

NR 30

*Sympatiåtgärdernas  
logik, praktik och  
konsekvenser*

NILS KARLSON

**RATIO**

NR 30 | NILS KARLSON

***Sympatiåtgärdernas  
logik, praktik och  
konsekvenser***

**RATIO**

**Nils Karlson** är nationalekonom och statsvetare, och har under många år forskat om lönebildning och arbetsmarknadsmodeller i Sverige och internationellt. Han har bedrivit flera större forskningsprojekt om den svenska modellens utmaningar och framtid, och publicerat en rad böcker, artiklar och rapporter på detta tema. Han är grundare av forskningsinstitutet Ratio, har tidigare bland annat varit adjungerad professor i statsvetenskap vid Linköpings universitet, docent vid Uppsala universitet och gästforskare vid Stanford University i Kalifornien. Han har publicerat fler än 30 akademiska böcker och ett stort antal artiklar och rapporter. Se vidare [www.ratio.se](http://www.ratio.se)

---

Rapport nr 30 – Sympatiåtgärdernas logik, praktik och konsekvenser

© Författaren och Ratio 2024

Omslag & sättning: Magnus Frederiksen *Glafisk*

Tryck: Publit

ISBN: 978-91-8059-974-0

---

# RATIO

Ratio är ett fristående forskningsinstitut som forskar om företagandets villkor.

Mer information finns på [ratio.se](http://ratio.se)

# Innehåll

Problemställning och syfte .....	5
Om sympatiåtgärder i korthet .....	7
Sympatiåtgärders logik och komplexitet .....	9
Fem typer av sympatiåtgärder .....	10
Sympatiåtgärders tillkomst, hantering och förekomst .....	17
Kollektivavtalslagen 1928.....	18
Saltsjöbadsavtalet och LO:s stadgeändring .....	19
Politiken träder in .....	20
Industriavtalet och Medlingsinstitutet .....	21
Förekomst .....	24
En internationell jämförelse.....	29
Exemplet Danmark .....	30
Sympatiåtgärders praktik – några fallstudier .....	33
Konflikten om Öresundstågen 2014.....	33
Avtalsrörelsen 2023 .....	39
Konflikterna med Klarna och Tesla 2023 och 2024.....	43
Sympatiåtgärders konsekvenser och kostnader.....	51
Direkta kostnader.....	51
Indirekta kostnader .....	53
Strukturella aspekter .....	55
Slutsatser och rekommendationer .....	59
Referenser .....	64
Bilaga 1 .....	67
Bilaga 2 .....	69



## Problemställning och syfte

Det svenska konfliktreglerna är mycket generösa. Hotet om arbetsmarknadskonflikter såsom strejker, lockouter och blockader är en integrerad del i den svenska arbetsmarknadsmodellens metod för att genom kollektivavtal fastställa löner och andra anställningsvillkor. Samtidigt är kollektivavtalet också ett fredspliktsinstrument avsett att skapa arbetsfred mellan de parter som ingått avtalet. Fredsplikten är kollektiv och binder motparten och dess medlemmar att inte vidta stridsåtgärder när kollektivavtal väl har ingåtts – med ett viktigt undantag i form av *sympatiåtgärder*. Fredsplikten gäller inte stridsåtgärder till stöd för annan part som får genomföra stridsåtgärd, det vill säga sympatiåtgärder.

Den svenska kollektivavtalsmodellen har många fördelar och fungerar i huvudsak väl (Stern, Karlson och Uddén Sonnegård 2021; Karlson och Lindberg 2008/2013). Men sympatiåtgärder är omstridda företeelser, såväl principiellt som praktiskt. Vissa menar att sympatiåtgärder bidrar positivt till att Sverige internationellt sett har få utbrutna arbetsmarknadskonflikter och få förlorade arbetsdagar på grund av strejker på arbetsmarknaden. De menar också ofta att sympatiåtgärder används omdömesgillt eller proportionerligt och vid behov. Andra hävdar det motsatta. Kritiker av sympatiåtgärder menar att rätten att vidta sympatiåtgärder tillkom i en historisk kontext som har förändrats väsentligt. Med nutidens sammankopplade värdekedjor och global konkurrens menar kritiker att redan varsel och hot om sympatiåtgärder kan få allvarliga konsekvenser för både företag och anställda. Klart är dock att sympatiåtgärder drabbar parter

som inte är direkt berörda av en konflikt. I flera länder i vår omvärld är sympatiåtgärder förbjudna eller inskränkta.

Syftet med denna studie är att göra en systematisk kartläggning av sympatiåtgärdernas historia, logik, praktik och konsekvenser. Vilka är sympatiåtgärdernas avsedda och oavsedda effekter? Vilka kostnader är förenade med sympatiåtgärdernas användning – för användaren, för motståndaren, för tredje man och för samhället i stort? Finns det skäl att förändra regelverket kring dessa stridsåtgärder? Och i så fall hur? Fokus kommer att ligga på sympatistrejker, då sympatilockouter knappt förekommer. Det är med andra ord en stridsåtgärd som i dag nästan enbart används av de fackliga organisationerna.

## Om sympatiåtgärder i korthet

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att löner och andra villkor i huvudsak fastställs i kollektivavtal förhandlade av och mellan arbetsmarknadens parter. För att uppnå kollektivavtal är stridsåtgärder, det vill säga strejker, lockouter eller blockader, tillåtna. Den svenska lagstiftningen innehåller dock ingen uttömmande definition av begreppet stridsåtgärd. I 41 § medbestämmandelagen (MBL) talas om "arbetsinställelse (lock-out eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd". Detta är emellertid ingen fullständig uppräkningslista utan närmast en exemplifiering av olika förekommande typer av åtgärder. I princip kan en stridsåtgärd vara varje åtgärd som är av sådan beskaffenhet att den kan inverka på den part som handlingen riktas mot. Har handlingen vidtagits i påtryckningssyfte är det i allmänhet frågan om en stridsåtgärd i lagens mening. När ett kollektivavtal väl har ingåtts gäller fredsplikt, utom när det gäller sympatiåtgärder.

Sympatiåtgärder är stridsåtgärder som görs för att stödja tillkomsten av ett annat kollektivavtal. 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".



Sympatiåtgärder är således lovliga om den primära konflikten är lovlig. Det innebär att sympatiåtgärder kan bryta det egna kollektivavtalets fredsverkan genom en sekundär konflikt till förmån för ett annat kollektivavtal i samband med avtalsförhandlingar. Sympatiåtgärder kan dock även vidtas när kollektivavtal saknas på det egna området. Detta gäller även när en enskild arbetsgivare saknar kollektivavtal och sätts i blockad av en facklig organisation i syfte att framtvinga ett kollektivavtal.

För sympatiåtgärder uppställs inget krav på att dessa skall ha föregåtts av förhandlingar. Dock gäller samma varselregel, sju arbetsdagar, för såväl primär som sekundär konflikter. Detsamma gäller reglerna för medling, där Medlingsinstitutet kan skjuta upp varslade stridsåtgärder 14 dagar om det bedöms främja en god lösning av konflikten.

Det ska tilläggas att utgångspunkten är att en sympatiåtgärd inte får innebära egna krav eller syften, utan enbart utgöra ett stöd för primärkonflikten. Både offensiva och defensiva sympatiåtgärder är tillåtna. Allt detta gäller såväl sympatiåtgärder på arbetstagsidan som sådana åtgärder vidtagna av arbetsgivare eller förening av arbetsgivare (Fahlbeck 2007).

Sympatiåtgärder innebär dock, som vi skall se, att utanförstående parter utan direkt koppling till den primära konflikten ofta också drabbas.

## Sympatiåtgärders logik och komplexitet

Lovliga sympatiåtgärder kan som framgått vidtas dels under tid då kollektivavtal inte gäller, det vill säga när avtalsförhandlingar pågår, dels under tid då sådant avtal gäller under förutsättning att den konflikt som åtgärden stödjer är lovlig. I praktiken öppnar detta upp för komplexa konfliktmönster, där parter som redan tecknat kollektivavtal kan drabbas.

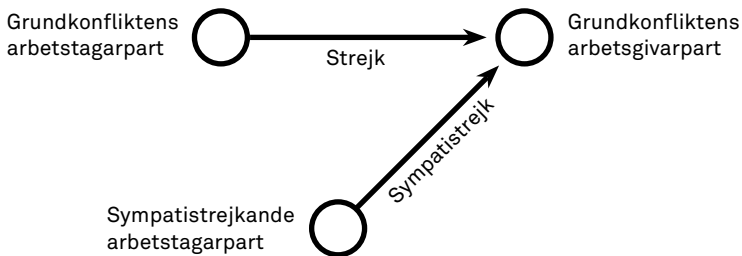
En forskare som har studerat sympatiåtgärders logik mer systematiskt är Erik Moberg (2006) i skriften *Lockout, strejk och blockad*, där han med hjälp av några enkla figurer illustrerar sympatiåtgärdernas logik och komplexitet. Med tanke på att sympatiåtgärder i praktiken numera knappast förekommer på arbetsgivarsidan ligger fokus i denna rapport på sympatistrejker, även om motsvarande logik gäller sympatilockouter. Analysen nedan följer i stort sett Mobergs (2006) resonemang.

Utgångspunkten är således att det finns en lovlig primärkonflikt där en arbetstagarorganisation eller fackförening inlett en strejk mot en eller flera arbetsgivare. Om den fackliga organisationen inte tycker sig ha tillräcklig framgång i sin strejk kan den då efterfråga stöd i form av en sympatistrejk från en annan facklig organisation som redan har ett kollektivavtal eller som också befinner sig i ett avtalslöst tillstånd. De fackliga organisationerna måste ha olika kollektivavtal, annars kan det per definition inte vara en sympatiåtgärd. Det finns dock en rad olika typer av situationer där sympatistrejker lovliga, vilket gör logiken komplex.

## Fem typer av sympatiåtgärder

Det man vanligen tänker sig är nog en situation där sympati-strejken vänder sig emot samma arbetsgivarpart som primärkonflikten gäller, eftersom det är denna part man vill påverka. Figur 1 illustrerar relationen mellan parterna.

