

RATIO

*Näringslivets
forskningsinstitut*

*Projektet Staten och arbetsmarknaden –
om konfliktregler och utvecklingskraft*

Svenska sympatiåtgärder i internationellt perspektiv

Av Reinhold Fahlbeck

Förord. Uppdraget

Denna uppsats om sympatiåtgärder är skriven på uppdrag av Ratio, Näringslivets forskningsinstitut, Stockholm. § 1 i avtalet mellan Ratio och mig anger att uppdraget avser ”att skriva en omkring 30 – 35 sidor lång uppsats på svenska om sympatiåtgärdernas roll och funktion i ett jämförande europeiskt perspektiv”. § 1 har därefter följande lydelse. ”Uppsatsen ska ha en speciell betoning på i vilken utsträckning Sverige är unikt i sin inställning till och användning av sympatiåtgärder. Sympatiåtgärder i samband med blockad av företag som inte vill teckna kollektivavtal är en aspekt som särskilt bör uppmärksammas. Hur ser lagstiftningen och praxis ut på detta område i Europa och vilka olika modeller finns för att hantera dessa frågor?”

Lund, 1 december 2006.

Reinhold Fahlbeck
Professor emeritus
Lunds universitet
Handelshögskolan i Stockholm

Innehållsförteckning

Avsnitt 1	Inledning. Avgränsningar och preciseringar	s 4
Avsnitt 2	Sympatiåtgärden som stridsåtgärd. Former, rättslig reglering och förekomst i Sverige	s 5
	2.1 Utgångspunkter beträffande fackliga stridsåtgärder	
	2.2 Sympatiåtgärder: det rättsliga perspektivet	
	2.3 Sympatiåtgärder: arbetsmarknadsperspektivet	
	2.4 Sympatiåtgärder som moment i ”den svenska modellen”	
Avsnitt 3	Det internationella perspektivet. Länderrapporter	s 16
	3.1 Nordiska länder	s 16
	3.2 Germanska länder	s 24
	3.3 Romanska länder	s 28
	3.4 Anglosaxiska länder	s 32
	3.5 ”Nya” europeiska länder	s 37
Avsnitt 4	Tankar och mottankar. Sverige i världen	s 40
	Litteraturförteckning	s 46

Rapporten i sammandrag

- Regeringsformen 1974 tillförsäkrar förening av arbetstagare och arbetsgivare rätt att vidta fackliga stridsåtgärder. Rätten avser organisationsmässiga åtgärder med fackligt syfte. Den gäller lika för arbetsgivar- och arbetstagersidan. Begränsningar kan följa av lag eller (kollektiv)avtal.
- Medbestämmandelagen (MBL) 1976 innehåller långtgående begränsningar då kollektivavtal gäller. Ett undantag är sympatiåtgärd, dvs stridsåtgärd till stöd för någon annan som vidtagit en lovlig stridsåtgärd.
- Rätt att vidta organisationsmässig sympatiåtgärd gäller både offensiva och defensiva åtgärder. Detta innebär att även offensiva sympatilockouter från arbetsgivarsidan är tillåtna.
- I Sverige uppställs inga krav att stridsåtgärd (inklusive sympatiåtgärd) skall vara ändamålsenlig, socialt adekvat, fair, proportionerlig, eller sista utväg (ultima ratio). För sympatiåtgärder uppställs heller inget krav på att dessa skall ha föregåtts av förhandlingar. Varselreglerna i MBL är dock tillämpliga men underlåtelse att iaktta dessa medför inte att sympatiåtgärd blir olaglig (men väl skyldighet att utgeskadestånd till motparten respektive varselavgift till staten).
- Det uppställs inget krav att sympatiåtgärden är begränsad till part på motsidan som kan påverka utgången av primärkonflikten eller som har kontakt av något slag med part i primärkonflikten. I det europeiska perspektivet är frånvaron av i vart fall något av de angivna kraven unikt (utom såvitt avser Finland).
- Sympatiåtgärder är numera främst ett vapen för arbetstagersidan.
- Sympatiåtgärder förekommer främst i tre former. *Typfall A*: Fackförening (Fack 1) vidtar primäråtgärd mot en (eller flera) arbetsgivare (Ag1) och annan (andra) fackförening(ar)(Fack 2) vidtar sympatiaktion mot annan (eller andra) arbetsgivare (Ag2). Om aktionen vidtas på arbetsgivarsidan är förhållandena spegelvända, *Typfall B*: Sympatiåtgärd till stöd för sig själv som riktar sig mot annan än motparten i primärkonflikten, *Typfall C*: Sympatiåtgärd till stöd för sig själv som riktar sig mot motparten i primärkonflikten.
- Statistik över frekvensen av sympatiåtgärder finns inte. Sympatiåtgärder för att förmå oorganiserade arbetsgivare att ingå kollektivavtal är mycket vanliga. Det är vidare mycket vanligt att varsel om sympatiåtgärder medför att den drabbade går motsidan till mötes så att sympatiåtgärden aldrig utlöses.
- I det europeiska perspektivet är reglerna om sympatiåtgärder i Sverige (och Finland) unikt tillåtande. I många länder är sympatiåtgärder förbjudna, särskilt på arbetsgivarsidan, eller starkt begränsade och sympatiåtgärder är ovanliga.
- Gemensamt i det europeiska perspektivet är att löner och andra arbetsvillkor fastställs kollektivt. Metoderna skiljer sig åt. Lagstiftning om minimivillkor, allmän-giltighetsförklaring av kollektivavtal, tvångsskiljeförfarande är metoder som förekommer. Den svenska modellen bygger ytterst och uteslutande på stridsåtgärder för att uppnå kollektivitet. Sympatiåtgärder är en viktig del i praktiken i stridsåtgärdsstrukturen för att uppnå detta och de används ofta. Allt detta är unikt i Europa.

Avsnitt 1/ Inledning. Avgränsningar och preciseringar

Sympatiåtgärder är en omstridd företeelse, både principiellt och i praktiken. Inget i denna uppsats utgör emellertid ställningstagande till eller meningsyttring rörande sympatiåtgärders lämplighet principiellt eller i praktiken. De konstateranden som görs rörande situationen i Sverige och utomlands är rent sakliga och utan värderingar från min sida. De synpunkter som framförs i avsnitt 4 har resonemangskaraktär. De innefattar inga personliga ställningstaganden.

Sympatiåtgärder som avses i denna rapport innefattar arbetsinställelse (inklusive lockout) eller annan åtgärd som innebär att den stridande på arbetsgivar- respektive arbetstagar- sidan inte utför något som åligger denne enligt kollektivavtal eller anställningsavtal med motparten. I denna rapport behandlas inte sympatiåtgärder som enbart innefattar opinionsyttringar eller verbala uppmaningar till andra att inte ha kontakt med person, fysisk eller juridisk, som den som riktar uppmaningen befinner sig i konflikt med, direkt eller indirekt. Sådana sympatiåtgärder kan i och för sig vara stridsåtgärd enligt svensk rätt men de är ytterst ovanliga i Sverige. De reser frågor av konstitutionell art rörande yttrande- och opinionsfrihet som ligger fjärran från arbetsmarknaden. I rapporten behandlas åtgärder som innefattar fysisk blockad (s.k. picketing), ockupation eller liknande endast såvitt avser Storbritannien och USA. Sådana aktioner kan i vart fall stundom vara sympatiåtgärder enligt svensk rätt. De förekommer dock sällan i Sverige och än mera sällan i organisationsmässiga former. Inte heller sådana aktioner är en del av ”den svenska modellen”. De reser frågor av straffrättslig art som är främmande för arbetsmarknaden.

Uppdragsbeskrivningen anger att uppsatsen skall behandla sympatiåtgärdernas ”roll och funktion i ett jämförande europeiskt perspektiv”. Detta innebär preciseringar och begränsningar.

(1) En första precisering är att uppsatsen inte har ett rättsvetenskapligt syfte i meningen att den skall behandla oklara rättsliga situationer rörande sympatiåtgärder. Uppsatsen skall behandla sympatiåtgärderna i ett arbetsmarknadsfunktionellt perspektiv, ur perspektivet *industrial relations* (arbetsmarknadsrelationer) om man så vill. Uppsatsen kommer därför inte att, till exempel, befatta sig med olovliga sympatiåtgärder i vidare mening än att de allmänna reglerna för sympatiåtgärders lovlighet presenteras. (2) En andra precisering är att uppsatsen skall behandla sådana sympatiåtgärder som förekommer som ett i princip stående inslag i mötet mellan arbete och kapital på arbetsmarknaden. Detta innebär att sympatiåtgärder som visserligen är lagliga men som inte är särskilt vanliga i praktiken kommer att behandlas mindre utförligt. Detta är exempelvis (numera) fallet med sympatiåtgärder vidtagna av arbetsgivar- sidan. (3) En tredje precisering är att uppsatsen inte skall behandla den politiska diskussionen om sympatiåtgärders tillåtlighet respektive lämplighet och inte heller kraven på avskaffande eller begränsning av rätt att vidta sympatiåtgärder.

Uppdragsbeskrivningen anger vidare att uppsatsen skall uppmärksamma inte bara lagstiftningen i Europa utan också ”vilka modeller (som) finns för att hantera dessa frågor”.

Denna lokution innefattar en inbjudan att beröra andra metoder än sympatiåtgärder för att uppnå det som lokutionen syftar på, dvs att uppnå en reglering via kollektivavtal. Av detta skäl behandlas mekanismer för att bringa existerande kollektivavtal (eller dess normer) till tillämpning även på arbetsplatser där kollektivavtal inte finns.

Uppsatsen är begränsad till den privata sektorn av arbetsmarknaden.

Avsnitt 2/ Sympatiåtgärden som stridsåtgärd. Former, rättslig reglering och förekomst i Sverige

2.1 Utgångspunkter beträffande fackliga stridsåtgärder

Stridsåtgärdsmonstret i Sverige utbildades i början av 1900-talet. Monstret utvecklades av parterna på arbetsmarknaden utan närmare kontakt med lagstiftaren. När lagstiftaren inträdde på arenan med lagen 1928 om kollektivavtal var monstret i huvudsak redan färdigt. Kollektivavtalslagen påverkade dock monstret i ganska betydande grad. Regeringsformen (RF) 1974 och lagen 1976 om medbestämmande i arbetslivet (MBL) innebar i huvudsak endast en bekräftelse av vad som redan gällde. Såvitt avser sympatiåtgärderna är situationen den att dagens rättsläge i huvudsak speglar det mönster som arbetsmarknadsparterna kom fram till i början av 1900-talet.

Huvudregeln i svensk rätt om fackliga stridsåtgärder finns i 2 kap 17 § RF. Där anges följande: ”Förening av arbetstagare och arbetsgivare eller förening av arbetsgivare äger rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om ej annat följer av lag eller avtal”. MBL innehåller regler om stridsåtgärder. Reglerna vilar på den i RF uttalade grundsatsen att fackliga stridsåtgärder på arbetsmarknaden är lovliga. MBL anger i huvudsak undantag från denna grundsats. Reglerna är i huvudsak tillämpliga endast när ett kollektivavtal gäller mellan de berörda arbetsmarknadsparterna.

Det består en grundläggande skillnad mellan två situationer, nämligen om kollektivavtal finns mellan de berörda parterna respektive om sådant avtal inte finns. Utgångspunkten i RF är att kollektivavtal saknas. Denna situation behandlas först i texten nedan.

(a) Kollektivavtal saknas mellan de berörda parterna. I denna situation är regeln i 2:17 RF är tillämplig med full kraft. Regeln särskiljer inte på primära åtgärder och sympatiåtgärder. Regeln gäller alla fackliga stridsåtgärder oavsett hur dessa rubriceras. RF anger dock två preciseringar, nämligen (1) att det skall röra sig om ”fackliga” åtgärder, dvs åtgärder där den stridande har ett yrkesmässigt intresse, och (2) att stridsåtgärden skall vara organisationsmässig (eller vidtagen av enskild arbetsgivare). Stundom uppkommer tvist om dessa förutsättningar är uppfyllda, särskilt det första rekvisitet (se ett exempel i AD 1990 nr 113). Sådana tvister är dock mycket ovanliga i Sverige. Ytterst ankommer det på domstol att avgöra tvisten.

RF anger inte vilken aktivitet som avses med ”fackliga stridsåtgärder”. MBL talar om ”arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd”. Vad som förstås med begreppet ”annan därmed jämförlig stridsåtgärd” an-

kommer på domstolarna att precisera.¹ Här skall blott pekats på att all den aktivitet som av den stridande betecknas eller uppfattas som en "stridsåtgärd" kan bli föremål för prövning även utifrån andra regler än arbetsrättens, främst regler i Brottsbalken men också regler om opinions- och demonstrationsfrihet. Det ligger utanför ramen för denna uppsats att behandla sådana regler eftersom de inte har bäring på den typiska sympatiåtgärden i Sverige.

Som en lagfäst precisering av när det inte föreligger ett legitimt fackligt intresse kan regeln i 41 b § MBL ses. Denna regel förbjuder i första ledet arbetstagare att "vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att kollektivavtal skall träffas med ett företag som inte har några arbetstagare eller där bara företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagare", dvs ensamföretag och rena familjeföretag. I andra ledet utsträcks förbudet till deltagande i sympatiaktioner med sådant syfte. I tredje ledet görs undantag för deltagande i organisationsmässig nyanställningsblockad mot sådana företag.

Den svenska lagstiftningen uppställer inga andra preciseringar för primära stridsåtgärder än de två i 2:17 RF nu angivna. Detta är av stor betydelse. Det innebär bland annat att Sverige skiljer sig från många europeiska länder, även grannlandet Danmark.

Den svenska lagstiftningen kräver sålunda inte att det skall föreligga en rimlig relation mellan de mål som eftersträvas med stridsåtgärden och de medel som tillgripes för att uppnå målet, s.k. proportionalitetsprincip. Det krävs inte att stridsåtgärden skall framstå som socialt berättigad, dvs vad som i Tyskland betecknas som socialadekvans („Sozialadäquanz"), eller vara uttryck för vad som i Tyskland betecknas som "fair play" („Fairnessgebot").² Det krävs inte att en stridsåtgärd skall vara effektiv i den meningen att den kan framtvunga det eftersökta målet (se tex AD 1990 nr 113). Det krävs däremot att stridsåtgärden inte har ett rättsstridigt eller otillbörligt syfte (se tex AD 1990 nr 113).

Stridsåtgärder kan vara offensiva eller defensiva. Svensk rätt gör ingen rättslig skillnad i detta hänseende. Det är inte ovanligt att länder begränsar rätten till offensiva stridsåtgärder, särskilt på arbetsgivarsidan som till exempel offensiva lockouter. Några sådana begränsningar finns inte i Sverige. Offensiva lockouter är tillåtna utan särskilda begränsningar.

Lagregler om varsel som förutsättning för lovlighet saknas. Lagstiftningen kräver inte att stridsåtgärden skall föregås av seriösa förhandlingar och än mindre att någon form av förlikningsförsök skall företas av parterna innan en konflikt utlöses. Regler om tvingande och bindande medling finns inte i någon situation, till exempel inte ens vid samhällsfara. Regler om tvingande medling finns dock sedan år 2000 i MBL (47 b §) men sådan medling kan inte utan bägge parter samtycke utmyнна i bindande förlikning. Medlingsinsti-

¹ I ett hänseende ges en negativ precisering i 41 a § MBL, nämligen vad som inte är en "jämförlig stridsåtgärd". Förbudet i 41 a § MBL tillkom 1984 genom en ändring av MBL. Detta skedde efter en dom i Arbetsdomstolen där domstolen hade kommit fram till att det kunde vara en lovlig stridsåtgärd för arbetsgivare att innehålla redan intjänad lön; AD 1980 nr 94.

² Begreppen "socialadekvans" och "fair play" kommer att användas i vissa länderbeskrivningar i avsnitt 3 trots att begreppen inte används i annat land än Tyskland. Detta sker för att ge beskrivningarna av de olika länderna en viss enhetlighet.

tutet kan dock ”(O)m det främjar en god lösning av tvisten” besluta om uppskov med varslade stridsåtgärder under högst 14 dagar. Veterligen har detta inte ännu skett någon gång. Trots dessa nya regler i MBL om medling finns det dock knappast en övergripande arbetsmarknadsfilosofisk princip i lagstiftningen att stridsåtgärder får tillgripas endast som en utväg i sista hand, ultima-ratio.

I alla de nu angivna avseendena kan avtalsregler tänkas. Sådana finns i betydande utsträckning i s.k. förhandlingsordningar såvitt avser skyldighet för parterna att förhandla innan stridsåtgärd utlöses (först i Saltsjöbadsavtalet 1938 och därefter i alla dess efterföljare på andra områden). Längre gående regler för att förhindra stridsåtgärder finns sedan något årtionde i avtal som Industriavtalet 1997 och dess efterföljare. Avtalen innehåller, på det sätt som anges i 47 b § MBL, regler om ”tidsplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättning av medlare, regler om medlarnas befogenheter och regler om uppsägning” av avtal. Dessa regler kan ses som ett uttryck för att stridsåtgärder får tillgripas endast som en utväg i sista hand, ultima-ratio-åtgärd. Reglerna är dock nya. De kan knappast sägas vara i sådan grad accepterade att de utgör en allmän arbetsmarknadsfilosofisk princip. Ett uttryck för detta är att bristande iakttagande av reglerna visserligen innefattar ett avtalsbrott men inte gör en stridsåtgärd juridiskt olovlig.

Även med beaktande av de begränsningar av främst formell art som lagändringen 2000 och avtalen med början med Industriavtalet 1997 har medfört, innebär regleringen med 2:17 RF i spetsen att samhället i stort har överlåtit åt arbetsmarknadsparterna att själva och på eget ansvar utforma stridsåtgärdsmonstret. Samhällets medverkan är obetydlig. Domstolarna har endast ytterst ringa prövningsrätt. Att så inte är fallet i många andra europeiska länder skall framgå i avsnitt 3. Vid arbetsmarknadskonflikter i Sverige tiger lagarna, kan man säga.³

Begränsningar i avtal i den fria stridsåtgärdsrätten kan alltså finnas. Av epokgörande betydelse är Saltsjöbadsavtalet 1938 kapitel III. Avtalsreglerna utöver de just behandlade skall dock inte behandlas i denna rapport eftersom de har föga inverkan på sympatiåtgärder.

