot stridsåtgärder som har till syfte att utöva påtryckning i rättstvister. De föreslagna ändringarna föreslås träda i kraft 1 januari 2020.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 23 november 2018 har i huvudsak följande lydelse.

Under senare tid har frågan om tillåtligheten av stridsåtgärder mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal aktualiserats. Regeringen tillsatte en utredning, Stridsåtgärdsutredningen, för att utreda frågan. Stridsåtgärdsutredningen överlämnade sitt betänkande ”Vissa fredspliktsfrågor” (Ds 2018:40) i juni 2018. Samtidigt med utredningens arbete förhandlade arbetsmarknadens parter på privat sektor frågan. Förhandlingarna ledde till ett partsgemensamt förslag om förändrade konfliktregler på arbetsmarknaden. Förslaget har tagits fram av Svenskt Näringsliv, LO, TCO och Saco och överlämnades till arbetsmarknadsdepartementet i juli 2018. Förslagen i promemorian överensstämmer i övervägande del med parternas förslag.

I promemorian föreslås flera ändringar i medbestämmandelagen. Generellt sett ser stadsledningskontoret positivt på förslagen. Förslagen innebär ändring av gällande rätt i framförallt två situationer. Den ena är när stridsåtgärder vidtas mot en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och den andra när stridsåtgärd används som påtryckningsmedel i rättstvist. I båda dessa situationer har såväl ovannämnda parter som Stridsåtgärdsutredningen påtalat att nuvarande lagstiftning innehåller brister.

Förbud mot stridsåtgärder mot arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal för det aktuella arbetet

Den svenska arbetsmarknadsmodellen kännetecknas av att arbetsmarknadens parter själva i stor utsträckning reglerar frågor om lön och allmänna anställningsvillkor i kollektivavtal. Det finns ca 670 centrala kollektivavtal på arbetsmarknaden. Kollektivavtalet har en central funktion när det gäller regleringen av villkoren på arbetsmarknaden. Men kollektivavtalet har även en annan central funktion i den svenska arbetsmarknadsmodellen. När ett kollektivavtal har träffats råder fredsplikt under avtalsperioden för arbetet som omfattas av avtalet. Fredsplikten är en förutsättning för att verksamheterna ska kunna bedrivas utan att störas av stridsåtgärder under avtalsperioden.

Fredsplikten som följer av kollektivavtal utgör således ett viktigt incitament för arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Om inte arbetsgivaren får arbetsfred när denne tecknat kollektivavtal försvagas kollektivavtalets funktion och kan i förlängningen sänka andelen kollektivavtalsbundna arbetsgivare vilket skulle försvaga den svenska arbetsmarknadsmodellen.

I promemorian föreslås ett förbud mot stridsåtgärder som används för att utöva påtryckning i pågående individuella rättstvister oavsett om parterna är bundna av kollektivavtal eller inte. Enligt gällande rätt är det inte tillåtet för kollektivavtalsbundna arbetsgivare och arbetstagare att vidta stridsåtgärder om åtgärderna har till syfte att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist om ett visst förfarande strider mot avtalet eller medbestämmandelagen. När det gäller arbetsgivare och arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtal finns i nuläget ingen lagstadgad begränsning att vidta stridsåtgärder för att utöva påtryckningar i rättstvister.

I syfte att värna den svenska modellen är förslaget att införa ett förbud mot stridsåtgärder mot arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal välkommet. Stadsledningskontoret tillstyrker att ett förbud införs mot att vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal om inte åtgärden har till syfte att träffa ett kollektivavtal som medför fredsplikt. I promemorian föreslås, liksom i parternas förslag, att förbudet ska rikta sig till arbetstagare. I detta avseende skiljer sig förslaget från Stridsåtgärdsutredningens förslag som riktade sig till arbetstagarorganisationer.

När det gäller frågan om förbudet ska rikta sig till enskilda arbetstagare, arbetstagarorganisationer eller båda kan följande sägas. Ett förslag som endast riktar sig till arbetstagarorganisationer lämnar visserligen en lucka i regleringen som skulle kunna utnyttjas av oorganiserade arbetstagare eller arbetstagare som visserligen är medlemmar i en arbetstagarorganisation men som agerar utan stöd från sin organisation men att rikta förbudet direkt till en enskild arbetstagare medför att regleringen blir svår att förstå. En sådan reglering skulle även medföra tillämpningssvårigheter.

Parterna anger i sitt förslag att förbudet ska gälla om stridsåtgärden inte har till ändamål att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt mellan arbetsgivaren och den organisation som vidtagit stridsåtgärden. En arbetstagares rätt att vidta stridsåtgärder är alltså avhängigt av om syftet med stridsåtgärden är att uppnå ett kollektivavtal som medför fredsplikt trots att endast arbetstagarorganisationen, inte den enskilde arbetstagen, kan ingå ett kollektivavtal.

Vidare anges i förslaget att arbetstagarens rätt att vidta eller delta i stridsåtgärden är beroende av att arbetstagarorganisationen innan stridsåtgärd vidtas har förhandlat med arbetsgivaren om de krav organisationen uppställer. Det är också arbetstagarorganisationen som uppställer villkor för stridsåtgärdens upphörande.

Det är således arbetstagarorganisationen som ska uppfylla villkoren för att stridsåtgärden ska anses vara lovlig.

Stadsledningskontoret anser utifrån detta att förbudet mot stridsåtgärder bör riktas till arbetstagarorganisationer.

I frågan om ett utvidgat förbud mot att vidta stridsåtgärder som påtryckning i rättstvister tillstyrker stadsledningskontoret förslaget. För att tydliggöra att förbudet bör gälla vid

samtliga tvister om innebörden eller tillämpningen av all lag och avtal bör dock ordet ”individuella” strykas.