**Figur 1: Relationer mellan parterna i en enkel sympatistrejck**

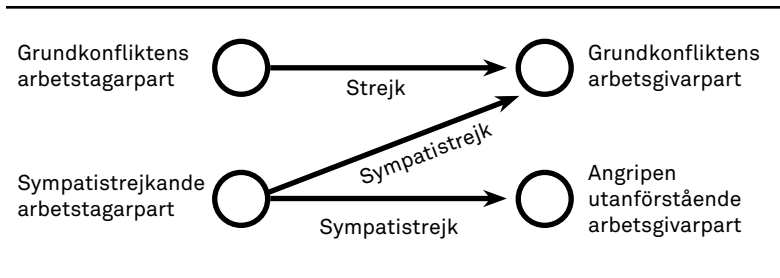


Med tanke på att det i många företag finns fler än ett kollektivavtal är detta inte ovanligt. Exempelvis varslade Hotell- och restaurangfacket i början på april 2017 om stridsåtgärder på 19 större hotell på ett antal orter. Varslet skulle träda i kraft 19 april. Redan några dagar efter det första varslet, och innan någon konflikt utbrutit, varslade Svenska Kommunalarbetareförbundet, Handelsanställdas förbund, Seko, Service- och kommunikationsfacket, Fastighetsanställdas förbund, Livsmedelsarbetarförbundet samt Svenska Musikerförbundet, om sympatiåtgärder riktade mot samma företag där även dessa fackliga organisationer hade medlemmar, fast med gällande kollektivavtal. Avtal slöts dock innan konflikten brutit ut (Medlingsinstitutet 2018).

Ett annat, delvis annorlunda, exempel från samma avtalsrörelse är det varsel Fastighetsanställdas förbund (Fastighet) lade om stridsåtgärder under förhandlingarna med Almega Tjänsteförbunden. Fastighet varslade den 26 april 2017 dels om övertid-, mertids- och nyanställningsblockad samt förbud mot inhyrning av personal inom hela avtalsområdet, dels om total arbetsnedläggelse och blockad av arbete vid sju utvalda företag. Åtgärderna skulle träda i kraft den 8 maj. Den 2 maj, innan konflikten brutit ut, varslade Svenska Pappersindustriarbetareförbundet om sympatiåtgärder i form av blockad mot inhyrning i företag anslutna till Industriarbetsgivarna och strejk av medlemmar på bemanningsföretag anslutna till Almega som hyr ut till företag anslutna till Industriarbetsgivarna. Inga stridsåtgärder vidtogs dock eftersom ett avtal slöts 7 maj.

I detta exempel kan figur 2 illustrera relationen mellan parterna.

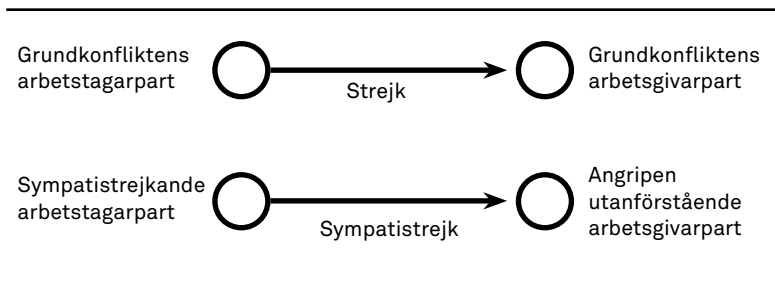
**Figur 2: Relationer mellan parter där sympatistrejk också riktas mot utanförstående arbetsgivarpart**



I detta fall riktade sig sympatiåtgärderna således inte enbart mot grundkonfliktens motpart, Almega, utan även mot en utanförstående arbetsgivarpart, Industriarbetsgivarna. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet och Industriarbetsgivarna hade redan tecknat ett kollektivavtal den 31 mars samma år (Medlingsinstitutet 2018).

Det finns emellertid även exempel på lovliga sympatiåtgärder där konfliktlogiken snarare ser ut som figur 3.

**Figur 3: Relationer mellan parter där sympatistrejkt riktas mot en utanförstående arbetsgivarpart**

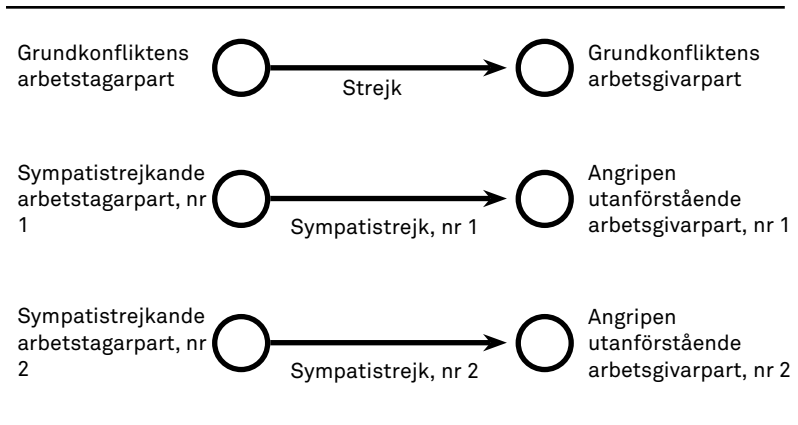


I detta fall vänder sig sympatistrejken inte emot primär- eller grundkonfliktens arbetsgivarpart utan enbart emot en utanförstående arbetsgivarpart. Detta mönster är vanligt förekommande. Ett exempel är konflikten 2017 mellan Almega och Fastighetsanställdas förbund och Seko, Service och kommunikationsfacket, där de senare den 24 maj 2017 varslade om stridsåtgärder i form av övertids-, mertids- och nyanställningsblockad inom hela avtalsområdet samt strejk och blockad på tjugotal företag och verksamhetsområden. Den 2 juni, innan konflikten brutit ut, varslade Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

om sympatiåtgärder i form av blockad mot övertid, visstidsanställningar och inhyrning av personal på samtliga arbetsställen som omfattades av kollektivavtal mellan Industriarbetsgivarna och Pappersindustriarbetareförbundet. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 19 juni. Samma dag som varslet lades kunde parterna i primärkonflikten enas (Medlingsinstitutet 2018).

Ett annat exempel kan hämtas från elbranschens konflikt 2003. Konflikten gällde bland annat pressade byggtider, och för att få till stånd en förändring inledde Elektrikerförbundet en strejk riktad mot arbetsgivarna i Elektriska Installatörsföretagen. Dessutom efterfrågade Elektrikerförbundet sympatiåtgärder och varsel från Byggnads och från Målareförbundet riktade mot Sveriges Byggindustrier och arbetsgivarorganisationen Målmästarna (Moberg 2006). Konfliktmönstret såg således ut som i figur 3, eller kanske snarare i figur 4.

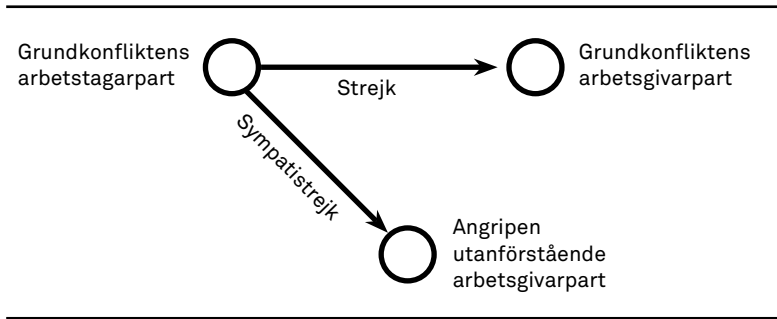
**Figur 4: Relationer mellan parter där sympatistrejker riktas mot utanförstående arbetsgivarparter**



I fall som dessa, vilka vi ska se fler exempel på senare, kan till och med sekundärkonflikterna bli större än primärkonflikten.

Faktum är att det finns exempel på sympatiåtgärder som ser ut som i figur 5, där det är primär- eller grundkonfliktens arbets- tagarpart som själva utlyser en sympatistrejk.

**Figur 5: Relationer då primärkonfliktens part också varslar om sympatistrejk med utanförstående arbetsgivarpart**



Ett exempel är Elektrikerförbundet som i en konflikt med arbets- givarna i Energiföretagens Arbetsgivareförening 2005 varslade om strejk, men inte bara mot motparten i primärkonflikten utan även i en sympatistrejk med sig själva riktad mot en annan arbets- givarorganisation, nämligen Elektriska Installatörsföretagen, med vilka de hade ett gällande avtal. Strejken utlöstes, men inte sympatiåtgärden (Moberg 2006).

En särskild kategori av sympatiåtgärder är de med internationell koppling. Ett exempel är de varsel som sympatiåtgärder som Svensk Pilotförening i mars 2018 lade till stöd för det finska pilotfacket Blue 1 Pilot-s Association i dess konflikt med flyg-

bolaget Cityjet OY. Den svenska pilotföreningens stridsåtgärder gällde blockad mot arbete på ledig dag, blockad mot ändring av tjänstgöringsprogram, blockad mot övertidsarbete och blockad mot att utföra arbete som skulle ha utförts av pilot som tagits ut i strejk. I början av april återkallades varslet. Samma år i juli varslade dock Svensk Pilotförening om sympatiåtgärder i form av total arbetsnedläggning av föreningens medlemmar hos Ryanair, till stöd för det irländska pilotfacket Irish Airline Pilots' Association. Denna gång verkställdes varslet (Medlingsinstitutet 2019). Figur 1 illustrerar konfliktrelationerna.

Sympatiåtgärdernas logik är således komplex. Figurerna 1 till 5 visar att det enligt gällande regler finns stora möjligheter att i en rad olika typer av situationer med hjälp av hot om sympatiåtgärder, såväl strejker som lockouter, få igenom de krav som ställts i primärkonflikten. En konsekvens är att kollektivavtalens fredsverkan begränsas för motparter till de som varslar eller verkställer sympatiåtgärderna. Vi ska i ett kommande avsnitt närmare studera ett antal andra fall.