(b) Kollektivavtal gäller mellan de berörda parterna. I denna situation begränsas möjligheterna till lovliga stridsåtgärder i hög grad. Detta framgår inte av RF utan av sådana regler i lag och avtal som RF pekar på. Reglerna finns främst i MBL. Utgångspunkten och huvudregeln i MBL är att stridsåtgärder inte är lovliga enligt den princip som brukar kallas ”kollektivavtalets fredsverkan”. Denna preciseras i de fyra punktförbuden i 41 § MBL.

Fredsplikten i kollektivavtal får emellertid vidkännas diverse undantag. Sympatiåtgärder utgör under vissa förutsättningar ett undantag; se 2.2. Även primära stridsåtgärder kan emellertid lagligen temporärt sätta fredsplikten ur spel. Detta är fallet om de stridande parterna är inbegripna i en tvist om ingående av ett kollektivavtal under tid då de samtidigt är bundna av ett kollektivavtal som reglerar andra frågor. Stridsåtgärd kan då utlösas

³ Den romerska maximen ”inter arma silent leges” – när vapnen talar tiger lagarna – är i tämligen hög grad tillämplig här. Uttrycket kommer från Ciceros försvarstal för Milone, *Pro Milone* (år 52).

avseende det gällande kollektivavtalet under förutsättning att åtgärden inte syftar till att angripa detta kollektivavtal. Arbetsdomstolen (AD) redogjorde för rättsläget i AD 1991 nr 24. AD anförde följande. ”En utgångspunkt ... är att arbetsgivare och arbetstagare enligt gällande rätt i princip har rätt att efter beslut av facklig organisation vidta stridsåtgärder i syfte att utöva påtryckning mot någon på den motsatta partssidan för att åstadkomma uppgörelse i en fråga som inte är reglerad i kollektivavtal. Det saknar därvid normalt betydelse att den som vidtar stridsåtgärden är bunden av kollektivavtal som reglerar andra frågor, så länge inte syftet bakom stridsåtgärden är att angripa ett sålunda gällande kollektivavtal. Vidare gäller i princip att arbetsgivare och arbetstagare under nu angivna förutsättningar har rätt att såsom en stridsåtgärd temporärt inställa fullgörandet av sådana förpliktelser som följer av ett gällande anställningsavtal eller ett gällande kollektivavtal”.

2.2. Sympatiåtgärder: det rättsliga perspektivet

Med sympatiåtgärd förstås enligt 41 § 1 st p 4 MBL stridsåtgärd som ”har till ändamål ... att stödja någon annan”. Regeln i MBL stadgar att arbetsmarknadspart inte får vidta stridsåtgärd som har till ändamål ”att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta stridsåtgärd”. Den konflikt som sympatiåtgärder skall stödja kallas vanligen ”den primära konflikten”. Sympatiåtgärden blir då ”den sekundära konflikten”.⁴

Sympatiåtgärder är sålunda förbjudna om de har till ändamål att stödja den som inte får vidta stridsåtgärd men som dock gör det, en ”olovlig konflikt”. En sympatiåtgärd till förmån för en olovlig stridsåtgärd blir i sin tur också olovlig även om åtgärden enbart syftar till att uttrycka sympati.

Med utgångspunkt i den principiella grundsatsen i 2:17 RF innebär regeln i 41 § 1 st p 4 MBL emellertid indirekt tillika att sympatiåtgärder som inte faller under förbudet där är tillåtna. Detta innebär i sin tur i praktiken att utgångspunkten och huvudregeln är att sympatiåtgärder är tillåtna som stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Detta gäller såväl sympatiåtgärder på arbetstagersidan som sådana åtgärder anordnade av arbetsgivare eller förening av arbetsgivare. Lovliga sympatiåtgärder kan sålunda som utgångspunkt och huvudregel vidtas dels under tid då kollektivavtal inte gäller dels under tid då sådant avtal gäller under förutsättning att den konflikt som åtgärden stödjer är lovlig.⁵ I detta hänseende utgör regleringen ett undantag från den överordnade principen om kollektivavtalsfredsverkan.

Den allmänna regeln i 41 § MBL om organisationsmässighet gäller även för sympatiåtgärder. En motsvarande regel gäller som allmän rättsgrundsats även när kollektivavtal inte finns (NJA 1974 s 36, Icopalmålet).

Ytterligare torde den begränsningen gälla att sympatiåtgärd inte lovligt får vidtas för att stödja en primäråtgärd som vidtagits för skens skull (jfr AD 1989 nr 120 och AD 1990 nr

⁴ Termerna ”sympatiåtgärd” och ”sekundär konflikt” är synonyma i svenskt arbetsmarknadsspråkbruk. I anglosaxisk rätt används de dock i olika betydelser; se avsnitt 3.4.

⁵ Undantag gäller enligt 41 § b MBL för sympatiåtgärder till förmån för stridsåtgärd som syftar till att träffa kollektivavtal med företag utan anställda (ensamföretagare) eller rena familjeföretag.

113). Det är däremot inget hinder för en sympatiåtgärd att primäråtgärden framstår som ineffektiv (se tex AD 1990 nr 113). Detta är en mycket vanlig situation. Det är i själva verket den i särklass vanligaste situationen för sympatiåtgärder. Situationen är då vanligen den att den primära aktionen avser att öva påtryckning för att få till stånd kollektivavtal med en oorganiserad arbetsgivare där den primära fackliga organisationen har få eller inga egna medlemmar. I detta läge har den primära aktionen ofta(st) föga eller ingen effektiv påtryckningsverkan.

Begränsningar i rätten att vidta sympatiåtgärder kan, som framgår av 2:17 RF, finnas i avtal. Avtalsbegränsningar som särskilt syftar på sympatiåtgärder finns dock inte.

Regeln i 41 § 1 st p 4 MBL syftar på åtgärder som *endast* har till syfte att understödja den primära konflikten. Situationen förändras om den som anordnar sympatiåtgärden även framför självständiga krav till sin motpart som ett led i sympatikonflikten. I sådant fall får sympatiåtgärden ett självständigt syfte.⁶ Den blir då en primärkonflikt. Som sådan får den bedömas med ledning av reglerna för primära åtgärder. Om den som anordnar aktionen är bunden av kollektivavtal med sin motpart strider aktionen nära nog undantagslöst mot fredsplikten enligt MBL och kollektivavtalet. Den blir olovlig i sin helhet.

Rätt att företa sympatiaktion föreligger även om det inte finns någon specifik intressegemenskap mellan den som anordnar den primära konflikten och den som anordnar den sekundära konflikten. Den svenska situationen avviker från den i flera länder. I till exempel Danmark anses att det krävs mer än att ”enbart” tillhöra samma partssida på arbetsmarknaden; se 3.1.1. Regleringen i Sverige kan sägas innebära att de två partssidorna betraktas som två aktörsgrupper med var för sig gemensamma intressen redan genom sin tillhörighet till partssidan. På arbetstagersidan sympatiserar vanligen arbetarorganisationer med andra arbetarorganisationer, typiskt sett men inte nödvändigtvis tillhörande samma huvudorganisation, alltså i praktiken i huvudsak LO. På samma sätt förhåller det sig på tjänstemannasidan mellan förbund tillhörande TCO. Tillhörighet till samma huvudorganisation innebär otvivelaktigt en viss intressegemenskap. Sådan tillhörighet fordras dock inte enligt svensk rätt. Det finns nämligen inget hinder mot att arbetarorganisationer sympatiserar med tjänstemannaorganisationer (och vice versa). På motsvarande sätt kan på arbetsgivarsidan sympatiåtgärder vidtas till förmån för arbetsgivare tillhörande annan huvudorganisation.

Sympatiåtgärder är tillåtna även om de inte riktar sig mot arbetsgivare som står i direkt affärsförbindelse med den arbetsgivare som är part i den primära konflikten. Som exempel kan pekas på de sympatiaktioner som Svenska Pappersarbetareförbundet vidtog år 2005 till förmån för sitt finska systerförbund eller aktioner vidtagna samma år av Svenska Elektrikerförbundet.⁷ På motsvarande sätt förhåller det sig på arbetsgivarsidan.

Sympatikonflikten kan vara total eller partiell, oavsett från vilken sida den vidtas. Sympatiåtgärder på arbetstagersidan är vanligen partiella eftersom annat inte behövs för att

⁶ Ibland kan det vara tvistigt om den som sympatiåtgärd utlyst aktion har ett självständigt syfte; se tex AD 1992 nr 146 och AD 1994 nr 155, i bägge fallen lockouter från arbetsgivarsidan.

⁷ Se härom till exempel Medlingsinstitutets årsrapport 2005 s 130 och 133.

främja syftet med primäråtgärden. På arbetsgivarsidan är sympatikonflikten vanligen total eftersom detta oftast krävs för att främja syftet med primärkonflikten.

Sympatiåtgärder kan vara offensiva eller defensiva. Liksom beträffande primära konflikter gör svensk rätt ingen rättslig skillnad i detta hänseende. Arbetsmarknadsparterna bestämmer själva hur de vill utforma sina sympatiåtgärder i detta hänseende. En förutsättning för en lovlig sympatiåtgärd är dock att en lovlig primäraktion har startat. Sympatiaktion under kollektivavtalstid till förmån för *planerade* primäråtgärder omfattas inte av den indirekta tillåtighetsregeln i 41 § p 4 MBL. I linje med detta ligger att sympatiåtgärd, som ovan angivits, förutsätter att primärkonflikten inte vidtagits blott för skens skull (AD 1989 nr 120 och AD 1990 nr 113). I denna begränsade mening är offensiva sympatiåtgärder inte tillåtna.

Sympatiåtgärder under avtalstid får endast vara tillfälliga. Om åtgärden är avsedd att gälla för gott blir den olovlig. Den innebär då ett angrepp på arbetsgivarens rätt att utöva företags- och arbetsledning. I praktiken varar sympatiåtgärder vanligen endast mycket kort tid, kanske bara någon dag. Ofta nog utlöses varslade sympatiaktioner inte. Skälet i bägge fallen är att de konflikter som ger upphov till sympatiåtgärder vanligen löses snabbt, typiskt sett genom att den drabbade arbetsgivaren ger upp.

Den allmänna utgångspunkten att fackliga stridsåtgärder är tillåtna gäller även sympatiaktioner till förmån för utländsk part. Svåra rättsliga frågor kan dock uppkomma vid bedömning av lovligheten av primäråtgärden. Om denna är lovlig enligt det utländska landets lag är normalt en svensk sympatiåtgärd också lovlig. Som exempel kan pekas på de ovan angivna sympatiåtgärder som 2005 vidtogs respektive varslades av bland annat Svenska Pappersarbetareförbundet till förmån för det finländska pappersarbetarförbundet i en omfattande och långvarig konflikt inom pappersindustrin i Finland. Konflikterna i Finland var fackliga och lovliga. Det kan inte råda någon tvekan om annat än att de svenska sympatiåtgärderna var lovliga. Om sympatiåtgärden är olovlig enligt det främmande landets lagstiftning är utgångspunkten att en sympatiåtgärd i Sverige också är olovlig. Undantag kan tänkas när olovligheten i det främmande landet ”står i uppenbar strid mot grunderna för rättsordningen i vårt land”.⁸ Sympatiåtgärder till förmån för utländsk part kan förväntas bli allt vanligare i takt med den ökande ekonomiska integrationen och det ökade samarbetet mellan fackliga organisationer, särskilt inom EU.

45 § MBL innehåller regler om varsel av stridsåtgärder. Reglerna avser även sympatiåtgärder. Varseltiden är normalt sju arbetsdagar i förväg. 45 § 4 st MBL anger att varslet skall innehålla uppgift om ”anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning”. Varselreglerna i MBL är ordningsföreskrifter, inte formföreskrifter. Detta innebär att bristande iakttagande av reglerna inte påverkar sympatiåtgärdens lovlighet. Detsamma gäller primäråtgärden. Detta innebär att en lovlig sympatiåtgärd kan vidtas för att stödja en primäråtgärd även om denna inte varslats i laga ordning. Exempel i rätts-

⁸ Lagrådet i proposition 1975/76:105, bilaga 1, med förslag till lag om medbestämmande i arbetslivet s 499.

praxis på detta finns dock veterligen inte. Vid brott mot varselreglerna kan allmänt skadestånd utdömas men inte ekonomiskt eftersom stridsåtgärden inte är olovlig.⁹

Regeln i 49 § MBL om rätt för Medlingsinstitutet att uppskjuta varslad stridsåtgärd avser även sympatiåtgärder. Kan en sympatiåtgärd uppskjutas även om den primära åtgärden sätts i verket? Juridiskt sett finns inget hinder. Det skulle dock i det svenska perspektivet framstå som främmande att besluta om uppskov. I ett internationellt perspektiv gestaltar sig saken däremot annorlunda. Sympatiåtgärden innebär ju att den samlade arbetsmarknadskonflikten vidgas. Omfattningen av den samlade arbetsmarknadskonflikten kan komma att framstå som alltför omfattande i förhållande den underliggande konflikten. Överväganden av detta slag förekommer i till exempel Danmark (se 3.1.1).

Varsel om sympatiåtgärder kan användas som inslag i förhandlingar för att utöva påtryckning på motparten. Inget hindrar att en i varslet angiven tid för utlösande av en sympatiåtgärd skjuts fram. Detta kan ske inom sjudagarsfristen. Varslet kan sålunda anpassas efter förhandlingsläget. Utvidgning av en varslad sympatiåtgärd fordrar däremot enligt 45 § MBL nytt sjudagarsvarsel. Påtryckningen på motparten kan även vara indirekt i den meningen att den varslade organisationen vill väcka uppmärksamhet och – till exempel – försöka få allmänna opinionen på sin sida.

2.3 Sympatiåtgärder: arbetsmarknadsperspektivet

Syftet med en sympatiåtgärd är normalt att påverka motsidan i en facklig tvist. Från politiskt motiverade sympatiaktioner bortses här. Det fackliga syftet kan variera. I särklass vanligast i praktiken är att åtgärden vidtas på arbetstagsidan för att förmå en arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Syftet kan emellertid alternativt vara att påverka pågående kollektivavtalsförhandlingar med arbetsgivare som normalt sluter kollektivavtal. I rättsligt hänseende finns ingen skillnad mellan dessa situationer.

Ur funktionell, eller arbetsmarknadspolitisk synvinkel, föreligger dock en betydande skillnad mellan dessa två situationer. När den senare situationen föreligger finns ett etablerat samband mellan de stridande parterna. Sympatiåtgärden befinner sig inom ramen för ett system för industrial relations där kollektivavtalet ingår om ett ledande moment. Typiskt sett rör konflikten en arbetsgivare som är etablerad och förankrad i detta system. I den första situationen är bilden en annan. Här rör det sig om en situation där inget etablerat samband finns mellan parterna men där den stridande parten, typiskt sett en fackförening (eller flera), vill att en relation skall komma till stånd mellan arbetsgivaren och den primära fackliga motparten. Sympatiåtgärden befinner sig utanför det dominerande systemet för industrial relations men vill framtvunga att detta system införs. Typiskt sett rör konflikten näringsidkare som inte är etablerade, ofta(st) småföretagare och nystartade företag. Från näringslivets sida framställs sympatiåtgärder i denna situation ofta som åtgärder för att framtvunga konformitet där istället nytänkande och öppenhet för alternativa handlingssätt borde få råda. Likaledes främst från näringslivets sida pekas på att sympati-

⁹ Se härtill uttalanden i proposition 1975/76:105 bilaga 1 med förslag till medbestämmandelag s 410 och i praxis tex AD 1982 nr 157, 1985 nr 47 och 1986 nr 130.

åtgärder med detta syfte leder till konkurrensbegränsningar som en följd av kollektivavtalens konformitet. Synpunkter av detta slag diskuteras i avsnitt 4.

Typfallen A, B och C utgör de vanligaste formerna för sympatiåtgärd i Sverige.

Typfall A. Fackförening (Fack 1) vidtar primäråtgärd mot en (eller flera) arbetsgivare (Ag1) och annan (andra) fackförening(ar)(Fack 2) vidtar sympatiaktion mot annan (eller andra) arbetsgivare (Ag2). Om aktionen vidtas på arbetsgivarsidan är förhållandena spegelvända.

Detta är den i särklass vanligaste formen för sympatiåtgärd. Arbetsgivaren Ag 1 kan tex vara ett detaljhandelsföretag och Fack 1 Handelsanställdas Förbund. Fack 2 kan vara Svenska Transportarbetareförbundet och Ag 2 en grossist som förser Ag 1 med varor. Den primära konflikten avser vanligen att få Ag1 att teckna kollektivavtal med Fack1. En sådan åtgärd är lovlig. Åtgärden består av blockad mot Ag1, dvs förbud för medlemmar i Fack1 att ta anställning på den blockerade arbetsplatsen. Om Fack1 har medlemmar på arbetsplatsen förklaras vidare strejk som får till följd att medlemmarna lägger ned arbetet. Den sekundära åtgärden kan innebära att Ag 1 skärs av från leveranser av varor och tjänster. Den sekundära åtgärden kan involvera ett antal sympatiserande fackföreningar.

Sympatiåtgärden innebär i allmänhet endast en partiell arbetsnedläggelse. De sympatiserande arbetstagarna utför sina vanliga arbetsuppgifter i förhållande till andra arbetsgivare än den i blockad förklarade arbetsgivaren i den primära konflikten (Ag1). Sett ur den drabbade arbetsgivarens (Ag1:s) synvinkel kan sympatiåtgärden dock vara total. Erfarenheten visar att få arbetsgivare, om ens någon, kan stå emot sympatiaktioner med sådana konsekvenser.

Typfall B. Sympatiåtgärd till stöd för sig själv som riktar sig mot annan än motparten i primärkonflikten.

Vid arbetstagaraktioner rör det sig här om en och samma fackförening på arbetstagar-sidan. Fackföreningen vidtar primäråtgärd mot en (eller flera) arbetsgivare och därefter sympatiåtgärd mot annan (eller andra) arbetsgivare än den (de) som primäråtgärden riktar sig mot. Fackföreningen kan vara bunden av kollektivavtal med den (de) arbetsgivare som sympatiåtgärden riktar sig mot eller inte. På arbetsgivarsidan gestaltar sig situationen på omvänt sätt.

Som illustration på åtgärd av denna typ på arbetstagar-sidan kan hänvisas till AD 1990 nr 113. I Medlingsinstitutets årsberättelser finns åtskilliga exempel. I berättelsen 2005 kan hänvisas till sympatiaktioner av Svenska Elektrikerförbundet (s 131 ff).