## **Sympatiåtgärders tillkomst, hantering och förekomst**

Bruket av sympatiåtgärder i samband med arbetsmarknadskonflikter har en lång och ibland förvånande historia.

De första decennierna på 1900-talet präglades av ett stort antal konflikter på arbetsmarknaden, både strejker och lockouter. Efter hand började dock ett regelverk växa fram i kollektivavtal och praxis som klargjorde parternas skyldigheter och rättigheter. Frågan om fredsplikten var därvid central.

Fackföreningsrörelsen ansåg att sympatiåtgärder borde förbjudas; fredsplikt borde gälla fullt ut när ett kollektivavtal var tecknat. Arbetsgivarna å sin sida ansåg att sympatilockouter, där ett stort antal arbetare kunde lockoutas, var ett nödvändigt konfliktmedel för att begränsa antalet och korta ner konflikterna på arbetsmarknaden. Punktstrejker, där ett endast ett mindre antal arbetare i nyckelpositioner tas ut i strejk – med stora kostnader för företagen, men med låga kostnader för löntagarnas organisationer – måste kunna mötas med stor- och sympatilockouter, menade arbetsgivarna (Nycander 2002, Karlson och Lindberg 2008/2013).

### **Kollektivavtalslagen 1928**

Då de svenska konfliktreglerna väl skulle lagstadgas genom Kollektivavtalslagen 1928 demonstrerade 100 000-tals arbetare på LO:s uppmaning runt om i landet i protest. Sympatiåtgärder

betecknades som "klasslagstiftning" och sades ensidigt gynna arbetsgivarna. Det hjälpte dock föga och lagen, i princip oförändrad än i dag och inkorporerad Medbestämmandelagen (MBL) 1976, antogs av Riksdagen. Samtidigt inrättades den partsammansatta Arbetsdomstolen (Lundh 2010, Karlson och Lindberg 2008/2013, Moberg 2006, Nycander 2002, Göransson 1988).

Dock kvarstod problemen med ett stort antal konflikter och förlorade arbetsdagar på arbetsmarknaden. Särskilt drabbade var inhemska sektorer, skyddade från utländsk konkurrens, där löneläget ofta låg väsentligt högre än inom den konkurrensutsatta exportindustrin. Detta framkallade en intensiv diskussion och flera statliga utredningar om samhällsfarliga konflikter och tredje mans rätt vid arbetsmarknadskonflikter.

I början på 1930-talet var sympatilockouten fortsatt en viktig del i SAF:s strategi. Vid denna tidpunkt började emellertid fackföreningarna byta ståndpunkt. Efter att den socialdemokratiska regeringen Branting tillträdde 1932 gjordes inga försök att ändra i Kollektivavtalslagen.

1934 presenterades likväl ett lagförslag i frågan som utarbetats av den så kallade trettonmannakommissionen. Denna grupp under ledning av Arbetsdomstolens ordförande lade ett förslag som kraftigt skulle begränsa möjligheterna till sympatiåtgärder mellan olika förbund. Bara huvudorganisationerna på arbetsmarknaden – SAF och LO – skulle ges rätt att vidta stridsåtgärder. Vid det här laget hade även SAF bytt ståndpunkt och var nu motståndare till sympatiåtgärder.

I december samma år tillsatte den socialdemokratiska regeringen överståthållare Torsten Nothins så kallade mammututredningen

om "folkförsörjning och arbetsfred". Nothin föreslog centralisering av beslutsfattandet om konflikter. Inte enskilda förbund utan LO centralt skulle fatta beslut om sympatistrejker "i den mån dessa alls fortfarande bör vara tillåtna stridsmedel", enligt Nothin (Nycander 2002, s. 70).

## **Saltsjöbadsavtalet och LO:s stadgeändring**

Både SAF och LO ville dock undvika statlig inblandning på arbetsmarknaden. Svaret blev Saltsjöbadsavtalet år 1938. Avtalet innehåller flera delar, men kan i grunden sägas vara en förhandlingsordning som strukturerade upp hur förhandlingar skulle gå till, tvister lösas och samhällsfarliga konflikter hanteras, med målet att befrämja tillväxt och välförstånd.

Lika väsentligt var att LO 1941 förändrade sina stadgar. De nya stadgarna kringskar kraftigt medlemsförbundens självständighet när det gällde beslut om konfliktåtgärder. LO fick ökad insyn i förbunden och rätt att stoppa alla strejker som innebar "allmän olägenhet" och som berörde mer än tre procent av ett förbunds medlemmar (Johansson och Magnusson 1998).

Med de centrala förhandlingar mellan de två topporganisationerna SAF och LO som kom att dominera avtalsrörelserna, främst under 1950- och 1960-talen, kunde användandet av konfliktmedel, inklusive sympatiåtgärder, i stort sett undvikas, även om hotet fanns där. Disciplinering och centralisering var de metoder som användes för att värna arbetsfred och konkurrenskraft. Till centraliseringen bidrog även den tidens dominerande tayloristiska produktionsmetoder, med partsgemensamt utbildade tidsstudiemän och ackordssatta tarifföner (Karlson och Lindberg 2008/2013, Nycander 2002).

## Politiken träder in

Situationen kom emellertid att förändras när de offentliganställda fick strejkrätt i mitten 1960-talet, samtidigt som tjänstemän och akademiker blev alltmer fackligt aktiva. Politiken kom i allt högre grad att lägga sig i lönebildningen och arbetsmarknadens reglering, även på områden där det tidigare funnits kollektivavtal och partsuppgörelser, som exempelvis medarbetarinflytande och anställningsskydd (Malm Lindberg 2014). Som en konsekvens av ett ökat antal parter och politisk inblandning steg konfliktfrekvensen dramatiskt, både vad gäller primär- och sympatikonflikter, och konkurrenskraften urholkades. De offentliganställdas avtal blev löneledande och andra sektor försökte kompensera genom följsamhetsklausuler och korta avtal. Följden blev inflation, ekonomisk stagnation och uteblivna reallöneökningar för alla (Karlson och Lindberg 2008/2013).

Sveriges ekonomi befann sig i en brant utförsbacke och i frustration genomförde arbetsgivarna i maj 1980 en storlockout. Fler än 750 000 arbetare lockoutades och fler än 100 000 arbetare var uttagna i strejk, vilket gör det till en av de största arbetsmarknadskonflikterna någonsin. De allvarliga samhälleliga konsekvenser som följde gjorde att statsminister Torbjörn Fälldin till slut vädjade till parterna att acceptera medlarnas bud, med följd att SAF avbröt konflikten utan att ha uppnått sina mål.

Den höga konfliktfrekvensen, inflationen och svaga konkurrenskraften bestod dock. I slutet av 1980-talet kulminerade utvecklingen med en överhettad ekonomi och regeringen Ingvar Karlssons förslag om ett kombinerat prisstopp, lönestopp och strejkstopp. Förslaget röstades emellertid ner i Riksdagen och statsministern avgick.

Såväl parter som politiker konstaterade att den svenska lönebildningsmodellen hade nått vägs ände. En särskild statlig kommission, Rehnbergkommissionen, tillsattes 1990 av regeringen för att stabilisera arbetsmarknaden. I praktiken innebar detta att hela arbetsmarknadens centraliserades i syfte att få kontroll på inflation, konkurrenskraft och konflikter (Nycander 2002, Karlson och Lindberg 2008/2013).

## **Industriavtalet och Medlingsinstitutet**

Den därpå följande 1990-talskrisen innebar dock inte att lönebildningen kom under kontroll. Avtalsrörelsen 1995 blev den mest konfliktfyllda sedan 1980, både på privat och offentlig sektor, trots massarbetslöshet och stora offentliga underskott. Varsel och utlösta konflikter omfattade såväl primärkonflikter som sympatiåtgärder. Löneökningarna tog ny fart, långt över de nivåer som var förenliga med konkurrenskraft och samhällelig balans (Nycander 2002, Karlson och Lindberg 2008/2013).

Som en konsekvens tog parterna inom industrin – totalt 12 arbetsgivarförbund, sex LO-förbund, Industritjänstemannaförbundet och Civilingenjörerna – våren 1997 själva initiativet till Industriavtalet. Avtalet utgör dels ett förhandlingsordningsavtal, med syfte att minska risken för öppna konflikter, dels ett utvecklingsavtal, med syfte att stärka svensk konkurrenskraft genom stärkt forskning och kompetensutveckling. Opartiska ordföranden skapades för att medla under avtalsförhandlingarna och ett ekonomiskt råd inrättades för att bidra till omvärldsbevakning och expertis.

Industriavtalet följdes i början av 2000-talet av liknande förhandlingsordningsavtal för offentliganställda, handel och transporter,

och tjänstesektorn, som också förband sig att följa den lönenorm som satts inom den konkurrensutsatta industrin. Ungefär hälften av landets arbetstagare täcktes av liknande avtal, en andel som har fallit till cirka 30 procent år 2019 (Medlingsinstitutet 2020).

Våren 1997 väcktes samtidigt förslag om begränsningar i konflikträtten och förstärkt medling för hela arbetsmarknaden. Svante Öberg, chef för Konjunkturinstitutet och tidigare socialdemokratisk statssekreterare, fick i uppdrag att utreda det. Ett huvudförslag i Öbergs utredning handlade om inrättandet av ett statligt medlingsinstitut, men där fanns också skarpa förslag till hantering av konfliktreglerna. Den del av utredningens sammanfattning som handlar om behovet av ”stramare konfliktregler” kan vara värd att citera i sin helhet (SOU 1998:141):

*En rimligare balans mellan parterna på arbetsmarknaden skulle underlätta för parterna att sluta avtal som främjar en god utveckling av den svenska ekonomin. Utredningen föreslår:*

- att rätten till sympatiåtgärder inte bör tas bort, men begränsas,
- att ett proportionalitetskrav bör införas för att begränsa möjligheten till stridsåtgärder som kostar lite för den egna organisationen, men orsakar stora kostnader för motparten och tredje man,
- att förbud mot stridsåtgärder mot enmans- eller familjeföretag bör återinföras, men
- att ett krav på medlemsomröstning före stridsåtgärder inte bör införas.