Som illustration på åtgärder av denna typ på arbetsgivarsidan kan hänvisas till AD 1992 nr 146 och AD 1994 nr 155. I AD 1992 nr 146 var situationen den att en fackförening (Fack 1) som led i kollektivavtalsförhandlingar med en arbetsgivare hade tagit ut ett antal arbetstagare i strejk. Arbetsgivaren förklarade som primäråtgärd dessa arbetstagare lock-outade. Därefter förklarade arbetsgivaren som sympatiåtgärd lockout mot ett antal arbets-

tagare som löd under ett kollektivavtal som arbetsgivaren var bunden av med en annan fackförening (Fack 2). AD fann att arbetsgivarens syfte med sympatiåtgärden var att påverka Fack 1 i de pågående kollektivavtalsförhandlingarna. En enig AD förklarade (med instämmande av parterna i denna del) att sympatiaktionen var lovlig.

Typfall C. Sympatiåtgärd till stöd för sig själv som riktar sig mot motparten i primärkonflikten.

Som illustration kan hänvisas till i AD 1991 nr 24. Där kom en aktion av denna typ på arbetsgivar sidan under AD:s prövning. Arbetsgivarorganisationen (Elektriska Arbetsgivareföreningen) och dess medlemmar var normalt bundna av två kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor med en fackförening (Svenska Elektrikerförbundet) samt dessutom av ett kollektivavtal med fackföreningen innehållande regler om uppbörd (inkasso) av fackföreningsavgifter till denna. Bägge lönekollektivavtalen innehöll hänvisning till inkassoavtalet. Ett av lönekollektivavtalen (kollektivavtal 1) hade upphört att gälla och förhandlingar om ett nytt pågick. Fackföreningen förklarade strejk under förhandlingarna om det nya kollektivavtalet 1. Arbetsgivar sidan svarade med att som primär stridsåtgärd vägra att inkassera fackföreningsavgifter under inkassokollektivavtalet. Dessutom vidtog arbetsgivar sidan sympatiåtgärd som bestod i vägran att inkassera avgifter under det i kraft varande kollektivavtalet 2. Arbetsdomstolen fann primäråtgärden lovlig. Motiveringen har citerats ovan i 2.1, slutet. Utan särskild motivering fann domstolen även sympatiåtgärden lovlig.

En konsekvens av AD 1991 nr 24 är att även fackföreningar kan rikta sympatiåtgärd mot sin egen arbetsgivare. Exempel på detta i rättspraxis finns dock veterligen inte.

En extra förutsättning måste vara uppfylld för att sympatiåtgärd av Typfall C skall kunna vara lovlig. Denna är att parterna står i mer än en kollektivavtalsrelation till varandra. Sympatiåtgärden får inte rikta sig mot ett gällande kollektivavtal mellan parterna. Den måste avse en intressefråga utanför ett gällande kollektivavtal, typiskt sett moment i förhandlingar om ett kollektivavtal nummer två mellan parterna.

Det kan framstå som främmande för allmänt språkbruk att säga att en åtgärd vidtas för att uttrycka sympati med sig själv och därvid mena att en sådan åtgärd skall betraktas som fristående från den primära företeelsen. I domarna avseende Typfall B och C diskuteras inte det förhållandet att sympatiåtgärden vidtogs för att ge stöd åt sig själv. Detta kan framstå som en smula förbryllande. I tex AD 1991 nr 24 anförde domstolen nämligen beträffande sympatiåtgärder helt allmänt att sådana är tillåtna för att ”stödja annan som är invecklad i en för honom lovlig arbetsstrid”. Att själv vara ”annan” kan förefalla en aning schizofrent.

I rättsligt hänseende märks att regeln i 41 § 1 st p 4 MBL talar om åtgärd som ”har till ändamål ... att stödja någon annan”. Detta språkbruk kan efter orden inte gärna läsas på annat sätt än att utesluta att stridsåtgärd under tid då kollektivavtal är gällande lovliga kan företas för att stödja sig själv. Någon motsvarande begränsning kan emellertid inte utläsas i det grundläggande stadgandet i 2:17 RF.

Typfallen B och C som form för sympatiåtgärd är av nytt datum i Sverige. Sympatiåtgärder av typfall B har kommit att bli ganska vanliga på arbetstagersidan. Som illustration kan hänvisas till Medlingsinstitutets årsberättelse 2005. Där redovisas tvister i vilka Medlingsinstitutet utsett medlare, sammanlagt nio ärenden. Sympatiåtgärder av typfall B förekom i minst tre av dessa.

Det förefaller föga troligt att lagstiftarna förutsett sympatiaktioner av det slag som typfallen B och C representerar.¹⁰ Lagförarbetena talar endast om aktioner till stöd för annan. Kan det sägas att det framstår som troligt – eller föga troligt – att lagstiftarna skulle ha godtagit sympatiåtgärder av detta slag om de kommit i åtanke? Särskilt typfall C kan ifrågasättas eftersom det involverar kollektivavtal med den egna motparten och därmed kanske på ett stötande sätt bör anses stå i strid med den överordnade principen om kollektivavtals fredsverkan.

Frågan måste nog besvaras så att brottet mot fredsplikten skulle ha godtagits av lagstiftarna. Ur fredspliktssynpunkt är det föga skillnad mellan typfall A, å ena sidan, och typfallen B och C å den andra. I samtliga fall sker ett brott mot fredsplikten i det egna kollektivavtalet. 41 § 1 st p 4 MBL genombryter principen om kollektivavtals fredsverkan genom att, låt vara indirekt, godkänna det fredspliktsbrott som sympati till *förmån för annan* utgör. Man kan med hänsyn till detta i själva verket rentav mena att fredspliktsbrott till *förmån för en själv* skall uppfattas som mindre ingripande än fredspliktsbrott till förmån för annan. Utvidgningen av konflikten kan sägas vara mindre omfattande. Konflikten hålls inom familjen, så att säga.

Sympatiåtgärder som vidtas under tid då kollektivavtal gäller mellan parterna innebär sålunda att kollektivavtalets fredspliktverkan går förlorad i den utsträckning som åtgärden omfattar. Under förutsättning att sympatiåtgärden inte har något självständigt syfte anses den inte utgöra ett olovligt angrepp på kollektivavtalet. Den rättsverkan av ett kollektivavtal som fredsplikten utgör går dock inte desto mindre delvis förlorad. Särskilt på arbetsgiversidan kan ett avgörande motiv att ingå kollektivavtal vara just fredsplikten. Den legala sympatiåtgärden underminerar detta motiv.

2.4 Sympatiåtgärder som moment i ”den svenska modellen”

Vem vidtar sympatiåtgärder? Denna fråga kan inte besvaras abstrakt. För att ge ett korrekt svar fordras empiriska undersökningar. Veterligen finns inte någon enda empirisk undersökning. Den praktiska erfarenheten torde dock ganska entydigt visa att sympatiåtgärder (eller varsel om sådana) numera främst vidtas från arbetstagersidan och där i huvudsak från arbetarsidan, främst organisationer tillhörande LO. Dessa uttalanden saknar vetenskaplig grund. De bygger på observationer under årtionden i fackpress och årsredogörelser från Medlingsinstitutet (och dess föregångare). Det skall framhållas att uttalandena inte innefattar någon värdering.

Att stridsåtgärder främst vidtas av arbetstagersidan är emellertid närmast en självklarhet. Stridsåtgärdsvapnet är främst ett vapen i händerna på ”den svagare parten”, arbetstagersidan. Alternativ till stridsåtgärder kan visserligen tänkas. Som exempel kan pekas på tvingande statligt skiljeförfä-

¹⁰ Frågan synes inte ha berörts i förarbetena till Kollektivavtalslagen 1928 eller MBL 1976.

rande, något som förekommer med viss flitighet i Norge. I sådana situationer har kollektiva förhandlingar en inneboende kraft eftersom parterna vet att ett misslyckande kan leda till statlig tvångsinblandning. Om en mekanism av detta eller liknande slag saknas förlorar kollektivavtalsförhandlingar lätt "muskler". Utan möjlighet att tillgripa stridsåtgärder förvandlas de från kollektiva förhandlingar till vad som träffande har betecknats som "kollektivt tiggande".¹¹

Hur ofta förekommande är sympatiåtgärder? För att besvara frågan fordras statistik. Det finns emellertid ingen separat statistik rörande sympatiåtgärder. Medlingsinstitutet (MI) sammanställer viss statistik rörande stridsåtgärder. Den statistik som MI producerar avser emellertid enbart antalet stridsåtgärder som föranlett förlorade arbetsdagar. Många sympatiaktioner stannar på varselplanet. Vidare kan förmodas att det ofta förekommer att partiella sympatiåtgärder inte återspeglas i statistiken. Det kan bero på att sympatiåtgärderna över huvud inte leder till förlorade arbetsdagar. De deltagande arbetstagarna kan till exempel vara fullt sysselsatta trots att de inte utför vissa arbetsuppgifter som de normalt utför.

Frekvensen av sympatiåtgärder skulle även kunna studeras genom statistik över antalet varslade sympatiåtgärder. MI sammanställer dock inte någon sådan statistik.

Arbetsmarknadsorganisationerna har förmodligen statistik i bägge avseendena inom sina respektive verksamhetsområden. Central statistik hos en huvudorganisation som LO finns däremot inte. Stickprov i årsredovisningarna från ett antal LO-förbund har inte givit någon statistik.

Med alla dessa reservationen i åtanke torde det likväl kunna sägas att sympatiåtgärder (varslade eller utlösta) är vanliga i Sverige, rentav mycket vanliga. Vad detta innebär i siffror finns, som sagt, ingen statistisk information om. Att det rör sig om ett tresiffrigt antal per år framstår som troligt (om även varslade åtgärder inbegrips). Sympatiåtgärder har sedan länge utgjort ett självklart inslag i "den svenska modellen". Det skall återigen framhållas att detta uttalande inte innefattar någon värdering.

Hur effektiva är sympatiåtgärder? Inte heller denna fråga kan besvaras abstrakt. För att ge ett korrekt svar fordras empiriska undersökningar av sympatiåtgärder och händelseutvecklingen i omedelbar anslutning till åtgärden. Om en lösning av primärkonflikten ofta kommer till stånd i nära anslutning till sympatiaktionen finns anledning att anta att denna varit effektiv. I all synnerhet gäller detta om primäråtgärden framstår som föga effektiv. Veterligen finns dock ingen sådan empirisk undersökning.

Den praktiska erfarenheten torde dock ganska entydigt visa att sympatiåtgärder (eller varsel om sådana) har en betydande påtryckningseffekt i den meningen att motparten bringas till eftergifter eller till att gå den stridande parten till mötes. I synnerhet gäller detta sympatiåtgärder mot arbetsgivare, särskilt mindre och små. Även dessa uttalanden saknar vetenskaplig grund. Liksom ovan

¹¹ Formuleringen emanerar från den välkände tyske arbetsmarknadsforskaren Manfred Weiss. Han uttryckte saken på följande sätt för att belysa behovet av att tillåta stridsåtgärder: "Otherwise collective bargaining would amount to 'collective begging'". Se Manfred Weis, para 158 - 159 i den tyska monografin i International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations (1994). Uttalandet citeras ganska ofta med instämmande i litteraturen. Se tex A J M Jacobs, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, s 461.

bygger de på observationer under årtionden i fackpress och årsredogörelser från Medlingsinstitutet (och dess föregångare).

Avsnitt 3/ Det internationella perspektivet. Länderrapporter

3.1 Nordiska länder

Danmark har varit föregångslandet i Norden på den kollektiva arbetsrättens område. Grundstenen för den kollektiva arbetsrätten där är ett avtal, Septemberförslaget 1899. Det initierade en ordning för industrial relations och kollektiv arbetsrätt som ännu består. Septemberförslaget har styrt utvecklingen i Danmark. Det har starkt påverkat förhållandena i Norge och Sverige. Även utvecklingen i övrigt i Danmark under de första åren på 1900-talet hade sådan verkan av förebild.¹² I ett övergripande perspektiv har Norge och Sverige - och efter andra världskriget även Finland - system som starkt bygger på den danska modellen. Under senare decennier har utvecklingen i de nordiska länderna gått isär i relativt betydande omfattning. Särskilt iögonfallande är att Danmark – i motsats till de övriga nordiska länderna – inte infört någon lagstiftning rörande centrala frågor inom arbetsrätten, varken inom kollektiv arbetsrätt eller anställningsavtalsrätt. Det finns sålunda ingen motsvarighet till den svenska lagen 1982 om anställningsskydd (LAS) och heller inte till lagen 1976 om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Rättsbildningen och rättsutvecklingen har skett – och sker - genom avtal, främst huvudavtal, och rättspraxis. Den danska modellen, särskilt den kollektiva, är sålunda i huvudsak ett partsskapat system för industrial relations och arbetsrätt. Huvudavtalen har spelat huvudrollen.

Även om det äger sin riktighet att det föreligger överensstämmelse i stora drag mellan de nordiska länderna finns det dock vid närmare betraktande betydande skillnader. Som skall framgå är så i hög grad fallet beträffande stridsåtgärder, både primära och sekundära. Så är också i hög grad fallet beträffande samhällets medverkan genom förlikning och tvingande skiljeförfarande för att förhindra stridsåtgärder. Danmark har det starkaste medlingssystemet, följt av Norge. Det svenska medlingssystemet är även efter lagändringen 2000 långt svagare än de danska och norska. I långt större utsträckning än i Sverige är systemen i de övriga nordiska länderna trepartssystem med kraftfull statlig medverkan. Arbetsmarknadsfreden är ledstjärnan för den statliga medverkan tillsammans med omsorg om lönebildning och samhällsekonomi.

3.1.1 Danmark

Det nu gällande huvudavtalet i Danmark ingicks 1973, (i fortsättningen HA 1973).¹³ Avtalet, liksom sina föregångare, innehåller regler som avser både den kollektiva och den enskilda arbetsrätten.

Dansk rätt tillåter ”arbeitsstandsning” i intressetvister. Detta framgår indirekt av §2(1) HA 1973. Som arbetsinställelse anger HA 1973 strejk, blockad, lockout eller bojkott. Nå-

¹² Utvecklingen kan följas i flera bidrag i samlingsvolymen *Stability and Change in Nordic Labour Law* (Scandinavian Studies in Law, volume 43, 2002), till exempel Torgeir Aarvaag Stokke, Örjan Edström, Reinhold Fahlbeck och Ole Hasselbalch.

¹³ Hovedaftalen 1973 med ändringar 1 mars 1981, 1 mars 1987 och 1 januari 1993.

gon motsvarighet till den i 41 § 1 st MBL förekommande lokutionen ”eller annan därmed jämförbar stridsåtgärd” finns inte. Denna skillnad torde dock ha föga betydelse. Dansk rätt erkänner nämligen även andra stridsåtgärder än de angivna, till exempel svartlistning av strejkande arbetstagare eller vägran att arbeta på övertid. Reglerna gäller lika för stridsåtgärder på arbetsgivar- respektive arbetstagsidan.

Trots denna principiella utgångspunkt har emellertid i rättspraxis vuxit fram ett antal preciseringar av när stridsåtgärd lovligen kan företas i intressetvister. Praxis utvecklades först av den partssammansatta skiljenämnden (Voldgiftsretten) och vidareutvecklas nu av Arbejdsretten. Stridsåtgärden måste (1) vara i överensstämmelse med lag och huvudavtal. Som exempel kan nämnas att stridsåtgärd för att få till stånd avtalsvillkor som strider mot tvingande lag inte uppfyller detta krav. Ett annat exempel är åtgärder som strider mot ett gällande huvudavtal, till exempel arbetsgivarens företagsledningsrätt (*ledelsesretten*) i § 4(1) HA 1973. Stridsåtgärden måste (2) vara baserad på ett yrkesmässigt intresse så att den kan sägas ha ett rimligt syfte (”rimligt fagligt formål”). Hit hör situationer då åtgärden inte motsvaras av något skyddat intresse hos den organisation som vill anordna en stridsåtgärd. Som exempel kan nämnas stridsåtgärd mot en näringsidkare utan anställda. Ett annat exempel där det kan anses i det enskilda fallet att en stridsåtgärd inte har ett rimligt syfte är en aktion för att sluta ett kollektivavtal på en arbetsplats där ett sådant redan finns. Detta är situationen med en planerad stridsåtgärd av ett LO-förbund mot en arbetsplats där ett kollektivavtal med ett annat LO-förbund gäller. Åtgärden måste (3) stå i rimligt förhållande till det som den stridande parten vill uppnå; mål och medel, dvs proportionalitet. Åtgärden måste (4) vara laglig i den meningen att använda medel som i sig själva är lagliga, vilket utesluter till exempel fysiska blockader men också ofta uppmaningar till köpbojkott. Stridsåtgärden måste (5) varslas i enlighet med de bestämmelser som regelmässigt finns i huvudavtalen eller andra kollektivavtal. Varselreglerna riktar sig både till den varslade organisationen och till motparten. I det förstnämnda hänseendet ges ramregler för hur beslut om att starta en stridsåtgärd skall fattas. Reglerna innebär att två varsel måste ges som huvudregel minst 14 respektive 7 dagar i förväg. Varslen skall ges till huvudorganisationen på motsidan. Varslet innefattar även uppsägning av de berörda arbetstagarnas anställningar. Varselreglerna är inte enbart ordningsregler, som motsvarande regler i den svenska MBL, utan utgör förutsättning för aktionens lovlighet. Försummelse att iakttä vasselreglerna gör därför stridsåtgärden olovlig i dess helhet. Varslet till motparten skall (6) även tillställas Medlingsinstitutet (Forligsinstitutionen). Medlaren kan uppskjuta varslad stridsåtgärd två veckor (eller fyra veckor vid samhällsfara). Medlaren kan framlägga ett förslag till nytt kollektivavtal och besluta att detta förslag skall bli föremål för omröstning av de berörda organisationerna. Minst 35 procent av de röstberättigade måste rösta emot förslaget för att detta skall bli förkastat.

När ett kollektivavtal väl ingåtts förändras den rättsliga bilden radikalt. Till kollektivavtal knyts en fredsplikt. Den innebär att stridsåtgärder som berör kollektivavtalet är otillåtna. Principen kom till uttryck redan i Septemberförslaget 1899 och fastslås nu i § 2(1) HA 1973. Principen är emellertid en allmän rättsgrundsats, eller en dold klausul, om man så vill. Liksom i Sverige skiljs mellan rätts- och intressetvister. Fredsplikten är knuten till rättstvister. Detta har dock mindre betydelse eftersom presumtionen som en utgångspunkt är att parternas hela rättsförhållande regleras av kollektivavtalet.