Inget av detta har införts, förutom att förbud mot stridsåtgärder mot enmans- eller familjeföretag numera finns i MBL 41b §.

Däremot inrättades år 2000 Medlingsinstitutet, trots att såväl SAF, TCO och SACO avstyrkte utredningens förslag (Nycander 2002). Den nya statliga myndigheten fick tre huvuduppgifter: verka för en väl fungerande lönebildning, medla i arbetstvister och att ansvara för lönestatistik. Att verka för en väl fungerande lönebildning innebär uttryckligen bland annat att se till att det svenska näringslivets konkurrenskraft värnas genom att den lönenorm som sätts inom Industriavtalet också är normerande för resten av ekonomin och att antalet arbetsmarknadskonflikter begränsas. När det gäller medling är uppgiften att på områden där förhandlingsordningsavtal saknas utse medlare. Medlingsinstitutet har också möjligheten att skjuta upp varslade stridsåtgärder i två veckor (Medlingsinstitutet 2020).

I praktiken har detta inneburit en väsentlig centralisering av svensk lönebildning, även om viss decentralisering av lönesättningen kan iakttas inom enskilda avtalsområden. Industriavtalets lönenorm har visat sig ha betydande påverkan på samtliga avtalsområden, även de som innebär så kallade sifferlösa avtal (Karlson m.fl. 2014). Tillkomsten av Industriavtalet och liknande förhandlingsordningsavtal, tillsammans med Medlingsinstitutet, har samtidigt inneburit att konfliktfrekvensen har minskat och konkurrenskraften stärkts. Även reallöneutvecklingen har varit positiv för såväl arbetare som tjänstemän. Undantaget är de senaste åren där inflationen efter covid-19 och Ukrainakriserna nått över avtalade löneökningar.

## **Förekomst**

I början av 1900-talet, i kollektivavtalssystemets barndom, var sympatilockouten vanligt förekommande och ett kraftigt vapen för arbetsgivarna. Med tiden har verkligheten förändrats och



sympatilockouter förekommer knappast alls, och då endast som defensiva svar på stridsåtgärder från arbetstagersidan. Förklaring till detta förhållande finns i att de flesta företag och branscher i dag befinner sig i internationell konkurrens och utgör noder i globalt sammansatta leverantörs- och produktionskedjor, där även kortvarig nedstängning av produktionen kan innebära att kunder och underleverantörer snabbt vänder sig till andra producenter i andra länder.

Detta är sannolikt också huvudskälet till att Sverige i likhet med ett antal andra länder har få konflikter och allt färre förlorade arbetsdagar på grund av konflikter på arbetsmarknaden (OECD 2019, Mosquera 2018). Dock har Sverige även färre utbrutna konflikter än våra nordiska grannländer (kanske på grund av den roll Industriavtalet och Medlingsinstitutet spelar). Det innebär emellertid inte att arbetsmarknaden är konfliktfri då redan hot och varsel om konfliktåtgärder kan ge stora konsekvenser. Som Medlingsinstitutet (2024) konstaterar: ”Enbart ett varsel kan i sig ställa till med stor skada för den varslade arbetsgivaren, men det gör inget avtryck i statistiken”. Samma slutsats dras i Karlson och Knudsens (2017) analys av Byggstrejken 2016.

Någon statistisk sammanställning kring varsel görs dock inte av Medlingsinstitutet, utan redovisas endast med exempel i de årliga årsrapporterna. I ett kommande avsnitt kommer därför ett antal fallstudier av illustrativa konfliktvarsel med sympatiåtgärder att redovisas, i syfte att få en djupare förståelse för sympatiåtgärders funktion och konsekvenser.

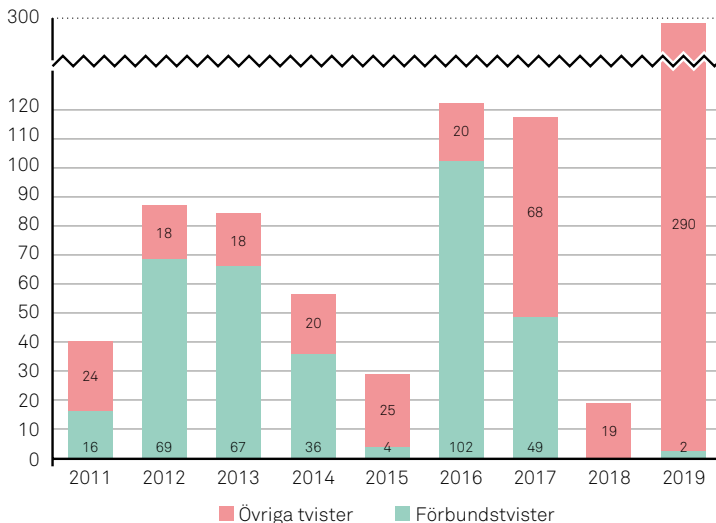
Den statistik som finns tillgänglig kommer ifrån Svenskt Näringsliv som från 2011 fram till och med 2019, sammanställt varsel och sympativarsel på svensk arbetsmarknad. Underlaget är varsel så som de anmälts till Medlingsinstitutet (Medlingsinstitutets

2007–2018, Medlingsinstitutets diarium över varsel 2011–2019, Svenskt Näringsliv 2020). Granskningen fokuserar på varsel om konfliktåtgärder i konflikter mellan kollektivavtalsparter och andra konfliktåtgärder mot arbetsgivare. Varsel i konflikter om tecknande av kollektivavtal (blockader) med arbetsgivare som är oorganiserade omfattas inte. Exempel på sådana kommer dock att redovisas i fallstudierna i det kommande avsnittet.

Under perioden 1 januari 2011 till och med 31 december 2019 förekom det närmare 850 varsel om stridsåtgärder. Se figur 6 nedan.

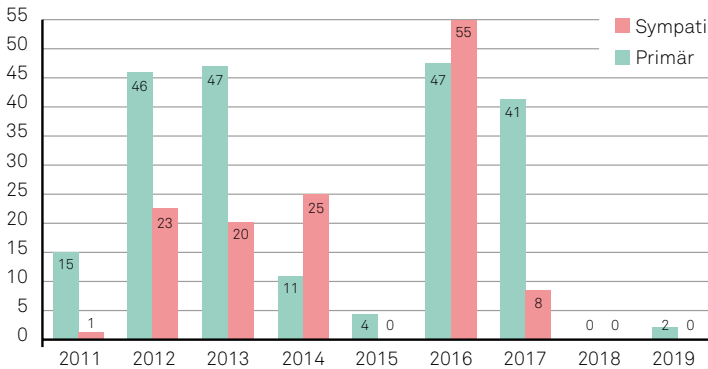
2019 var ett år som dominerades av varsel i konflikten i Göteborgs hamn samt varsel om politiska strejker. Under 2012, 2013, 2016 och 2017 slöts många kollektivavtal. Samtidigt var dessa år präglade av många konfliktvarsel. Liksom 2018 var 2019 ett år med

**Figur 6: Antal varsel i förbundstvister, tvister mellan kollektivavtalsparter, och i övriga tvister med arbetsgivare 2011–2019.**



få förhandlingar och med ett fåtal varsel i förbundstvister. En betydande andel av alla varsel i förbundstvister var sympati-varsel, se figur 7. Under förbundsförhandlingarna 2016 – ett år då 6F-förbunden inom LO hade sin egen samordning vid sidan av övriga LO-förbund – lades det fler sympativarvel än varsel i primärkonflikt.

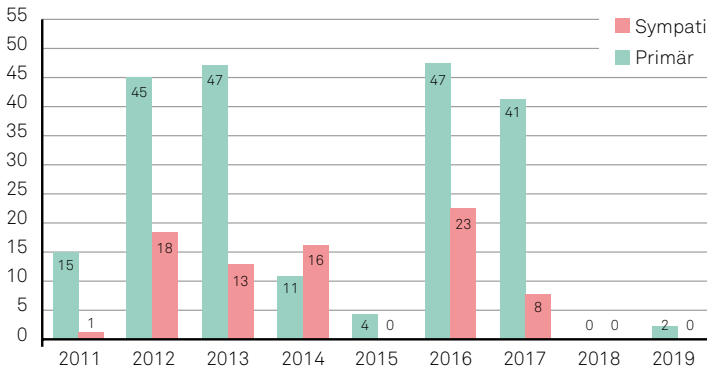
**Figur 7: Antal sympativarvel respektive varsel i primärkonflikter vid tvister mellan förbund 2011–2019.**



Under de senare åren var det få förbundsförhandlingar och därmed också få eller inga primär- eller sympatikonflikter. En stor andel av sympativarveln under de granskade åren hade lagts av SAC, Syndikalisterna, en facklig organisation som inte ingår i kollektivavtal. Även när Syndikalisternas och icke-avtalslutande fackförbunds varsel räknas bort utgör varsel från fackförbund med kollektivavtal den helt dominerande delen av varseln om sympatiåtgärder, se figur 8.

De flesta varsel om konfliktåtgärder under den granskade perioden lades av fackförbund. Nära nio av tio, 726 varsel, kom från fackliga parter. I de fall arbetsgivare varslat om sympatiåtgärder har det primärt handlat om defensiva spegellockout, som svar på fackliga varsel.

**Figur 8: Antal sympativarsel samt varsel i primärkonflikter mellan förbund exklusive varsel från icke avtalslutande fackförbund som SAC, Syndikalisterna, 2011–2019.**



Noterbart är även att det finns många fackförbund som inte alls varslade om stridsåtgärder under den undersökta perioden. Bland fackförbunden med kollektivavtal var Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och Seko,



## En internationell jämförelse

Det svenska konfliktreglerna skiljer sig från många länder i vår omvärld (Malm Lindberg, Karlson och Grönback 2015, Malmberg and Johansson 2014, Hansson 2016). En vanlig begränsning av konflikträtten är regelverket kring *ultima ratio*, proportionalitet, och fair play som finns i exempelvis Tyskland och Nederländerna. Även inom EU-rätten har dessa rättsprinciper stor betydelse (Trimidas 2006, Bernitz och Kjellgren 2010).

Den första principen, *ultima ratio*, innebär att stridsmedel inte får tillgripas förrän samtliga förhandlingsmöjligheter är uttömda.