Undantag från kollektivavtalets fredspliktsverkan finns emellertid. Ett avser sympatiåtgärder. § 2(1) sista meningen HA 1973 stadgar följande: ”Sympatistrejke og sympati-lockout kan etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis”. Hänvisningen till ”aftaler” avser främst Septemberförslaget 1899 och ett avtal mellan DA och LO rörande tolkningen av Septemberförslaget i en tvist som fördes till Arbetsdomstolen. § 2 Septemberförslaget innehöll en regel som tolkades så att avtalsparterna DA och LO hade rätt att initiera en sympatiaktion till förmån för lovligen strejker och lockouter av medlemmar i DA och LO. Hänvisningen till rättspraxis avser de synsätt och regler som vuxit fram där. Reglerna om sympatiåtgärder finns sålunda i HA 1973, det angivna tolkningsavtalet och i rättspraxis. Lagregler saknas.

Liksom i Sverige är utgångspunkten för en sympatiåtgärd att den stridande parten inte har egna krav eller syften. Endast när inga egna krav eller syften föreligger kan en sympatiåtgärd vara lovlig.

Detaljerat utformade varselregler i HA 1973 och i tolkningsavtalet DA – LO skall iakttas. Dessa regler är desamma som vid primära konflikter. Reglerna vänder sig både till den organisation som vill anordna en sympatiaktion och till den huvudorganisationen vars medlemsförbund vill anordna åtgärden. Tillstånd från huvudorganisationen erfordras om sympatiaktionen skall omfatta arbetstagare som är bundna av ett annat kollektivavtal än det som primärkonflikten avser. På samma sätt fordras tillstånd om sympatiaktionen skall involvera annan organisation. Försummelse att iaktta tidsfristerna om 14 respektive 7 dagar leder till att varselskyldigheten inte uppfyllts. Så är fallet också om det första men inte det senare varslat utfärdats i rätt tid (eller tvärtom). Liksom fallet vid primära aktioner är varselreglerna inte enbart ordningsregler utan utgör förutsättning för sympatiaktionens lovlighet. Bristande iakttagande leder till att en sympatiaktion blir olovlig i sin helhet. Om försummelse har skett beträffande den primära aktionen är denna olovlig och en sympatiåtgärd blir därmed också olovlig även om denna har varslats på avtalsenligt sätt.

En vidare förutsättning för en sympatiåtgärds lovlighet är att primäraktionen är lovlig. Primäraktionens lovlighet är en nödvändig men inte nödvändigtvis en tillräcklig förutsättning. Ytterligare bedömning måste ske.

Lagligheten av sympatiåtgärder betraktas i rättspraxis ur två synvinklar, nämligen (1) lagligheten i förhållande till parterna i primärkonflikten och (2) lagligheten i förhållande till parterna i sympatikonflikten.

Det förstnämnda hänseendet (1) avser lagligheten av att utvidga konflikten, dvs att låta en primärkonflikt utvidgas med en sekundärkonflikt. Lagligheten baseras på överväganden i det enskilda fallet. Vikten och omfattningen av primärkonflikten tillmäts betydelse. Ju större betydelse primärkonflikten har desto större utrymme finns att tolerera en anslutande sekundärkonflikt. Detta innebär att ändamålet med primärkonflikten får avgöra, eller i vart fall starkt påverka, medlen i andra ledet. Vidare skall det normalt föreligga ett samband mellan primär- och sekundärkonflikten. Praxis här innebär att det förhållandet att de

båda fackliga organisationerna företräder löntagare är inte i sig tillräckligt. Detsamma är fallet med arbetsgivarorganisationer. Något ytterligare måste tillkomma.

Punkten (2) avser om det kan sägas föreligga omständigheter som motiverar avvikelser från den överordnade principen om kollektivavtalets fredsverkan. Här sker en avvägning mellan den drabbade sekundärarbetsgivarens intresse av att få fredsplikten i sitt kollektivavtal respekterad och, å andra sidan, fackets och medlemmarnas intresse att kunna visa solidaritet med och stöd till den primära konflikten. Vid bedömningen av den drabbade sekundärarbetsgivarens intresse är av betydelse om denna har någon reell möjlighet att påverka den primära konflikten. Om så ej är fallet tillmäts hänsynen till kollektivavtalets fredsverkan större vikt. Vidare får det sammanlagda trycket av primär- och sekundärkonflikten på den drabbade inte överstiga vad som kan anses godtagbart. Den drabbade skall inte behöva tåla ett tryck som medför total ruin. Här görs en avvägning i det enskilda fallet. Det förhållandet att en facklig primärblockad anses ha en acceptabel påtryckningseffekt medför därför inte nödvändigtvis att utvidgning med en sympatiaktion också är acceptabel. Det måste sålunda i ett samlat perspektiv föreligga rimlighet mellan mål och medel, dvs en proportionalitetsprincip.

Om alla berörda parter på bägge sidor i primär- eller sekundärkonflikten är medlemmar i DA och LO anses i rättspraxis att dessa tre förutsättningar är uppfyllda. Detta innebär att primärsåtgärdens lovlighet tillika är en tillräcklig förutsättning för rätt att vidta sympatiåtgärd (förutsatt att varselreglerna iakttas). Skälet är att de två huvudorganisationerna anses kunna påverka sina medlemmar på sådant sätt att konflikterna inte går längre än som huvudorganisationerna anser tillåtligt.

Om någon av de berörda parterna i primär- eller sekundärkonflikten står utanför DA eller LO intar praxis den ståndpunkten att den balans som DA och LO kan skapa inom sitt område inte nödvändigtvis föreligger. En prövning i det enskilda fallet kan då behövas. Denna prövning utgår ifrån de allmänna förutsättningarna för primära stridsåtgärders tillåtlighet; se ovan. En sekundärkonflikt skall uppfylla samma förutsättningar för att anses lovlig. Förutsättningarna prövas självständigt för sympatiåtgärden.

Enligt uppgift till författaren av en ledande dansk kännare är sympatiåtgärder inte ovanliga ("maegles ikke") gentemot oorganiserade arbetsgivare.¹⁴ Intrycket är att "det også ofte først, når en uorganiseret arbejdsgiver står over for risikoen for at blive lukket via sympatikonflikter, at han skriver under på en overenskomst". Sympatiaktioner till förmån för en själv kan vara lovliga. "Det kan vaere aktuelt ved bredt daekkende forbund". På den organiserade delen av arbetsmarknaden sker inte medling innan en sympatiåtgärd kan utlösas. Här måste dock, som framgått ovan, "det almindlige kollektive system ... gennemløbes, inden der overhoved kan blive tal om en hovedkonflikt, der kan 'sympatiseres' med".

Sammanfattningsvis kan konstateras att det danska systemet är komplicerat men också nyanserat. Åtskilliga formella regler skall iakttas och ett flertal bedömningsgrunder skall

¹⁴ Uppgifterna i detta stycke har getts mig i mail den 17 augusti 2006 av Ole Hasselbalch, professor vid Århus Handelshögskola.

beaktas. Noggranna avvägningar görs. Rättsregler är i hög grad medverkande i arbetsstriden, i motsats till det svenska systemet (jfr text vid not 3 ovan). Vad gäller oorganiserade arbetsgivare synes situationen dock vara liknande den svenska, att döma av den danske kändarens utsaga.

Dansk arbetsrätt innehåller inga regler om utsträckning av kollektivavtal. Inte heller finns regler om tvingande allmängiltighet (erga omnes) av existerande kollektivavtal på arbetsplatser där vissa arbetstagare inte tillhör den avtalslutande fackföreningen. Detta innebär i sin tur att danska kollektivavtal inte har ansetts kunna användas för att implementera EG-direktiv.¹⁵

Kollektivavtal täcker cirka 70 procent av den arbetande befolkningen medan organisationsgraden är något högre.

3.1.2 Finland

Finland är det nordiska land som fick ett system för industrial relations och kollektiv arbetsmarknadsreglering senast i Norden. De system som finns idag har sin upprinnelse i en utveckling som började med huvudavtalet 1944, det första i sitt slag.¹⁶ Det finska systemet liknar mest det svenska av de nordiska länderna. Man frestas rentav säga att det finska systemet är ”mera nordiskt än Norden själv”. Det har inte desto mindre många särdrag. Liksom Sverige har Finland en omfattande lagstiftning, både kollektiv arbetsrätt och anställningsrätt.

Kollektivavtalslagen 1946 anger kollektivavtalets fredsverkan (8 §). Den närmare utformningen har skett i rättspraxis. Fredsplikten har två sidor, en aktiv och en passiv. Den passiva sidan består av förpliktelsen att avstå från att vidta stridsåtgärd som riktar sig mot kollektivavtalet. Den aktiva sidan består av förpliktelsen för avtalsparterna att tillse att medlemmar inte vidtar sådan åtgärd. En tredje förpliktelse är skyldigheten att tillse att medlemmar som är bundna av kollektivavtalet inte bryter mot detta. Kollektivavtalslagen reglerar vem dessa tre förpliktelser åvilar.

Finska kollektivavtal är tämligen heltäckande och omfattar ett mycket brett ämnesområde. Den passiva förpliktelsen innebär därför att det nästan undantagslöst är ett brott mot fredsplikten att vidta stridsåtgärd som avser de egna anställningsvillkoren. Detta gäller även frågor som har intressekaraktär. Som exempel på detta kan pekas på lönebestämmelser i kollektivavtal. Dessa har normalt karaktären av minimibestämmelser. De kan överskridas av arbetsgivare genom ensidigt beslut. En stridsåtgärd för att framtvunga höjningar eller högre höjningar än vad arbetsgivaren beslutat innebär en kränkning av fredsplikten. Sammantaget innebär detta att stridsåtgärder i allt väsentligt lagligen kan vidtas endast avseende sådant som inte har samband med kollektivavtalet. Härmed avses sympatiåtgärder och politiska aktioner.

¹⁵ Se härtill till exempel Birgitta Nyström, EU och arbetsrätten (tredje upplagan, 2002), avsnitt 5.2.

¹⁶ För närmare information se hänvisningen i not 11 ovan.

Utgångspunkten i finsk arbetsrätt är att fackliga stridsåtgärder är tillåtna. Detta gäller lika för åtgärder på bägge sidor. Regeln gäller endast organisationsmässiga åtgärder. Olika förslag har förekommit i debatten att stridsåtgärdsrätten borde begränsas i vissa avseenden. Som exempel kan pekas på samhällsviktiga funktioner, aktioner av små nyckelgrupper eller politiskt färgade konflikter. Några begränsningar har dock inte införts. Den enda begränsningen som finns är en regel i lagen 1962 om medling i arbetstvister som medger att aktioner som hotar väsentliga samhällsintressen kan skjutas framåt högst två veckor.

Finsk rätt uppställer inte krav på proportionalitet, social adekvans, fair play, yttersta utväg (ultima ratio) eller liknande för att en primär stridsåtgärd skall vara tillåten.

Lagen 1962 om medling i arbetstvister stadgar att stridsåtgärder skall varslas två veckor i förväg. Det är emellertid oklart om varselreglerna blott är ordningsregler eller formföreskrifter som måste iaktas för att en stridsåtgärd skall anses lovlig. Den förhärskande uppfattningen torde dock vara att de endast är ordningsföreskrifter. Det är vidare oklart om varselskyldighet gäller för sympatiåtgärder. Den förhärskande åsikten är att det inte finns någon lagstadgad varselskyldighet men kollektivavtal kan innehålla regler. En allmän rekommendation på arbetsmarknaden är att en varselperiod om 4 dagar bör iaktas. I avsaknad av tvingande regler i kollektivavtal innebär underlåtenhet att varsla en sympatiåtgärd inte i och för sig att denna blir olaglig. Varselreglerna har dock mindre betydelse för sympatiåtgärder eftersom dessa regler inte är tillämpliga på partiella stridsåtgärder.

Finsk rätt bygger på principen att sympatiåtgärder är tillåtna. Detta gäller lika för bägge sidor. Förutsättningar för lovlighet är att primärkonflikten är lovlig, att de sympatiserande inte har egna krav och att de sympatiserandes egna arbetsvillkor inte förändras. Rättsläget innebär att friheten för arbetsmarknadsparterna är stor både vad gäller att anordna en sympatiåtgärd och att utforma denna. Huruvida åtgärder som innebär att den stridande parten anordnar sympatiåtgärd till stöd för sig själv, dvs åtgärd av det slag som i avsnitt 2.3 betecknas som Typfall B och C, har veterligen inte prövats.

Sympatiåtgärder förekommer varje år i Finland och är en normal del av arbetsmarknadsbeteendet. Den officiella statistiken över stridsåtgärder upptar enligt uppgift inte sympatiåtgärder för sig. Annan statistik eller tillförlitliga uppskattningar rörande frekvens eller längd finns enligt uppgift inte heller. Arbetsgivarcentralen Finlands näringsliv EK anser att en väsentlig ökning skett de senaste åren.¹⁷

Riksomfattande, branschrepresentativa kollektivavtal kan bli allmänt bindande med stöd av Arbetsavtalslagen 2001 och lagen 2001 om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. Beslut fattas av den statliga Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. Beslut i nämnden kan överklagas i domstol. Den allmänbindande verkan innebär att utanförstående arbetsgivare blir skyldiga att tillämpa kollektivavtalets anställningsnormer som ett minimum. Ett allmängiltigt kollektivavtal har dock inte fredsverkan enligt Kollektivavtalslagen 1946 eftersom det inte är ett kollektivavtal

¹⁷ Uppgifterna i detta stycke är lämnade till mig i mail den 17 augusti 2006 av Anders von Koskull, universitetslektor vid Svenska Handelshögskolan, Helsingfors. Von Koskull meddelar också att Finlands näringsliv "vill förbjuda eller väsentligt inskränka rätten till sympatiåtgärder".

enligt den lagen. Detta innebär att en fackförening kan vidta stridsåtgärd mot utanförstående arbetsgivare för att uppnå bättre villkor än det allmänt bindande kollektivavtalets även om fackföreningen är bunden av det kollektivavtal enligt Kollektivavtalslagen som blivit allmänt. Något förbud mot en sympatiåtgärd till förmån för en sådan primär stridsåtgärd finns inte. Detta gäller även om den sympatiserande fackliga organisationen är bunden enligt Kollektivavtalslagen av ett kollektivavtal.

Det förekommer i Finland att arbetsmarknadsparter beslutar sig för att ansluta sig till ett existerande kollektivavtal. Detta har betydelse för om att avgöra om ett kollektivavtal är representativt på sådant sätt att det kan förklaras allmänt bindande.

Kollektivavtal täcker drygt 80 procent av den arbetande befolkningen. Organisationsgraden uppgår till ungefär samma procenttal.

3.1.3 Norge

Kollektivavtalen i Norge medför fredsplikt. Denna följer dels av Arbeidstvistloven 1927, den centrala lagstiftningen på den kollektiva arbetsrättens område, dels av kollektivavtalet självt som en grundläggande avtalsförutsättning. Längre gående fredspliktsregler än som följer av Arbeidstvistloven är vanliga i kollektivavtal. Arbeidstvistloven innehåller regler om främst kollektivavtal och tvistelösning, inbegripet stridsåtgärder. Lagen bygger på distinktionen rätts- och intressetvister. Som arbetsgivare räknas där den som har i vart fall en anställd. Kollektivavtal kan endast ingås med en arbetsgivare, inte med egenföretagare.

Fredsplikten innebär skyldighet att avstå från och att motverka olovliga åtgärder, alltså en aktivitets- och övervakningsskyldighet. I rättstvister är fredsplikten i princip absolut. Den omfattar även arbetsgivarens rätt att utöva företags- och arbetsledning. Bland annat till följd av detta gäller som huvudregel att alla intressefrågor anses omfattade av fredsplikt, direkt eller indirekt.

Karakteristiskt för Norge är att kollektivavtal har efterverkan i den meningen att avtalet fortsätter att gälla även sedan det sagts upp och uppsägningstiden löpt ut (Arbeidstvistloven § 6 nr 3 p 2). Efterverkan omfattar även fredsplikten. Stridsåtgärd kan därför inte vidtas i större utsträckning under denna efterverkansperiod än under tid då kollektivavtalet gäller enligt sin avtalade giltighetsperiod. Denna efterverkan varar i första hand intill utgången av de tidsfrister som gäller för att vidta stridsåtgärd (se nedan). Om dessa tidsfrister iaktas och om stridsåtgärd därefter vidtas sätts kollektivavtalet ur spel. Kollektivavtalet anses emellertid åter komma i kraft om vidtagna stridsåtgärder avbryts frivilligt för återupptagande av förhandlingar i avsikt att ingå ett nytt kollektivavtal.

Utgångspunkten i Arbeidstvistloven är att parterna har frihet att vidta stridsåtgärder i intressetvister. Enligt norsk rätt krävs det inte för lovlighet att en stridsåtgärd har ett rimligt fackligt ändamål ("rimelig faglig formål"). Krav på socialadekvans, proportionalitet eller

fair play finns inte. Annorlunda uttryckt ger samhället i dessa avseenden arbetsmarknadsparterna frihet att i sista hand själva avgöra om de vill tillgripa stridsåtgärd eller inte.

Den principiella utgångspunkten i Arbetstvistloven är underkastad åtskilliga begränsningar. Dessa är förestavade av samhällsintresset att i görligaste mån undvika stridsåtgärder och att bevara arbetsfreden. De viktigaste instrumenten är medling i arbetstvister och tvångsskiljedom

Startpunkten för en lovlig stridsåtgärd i syfte att ändra eller ingå ett nytt kollektivavtal är att kollektivavtalet har löpt ut efter vederbörlig uppsägning. Vidare skall de enskilda anställningsavtalen sägas upp. Uppsägningstiden är normalt 14 dagar (Arbetsmiljöloven § 56). Sker inte uppsägning är stridsåtgärden olovlig liksom om den sätts i verket innan uppsägningstiden löpt ut.

Medlingsmyndigheten (Meglingsinstitutionen) enligt Arbetstvistloven skall varslas när sådan uppsägning av anställningsavtal sker. Varseltiden är fyra dagar. Stridsåtgärder är olovliga om varsel inte ges eller om varseltiden inte iakttas. Vanligen beslutar riksmedlaren om förbud tills vidare, minst 14 dagar, av den varslade stridsåtgärden samtidigt som parterna kallas till tvingande medling. Längre uppskovsperioder är vanliga men förutsätter samtycke från parterna. Medlaren kan framlägga ett förslag till nytt kollektivavtal men parterna har under medlingsförfarandet full frihet att förkasta detta, något som vanligen sker. Medlaren kan inte på eget initiativ framtvinga en bindande medlemsomröstning (eller annan beslutsprocedur fastslagen i respektive förbunds stadgar) om sitt förslag men det hör till fast tradition att parterna samtycker till att så sker.