Någon form av proportionalitetsprincip tillämpas också i flertalet länder. Denna är en fundamental rättsprincip som handlar om att det ska finnas en rimlig proportion i storlek mellan mål och tillgripna medel i konflikten. Principen tolkas vanligen som att en viddagen åtgärd för att vara tillåten ska vara lämplig (ändamålsenlig) och nödvändig (inte gå utöver vad som krävs) i förhållande till ändamålet samt att åtgärden i snäv mening har proportionerlig eller rimlig omfattning i förhållande till värdet av det som ska uppnås (proportionalitet *stricto sensu*). Genom Sveriges medlemskap i EU och genom Sveriges inkorporering av Europakonventionen för mänskliga rättigheter är proportionalitetsprincipen också en del av svensk rätt.

En sista vanlig princip är fair play, vilket innebär att konflikters laglighet förutsätter att de inblandade parterna uppfyller rimliga krav på "rent spel", det vill säga inte får med osanning

eller på annat sätt medvetet försöker vilseleda sin motpart. En svensk översättning skulle kunna var *rent spel* eller *god sed* (Malm Lindberg, Karlson och Grönbäck 2015).

I några länder finns ett undantag från fredsplikten under gällande kollektivavtal, nämligen rätten till sympatiåtgärder, det vill säga rätt att vidta åtgärder i syfte att stödja andra grupper även då avtal gäller för det egna området. Dessa är antingen förbjudna eller begränsade i flertalet EU-länder. Undantaget är de nordiska länderna, men sympatiåtgärderna begränsas i Danmark av en proportionalitetsprincip. I Finland tillämpas allmängiltigförklaring av kollektivavtal, varför blockader inte är vanliga. Däremot är sympatiåtgärder tillåtna, även om förändringar kan vara på gång (Karlson och Björklund 2021). Den finska regeringen vill bland annat införa en proportionalitetsprincip i samband med sympatiåtgärder (YLE 2023).

I Österrike, Nederländerna, Belgien och Luxemburg är sympatiåtgärder i praktiken förbjudna, medan de länder som Frankrike, Italien och Spanien är tillåtna om det finns ett gemensamt intresse mellan dem och primärkonflikten. Däremot tycks de inte utnyttjas speciellt ofta. I Tyskland är de sedan en tid tillåtna, men begränsas enligt domstolspraxis av ovannämnda rättsprinciper (Waas 2014). I Storbritannien avskaffades rätten till sympatiåtgärder helt 1989 (Eaton 2000, Fahlbeck 2007, Jacobs 2010, Malm Lindberg, Karlson och Grönbäck 2015).

## Exemplet Danmark

Danmark är ur svenskt perspektiv särskilt intressant eftersom landet, i likhet med Sverige, har en arbetsmarknadsmodell som i betydande utsträckning baseras på partsreglering. Fredsplikt råder

där vid undertecknade kollektivavtal, med undantag för sympatiåtgärder vid andra lovliga konflikter. En betydelsefull skillnad mellan länderna är dock att Danmark har en överordnad proportionalitetsprincip som används för att avgöra om en stridsåtgärd är lovlig eller inte (Grönbäck, Karlson och Malm Lindberg 2018).

I Danmark uttolkas proportionalitetsprincipen av den partssammansatta arbetsdomstolen *Arbejdsretten*, vars domar ligger till grund för den praxis som utvecklats. Vid tvist om en varslad konfliktåtgärds proportionalitet kan *Arbejdsretten* ta upp frågan inom en vecka, och således bedöma konfliktens lovlighet innan den har brutit ut. Proportionalitetsprincipen handlar om att göra en intresseavvägning och består av flera olika delar eller dimensioner.

En tolkning är att man inom dansk konflikträtt med hjälp av proportionalitetsprincipen i huvudsak tillämpar två typer av bedömningar för att avgöra stridsmedlens lovlighet:

1. Är syftet, dvs. målet, med konflikten rimligt (*har den ett "rimligt fagligt formal"*)? Häri ryms frågor om konflikten syftar till att teckna kollektivavtal, om kravet är riktat mot relevant motpart, om kravet berör faktiskt arbete, om parten som tar till stridsmedlet har ett rimligt fackligt intresse i frågan och om överenskommelsen man söker angår arbetsvillkoren.
2. Är medlet, dvs. konfliktåtgärden, rimligt i förhållande till syftet och den skada som åtgärden kan orsaka? Häri ryms frågor om huruvida konfliktåtgärdens omfattning och karaktär i sin helhet är rimlig i relation till målet med konflikten och dess effekter på motpart och tredje man, exempelvis de drabbades näringsfrihet, föreningsfrihet och fria rörlighet.



Vid bedömning av en sympatiåtgärds lovlighet gäller att ju större betydelse primärkonflikten har, desto större utrymme finns att bedöma sekundärkonflikten som lovlig. Även en proportionalitetsavvägning görs mellan å ena sidan det intresse arbetsgivaren i sekundärkonflikten har av att få fredsplikten respekterad och å andra sidan fackets intresse av att kunna visa stöd och solidaritet med den primära konflikten. Vid denna bedömning är det av betydelse om sekundärkonflikten har faktisk möjlighet att påverka den primära konflikten. Om så inte bedöms vara fallet anses hänsynen till fredsplikten större. Vidare krävs en koppling, ett rimligt fackligt intresse, mellan parter som vidtar sympatiåtgärderna och primärkonfliktens part. Exempelvis har normalt sett inte sympatiåtgärder mellan exempelvis bussförare och sjuksköterskor varit tillåtna (Grönbäck, Karlson och Malm Lindberg 2018).

## **Sympatiåtgärders praktik – några fallstudier**

I syfte att fördjupa förståelsen av sympatiåtgärders logik och konsekvenser finns skäl att närmare beskriva några konflikter där varslade och verkställda sympatiåtgärder har haft stor betydelse. Fallen är således utvalda just för att de är illustrativa för hur sympatiåtgärder har använts, deras logik och de konsekvenser de kan resultera i.

De första fallen gäller sympatiåtgärder i samband med avtalsförhandlingar, de senare sympatiåtgärder i samband med blockader av enskilda arbetsgivare i syfte att framtvinga ett kollektivavtal.

### **Konflikten om Öresundstågen 2014**

I samband med förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för spårtrafiken år 2014 varslade SEKO i flera omgångar om stridsåtgärder (Medlingsinstitutet Dnr 2014/0095) i form av strejk mot Almega Spårtrafik. En anledning var att Veolia, en stor leverantör av upphandlad kollektivtrafik, avsåg säga upp ett antal heltidsanställningar inom Öresundstågen för att sedan erbjuda delar av den berörda personalen deltidsanställning. Skälet för detta var enligt Veolia övertalighet i personalstyrkan kombinerat med en otillräcklig flexibilitet i kollektivavtalet avseende schemaläggning. Enligt SEKO:s varsel skulle två tredjedelar av tågvärdarna och hälften av tågförarna påverkas. SEKO höll med om att vissa uppsägningar behövde göras på grund av arbetsbrist men accep-

terade inte att heltidstjänster skulle omvandlas till deltid. En rad sympativarsel riktades från flera olika fackförbund mot flera olika arbetsgivarorganisationer, innan någon konflikt utbrutit, när SEKO begärde sympatiåtgärder från samtliga LO-förbund. Även Svensk Lokförarförening och SAC valde att lägga sympativarsel.

Konflikten, där primärkonflikten omfattande cirka 350 SEKO-medlemmar, kom därmed att få påtaglig samhällsinverkan eftersom Öresundstågen (samt Snälltåget och senare Kustpilen) slutade trafikeras utan ersättningstrafik – 70 000 till 80 000 resenärer drabbades, enligt Medlingsinstitutet (2015), dagligen av driftstörningen. Konflikten fick också konsekvenser för en rad andra branscher och företag. Tabell 1 ger en översikt av de sympativarsel som lades (Medlingsinstitutets diarium 2014, Medlingsinstitutet 2015).

Som framgår varslades om konflikt mot en rad företag i utanförstående arbetsgivarorganisationer, men också exempelvis mot Lunds universitetssjukhus, i branscher som redan hade tecknat kollektivavtal om fredsplikt. Konflikten liknar således i hög grad en kraftigt utvidgad variant av figur 4 i avsnittet om sympatiåtgärders logik och komplexitet, men även varianterna i figur 1 och figur 2 där sympatistrejckerna vänder sig emot samma arbetsgivarpart som primärkonflikten gäller förekommer.

Med undantag för Svenska Musikerförbundet varslade samtliga LO-förbund om sympatiåtgärder. Vi ska titta lite närmare på två av dessa sekundärkonflikter.

<b>Tabell 1: Sympativarsel i konflikten mellan SEKO och Veolia</b>		
<b>Sympativarslande arbetstagarorganisation</b>	<b>Berörda företag</b>	<b>Utanhörstående arbetsgivarorganisation</b>
Svensk Lokförarförening	Öresundståg; Snälltåget	-
Svenska Elektrikerförbundet	Tanum shoppingcenter, därefter utökat till två säkerhetsföretag	Installatörsföretagen Larm- och säkerhetsföretagen
Hotell- och Restaurang Facket	LSG Skychef (leveranser till SJ AB)	Svenska Flygbranscherna
Fastighetsanställdas Förbund	ISS;	Serviceentreprenadavtalet
IF Metall	Strömma Turism & Sjöfart	Almega tjänsteföretagen
Svenska Kommunalarbetar-förbundet	Sodexo, storstad Lunds universitetssjukhus	Almega Tjänsteförbunden
GS, Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk Bransch	Strålfors Svenska AB, arbete med biljettsystem	Almega Mediaföretagen
Målareförbundet	MPA Rostskydd Måleriproduktion, sex arbetsställen i Värmland	Lackavtalets tillämpningsområde
Transport	G4S Biljettkontroll Skånetrafiken	
Pappers	Bemanningsföretag i Almega; Företag anslutna till Sveriges Skogsindustrier	Almega Bemanningsföretagen; Sveriges Skogsindustrier
Livs	Adecco uthyrning till Marabou	Livsmedelsavtalets område
Byggnads	Bravida Sverige; Imtech VS-Teknik; m fl.	Sveriges Byggindustrier; VVS-företagen; Plåtslageriernas Riksförbund
Handels	Bring Frigo AB	?
SAC	Öresundståg; Snälltåget; utökat till Kustpilen; därefter utökat 17/6 till Krösatåg och Stockholmståg KB	-
SAC	LSG Skychef (leveranser till SJ AB)	Flygtrafiken

## Byggnads sympativarssel

Sveriges Byggnadsarbetarförbund (Byggnads) sympativarsslade mot en rad mindre arbetsplatser inom tre avtalsområden: Teknikinstallationsavtalet VVS och Kyl, Byggavtalet samt Plåt- och ventilationsavtalet. I vissa fall varslades enskilda arbetsplatser på större företag och i andra fall varslades hela småföretag. Föremålen för Byggnads varsel framgår av tabell 2 (Medlingsinstitutets diarium 2014, Medlingsinstitutet 2015).