Om medlingen misslyckas kan stridsåtgärd som utgångspunkt lovligen utlösas. Emellertid kan tvångsskiljeförfarande förhindra detta enligt lagen 1952 om lönenämnd i arbetstvister (loven om lönnemnd i arbetstvister). Nämnden fungerar som tvingande och bindande skiljenämnd i intressetvister på ad hoc bas efter lagstiftning av Stortinget (eller beslut av regeringen när Stortinget inte är samlat). Tvångsskiljeförfarande är vanligt. Under perioden 1952 – 1996 förekom det i sammanlagt i 130 tvister.

Sympatiåtgärder under kollektivavtalstid till stöd för en part som är inbegripen i en intressekonflikt strider enligt fast rättspraxis inte i sig mot fredsplikten. Sympatiaktionen kan vara total eller partiell. Den kan avse utländsk primärkonflikt. Ett antal förutsättningar måste emellertid vara uppfyllda för lovlighet. Det krävs att det finns ett samband mellan primärkonflikten och sympatiaktionen samt att primäraktionen är lovlig. Arbetstvistlovens regler om uppsägning av anställningsavtalen och om anmälan till Medlingsmyndigheten skall iakttas. Reglerna om tvingande medling är tillämpliga liksom reglerna om beslut om uppskov med igångsättande av stridsåtgärden. Ytterligare begränsningar kan finnas i kollektivavtal, till exempel om uppfyllande av förhandlingsskyldighet. Arbetstvistloven innehåller inga tvingande bestämmelser om förhandlingsskyldighet men Huvudavtalet 1935 mellan LO och N.A.F. (Norsk Arbeidsgiverforening) innehåller precisrande regler. Krav på rimlighet eller ändamålsenlighet uppställs inte liksom inte heller krav att sympatiåtgärden skall vara ägnad att påverka primäraktionen. Sympati till förmån för sig själv förekommer inte.

Sympatilockouter är tillåtna.

Norska kollektivavtal har inte enligt lag tvingande fjärrverken för utanförstående arbetstagare. Enligt fast praxis är emellertid en kollektivavtalsbunden arbetsgivare förpliktad enligt kollektivavtalet att inte med utanförstående arbetstagare avtala om andra villkor än de som följer av kollektivavtalet.

Kollektivavtal täcker cirka 75 procent av den arbetande befolkningen. Organisationsgraden är cirka 55 procent.

Det brukar sägas att norsk rätt inte innehåller allmänna regler av innebörd att kollektivavtal kan göras rättsligt bindande för utanförstående. Emellertid gäller sedan 1993 en lag om allmenngjöring av tariffavtaler. Denna lag tillkom vid Norges anslutning till EES-avtalet för att förhindra social dumpning av utländska arbetstagare på den norska arbetsmarknaden. Detta syfte anges uttryckligen i det inledande stadgandet i lagen. Ett oavhängigt förvaltningsorgan (Tariffnemnda) kan besluta att lön- och arbetsvillkor i ett norskt kollektivavtal skall gälla för alla som utför arbete av det slag som kollektivavtalet omfattar. Trots det inledande syftesstadgandet i lagen omfattas sålunda även norska arbetstagare. De villkor i kollektivavtalet som omfattas av beslutet blir offentligrättsliga föreskrifter. Ingen fredsplikt är knuten till dessa bestämmelser. Veterligen har lagen 1993 hittills inte använts någon gång.

3.2 Germanska länder

3.2.1 Tyskland

Artikel 9(3) i den tyska grundlagen (Bundesverfassung, 1949) tillerkänner alla oavsett yrke rätt att bilda organisationer som arbetar för skyddande och befrämjande av arbets- och näringslivsvillkor. Denna rätt, kallad „Koalitionsfreiheit”, är en specialform av den allmänna föreningsfriheten („Vereinigungsfreiheit”). Samma grundlagsstadgande förbjuder åtgärder som riktar sig mot stridsåtgärder („Arbeitskämpfe”) som har till syfte att skydda och befrämja av arbets- och näringslivsvillkor. Vad som förstås med stridsåtgärd anges inte där eller i annan skriven lag. Reglerna om stridsåtgärdsrätten har utvecklats i rättspraxis, ytterst av Förbundsarbetsdomstolen (Bundesarbeitsgericht) och Förbunds författningsdomstolen (Bundesverfassungsgericht). Ett noggrant och detaljerat regelsystem har skapats.

En överordnad princip i systemet är att stridsåtgärder har till yttersta syfte att garantera och upprätthålla parternas rätt och förmåga att bedriva kollektiva förhandlingar och ingå kollektivavtal. Principen är baserad på den anförda grundlagsregeln om rätt att skydda och befrämja arbets- och näringslivsvillkor. Denna förutsätter att arbetsmarknadsparterna har självständighet att förhandla och ingå kollektivavtal („Tarifautonomie”). I detta ligger också att endast organisationsmässiga stridsåtgärder är lovliga. Principen innebär emellertid samtidigt att begränsningar kan uppställas om och när stridsåtgärder hotar att rubba det jämviktsläge för kollektiva förhandlingar som grundlagsregeln anses ge uttryck för.

Stridsåtgärdsrätten gestaltar sig olika på arbetstagar- respektive arbetsgivarsidan. Som exempel kan pekas på att offensiv lockout inte är tillåten. Även den defensiva lockouten är strakt begränsad.

Kollektivavtalslagen 1949 (Tarifvertragsgesetz) reglerar kollektivavtalet. Avtalet är ett fredspliktsdokument. Fredsplikten är en del av avtalet oavsett om den anges uttryckligen eller ej. En klausul i ett kollektivavtal som uttryckligen sätter fredsplikten ur spel är rättsstridig och saknar rättslig verkan. Tillsammans med skyldigheten för avtalsparterna att verka för att medlemmarna följer kollektivavtalet i dess helhet („Einwirkungspflicht“), särskilt fredsplikten, utgör fredsplikten den viktigaste partsregeln (obligatoriska regeln) i alla kollektivavtal. Fredsplikten täcker emellertid endast det som kollektivavtalet faktiskt reglerar (den relativa fredsplikten). För att omfatta även oreglerade intressefrågor fordras att detta uttryckligen anges i kollektivavtalet (den absoluta fredsplikten). Sådan utsträckning förekommer dock knappast alls. Utsträckning av fredsplikten kan även omfatta tid efter det att kollektivavtalet löpt ut för att säkerställa att de inledande förhandlingarna om ett nytt avtal kan föras under fredsplikt.

Sådan utsträckt fredsplikt kan även följa av ett tvistelösningsavtal („Schlichtungsvereinbarung“). Sådana avtal är vanliga. De bygger i allmänhet på ett modellavtal som ingåtts mellan toppfederationerna på ömse sidor.¹⁸ Sådana avtal ingår i regleringen av stridsåtgärder. En överordnad princip för tillåtlighet av stridsåtgärder är nämligen den s.k. ultima-ratio-principen („Ultima-Ratio-Prinzip“), dvs principen att stridsåtgärder får tillgripas endast som en sista utväg.

Ett antal allmänna principer för tillåtlighet av stridsåtgärder har vuxit fram i praxis. Principerna är nära sammanhängande men har dock egna karakteristika. Utöver ultima-ratio-principen rör det sig om proportionalitetsprincipen („Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“), principen om socialadekvans („Sozialadäquanz“) och principen om fair play („Fairnessgebot“). Särskilt principerna om proportionalitet och om socialadekvans möjliggör nyanterade bedömningar i praxis av om en stridsåtgärd kan betraktas som lovlig.

Det var länge oklart i vad mån sympatiåtgärder är lagliga. I en dom 1985 i Förbundsarbetsdomstolen gavs riktlinjer. Utgångspunkten är sedan dess att primäråtgärden är lovlig. De angivna principerna för tillåtlighet av primära stridsåtgärder är tillämpliga även på sekundäråtgärder. En dubbel prövning sker alltså. I praxis har dessa principer kommit att tillämpats så att sympatiåtgärder kan vara lagliga endast i sällsynta undantagsfall. Som exempel kan nämnas följande. En arbetsgivare är föremål för en lovlig primärstrejk. En annan arbetsgivare övertar produktion från den drabbade primärarbetsgivaren. En sympatiaktion mot den sekundära arbetsgivaren kan då vara tillåten. Även andra situationer kan tänkas då förhållandet mellan två arbetsgivare är sådant att de i ekonomiskt hänseende kan ses som en enhet. En ledande författare sammanfattar rättsläget genom att säga att ”solidarity strikes are practically impossible”. Det tillåtna utrymmet för sympatiåtgärder

¹⁸ Det svenska Industriavtalet 1997 liknar i mångt detta avtal.

är, säger han vidare, ”much too narrow to allow solidarity strikes to become a relevant feature of industrial conflict”.¹⁹

Antalet stridsåtgärder och antalet förlorade arbetsdagar är i ett jämförande europeiskt perspektiv ringa i Tyskland. Samtidigt anses rätten för i vart fall arbetstagersidan att tillgripa stridsåtgärder vara en oundgänglig beståndsdel i arbetsrätten. En välkänd tysk iakttagare har sagt att utan sådan rätt förvandlas kollektiva förhandlingar till ”collective begging”.²⁰

Organisationsgraden uppgår till cirka 30 procent av den arbetande befolkningen men kollektivavtalens täckningsgrad är cirka 80 procent. En anledning till detta är att kollektivavtal kan få allmängiltighet i Tyskland („Allgemeinverbindlichkeit”). Det sker genom en förvaltningsakt av arbetsmarknadsministern, antingen på förbunds- eller på delstatsnivå. Allmängiltighet förutsätter att ansökan härom görs av en av parterna i kollektivavtalet eller bägge. Ansökan behandlas i en kommitté av bestående av tre representanter från vardera sidan. För beslut om allmängiltighet fordras majoritetsbeslut i kommittén. Detta innebär att vardera sidan kan blockera sådan verkan. Ytterligare förutsättningar för allmängiltighet är att de arbetsgivare som är bundna av kollektivavtalet sysselsätter minst 50 % av alla arbetstagare inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Allmängiltigheten måste slutligen tillgodose ett allmänintresse. Statistik från 1989 visade att av cirka 24.000 kollektivavtal på förbunds nivå („Verbandstarifvertrag”) cirka 540 hade gjorts allmängiltiga och var tillämpliga på cirka 4 miljoner arbetstagare.²¹

3.2.2 Nederländerna

Konfliktnivån i Nederländerna har av tradition varit mycket låg. Inom arbetsrätten sker en nära samverkan mellan skriven lag och kollektivavtal. Åtskilliga ämnen är inte reglerade i lag, särskilt inom anställningsavtalsrätten. Lagstiftning är vanligen av minimikaraktär. Även detta befrämjar kollektivavtalsreglering. Lagstiftning följer i tiden ofta efter reglering i kollektivavtal och är ofta en inkorporering av avtalsreglering. Kollektivavtalen har uppnått denna starka ställning trots att arbetsgivare i Nederländerna i stort sett saknar laglig skyldighet att delta i kollektivavtalsförhandlingar med fackliga organisationer. Å andra sidan finns ingen allmän rättsgrundsats som ger arbetsgiversidan arbetsgivarprerogativ.

Kollektivavtal har i viss mån offentligt rättslig ställning. Detta beror på att avtalen träder i kraft först sedan de inlämnats till Socialdepartementet.

Kollektivavtalen innehåller vanligen en fredspliktsklausul. Denna kan vara absolut eller relativ beroende på om den förbjuder alla stridsåtgärder under avtalstid eller begränsar

¹⁹ Manfred Weiss, para 410 i den tyska monografin i International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations (1994) och i para 410 i boken Labour law and industrial relations in Germany (revised edition, Kluwer 1995). Det kan tilläggas att när samme författare skrivit den tyska delen i samlingsverket European Employment & Industrial Relations Glossary (1992) finns sympatiåtgärder över huvud inte nämnda trots att volymen innehåller sammanlagt 813 uppslagsord.

²⁰ Manfred Weis, para 158 - 159 i den tyska monografin i International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations (1994).

²¹ I oktober 2005 uppgick antalet förbundsavtal till cirka 32.000 och omfattade cirka 18,5 miljoner arbetstagare. Uppgift om antalet allmängiltiga avtal saknas.

fredsplikten till sådant som är direkt reglerat i kollektivavtalet. Kollektivavtalslagen 1927 stipulerar inte lagstadgad fredsplikt. Avgörande ur kollektivavtalsrättslig synpunkt är enligt lag 1969 huruvida stridsåtgärden strider mot avtalet eller inte.

Mer än 80 procent av den arbetande befolkningen omfattas av kollektivavtal. Detta är avsevärt mer än dubbelt så stor procentandel som andelen fackliga anslutna. Industriavtal omfattar cirka 80 procent av alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtal. Kollektivavtalen är vanligen minimiavtal. Normal(löne)avtal förekommer dock också.

Intill lagstiftning 1969 var stridsåtgärder i stor utsträckning olovliga i Nederländerna. Stridsåtgärder sågs med oblida ögon, närmast som försök att åstadkomma social revolution och som uttryck för klasskamp. Lagstiftningen 1969 ändrade den rättsliga regleringen. Utgångspunkten blev (och är) att fackligt anordnade strejker är lovliga. Olovlighet föreligger i fem situationer, nämligen om strejken: (a) strider mot skriven lag, (b) strider om kollektivavtal, (c) strider mot andra normer som gäller mellan arbetsgivar- och arbetstagar sidan, (d) uppenbart inte är proportionerlig såvitt avser mål och medel eller (e) är uppenbart orimlig gentemot arbetsgivaren. Bevisbördan för att något av dessa olovlighetsrekvisit föreligger åvilar arbetsgivaren.

Domstolarna har i huvudsak följt lagstiftningsintentionerna. Det har emellertid förekommit att strejker betraktats som olovliga även utanför det lagstadgade området. Som exempel kan pekas på situationer där de inte uppfattats som sista utväg, ultima-ratio, eftersom det ansetts att förhandlingsvägen inte utnyttjats fullt ut. Den traditionella skepsisen mot strejker överlevde sålunda lagstiftningen 1969.

Genom ett utslag 1986 i Högsta domstolen stärktes den fackliga strejkrätten. Domstolen fann nämligen att Europarådets Sociala stadga 1961 äger direkt tillämplighet i Nederländerna.

Icke-organisationsmässiga åtgärder är som utgångspunkt olovliga.

Stridsåtgärder på arbetsgivarsidan är inte reglerade i lag. Den rättsliga situation avseende lockout är oklar. Europarådets Sociala stadga erkänner arbetsgivares rätt att tillgripa lockout. Ingen lockout har förekommit sedan Andra världskriget.

Sympatiåtgärder anses lovliga i samma omfattning som primära åtgärder. De synes emellertid inte förekomma i praktiken.

Nederländerna saknar regler om förlikning och medling. När en strejk undantagsvis bryter ut sker tvistelösningsförsök på ad hoc basis. En partssammansatt stiftelse (Stichting van der Arbeid) tillhandahåller listor på oberoende personer som kan fungera som förlikningsmän. Internationell strejkstatistik visar att Nederländerna har mycket låg konfliktnivå, kanske lägst i Europa.

Enligt en lag från 1937 kan kollektivavtal utsträckas och få allmängiltighet. Detta sker genom ett förvaltningsbeslut av Socialministern. En förutsättning är att kollektivavtalet

täcker en betydande del av arbetsgivarna och arbetstagarna inom näringssektorn och att i vart fall en av avtalsparterna begär utsträckning. Ett allmängiltigt kollektivavtal täcker alla arbetsgivare och arbetstagare inom branschen. Avtalet får rättsligt bindande verkan. Detta innebär att det kan genomdrivas vid domstol. Exklusivavtal förekommer där fackföreringsmedlemmar ges bättre förmåner och är lagliga. Sådana avtalsbestämmelser kan emellertid inte utsträckas genom allmängiltighetsförklaring.

3.3 Romanska länder

3.3.1 Frankrike

Kollektiva avtal finns av olika valör. Det fullödiga kollektivavtalet är förbehållet representativa fackföreningar. Kollektivavtalet medför inte fredsplikt. Stridsåtgärder är lagliga under avtalstid även beträffande frågor som omfattas av avtalet. Avtalen kan innehålla anpassningsregler men inte total fredsplikt.

Den franska konstitutionen erkänner uttryckligen en rätt att strejka. Lagstiftning som närmare klargör denna rätt finns inte utan rättsutvecklingen har skett i praxis. Strejkrätten tillkommer den enskilda arbetstagaren, organiserad eller oorganiserad, inte fackföreningar. Fackföreningar kan utlysa strejker men medlemmarna bestämmer själva om de vill delta eller inte. Detta innebär att begreppet ”vild strejk” är helt främmande för fransk arbetsmarknadsreglering och saknar mening. Även en strejk anordnad mot fackföreningens vilja är lovlig.

En strejk definieras som en samfällid arbetsnedläggelse för att öva påtryckning i en fråga som rör anställning. Det saknar betydelse vem som startar aktionen. I vart fall vid en generalstrejk (grève générale) måste inte den fråga som strejken avser röra den egne arbetsgivaren. Strejk kan vidtas utan att ha föregåtts av medling och även utan att medlingsorganen först kontaktats. Inga generella varselregler gäller. Strejker som startas av arbetstagare själva är underkastade den begränsningen att de lagligen får sättas i verken endast om arbetstagarnas krav är kända av arbetsgivaren när strejken börjar.

Strejkmönstret är varierat med många typer av aktioner som inte förekommer i Sverige, till exempel en kort arbetsstopp för att markera att en regelrätt strejk kan komma att inledas (débrayage), roterande strejker där skilda grupper av arbetstagare på samma arbetsplats turas om att lägga ned arbetet (grève tournante) eller proteststrejker avseende egna anställningsvillkor.

Generella krav att en strejk har ett rimligt fackligt ändamål finns inte liksom inte heller krav på socialadekvans eller proportionalitet.

Sympatiåtgärder är tillåtna när det föreligger intressegemenskap mellan de primär- och sekundärstrejkande under förutsättning att primäråtgärden är lovlig.