<b>Tabell 2: Byggnads sympativarssel i konflikten mellan SEKO och Veolia</b>		
Arbetsgivare	Arbetsplats	Avtalsområde
Bravida Sverige AB	Sandviksverket, Växjö	Teknikinstallationsavtalet VVS och Kyl
Imtech VS-teknik AB	Tanum Shoppingcenter, Tanumshede	Teknikinstallationsavtalet VVS och Kyl
Byggmästare S.A. Englund AB	Jägarskolan, Kiruna	Byggavtalet
NCC Construction Sverige AB	OKG Simpevarp, Oskarshamn	Byggavtalet
Llentab AB	Tanum Shoppingcenter, Tanumshede	Byggavtalet
Deje Husplåt AB	Hela företaget	Plåt- och ventilationsavtalet
Lillåns Bleck- och Plåt AB	Hela företaget	Plåt- och ventilationsavtalet
Storfors Plåtslageri AB	Hela företaget	Plåt- och ventilationsavtalet
Winther Bygg AB	Hela företaget	Plåt- och ventilationsavtalet

De företag som var föremål för Byggnads sympativarssel tillhör arbetsgivarorganisationer utan organisatorisk anknytning till Veolia eller Almega spårtrafik. Hur VVS-Företagen, Sveriges Byggindustrier, och Plåtslageriernas Riksförbund skulle kunna

utöva påtryckningar i primärkonflikten är oklart. De utsatta företagen levererar inte heller varor eller tjänster till arbetsgivaren i primärkonflikten.

För att konkretisera är det exempelvis svårt att se hur varslen mot Tanums Shoppingcenter inom två avtalsområden (kombinerat med ett sympativarsel lagt av Elektrikerna) skulle kunna stödja SEKO i primärkonflikten med Veolia och Almega spårtrafik. Samma sak gäller varslen om arbetsnedläggelse vid kraftvärmeverket Sandviksverket i Växjö, liksom varslen mot olika småföretag. Byggnads medlemmar arbetar i yrken som skiljer sig markant från ombordpersonal på tåg. Även ersättningsformerna och arbetsvillkoren är väsensskilda, till exempel eftersom de som omfattas av Byggnads kollektivavtal i regel har en fast grundlön med ett rörligt tillägg i form av så kallad ackordslön, en sorts prestationsbaserad bonus. Det är således osannolikt att eventuella villkorsförsämringar i tågbranschen skulle medföra en risk för villkorsförsämringar inom Byggnads avtalsområden.

Däremot torde det vara klart att både tredje man och de enskilda näringsidkarna påverkades negativt, trots att varslen aldrig verkställdes. Exemplet illustrerar således figurerna 3 och 4 i avsnittet om sympatiåtgärders logik och komplexitet där sympatistrejken inte alls vänder sig emot primär- eller grundkonfliktens arbetsgivarpart utan enbart emot undanförstående arbetsgivarparter. Att arbetsgivare som utsätts för sympatiåtgärder av detta slag skulle sätta press på arbetsgivarna i primärkonflikten förefaller ytterst tveksamt.

Värt att notera är även att denna typ av varsel knappast är förenliga med en proportionalitetsprincip av danskt slag. Vi ska återkomma till sympatiåtgärders kostnader och konsekvenser i ett kommande avsnitt.

### **GS sympativarsel mot Strålfors Svenska AB**

GS, Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk Bransch, varsel mot Strålfors Svenska AB riktade sig mot företagets arbete med Skånetrafikens biljettsystem (Jojo-kortet), som används på Öresundstågen, samt arbetet med SJ:s biljettsystem. Arbetsnedläggelsen skulle ha en direkt inverkan på arbetsgivaren i primärkonflikten (Veolia) men även mot en annan arbetsgivare (SJ) i samma bransch (detta motsvarar sympatiätgårder liknande figur 2 i avsnittet om sympatiätgårders logik).

Varslande fackförbund GS, vars medlemmar arbetar i branscher och yrken har dock inte något uppenbart släktskap med yrkena som ombordpersonal på tåg.

Strålfors ingår i Almega Mediaföretagen, ett systerförbund till Almega Spårtrafik, vilket innebär att det finns en organisatorisk förbindelse mellan Strålfors och Veolia, arbetsgivarparten i primärkonflikten. Sympatiätgården medför alltså inte bara en direkt inverkan på primärkonflikten utan även en tänkbar möjlighet till indirekt påverkan, såtillvida att Strålfors genom Almega skulle kunna tänkas uppmuntra Veolia till förhandling och eftergifter.

Sammanfattningsvis kan konstateras att en konflikt som ursprungligen berörde 350 anställda genom ett stort antal sympatiätgårder fick mycket stora konsekvenser för allmänheten då 70 000 till 80 000 resenärer drabbades, men också för en rad olika företag i flera olika branscher utan starkare någon koppling till primärkonflikten. I vissa fall förefaller sympatiätgårderna snarare ha haft andra syften.

## Avtalsrörelsen 2023

Avtalsrörelsen 2023 var speciell med tanke på det osäkra omvärldsläget och den höga inflationen. I februari 2022 invaderade Ryssland Ukraina med stora konsekvenser för Europas energi- och livsmedelsförsörjning. Dessutom hade Sveriges och andra länders centralbanker fört en expansiv penningpolitik med låga eller negativa räntor och stora obligationsköp i ett försök att hantera de ekonomiska konsekvenserna av coronapandemin. Följden blev kraftigt ökad inflation, på en nivå som inte setts sedan 1970- och 1980-talen. Dessutom skedde en kraftig försvagning av kronan gentemot såväl dollarn som euron. Riksbankens inflationsmål på två procent såg ut att ligga långt bort i fjärran.

Trots detta lyckades parterna inom Industriavtalet enas om ett märke, en lönenorm, som övriga parter på den privata arbetsmarknaden i stort sett kom att följa. Parterna såg ut att ta sitt ansvar för samhällsekonomin. Märket var historiskt högt, 7,4 procent, fördelat på 4,1 procent 2023 och 3,3 procent 2024. Detta avtalsvärde skulle enligt hemställan från industrins opartiska ordförande (OpO) rymma en höjning av avtalens lägsta löner med 1350 kr från och med den 1 april 2023 samt avsättningar till deltids- och flexpension. Enligt LO:s samordning skulle överenskommelsen även innehålla en låglönesatsning i form av en så kallad ”knämodell” för det andra året, i form en insamlingsmodell som innebar att den faktiska lägsta månadslönen som används vid beräkningen av lönepotten 2024 skulle vara 28 211 kr (Medlingsinstitutet 2024a). Oklarhet om huruvida detta var för enligt med det överenskomna kostnadsmärket skulle resultera i ett flertal sympativarsel och hot om sympativarsel från LO.

Frånsett ett antal varsel från SAC lades sympativarsel i två tvister under avtalsrörelsen, dels i tvisten mellan Måleriföretagen i



Sverige och Målaresförbundet, dels i tvisten mellan Gröna Arbetsgivare och Kommunal. Vi skall se lite närmare på den senare konflikten.

### **Kommunal mot Gröna arbetsgivare på avtalsområdena Golfbanor och Trädgårdsodling**

Den 9 juni 2023 varslade Kommunal om att strejk skulle träda i kraft 20 juni mot Gröna arbetsgivare på avtalsområdena Golfbanor och Trädgårdsodling. Konflikten gällde låglönesatsningen för år två, där Kommunal yrkade på att denna skulle genomföras utan avräkning mot ”motvaluta” i form av förbättringar av de allmänna villkoren för att kunna rymmas inom industriavtalets märke på 7,4 procent över två år. Arbetsgivarna motsatte sig detta.

Varslet berörde yrkesgrupper som golfbanearbetare, green-keeper, vaktmästare, park- och trädgårdsarbetare och trädgårdsodlare. I samma konflikt lades sedan ett stort antal varsel om sympatiåtgärder som arbetsnedläggelser, blockader mot övertids- och mertidsarbete samt nyanställning och inhyrning av personal av Kommunal själva, en rad andra LO-förbund och av SAC. Sympatiåtgärderna skulle träda i kraft innan varslen i primärkonflikten hade utlöst och samtidigt som de i primärkonflikten eller 28–29 juni. Noterbart är att inget av de LO-förbund som tecknat industriavtalet medverkade.

En rad företag påverkades i primärkonflikten, och betydligt fler i sekundärkonflikten inom fler än tio andra avtalsområden där konfliktavtal om fredsplikt redan fanns. Den 18 juni, innan varslen utlösts, träffade dock parterna avtal. I tabell 3 redovisas sympatiavslände arbetstagarorganisationer, berörda företag och utanförstående arbetsgivarorganisationer.