Lockout är som huvudregel och utgångspunkt olovlig. Den ses som ett avtalsbrott av arbetsgivaren. Av det skälet är arbetsgivaren skyldig att betala arbetstagarna den lön som

de skulle ha uppburit. I vissa undantagssituationer godtas emellertid lockout. Trots det begränsade utrymmet för lockout är de vanliga. En strejk möts nästan alltid av en lockout. Med lockout likartad effekt kan dock lagligen uppnås på två andra sätt, tillfällig ”permittering” till följd av arbetsbrist respektive stängning av arbetsplatsen genom förskjutning av arbetstiden framåt.

Möjlighet att ge kollektivavtal allmängiltighet (extension) infördes 1936. Detaljerade regler uppställs. Allmängiltigheten innebär att kollektivavtalet blir bindande för alla arbetsgivare och arbetstagare inom avtalets område. Arbetsmarknadsministern beslutar om allmängiltighetsförklaring. Utsträckning är mycket vanlig. Härutöver kan allmängiltiga kollektivavtal på samma sätt utvidgas. Detta innebär att de blir bindande för alla arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av beslutet om utvidgning, alltså utanför avtalets ursprungliga giltighetsområde. Kollektivavtal kan vidare ges tillämpning på alla arbetstagare (erga omnes) hos en kollektivavtalsbunden arbetsgivare.

Representativa fackföreningar, enskilda arbetsgivare eller grupper av arbetsgivare respektive arbetsgivarorganisationen kan ansluta sig till ett gällande kollektivavtal (accession). Anslutning kan ske utan att motparten medverkar. Rättsverkningarna av anslutningen skiftar.

Kollektivavtal täcker långt över hälften av den arbetande befolkningen. Organisationsgraden är däremot under 10 procent.

3.3.2 Italien

Det italienska landskapet gör ett splittrat intryck. Detta beror bland annat på att regler och traditioner från både den fascistiska och för-fascistiska tiden lever kvar i viss utsträckning.

Kollektivavtal finns i ett flertal rättsliga former. Det vanligast förekommande är ett avtal ingånget med stöd av allmänna avtalsrättsliga regler. Avtalet tillskrivs en viss fredsverkan. Denna är dock inte lagfäst. Det råder delade meningar om den är en tyst del av alla kollektivavtal eller måste anges uttryckligen i avtalet. Det råder vidare delade meningar om hur omfattande fredsverkan är. Absolut fredsplikt omfattande även olösta intressefrågor anses inte finnas i något italienskt kollektivavtal. Relativa fredspliktsregler har blivit vanliga på senare decennier. Meningarna går isär i vilken utsträckning en uttrycklig freds klausul binder även enskilda arbetstagare eller är begränsad till organisationsplanet. Denna ovisshet sammanhänger med den rättsliga regleringen av strejkrätten som en individuell grundlagsrättighet som fackföreningar (eventuellt) inte kan förfoga över. Frågan har dock inte särskilt stor praktisk betydelse. Detta beror på att frågor om brott mot fredsplikten sällan förs till domstol och att skadestånd för fredspliktsbrott inte utdömts i något refererat rättsfall.

Strejkrätt för enskilda arbetstagare garanteras av konstitutionen. Denna hänvisar till vanlig lag för reglering av denna rätt men ingen sådan lagstiftning har antagits. Fackföreningarna har med framgång motsatt sig lagstiftning. Praxis är däremot enorm, till ex-

empel rörande tillåtlighet av politiska strejker eller begränsningar för att upprätthålla offentliga, samhällsviktiga tjänster.

Strejkrätten är personlig. Den ses som en form för personligt deltagande i landets politiska, sociala och ekonomiska liv och som ett genomförande av en princip om äkta jämställdhet mellan olika grupper i samhället. Stridsåtgärdsrätten är därför inte avhängig av om den är organisationsmässig eller inte. Detta innebär att det är rättsligen ovidkommande om en strejk är "vild". Begreppet "vild strejk" saknar mening. Även en strejk anordnad mot fackföreningens vilja är lovlig. Tillåtet utövande av strejkrätt innebär inte ett avtalsbrott. Strejkrätten skall dock utövas kollektivt men det räcker att två arbetstagare strejkar och i vissa fall endast en person (om ändamålet har kollektiv anknytning). Strejkrätten kan begränsas i lag, praxis eller partsregler.

Strejkmönstret uppvisar många former som inte förekommer i Sverige, till exempel korta strejker nu och då av samma arbetstagare (intermittenta strejker) eller roterande strejker där skiftande grupper av arbetstagare deltar i ett roterande mönster. Sådana aktioner är av särskild betydelse eftersom de strejkande inte får något ekonomiskt understöd. Politiska strejker är tillåtna med endast små undantag.

Det finns inga generella varselregler. Generella krav att en strejk har ett rimligt fackligt ändamål finns inte liksom inte heller krav på socialadekvans eller proportionalitet. Krav av denna art kan dock uppställas i fråga om andra strejker än total arbetsnedläggelse, dvs för strejker av typen intermittenta eller roterande.

Lockout omfattas inte av rättighetskatalogen i författningen. Den är emellertid inte straffbar. Offensiv lockout utgör däremot brott mot anställningsavtalet eftersom den uppfattas som en olaglig vägran av arbetsgivaren att betala för erbjudet arbete. Defensiv lockout kan vara laglig som försvar mot roterande strejker som gör det omöjligt för arbetsgivaren att utnyttja arbetstagare under tid då de inte befinner sig i strejk men av praktiska skäl svårligen kan använda i arbete.

Sympatiåtgärder behandlas i artikel 505 i strafflagen (1930, dvs från den fascistiska epoken). Enligt lagrummet är sympatistrejke ett brott. Den italienska författningsdomstolen fann i ett avgörande 1962 att lagbudet är grundlagsenligt när det inte finns en intressegemenskap mellan två strejkande grupper. Om det å andra sidan finns en äkta intressegemenskap mellan de strejkande grupperna är sympatistrejken lovlig. Sympatistrejker synes dock knappast förekomma, i vart fall inte som samordnad påtryckning från arbetstagar sidan.

Italienska kollektivavtal kan ges allmängiltighet, erga omnes-effekt, genom dekret. Emellertid sker detta inte i praktiken. Även utan formell allmängiltighetsförklaring har kollektivavtalen dock en viss fjärrverkan. Detta gäller avtalens bestämmelser om minimilöner. Dessa gäller som minimum även i anställningsavtal med oorganiserade arbetsgivare. Detta har sin bakgrund i en grundlagsregel som garanterar alla arbetande en lön som motsvarar deras arbetsinsats och som ger arbetstagaren och dennes familj möjlighet till ett fritt och värdigt liv. Även på andra sätt sker utsträckning. Ett exempel är att offentliga upp-

handlingskontrakt stipulerar att entreprenörer skall tillämpa anställningsvillkor som inte underskrider kollektivavtalens. Ett annat är att kollektivavtal kan bli bindande för arbetsgivare som uttryckligen eller underförstått ansluter sig till det. Betydelsen av allmängiltigheten har tilltagit på senare decennier till följd av att kollektivavtalens täckningsgrad har minskat till mindre än 70 procent (1991) av den arbetande befolkningen.

3.3.3 Spanien

Kollektiv förhandlingsskyldighet följer av tvingande lag. Förhandlingsskyldigheten skall fullgöra på ett sakligt sätt med önskan att nå enighet. Relativt utförliga regler gäller för förhandlingarnas genomförande. En opartisk ordförande leder ibland förhandlingarna.

Kollektivavtal har i viss mån offentlighetsrättslig ställning. Detta beror på att avtalen registreras och offentliggörs av offentlig myndighet. Om avtalet berör mer än en provins skall det publiceras i en riksomfattande statlig publikation. En viss prövning av avtalet sker av myndigheten som i sin tur kan skicka avtalet till domstol för rättslig prövning.

Kollektivavtalet kan ha något olika rättslig status beroende på vilken rättslig bas det har. De ledande kollektivavtalen har sin bas i Arbetstagarlagen 1980 (Estatuto de los Trabajadores, ET). Kollektivavtal enligt ET har legal fredspliktsverkan. I avtalet olösta intressefrågor torde inte omfattas av den legala fredsplikten. Klausuler som anger total fredsplikt kan emellertid förekomma.

Artikel 28 i den spanska konstitutionen 1978 stadgar att ”Arbetstagares rätt att strejka för att försvara sina intressen erkännes. Den lag som skall reglera denna rätt skall lägga fast nödvändiga garantier för att tillse att väsentliga samhällsintressen skall fungera”. Någon sådan lag har dock inte antagits utan närmare regler finns dels i en lag från 1977 dels i rättspraxis. Lagen 1977 uppställde åtskilliga krav för att en strejk skulle vara lovlig, bland annat att det skulle finnas ett rimligt samband mellan mål och medel och att en majoritet av de berörda arbetstagarna stödde strejken. Ett beslut 1981 av Författningsdomstolen har dock modifierat kraven i lagen 1977. Lovliga strejker kan vara organisationsmässiga eller beslutade av arbetstagare direkt. Rätten att strejka är personlig. Den som inte vill delta i strejken har rätt att arbeta. Varsel måste ges minst fem dagar i förväg. Arbete för att säkerställa arbetsplatsen under strejken får inte stoppas.

Strejker är vanliga i Spanien. I det europeiska perspektivet är antalet förlorade arbetsdagar till följd av strejk högt, bland de högsta. Bindande tvångsmedling kan föreskrivas.

Sympatiststrejker är lovliga enligt en dom av den spanska Författningsdomstolen 1981. En förutsättning är dock att det finns i vart fall ett minimum av intressegemenskap mellan primär- och sekundäråtgärd. I någon mening måste de sympatiststrejkande ha ett yrkesmässigt intresse. Sympatiåtgärder är dock ovanliga.

Rätten till stridsåtgärder på arbetsgivarsidan var tidigare parallell till åtgärder på arbetstagsidan. Genom Författningsdomstolens dom 1981 har dock denna parallellism tonats ned. Skälen är flera. Lockout angriper människors rätt att arbeta. Rätten att strejka medför

att det uppstår en viss balans mellan arbetstagare som saknar ekonomisk makt och arbetsgivare som har sådan makt. Något konstitutionellt skydd motsvarande artikel 28 i konstitutionen finns inte för arbetsgivaraktioner men konstitutionen tillerkänner arbetsgivare rätt att vidta åtgärder av kollektiv art.

Lockout uppfattas som en motaktion på arbetstagarbeteende. Lovlig lockout får endast vara defensiv och är laglig endast om bestämda och precist utformade förutsättningar är uppfyllda. Lockout ses delvis som en åtgärd som hindrar en grundläggande rättighet för arbetstagarna. Lockout förekommer sällan.

Kollektivavtal kan få verkan utanför sitt partsbundna verkningsområde på två sätt, utsträckning (*extensión*) eller anslutning (*adhesión*). Extension beslutas av Arbetsmarknadsministeriet på i lag närmare angivna grunder. Arbetsmarknadsparterna medverkar i proceduren men har inte vetorätt. Anslutning (*adhesión*) innebär att parter som inte själva ingår ett kollektivavtal ansluter sig till ett existerande avtal. Överenskommelsen om anslutning skall anmälas till offentlig myndighet. Överenskommelsen blir ett kollektivavtal. Parterna i anslutningsavtalet har dock inget inflytande över det kollektivavtal de anslutit sig till. Anslutningsavtalet är sålunda en form av hängavtal enligt ”den svenska modellen”.

3.4 Anglosaxiska länder

Den anglosaxiska regleringen av stridsåtgärder speglar i långt högre grad än i Europa traditioner från förindustriell tid. Den anglosaxiska common law, liksom den europeiska civil law, betraktade strejk som en sammansvärjning. I äldre common law var strejk en kriminell sammansvärjning men under 1800-talet ersattes gradvis det straffrättsliga betraktelsesättet med ett skadeståndsrättsligt. Under 1900-talet har stridsåtgärder kommit att tolereras i viss utsträckning men detta har skett mot bakgrund av traditionell skepsis i common law. Tillåtna stridsåtgärder utgör undantag från överordnade regler i common law. De ses som immuniteter från ingripanden med stöd av common law, knappast som en frihet och än mindre som en rättighet. Särskilt i USA var utvecklingen i riktning mot erkännande av vissa immuniteter ytterst dramatisk med betydande inslag av våld och även blodsutgjutelse.

Regleringen i anglosaxisk rätt är genomgående ytterst komplicerad. Den innefattar element sådana som avtalsbrott, sammansvärjning, ingrepp i det fria flödet av varor och tjänster samt otillbörlig påtryckning. En betydelsefull distinktion görs mellan primära och sekundära aktioner där med sekundära aktioner avses aktioner mot annan arbetsgivare än den som primärtvisten avser. Sekundära aktioner har alltid betraktats med synnerlig skepsis och omfattas för närvarande i det stora hela inte av några immuniteter alls. Detta innebär att de i det stora hela är förbjudna.

Uttryck för sympati kan emellertid lagligen utövas på annat sätt än genom sekundär sympatiblockad/sympatistrejk. Opinionsbildning är en form liksom fredliga demonstrationer. Picketing är ytterligare en form. Denna består typiskt sett av att arbetstagare befinner sig

utanför en arbetsplats i konflikt (primary picketing) eller annorstädes (secondary picketing). Arbetstagarna bär på plakater och delar ut flygblad. De anses bilda en "strejkvaktskedja" (picket line) även om de inte står så nära varandra att de faktiskt bildar en kedja (något som för övrigt vanligen är olagligt). Många människor finner det svårt eller omöjligt att besöka en arbetsplats som är föremål för picketing eftersom det innebär att bryta vaktkedjan (to cross the picket line). För picketing finns utförliga regler i lag och praxis.

3.4.1 Storbritannien

Det som sägs här avser främst England. I huvudsak gäller samma regler dock även i hela Storbritannien (alltså inklusive Skottland och Wales).

England är kollektivavtalens vagga. När de introducerades på 1800-talet var de en innovation som inte passade i den traditionella rättsliga systematiken. Kanske främst av detta skäl kom överenskommelserna inte att få verkan som juridiskt bindande avtal. Så har det förblivit. Överenskommelserna är "binding in honour only" ("gentlemen's agreements"). Detta innebär i sin tur att överenskommelserna inte innefattar juridiskt bindande fredsplikt. I överenskommelsen ligger inte heller implicit en utfästelse att iaktta fred när ett kollektivavtal finns.

Utvecklingen under senare decennier avseende stridsåtgärder har varit mycket händelserik och fylld av dramatik. En kamp mellan fackföreningsrörelsen och konservativa regeringar (Tory governments, 1979 – 1997) har karakteriserat händelseförloppet. Den blev som häftigast under regeringen Thatcher (1979 – 1990). Regeringen avgick med segern. Detta har medfört högst avsevärda förändringar i inskränkande riktning av möjligheterna att vidta lovliga stridsåtgärder.

Det finns ingen positiv "rätt" att strejka i Storbritannien. Den frihet att strejka som finns är negativ i den meningen att den utgör undantag från – ger immunitet mot – ansvar enligt common law. Det immunitetsskydd som gäller idag finns i huvudsak i section 219 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULRCA). I praktiken kan immuniteten sägas innebära en rätt att strejka.

För de enskilda arbetstagarna ter sig situationen dock inte alltid på detta sätt. Strejkande arbetstagare anses nämligen vanligen bryta mot sitt anställningsavtal. Detta innebär enligt common law att de kan skiljas från anställningen utan uppsägningstid (avskedande) och att de saknar återanställningsrätt när strejken avslutas. Avskedet är normalt inte heller osakligt (unfair dismissal) enligt reglerna i skriven lag, Employment Protection (Consolidation) Act 1978. Trots denna rättsliga situation är dock uppsägningar/avsked ovanliga i praktiken.

En förutsättning för att en stridsåtgärd skall vara lovlig är att den avser en arbetsmarknadstvist ("trade dispute"). Endast när så är fallet är det aktuellt att undersöka om en immunitet från common law föreligger. Denna sammankoppling går under beteckningen "golden formula".

Om termen ”trade dispute” definieras snävt minskar följaktligen utrymmet för lovliga stridsåtgärder. Om, till exempel, en aktion som riktar sig mot en arbetsgivare som inte är part i den egentliga, den primära, tvisten (utanförstående, neutral arbetsgivare) inte betraktas som en ”trade dispute”, finns ingen immunitet. Detta kan vara fallet även om aktionen inte riktar sig direkt mot den utanförstående arbetsgivaren men dock indirekt berör denne. Just sådana definitionsbegränsningar av begreppet ”trade dispute” har införts.

Organisationsmässighet krävs inte för att en aktion skall åtnjuta immunitet. Arbetstagare som deltar i icke-organisationsmässig aktion (vild strejk) uppstår dock inte strejksättningen från sin fackförening och de förlorar skydd mot osaklig uppsägning (unfair dismissal). Fackföreningen kan hållas ansvarig för en vild strejk.

Regler i kollektivavtal om fredsplikt är vanliga. Vissa avtal stipulerar bindande skiljeförfarande som slutpunkt. Eftersom kollektivavtalen inte är rättsligen bindande kan sådana klausuler dock inte genomdrivas vid domstol och är alltså i realiteten frivilliga.

En förutsättning för immunitet för organisationsmässiga strejker är att lagreglerna om varsel till arbetsgivare iakttas. Trade Union Act 1984 tillsammans med Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 uppställer vidare noggranna regler om tvingande och bindande medlemsomröstning.

Lockout kan också omfattas av immunitet.

Sekundära aktioner åtnjöt viss immunitet fram till 1990. Genom Employment Act 1990 drogs all immunitet för sekundära stridsåtgärder in. Denna indragning av skydd vidhålls i den nu gällande Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULRCA). Den ”arbetarregering” (Labour government, dvs regeringen Blair) som 1997 efterträdde den konservativa regeringen har sålunda inte i något avseende återinfört immunitetsskydd där sådant togs bort under den konservativa regeringsperioden. Sekundära aktioner, vari inbegripes alla former av sympatiåtgärder som innefattar arbetsnedläggelse, är sålunda praktiskt taget utan undantag olovliga. Härtill kommer att begreppet ”sekundär aktion” definieras på ett vidsträckt sätt. En indirekt effekt av detta är att utrymmet för primära aktioner har minskat.

Uttryck för sympati kan ta sig formen av picketing. Detta är en åtgärd som har hört till det sedvanliga i Storbritannien. Arbetstagare som deltar i picketing (en ”picket”) kan åtnjuta immunitet om aktionen sker som primär picketing. Public Order Act 1986 är styrande. En Code of Practice on Picketing (reviderad 1992) har utfärdats av regeringen. Den beaktas av domstolarna. Sekundär picketing är helt oskyddad.

Sammanfattningsvis gäller att utrymmet för lovliga stridsåtgärder är jämförelsevis begränsat i Storbritannien. Situationen beskrivs på följande sätt i ett ledande arbete. ”The extent of these restrictions on the right to strike means that Britain is now out of line with

other West European countries and is almost definitely in breach of its international obligations".²²

Allmängiltighet av kollektivavtal finns inte i Storbritannien. Kollektivavtal täcker drygt 35 procent av den arbetande befolkningen medan organisationsgraden är något lägre.

3.4.2 USA

Situationen i USA är ytterligt komplicerad.²³ Det sammanhänger med att flera rättssystem samverkar utan att vara samordnade. Common law utgör bakgrunden, dels common law för hela unionen (federal common law) dels delstatlig common law (state common law).²⁴ Skriven lag finns, både federal och delstatlig. Över dessa rättssystem härskar den federala konstitutionen, the Constitution of the United States of America (1787).

Den kollektiva arbetsrätten styrs sedan 1930-talet av federal lag, främst National Labor Relations Act (NLRA, 1935, populärt kallad Wagner Act, ändrad vid flera tillfällen, främst 1947 och 1959). Delstatslag är i stort sett utesluten. Den kollektiva arbetsrätten omfattar merparten av alla privatanställda arbetstagare ehuru ganska stora personalkategorier är undantagna, till exempel lantarbetare, förmän (supervisors) och arbetsgivarföreträdare (managerial employees).

Kollektivavtal har enligt NLRA en vidsträckt fredsverkan. Denna förstärks vanligen genom ytterligare regler i kollektivavtalen. Endast cirka 10 procent av den arbetande befolkningen på den privata sektorn omfattas dock av kollektivavtal.

NLRA utgår från att stridsåtgärder på arbetstagarsidan är tillåtna. I lag finns inga krav på medlemsomröstningar, på att förhandlingar skall ha slutförts (ultima ratio) eller på att aktioner skall ha beslutats i viss ordning, till exempel av facklig organisation på behörigt sätt. Sådana regler, liksom även varselregler, är däremot mycket vanliga i kollektivavtalen eller i fackföreningarnas stadgar. Lagregler om proportionalitet, rimligt fackligt ändamål, proportionalitet eller liknande saknas.

Utgångspunkten i NLRA avser primäråtgärder. Som en allmän huvudregel gäller att primära åtgärder är tillåtna medan sekundära är otillåtna. Sekundära aktioner förekommer av naturliga skäl praktiskt taget uteslutande på arbetstagarsidan. Med sekundär aktion avses då en åtgärd som riktar sig direkt mot en utanförstående, neutral arbetsgivare. Vad som förstås med en sekundär konflikt är dock omstritt och i hög grad oklart. Rättspraxis är enorm. Klart är att åtgärder kan förekomma som visserligen riktar sig mot en primär arbetsgivare men som får effekter även på sekundär arbetsgivare ("primary object, secondary effect").

²² Hepple & Fredman, monografen Great Britain, International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations, para 491.

²³ Utöver översikter i de samlingsverk som anges i litteraturförteckningen kan hänvisas till Fahlbeck, R, Industrial Relations i USA (Juristförlaget i Lund 1988), kapitel 6. Framställningen där är fortfarande fullt aktuell.

²⁴ Staten Louisiana utgör ett undantag. Där gäller civil law, inte common law.

Picketing är ett stående inslag i arbetskampen i USA. Primär picketing är lovlig, sekundär olovlig. Primär picketing kan innebära att strejkande arbetstagare hos den primäre arbetsgivaren bildar en strejkvaktskedja (picket line) utanför den egna arbetsgivarens arbetsställe. Detta är en primär picketing och den är tillåten. Den måste dock vara fredlig och inte innebära fysiska hinder för andra.

En sådan primär picketing kan vara en mycket slagkraftig stridsåtgärd. Skälet är att utanförstående kan ha anledning att besöka den primäre arbetsgivaren, till exempel arbetstagare hos utanförstående, neutrala arbetsgivare (sekundära arbetsgivare). Sådana arbetstagare kan emellertid vägra att ta sig in till den primäre arbetsgivaren eftersom detta skulle innebära att bryta sig in genom strejkvaktskedjan ("cross the picket line"). Sådan vägran är tillåten trots att den får effekter på en sekundär arbetsgivare ("primary object, secondary effect"). I kollektivavtal tillförsäkras vanligen arbetstagarna uttryckligen rätt att vägra att bryta en picket line.

Om en picket line placeras ut utanför en sekundär arbetsgivares arbetsställe är det däremot i princip fråga om en sekundäraktion. Den är otillåten även om den sekundäre arbetsgivaren har affärsförbindelser med den primära arbetsgivaren och även om syftet med picket är att påverka den egne, primäre, arbetsgivaren, till exempel genom att leveranser till denne från den sekundäre arbetsgivaren skärs av till följd av att arbetstagare hos den sekundäre arbetsgivaren vägrar att bryta sig ut genom strejkvaktskedjan. Svåra gränsfall uppkommer på arbetsställen där flera arbetsgivare samverkar och där alltså en primär arbetsgivare kan finnas tillsammans med sekundära arbetsgivare, till exempel på byggarbetsplatser.

Även åtgärder av sympatikaraktär utan förekomst av picket kan lovligen få sekundära effekter. Ett exempel är att tjänstemän hos en primär arbetsgivare sympatiserar med strejkande arbetare hos samma arbetsgivare. Ett annat exempel är att arbetstagare hos en neutral arbetsgivare vägrar att befatta sig med gods som härrör från eller skall levereras till en primär arbetsgivare eller att utföra service där. Här fordras dock att det föreligger någon form av verklig intressegemenskap mellan de två arbetstagargrupperna. Ytterligare ett exempel är att aktioner av medborgargrupper som stödjer strejkande också kan få sekundära effekter. Sådana aktioner är vanliga. De utgör vanligen inte stridsåtgärder i arbetsrättslig mening utan är uttryck för opinionsfrihet och demonstrationsfrihet (freedom of assembly).

Stridsåtgärder på arbetsgiversidan gestaltar sig annorlunda. Sådan stridsrätt har mycket svagt stöd i lagstiftningen. Offensiv lockout är stundom olaglig. Defensiva lockouter är ovanliga. Det typiska i USA är att arbetsgivare försöker bryta stridsåtgärder på andra sätt än genom egna stridsåtgärder. Detta kan ofta ske lagligen. En metod är att arbetstagare som inte omfattas av den federala arbetsrätten, till exempel förmän och arbetsgivarföreträdare, beordras utföra de strejkandes arbete. Denna metod används synnerligen ofta. Vägran av arbetstagare att efterkomma en sådan arbetsorder är avtalsbrott. Det kan resultera i uppsägning/avsked som godtas av rättsordningen. Det finns, annorlunda uttryckt, ingen rätt för dessa arbetstagare till neutralitet. En annan metod som arbetsgivare använder att motverka eller bryta strejker är att arbetsgivaren anställer ny arbetskraft som utför

de strejkandes arbete. När strejken är över kan dessa nyanställda ha företräde till fortsatt anställning framför de återvändande strejkande. Dessa bereds då inget arbete. Sådan vägran att återta de strejkande kan vara laglig. Styrande är här praxis i Högsta domstolen, US Supreme Court (den s.k. *Mackay-doctrine* efter det ledande avgörandet 1938).

Trots den ytterst noggranna rättsliga regleringen och trots arbetsgivares sätt att bemöta strejker är primära strejker under kollektivavtalsförhandlingar ett stående inslag på den amerikanska arbetsmarknaden, antingen utlösta eller varslade. Stridsåtgärdsaktiviteten har dock avtagit kraftigt under senare decennier. Ett skäl är att arbetsgivare i ökande utsträckning nyanställt arbetstagare (strejkbrytare) med utnyttjande av *Mackay-doctrine*. Ett annat skäl, som dock delvis hänger samman med det första, är fackföreningarnas allt svagare ställning.

3.5 ”Nya” europeiska länder

Länder i centrala och östra Europa som befriades vid kommunismens fall har alla infört marknadsekonomier. En konsekvens av detta är att länderna förändrat sina arbetsmarknadsrelationer. Processen är fortfarande pågående. Situationen är rörlig. I det följande sägs några ord om Polen och Ungern.

3.5.1 Polen

Strejkrätt som en rättslig skyddad företeelse är av mycket ungt datum i Polen. Först genom en lag 1982 tilläts strejker. Detta skedde i begränsad, mycket noggrant definierad, omfattning. Lagen tillkom efter omfattande strejkrörelser i Polen.

Som är allmänt bekant har strejker nämligen spelat en avgörande roll i Polens moderna historia. Omfattande strejker sommaren 1980 ledde bland annat till bildandet av den fria fackföreningen Solidarnosc. Denna fackförening var en bidragande orsak till den sovjetstödta diktaturens fall i Polen. Fackföreningar och strejker har sålunda varit centrala inslag i framväxten av det moderna Polen. Lagen 1982 tillkom förhandlingar mellan Solidarnosc och den kommunistiska regeringen. Idag regleras strejkrätten dels av konstitutionen dels av en lag 1991.

Konstitutionen 1997 garanterar fackföreningsfrihet, rätt till kollektivavtal och strejkrätt. Någon motsvarande rätt för arbetsgivare att tillgripa lock-out finns inte. Det görs emellertid gällande att en defensiv lock-out som försvar mot en olaglig strejk skulle vara laglig. Situationen är oviss.

Närmare regler om strejker finns i lagen 1991 om arbetskonflikter med senare ändringar. Lagen etablerar en ordning för ingående av kollektivavtal med kollektiva förhandlingar, medling och skiljedom, påkallad av fackföreningen, som tre successiva steg. Det första steget, förhandlingsstadiet, får inte föregås av stridsåtgärder. Sådana får inte heller tillgripas under förhandlingarna. Om förhandlingarna leder till enighet är proceduren avslutad. Om enighet inte nås skall medling företas. Denna får inte heller föregås av stridsåtgärder.

gärder. Under medlingen tillåts en kort varningsstrejk om högst två timmar vid ett tillfälle. Om medlingen misslyckas befinner sig fackföreningen i en valsituation. Den kan utlysas strejk. Sker detta är tillgången till skiljedom förverkad för fackföreningen. Om skiljeförfarande påkallas men arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter skiljenämndens beslut kan strejk utlysas. I bäggedera strejkfallen avgör partsstyrkan utfallet. Om ett kollektivavtal ingås inträder fredsplikt under sin avtalstiden.

Strejk är sålunda en sista utväg (ultima ratio). Krav på socialadekvans och proportionalitet upprätthålls. Endast organisationsmässiga strejker är legala. En strejk skall föregås av omröstning bland berörda arbetstagare och är laglig endast om en majoritet av minst hälften av de berörda arbetstagarna röstat för en strejk. En viss lojalitetsplikt kvarstår under strejken i form av skydd för företagets tillgångar samt icke-strejkande arbetstagares säkerhet och hälsa.

Deltagande i en strejk är frivilligt. Arbetstagare som inte vill delta har rätt att fortsätta att utföra sitt arbete.

Väsentliga inslag i strejkmönstret utgörs av dels ”sittstrejker” (alltså en fredlig ockupation av arbetsplatsen) dels hungerstrejker. Sådana aktioner kan vara led i lagliga strejker men förekommer också som spontana missnöjesyttringar. Bägge är vanliga och bägge anses utgöra allvarliga faror för de deltagande arbetstagarna och för övriga arbetstagare på den berörda arbetsplatsen.

Lagen 1991 tillåter sympatistrejker - solidaritetsstrejker – endast i mycket begränsad omfattning. En sympatistrejk kan lagligen utlysas endast till förmån för arbetstagare som inte själva lagligen kan strejka, främst statsanställda. En sådan aktion får pågå högst halva arbetsdagen (fyra timmar). Solidaritetsåtgärder av detta slag inträffar inte ofta.²⁵

Allmängiltighet av kollektivavtal finns inte. Organisationsgraden är cirka 15 procent.

3.5.2 Ungern

Den ungerska konstitutionen 1949 garanterar arbetstagarna rätt att strejka. Någon motsvarande rätt för arbetsgivare att tillgripa lockout finns inte.

²⁵ Uppgift i mail till författaren den 2 november 2006 av Andzrej Swiatkowski, professor i arbetsrätt vid det Jagiellonska universitetet i Krakow; ”solidarity strikes do not occur often in Poland”. Swiatkowski bekräftar i samma mail att reglerna om sympatiåtgärder i lagen 1991 är oförändrade i förhållande till hans framställning i nedanstående artiklar 1993 och 1994.

Se om sympatiåtgärder i Polen i den engelskspråkiga litteraturen uppsatser av Andzrej Swiatkowski: Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy, volume 4, 1993, Strikes and Lockouts in Polish Society Heading Toward Industrialized Market Economy, s 147 ff, och Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy, volume 5, 1994, Labour Law in Post-Socialist Poland, s 184 ff. Se om strejkrätten i Polen även Sewerynski, Michal, Toward a New Codification of Polish Labour Law, Comparative Labor Law & Policy Journal, volume 26, 2004, s 55 ff. Denna artikel berör dock inte sympatiåtgärder.

Närmare regler finns i Arbetsbalken 2001 (med senare ändringar). Denna lag behandlar både kollektiv och enskild arbetsrätt. Lagen innehåller bland annat regler om föreningsrätt, kollektiva förhandlingar, kollektivavtal och strejker. Organisationsgraden är cirka 20 procent.

Kollektivavtalet är ett fredsdokument. Kollektivavtalet gäller de avtalslutande parterna och deras medlemmar. Avtalet gäller inom sitt område inte bara arbetstagarna som tillhör den avtalslutande fackföreningen utan också övriga arbetstagare på arbetsplatsen.

Arbetsbalken 2001 ålägger parterna att förhandla på ett förtroendefullt sätt för att nå fram till ett kollektivavtal. Skyldighet att ingå avtal finns inte. Om förhandlingarna inte utmynnar i ett avtal har parterna två alternativa möjligheter, förlikning eller skiljedom. I bägge fallen krävs att enighet mellan parterna. Om förlikning utmynnar i enighet har parterna ingått ett kollektivavtal. Om parterna istället för förlikning valt skiljeförfarande kan de även enas om att skiljedomen skall vara bindande för dem.

Strejk är tillåten under tid då förlikning pågår samt om förlikningen inte utmynnar i enighet inom sju dagar eller om förlikningsförsöken misslyckas av skäl som inte beror på den part som vill initiera en strejk. Strejk får dock utlösas blott vid ett tillfälle och med högst två timmars varaktighet. Deltagande i strejken är frivilligt. Arbetstagare som inte vill delta har rätt att arbeta på vanligt sätt. Strejken behöver inte vara organisationsmässig. Även grupper av arbetstagare kan starta en lovlig strejk.

Ungersk rätt uppställer inte krav på proportionalitet, social adekvans, fair play eller liknande för att en primär stridsåtgärd skall vara tillåten. Kravet att strejk (bortsett från en kort demonstrationsstrejk om högst två timmar) inte får förekomma förrän förlikningsförhandlingar förekommit under minst sju dagar innebär emellertid att strejken är en yttersta utväg (ultima ratio)

En viss lojalitetsplikt kvarstår under strejken. Sålunda kvarstår skyldighet att fortsätta förtroendefulla förhandlingar.

Sympatiåtgärder är tillåtna även mot arbetsgivare som saknar möjlighet att tillmötesgå de sympatistrejkandes krav. Endast organisationsmässiga sympatiåtgärder är dock lagliga.

Kollektivavtal har en viss inbyggd allmängiltighet. Som nämnts gäller det även utanförstående arbetstagare på avtalsbundna arbetsplatser. Dessutom kan kollektivavtal allmängiltigförklaras. Detta sker på gemensam ansökan av avtalsparterna på i lagen 2001 närmare angivna villkor. Utsträckning beslutas av Socialministern.

Avsnitt 4/ Tankar och mottankar. Sverige i världen

Framställningen i avsnitt 2 och 3 visar att Finland och Sverige är de länder där sympatiåtgärder är tillåtna i största grad. Möjligen är Finland ännu liberalare än Sverige. Där-
emot synes sympatiåtgärder spela en större roll i Sverige än i Finland. Om en sådan skill-
nad finns kan den bero på att kollektivavtal i Finland kan få allmängiltighet. Kanske Sve-
rige skulle därmed vara det land där sympatiåtgärder spelar den största rollen av alla här
studerade länder. I Sverige utgör sympatiåtgärden, särskilt på arbetstagarsidan, ett nor-
malt och återkommande element i arbetsmarknadens funktionssätt. Den är en naturlig be-
ståndsdel i ”den svenska modellen”.

Som framgått i avsnittet 2 används sympatiåtgärder på arbetstagarsidan i främst två situa-
tioner, nämligen (1) att förmå en oorganiserad arbetsgivare att sluta kollektivavtal och (2)
att utöva påtryckning under kollektivavtalsförhandlingar med en arbetsgivare med vilken
fackföreningen normalt har en kollektivavtalsrelation. Motsvarande distinktion förekom-
mer i andra länder. Man skulle kunna tänka sig att sympatiåtgärder var tillåtna i en av
dessa situationer men inte i den andra. Veterligen finns dock inte något exempel på detta.

Stridsåtgärder är i alla länder föremål för uppmärksamhet och oro. Inget land betraktar
stridsåtgärder med välvilja. Alla länder är angelägna att begränsa användningen av strids-
åtgärder. I alla länder finns åsikten att det ligger något systemvidrigt i stridsåtgärder. De
allra flesta stridsåtgärder innefattar ett brott mot ett avtal, kollektivt eller enskilt. Detta
avtalsbrott är avsiktligt och ofta kalkylerat för att medföra så stor skada som möjligt. En
grundläggande rättsprincip i alla rättsstater är att ”avtal är till för att hållas”. Stridsåtgär-
der bryter mot denna princip.

Andra grundläggande principer i rättsstater är att skada inte skall tillfogas annan, särskilt
inte avsiktlig skada, och att lojalitet skall iaktas mellan parter eller presumtiva parter.
Stridsåtgärder bryter även mot dessa principer.