<b>Tabell 3: Sympativarsel i konflikten Kommunal mot Gröna Arbetsgivare</b>		
<b>Sympativarslande arbetstagarorganisation</b>	<b>Berörda företag</b>	<b>Utanförstående arbetsgivarorganisation</b>
Kommunal	LB Andersson Trädgård AB; PEAB Anläggning AB; Park & Trädgård i Bohuslän AB; Svenskmarkservice Svealand AB; Två Småläningar AB	Avtalsområde Trädgårdsanläggning med Gröna Arbetsgivare som motpart
Livsmedelsarbetareförbundet	HKScan Sweden AB Kristianstad	Livsmedelsföretagen
Fastighetsanställdas Förbund	Polypeptide/ISS; Ovako/ISS; Westinghouse Electric Sweden/Coor ILV AB; AstraZeneca/Sodexo.	Almega
Pappers	Pålgård & Söner Kran AB vid Stora Ensos fabrik i Fors	Industriarbetsgivarna
Elektrikerna	Granitor Electro Aktiebolag och deras arbete i projektet Stockholms vatten Henriksdal; Elteknik LD i Östersund AB och deras arbete i projektet Gällö Timber AB; Emil Lundgren AB och deras arbete i projektet Hotell Draken – Clarion Hotell; Bravida Sverige AB och deras arbete i projektet Eco DC.	Installatörsföretagen
Byggnads	Lödde Plåt AB, samtliga arbetsplatser i Skåne län	Plåt & Ventföretagen
Byggnads	Swerock AB, samtliga arbetsplatser i Stockholms län	Byggföretagen
Byggnads	Nordic Crane AB, samtliga arbetsplatser i Västra Götalands och Hallands län	Maskinentreprenörerna
Byggnads	Bravida AB, på arbetsplatserna Malmbergets gruva, Kiruna gruva, Svappavaara gruva	Installatörsföretagen
Målareförbundet	Skellefteå måleri & golv AB; Sandå Örebro AB	Måleriföretagen
Hotell- och restaurangfacket	IKEA i Barkarby	Svensk Handel
SAC	Park & Trädgård i Bohuslän AB:s arbetsplatser i Alingsås och på Hisingen	Gröna Arbetsgivare

Av de konflikttyper som identifierats i avsnittet om avsnittet om sympatiåtgärders logik och komplexitet dominerade således en kraftigt utvidgad variant av figur 4, där sympatistrejkerne inte riktas emot primär- eller grundkonfliktens arbetsgivarpart utan enbart emot utanförstående arbetsgivarparter, och där eventuella kopplingar till primärkonflikten i flertalet fall får anses vara ytterst oklara. Sekundärkonflikterna är dessutom betydligt större än primärkonflikten. Även konflikttypen som illustrerades i figur 5, där det är primär- eller grundkonfliktens arbetstagarpart som själva utlyser en sympatistrejk, förekommer. Kommunal varslade om sympatiåtgärder med sig själva på ett annat avtalsområde.

Vårt att notera är att Kommunal några dagar senare också varslade om en primärkonflikt på avtalsområdet Trädgårdsanläggning, där sympativarsel redan tidigare lagts, med Gröna Arbetsgivare som motpart. Även här kom ett avtal på plats.

En direkt parallell med ovanstående konflikter fanns också i avtalsförhandlingarna mellan Kommunal och Almega Tjänsteföretagen gällande Hemserviceföretag. Även i detta fall krävde Kommunal ett avtal där kostnaderna enligt arbetsgivarna skulle överstiga industriavtalets avtalsvärde. Den 5 oktober varslade Kommunal om strejk för att få igenom en låglönesatsning. Varslet innebär strejk och nyanställnings-, inhyrnings-, övertids- och mertidsblockad på 19 arbetsplatser. Ett par dagar senare meddelade LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson att flera sympativarsel, även mot andra arbetsgivarförbund, förbereddes (Tidningen Näringslivet 2023). Ett avtal kom dock på plats den 9 oktober utan att några strejker utbrutit, ett avtal som enligt Almegas arbetsgivarpolitiska chef Stefan Koskinen "hamnar långt över märket" som satts inom Industriavtalet (Lag och Avtal 2023). Sannolikt var utfallet likartat för de avtal Gröna arbetsgivare efter omfattande konfliktvarsel valde att teckna.

## **Konflikterna med Klarna och Tesla 2023 och 2024**

Hittills har vi främst diskuterat sympatiåtgärder i samband med avtalsförhandlingar. Möjligheten att använda sig av sympatiåtgärder faller under samma regelverk när det gäller möjligheten att sätta enskilda arbetsgivare i blockad i syfte att framtvunga ett kollektivavtal.

Det är dock sällan denna typ av konflikter uppmärksammas då redan hotet om blockader leder till att motvilliga oorganiserade arbetsgivare som inte vill förhandla om avtal eller ansluta sig till en arbetsgivarorganisation ofta slutar med att företaget tecknar hängavtal med facket, vilket innebär att man tillämpar branschens riksavtal. Samtidigt finns det företag i en rad branscher som varken är medlemmar i en arbetsgivarorganisation eller har tecknat hängavtal med facket. För en översikt, se Kjellberg (2023b).

Två uppmärksammade fall inträffade dock hösten 2023: sympatiåtgärder mot företagen Klarna och Tesla. Den senare konflikten pågår fortfarande i skrivande stund i april 2024.

### **Unionen och Sveriges Ingenjörer mot Klarna**

I syfte att förmå Klarna att teckna kollektivavtal varslade Unionen och Sveriges Ingenjörer om strejk den 26 oktober 2023. Om inget avtal tecknats skulle strejken starta den 7 november. Ett antal fackförbund gick ut med sympativarsel om arbetsnedläggelse för förbundets medlemmar i första hand riktade mot Klarna eller till arbete relaterat till Klarna, det vill säga av sympatiåtgärder av den typ som illustrerats i figur 1 ovan. I tabellen nedan redovisas sympativarslande arbetstagarorganisationer, berörda företag och utanförstående arbetsgivarorganisationer (Medlingsinstitutets diarium 2023).

<b>Tabell 4: Sympativarsel i konflikten mellan Unionen och Sveriges Ingenjörer mot Klarna</b>		
Sympativarslände arbetstagarorganisation	Berörda företag	Utanförstående arbetsgivarorganisation
DIK	Klarna Bank AB:s huvudkontor	-
Naturvetarna	Klarna Bank AB:s huvudkontor	-
Akademikerförbundet SSR	Klarna Bank AB:s huvudkontor	-
Unionen	Teleperformance Nordic Aktiebolag	Almega
Unionen	Foundever Sweden AB	Almega

Inget av sympativarsländan verkställdes utan Klarna valde i stället att den 3 november bli medlemmar i banksektorns arbetsgivarförbund BAO och därmed omfattas av kollektivavtal mellan BAO och Finansförbundet, Sveriges Ingenjörer och akademikerfacket Akavia. I detta fall vände sig sympatiåtgärderna i två fall således emot samma arbetsgivarpart som primärkonflikten gällde, illustrerat av figur 1, men även den variant som illustreras av figur 3 där sympatistrejken inte vänder sig emot primär- eller grundkonfliktens arbetsgivarpart utan enbart emot en undanförstående arbetsgivarpart förekom.

### **IF Metall mot Tesla**

Ett annat företag som inte vill teckna kollektivavtal är biltillverkaren Tesla. Företaget menar att de erbjuder sina anställda likvärdiga eller bättre villkor än de som kollektivavtalen ger, vilket facket ifrågasätter. Efter att under lång tid försökt förhandla fram ett avtal valde IF Metall att den 27 oktober 2023 att ta ut sina medlemmar i strejk på Teslas verkstäder och serviceställen i Sverige.

Ett stort antal fackliga organisationer varslade om sympatiåtgärder, vilka även har verkställts. Sympatiåtgärderna gäller primärt arbetsnedläggelse och blockad av verksamhet med koppling till Teslas verksamhet såsom service av laddstationer, städning av lokaler, lossning och lastning av Teslabilar, postservice, vägran att befatta sig med arbete/hantering av Teslabilar och komponenter till dem, service, reparation, byggnation på Teslas serviceverkstäder, service och reparation av Teslas elanläggningar med mera.

I tabellen nedan redovisas sympativarlande arbetstagarorganisationer, berörda företag och utanförstående arbetsgivarorganisationer (Medlingsinstitutets diarium 2023, Medlingsinstitutet 2024b). Notera att ytterligare varsel kan ha tillkommit efter rapportens slutförande i början av april 2024.

<b>Tabell 5: Sympativarvel i konflikten mellan IF Metall och Tesla</b>			
Sympativarlande arbetstagarorganisation	Berörda företag	Utanförstående arbetsgivarorganisation	Datum för ikraftträdande
Elektrikerna	Teslas laddstationer, Superchargers samt övriga	Installatörsföretagen	17/11
Elektrikerna	Teslas laddstationer, dock är bara Superchargers med i bilagan	Energiföretagens Arbetsgivarförening	1/12
Fastighets	MIAB Facility Service AB och Rentav städ och miljövård	Almega	17/11
Svenska Hamnarbetarförbundet	Svea Hamn AB	Sveriges Hamnar	17/11
Svenska Hamnarbetarförbundet	Alla Sveriges Hamnars medlemsföretag.	Sveriges Hamnar	17/11
Fackförbundet ST	PostNord AB.	Almega	21/11
Seko	PostNord AB; CityMail Sweden AB.	Almega	20/11

Fortsättning

<b>Tabell 5: Sympativarsel i konflikten mellan IF Metall och Tesla</b>			
<b>Sympativarslande arbetstagarorganisation</b>	<b>Berörda företag</b>	<b>Utanförstående arbetsgivarorganisation</b>	<b>Datum för ikraftträdande</b>
Transport	Copenhagen Malmö Port AB; Södertälje Hamn AB; Logent Ports & Terminal AB Göteborg; Trelleborgs Hamn AB.	Sveriges Hamnar	7/11
Transport	Alla medlemsföretag i Sveriges Hamnar. (Utökad)	Sveriges Hamnar	17/11
Svenska Målareförbundet	50-tal berörda företag, se bilaga 1.	Motorbranschens Arbetsgivarförbund	21/11
Svenska Målareförbundet	50-tal berörda företag, se bilaga 2.	Motorbranschens Arbetsgivarförbund	23/11
Byggnads	Alla medlemsföretag i Byggföretagen bundna av Byggavtalet.	Byggföretagen	28/11 (5/12)
Byggnads	Alla medlemsföretag i Installatörsföretagen bundna av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.	Installatörsföretagen	28/11
Byggnads	Medlemsföretag i Maskinentreprenörerna som är bundna av Entreprenadmaskinavtalet.	Maskinentreprenörerna	28/11 (5/12)
Byggnads	Medlemsföretag i Plåt- och Ventföretagen bundna av Plåt- och Ventilationsavtalet.	Plåt- och Ventföretagen	28/11 (5/12)
Byggnads	Medlemsföretag i Glasbranschföreningen bundna av Glasmästeriavtalet.	Glasbranschföreningen	28/11 (5/12)
Elektrikerna	Medlemsföretag i Energiföretagens Arbetsgivarförening bundna av Kraftverksavtalet.	Energiföretagens Arbetsgivarförening	17/11
Elektrikerna	Medlemsföretag i Installatörsföretagen som är bundna av Installationsavtalet.	Installatörsföretagen	17/11