Det är tydligt att åtgärder som har dessa resultat måste betraktas med misstänksamhet.
Stridsåtgärder på arbetsgiversidan är särskilt utsatta för misstänksamhet och missnöje.
Här spelar det överordnade intresset av människors rätt att arbeta in. Här spelar vidare
intresset av att människor genom arbete skall kunna förskaffa sig och sin familj en dräg-
lig inkomst in. En lockout på arbetsgiversidan griper in i dessa intressen och gör våld på
dem. Rätten för arbetstagare att vidta stridsåtgärder möter betydligt mindre motstånd där-
för att den typiskt sett främjar de angivna överordnade intressena. Ytterligare ett skäl till
mindre misstänksamhet mot stridsåtgärder på arbetstagarsidan är att sådana åtgärder an-
ses - eller i vart fall antas - leda till en viss balans mellan arbetstagare, som i det stora
hela saknar ekonomisk makt, och arbetsgivare, som däremot typiskt sett har sådan makt.
Stridsåtgärder på arbetstagarsidan ses i vissa länder även som en form för deltagande i det
samhälleliga livet.

Alla rättsstater i västerländsk mening godtar stridsåtgärder i någon mån. Rätt för arbets-
tagare att strejka har i vissa länder till och med upphöjts till en mänsklig rättighet. Många
länder skyddar stridsåtgärder på arbetstagarsidan genom bestämmelser i sin grundlag, sin

konstitution. Sverige är unikt genom att skydda även stridsåtgärder på arbetsgivarsidan i sin grundlag.

Spännvidden mellan de mest liberala länderna i meningen att juridiskt tillåta stridsåtgärder och de minst liberala är dock stor. Det är en himmelsvid skillnad mellan Sverige och till exempel USA. Sverige är stridsåtgärdernas förlovade land, USA motsatsen. Sverige, inte USA, är i detta hänseende ”Vilda Västern”. Sverige, inte USA, är i detta hänseende det land som på arbetsmarknaden tillåter ”allas krig mot alla”.²⁶ Inte desto mindre har under efterkrigstiden antalet förlorade arbetsdagar på grund av stridsåtgärder proportionellt varit avsevärt lägre i Sverige än i USA. Den rättsliga regleringen och den samhällsliga toleransen visar sig i denna mening vara av underordnad betydelse. Andra faktorer har större inflytande.

Vilka faktorer bestämmer tillgången till stridsåtgärder? Antalet faktorer är mycket stort. Många har sin förankring djupt i samhällskroppen. Två berörs här.

En faktor är hur samhällen ser på enhetlighet kontra mångfald vad gäller anställningsvillkor. Ett system med kollektivavtal leder - allt annat lika - till större grad av enhetlighet än ett system som bygger på enskilda anställningsavtal. Ses enhetlighet som något önskvärt blir en given följd att rättsregler i större utsträckning främjar tillkomsten av kollektivavtal än om mångfald eftersträvas. Djupare sett kan det här sägas vara fråga om hur jämlikhet människor emellan uppfattas. Är jämlikhet främst en fråga om lika utgångsläge eller är det en fråga om lika slutresultat? Kollektiv reglering främjar lika slutresultat, enskild reglering främjar lika utgångsläge. Återigen, det råder i detta hänseende en himmelsvid skillnad mellan USA och Sverige. Skillnaden kan sägas på djupnivån angå synen på jämlikhet och på det praktiskt vardagsnära planet angå synen på önskvärd reglering av anställningsvillkor.

En annan faktor är hur samhällen ser på marknadsfrihet och konkurrens kontra marknads- och konkurrensbegränsning. ”The business of America is business and the business of business is business” är ett slagord som ofta används för att beskriva USA.²⁷ Det beskriver också på ett belysande sätt amerikansk reglering av näringsliv och arbetsmarknad. Marknadsfrihet och konkurrensfrihet blir honnörsbegrepp och faktorer som kommer att genomsyra den rättsliga regleringen. Fackföreningar och kollektivavtal är konkurrensbegränsande. Stridsåtgärder ingriper i det fria flödet av varor och tjänster på marknaden. Sympatiåtgärder slår på utanförstående som ofta inte kan försvara sig eller påverka primärkonflikten. Det är tydligt att fackföreningar, kollektivavtal och stridsåtgärder, i synnerhet sympatiåtgärder, inte passar in i ett sådant system.

Talesättet om Amerika skulle inte passa ett land som Sverige. Visserligen är konkurrensfrihet och marknad honnörsord även i Sverige men bara inom strikta ramar.

²⁶ Talesätt formulerat av Thomas Hobbes i hans Leviathan (1651); “bellum omnium contra omnes”. Uttrycket passar ganska väl in på den svenska verkligheten. Det beror i synnerhet på sympatiåtgärderna.

²⁷ Det första ledet – The business of America is business – myntades 1925 av president Calvin Coolidge. Det andra ledet tillskrivs Chicagoekonomen och nobelpristagaren Milton Friedman.

Skillnaden på djupnivån kanske beror på synen på den enskilda människans roll i samhällskroppen, individualism kontra sammanhållning. "Pursuit of happiness" är en ledande tanke i det amerikanska samhället, bevingat inskriven i oavhängighetsförklaringen 1776 som en oförytterlig rättighet given av Gud. Den lycka som här avses är den individuella strävan efter den egna lyckan. Tanken att skriva in "individuell lyckosträvan" som ett grundläggande moment i svenskt samhällsliv präglad av "folkhustänkande" är närmast otänkbar, inte bara år 1776 utan även år 2006. Systemen för reglering av anställningsvillkor speglar på det vardagsnära planet en grundläggande skillnad i samhällskonstruktionen.

Reglering av anställningsvillkor genom ursprungliga kollektivavtal ("äkta" kollektivavtal) eller allmängiltigförklarade kollektivavtal? Som framgår i avsnitt 3 har det blivit vanligt i Europa att kollektivavtal kan utsträckas och få allmängiltighet. Sett ur synvinkeln av reglering av anställningsvillkor innebär allmängiltigheten att de normer som finns i kollektivavtalet antas som generell norm. Samhället påbjuder den kollektivisering som allmängiltighet medför. Samhället påbjuder, annorlunda uttryckt, samma konkurrensbegränsning inom det utsträckta avtalets område som kollektivavtalet innebär inom sitt mera begränsade område. Ur synvinkeln av konkurrens kontra konkurrensbegränsning finns det knappast någon funktionell skillnad mellan reglering i ursprungliga kollektivavtal och reglering i utsträckta kollektivavtal. I själva verket är reglering via allmängiltighet ännu mera konkurrensbegränsande än via ursprungliga kollektivavtal. De sistnämnda erbjuder möjlighet till anpassning efter skiftande förhållanden på olika arbetsplatser. Denna möjlighet till flexibilitet finns inte på samma sätt i det utsträckta kollektivavtalet. Ur den synvinkeln framstår reglering via ursprungliga kollektivavtal som överlägsen reglering via utsträckning. Det förhållandet att så många länder infört allmängiltighet beror ingalunda på att den metoden framstår som överlägsen det ursprungliga kollektivavtalet. Skälet är att det finns för få ursprungliga kollektivavtal. Utsträckningen fyller en lucka.

Varför finns det (vad som uppfattas som) alltför få ursprungliga kollektivavtal i Europa? I det europeiska perspektivet är svaret väl främst tvåfaldigt: (1) andelen arbetstagare som tillhör fackföreningar är i de flesta länder ringa och dessutom sjunkande samt (2) fackföreningarna har inte tillräckligt starka påtryckningsmedel för att framtvunga kollektivavtal.²⁸ I det sistnämnda hänseendet aktualiseras stridsåtgärdsvapnet. I det svenska perspektivet kan det svårligen betvivlas att den nästan obegränsade rättsliga tillgången till stridsåtgärdsvapen kombinerad med villighet på arbetstagarsidan att utnyttja dessa vapen är en viktig förklaring till att nästan hela den arbetande befolkningen omfattas av kollektivavtal. Något påtagligt behov av regler om utsträckning av kollektivavtal har av detta skäl inte funnits.²⁹

Sympatiätgården utgör en viktig komponent i den svenska arsenalen till fackföreningarnas förfogande för att få till stånd kollektivavtal. Det kan knappast bestridas att till-

²⁸ I det anglosaxiska perspektivet, särskilt USA, tillkommer att arbetsgivare motarbetar fackföreningar och företrar individuell reglering framför kollektiv. Det frenetiska arbetsgivarmotståndet i USA mot fackföreningar och kollektivavtal har inte ens tillnärmelsevis någon motsvarighet i Europa.

²⁹ Situationen i detta hänseende har ändrats radikalt i och med behovet av att implementera arbetsrättslig reglering inom EU samt den fria rörligheten av arbete och tjänster inom unionen. Hittills har denna ändrade situation inte föranlett ändringar i Sverige (och heller inte i Danmark men väl i Finland och Norge).

gången till sympativapnet samt villigheten att använda detta vapen ger fackföreningarna en formidabel förhandlingsstyrka. Det lär inte kunna bestridas att det svenska sympatiåtgärdsvapnet har karaktär av ”kniven på strupen” eller ”pistolen för pannan” sett ur den angripne arbetsgivarens perspektiv. Detta gäller särskilt den oorganiserade arbetsgivaren, stor eller liten.

Är en så brutal ordning av godo eller av ondo? Inget bestämt svar kan ges. Svaret beror till en del på iakttagarens personliga preferenser beträffande bland annat metoder för reglering av anställningsvillkor och fackföreningars ställning.

Utsträckning av kollektivavtal erbjuder en möjlighet till en mindre brutal ordning. Utsträckning påverkar både anställda och fackföreningar. Sett ur den enskilda arbetstagarens synvinkel innebär utsträckning att kollektivavtalets villkor erhålls utan medlemskap i fackföreningen. Varför vara med i en fackförening och betala avgift när samma förmåner erhålls gratis utan medlemskap? Sett ur fackföreningars synvinkel innebär utsträckning den yttersta - ultima, om man så vill - formen för ”snålskjuts” för utanförstående. Allmängiltigheten kan inte gärna ha en positiv effekt för fackföreningar sett ur deras organisationsegoistiska perspektiv. Motsatsen måste vara fallet. Utsträckning måste rimligen medföra underminering av fackföreningars förmåga att organisera arbetstagare. Kanske förklarar, till exempel, den mycket höga kollektivavtalsäckningen i Frankrike tack vare utsträckta kollektivavtal till stor del den ytterst låga anslutningsgraden till fackföreningar.

Om fackföreningar däremot har påtryckningsmedel till sitt förfogande för att uppnå kollektivavtal och därmed minska behovet av utsträckning innebär detta ett stöd till fackföreningar. Ingen lär kunna bestrida att det förhållandet att svenska fackföreningar förfogar över sympatiåtgärdsvapnet innebär ett mäktigt stöd till dem.

Är detta mäktiga stöd av ondo eller av godo? Inget bestämt svar kan ges. Återigen beror svaret till en del på iakttagarens personliga preferenser beträffande bland annat metoder för reglering av anställningsvillkor och fackföreningars ställning.

Varför har då så många länder i Europa infört utsträckning? Det torde med stor bestämdhet kunna sägas att svaret *inte* är att dessa länder vill underminera fackföreningar. Tvärtom ser många länder med oro på att fackföreningarnas medlemsantal sjunker och att allt färre arbetstagare omfattas av ursprungliga kollektivavtal. Ett svar på denna oro är utsträckning. Kollektiv reglering av anställningsvillkor ses helt enkelt som en bättre metod än individuell reglering och kollektivavtal är att föredra framför lagstiftning. Förklaringarna till att kollektiv reglering föredras framför individuell är i sin tur mångfacetterad och kan variera från land till land. Rättsekonomiska synpunkter spelar in; kollektiv reglering ger upphov till avsevärt lägre transaktionskostnader i ekonomin än individuell. Långt viktigare än detta torde dock vara andra överväganden. Dessa kan i sin tur förmodas vara två sidor av ett och samma mynt, nämligen konkurrensbegränsning å ena sidan och rimliga anställningsvillkor å den andra sidan.

Konkurrensbegränsningen beträffande reglering av anställningsvillkor är säkert inte ett mål i sig, tvärtom. Det kan antas att begränsningen ses som det pris som måste betalas för att begränsa konkurrens mellan arbetstagare om anställningsvillkor och för att begränsa konkurrens mellan arbetsgivare - ”arbetsköpare” - om arbetskraft. ”Mänskligt arbete är inte en handelsvara”, säger slagordet.³⁰ Ett annat välkänt slagord rekommenderar att ”undanta mänskligt arbete från konkurrens”.³¹ På det etiska planet torde få bestrida dessa maximer. Som vi alla vet gestaltar sig situationen i det praktiska livet dock mycket annorlunda i dessa hänseenden, i Europa numera främst i ett historiskt perspektiv men i det globala perspektivet i hög grad ännu i dagsläget. I den globaliserade ekonomin får detta återverkningar även i Europa.

Den alltmer globaliserade ekonomin innebär att ekonomiska villkor och mänskliga arbetsvillkor som hör till en svunnen värld i Europa vill återvända till Europa. ”Social dumping” har blivit ett hot och en verklighet. De europeiska samhällena försvarar sig mot detta. Utstationeringsdirektivet är det första kraftfulla uttrycket för detta inom EU.³² Det planerade tjänstedirektivet kommer, som det synes, att bli ett andra. Medlemsländerna kan välja olika vägar att implementera dessa direktiv. Lagstiftning, allmängiltighet av kollektivavtal eller metoder för att främja ursprungliga kollektivavtal (”äkta” kollektivavtal) är tre vägar. Starka fackföreningar med verkningsfulla påtryckningsvapen är ett medel för att främja kollektivavtalsvägen.

Att de två EU-direktiven innebär ohöjd och i sig motbudande konkurrensbegränsning kan inte gärna bestridas. Det lär inte heller kunna bestridas att de kan uppfattas som - eller är, rättare sagt - osolidariska med större delen av den arbetande befolkningen i världen. De är emellertid ett pris som det ansetts nödvändigt att betala för att försvara, bland annat, de två angivna etiska principerna rörande det mänskliga arbetet.

Det kan inte råda tvekan om att situationen i Sverige med starka fackföreningar som har tillgång till ytterst slagkraftiga stridsåtgärdsvapen innebär en långtgående samhällelig intervention till stöd för en metod bland flera att reglera anställningsvillkor. Det kan inte heller råda tvekan om att metoden är starkt fackföreningsvänlig. Det kan å andra sidan knappast heller råda tvekan om att ”den svenska modellen” inte leder till större konkurrensbegränsning än lagstiftning eller allmängiltighetsförklaring av kollektivavtal.

Fackföreningar, kollektiva förhandlingar och kollektivavtal ger i viss mån innehåll åt de två angivna etiska maximerna. Varken fackföreningarna, förhandlingarna eller avtalen är emellertid mål i sig. De är medel. Den enskilda människan och hennes arbetsvillkor är målet.

Alla de tre vägarna att uppnå kollektiv reglering kan i dagsläget sägas vara svar på en av flera tendenser i globaliseringen. Den tendens som här avses är den som beträffande an-

³⁰ Paragraf 6 i den amerikanska Clayton Antitrust Act 1914 fastslår emfatiskt att ”the labor of a human being is not a commodity or article of commerce”. Att denna deklaration i det stora hela förklingat ohörd på amerikansk arbetsmarknad är en annan sak. Verklighet kontra etik!

³¹ Det engelska uttrycket ”to take labor out of competition” är bättre känt.

³² Direktiv (96/71/EG) om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandhållande av tjänster.

ställningsvillkor har gett upphov till ett lika slående som skrämmande talesätt: ”kapplöpningen mot botten”.³³

³³ Återigen är det engelska uttrycket bättre känt, ”the race towards the bottom”. Som ett tidens tecken i Sverige år 2006 kan hänvisas till sajten Jobbjakt.se. Idén där var att arbetsgivare skulle utlysa lediga arbeten och uppmana intresserade att anmäla sig. Den som åtog sig arbetet till lägst ersättning skulle få arbetet. En drastisk illustration till slagordet. Det skall dock tilläggas att kritiken mot idén blev så stark att den snabbt togs tillbaka.

Litteraturförteckning (endast arbeten som täcker flera länder)

Arbetsrätten i Norden, T Sigeman, A Backman, S Evju, O Hasselbalch, A Suviranta (reviderad upplaga, Nordisk Ministerråd Nord 1990:42)

Ben-Israel, Ruth, Strikes, Lockouts and Other Kinds of Hostile Actions (chapter 15, volume XV Labour Law, International Encyclopedia of Comparative Law, 1994, Martinus Nijhoff Publishers)

Bruun, N, & Ahlberg, K, Kollektivavtal i EU: om allmängiltiga avtal och social dumping (Norstedts 1996)

Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, R Blanpain and C Engels, editors (VIth and revised edition 1998, Kluwer)

European Employment & Industrial Relations Glossary (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)

Denmark (1998): Ole Hasselbalch

Finland (2003): Martti Kairinen

France (1993): Antoine Lyon-Caen

Germany (1992): Manfred Weiss

Great Britain (1991): Michael Terry

Italy (1991) : Tiziano Treu

Netherlands (1996): Paul van der Heijden

Spain (1991): Antonio Valverde

International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations (Roger Blanpain, editor, Kluwer)

Denmark (1994): Per Jacobsen, monograph, rewritten by Monica Smith and Sylvia von Oosten-Rosman

Finland (1996): Annti Suviranta

France (1987): Michel Despax & Jacques Rojot

Germany (1994): Manfred Weiss

Great Britain (1992): Bob Hepple and Sandra Fredman

Hungary (2000): Laszlo Nagy

Italy (1991): Tiziano Treu

Netherlands (2005): Max Rood

Poland (1988/95): Maria Matey

Spain (1996): Manuel Alonso Olea and Fermín Rodríguez-Sañudo

USA (1996): Alvin L Goldman

International Labour and Employment Laws (American Bar Association, Bureau of National Affairs, Washington D.C., 2001 with yearly updates in supplements)

France: Stephen E Tallent med flera

Germany: Alex Leuchten med flera

Hungary: David Millstone & Katalin Holló

Italy: Carlo Capua

Netherlands: Grace van Arkel & Cees Loonstra

Poland: Andrzej Czopski

Spain: Emilio Diaz Ruiz & Laourdes Martin Flórez

United Kingdom: Dorothy Henderson

Making of labour law in Europe, The: a comparative study of nine countries up to 1945, Bob Hepple, editor (Mansell, London 1986)

Stability and Change in Nordic Labour Law, Peter Wahlgren, editor (Scandinavian Studies in Law, volume 43, 2002)