## Fortsättning

<b>Tabell 5: Sympativarsel i konflikten mellan IF Metall och Tesla</b>			
Sympativarslande arbetstagarorganisation	Berörda företag	Utanförstående arbetsgivarorganisation	Datum för ikraftträdande
IF Metall	Axess Logistics Sweden AB; Holmgrens Bil AB; Werksta Sweden AB samt tillhörande filialer.	Motorbranschens Arbetsgivarförbund	3/11
IF Metall	Bröderna Holmlunds Bilplåt AB; Bilskadecenter i Enköping AB; Lidström & Enqvist AB; Ekerö Bilskadecenter AB.	Motorbranschens Arbetsgivarförbund	10/11
IF Metall	Bil & Skadeservice Klippan AB.	Motorbranschens Arbetsgivarförbund	17/11
IF Metall	Hydro Extrusion Sweden AB.	IKEM	24/11
IF Metall	AB Mölnlycke Lackerings- och Karosseriverkstad; Norrköpings Bilskadecenter AB.	Motorbranschens Arbetsgivarförbund	29/11
IF Metall	Autoklinik i Malmö AB.	Motorbranschens Arbetsgivarförbund	4/12
Transport	All hantering av avfall på Teslas verkstäder i Sverige.	-	24/12, 29/12
Kommunal	All hantering av avfall på Teslas verkstäder i Sverige.	-	2/1 2024
Seko	Arbete med projektering, nyanslutningar, nätutbyggnad, service mm vid Teslas laddstationer	Energiföretagens Arbetsgivarorganisation	4/3 2024
IF Metall	Ytterligare utanförstående företag	?	15/3 2024
Elektrikerna	Tillförsel av elektricitet till Teslas serviceverkstäder och Teslas laddstationer, nyinstallation av laddstationer och uppförande av nya serviceverkstäder åt Tesla	Energiföretagens Arbetsgivarorganisation och Installatörsföretagen	20/3 2024



Konstateras kan att ett stort antal företag med befintliga kollektivavtal berörs av de lagda sympatiåtgärderna, särskilt på Byggnads, Transports, Elektrikernas och Målarnas avtalsområden. Dock förefaller åtgärderna primärt vara utformade med någon form av direkt eller indirekt koppling till Teslas verksamhet. Samtliga typer av sympatiåtgärder enligt figurerna 1 till 5 förefaller ha nyttjats. Vissa varsel är direkt riktade mot Tesla, figur 1, men även sympatiåtgärder riktade både mot grundkonfliktens motpart, och mot en utanförstående arbetsgivarpart, figur 2, förekommer. Vanligast är dock de varianter som illustreras av figurerna 3 och 4 där sympatistrejckerna inte riktas direkt emot primär- eller grundkonfliktens arbetsgivarpart utan enbart emot utanförstående arbetsgivarparter, där eventuella kopplingarna till primärkonflikten anses vara mer indirekta. Även den variant som illustreras av figur 5, där det är primär- eller grundkonfliktens arbetstagarpart som själva utlyser en sympatistrejk, förekommer då IF Metall själva varslat om sympatiåtgärder med sig själva på ett annat avtalsområde.

Ju längre konflikten pågår, desto kostsammare blir det för de utanförstående företag som utsatts för sympatiåtgärder. I slutet av februari 2024, efter fyran månaders strejk, hade enligt Transportföretagen vissa av de av sympatiåtgärder drabbade företagen tappat uppemot 70 procent av sin omsättning. Av de 80 bilverkstäder som påverkats av IF Metalls sympativarsel hade ett tiotal tappat cirka 50 procent av sina intäkter till följd av att de inte får laga Teslabilar längre. För resterande 70 handlade det om intäktsbortfall på mellan 5 och 40 procent (TT 2024).

Ett exempel är Hydro Extrusion som är medlemmar i IKEM och således har kollektivavtal med tillhörande fredsplikt, men som enligt IF Metall tillverkar delar till Teslafabriken i Berlin och därför utsatts för sympatiåtgärder. Konsekvens är minskad produktion

och minskade intäkter. I slutet av januari 2024 fick de varsla 20 medarbetare om uppsägning som en konsekvens av IF Metalls blockad (Tidningen Näringslivet 2024).

Noteras ska även att ägare av Teslabilar drabbas genom försämrad eller obefintlig service, liksom köpare av Teslabilar. Lite paradoxalt, kan man tycka, är dessutom att bilverkstäder som inte har kollektivavtal gynnas då Teslaägarna söker sig dit för att få service (Fokus 2023).

Konflikten är speciell på många sätt. I februari 2024 hade, enligt Dagens Industri (2024), omkring 270 av Teslas 300 anställda i Sverige valt att fortsätta att jobba. Enligt Medlingsinstitutet (2024) hade endast omkring en tredjedel av de som IF Metall tagit ut i strejk aktivt deltagit i konflikten. Detta samtidigt som IF Metall hade höjt konfliktsättningen till 130 procent för de strejkande (Dagens Nyheter 2023b), vilket innebar att de som strejkat faktiskt fått mer betalt än de som arbetat. IF Metall har dessutom uteslutit medlemmar som inte ville strejka (Arbetet 2024).

I januari 2024 hade Teslastrejken blivit den längsta sedan 1945 (Dagens Nyheter 2024a). Hur detta kommer att sluta är svårt att säga. Ingendera parten förefaller vara villig att ge upp. Noteras kan dock att IF Metall i slutet på februari valde att lätta på blockaden under en period för reparation av vissa Teslabilar (Dagens Nyheter 2024b). Tesla tycks inte ha mött så stora svårigheter som man kanske kunde förväntat sig då nyregistreringen av Teslabilar och Teslas marknadsandel till och med har ökat – trots konflikten (Affärsvärlden 2024). I skrivande stund pågår strejken fortfarande.

I samband med IF Metalls konflikt med Tesla meddelade facken i de nordiska grannländerna att de också tänkte vidta sympati-

åtgärder för att stötta IF Metall. I Norge meddelade det största fackförbundet för privat sektor, Fellesforbundet, att de den 20 december skulle inleda åtgärder mot Tesla, dock kunde deras ordförande Jörn Eggum inte specificera konkret vad det kommer innebära (E24 2023). Tidigare hade det danska fackförbundet 3F Transport varslat om sympatistrejk, ett varsel som enligt danska TV2 innebar ”att danska hamnarbetare och chaufförer inte kommer motta och transportera Teslas bilar till Sverige” (TV2 Danmark 2023). Även det finska bil- och transportfacket AKT slöt upp bakom IF Metall och om inte Tesla tecknade kollektivavtal före den 20 december skulle AKT att på ett liknande sätt som danska 3F Transport vare sig lossa eller lasta Teslabilar som ska till Sverige (Hufvudstadsbladet 2023). Ett grannland där det däremot inte genomförts sympatiåtgärder är Tyskland, eftersom det skulle vara olagligt enligt facket IG Metall (Dagens Nyheter 2023a).

## **Sympatiåtgärders konsekvenser och kostnader**

Vilka konsekvenser och kostnader är förenade med sympatiåtgärdernas användning – för användaren, för motståndaren, för tredje man och för samhället i stort? Vilka är sympatiåtgärdernas avsedda och oavsedda effekter?

### **Direkta kostnader**

Sympatiåtgärders direkta kostnader är till att börja med de kostnader som drabbar de företag som utsätts för sympatistrejker genom minskade intäkter och försämrade förutsättningar att bedriva verksamheten vidare. I särskilda fall såsom blockader mot företag utan kollektivavtal kan konsekvensen till och med bli konkurs, vilket även drabbar de anställda.

Det gäller också att skilja på konsekvenser för primärkonfliktens motpart och utanförstående arbetsgivarparter som drabbas av sympatiåtgärder, illustrerade av fallen i figurerna 2, 3, 4 och 5 i genomgången av sympatiåtgärdernas logik och komplexitet. I dessa senare fall uppstår de försämrade förutsättningar att bedriva verksamheten och minskade intäkterna trots att kollektivavtal redan tecknats om fredsplikt. I fallstudien om Öresundstågen var detta särskilt tydligt när det gällde Byggnads sympativarsel som saknade koppling till primärkonflikten. Företagen som utsattes var antingen godtyckligt utvalda eller så valdes de ut av andra skäl. Detsamma gäller vid internationella sympatiåtgärder som

i fallet IF Metall mot Tesla. Även de anställda i dessa företag drabbas om arbetsgivarna behöver göra uppsägningar.

Samtidigt gynnas, vilket kanske kan te sig märkligt, de företag och arbetsgivare i samma branscher som inte har tecknat kollektivavtal. Fallet Tesla illustrerar också att föreställningen att arbetsgivare som utsätts för sympatiåtgärder skulle sätta press på arbetsgivare i primärkonflikten inte tycks stämma, åtminstone inte i detta fall.

Men de som själva använder sig sympatiåtgärder drabbas också direkt. Vid sympatistrejker handlar det om de arbetare eller tjänstemän som tagits ut i strejk och därmed går miste om lön, eller om det handlar om övertidsblockad eller liknande övertidsersättning, trots att det redan finns kollektivavtal på deras arbetsplats. I de fall arbetarna eller tjänstemännen i fråga är medlemmar i facket utgår strejkersättning, däremot är det oklart om bortfall av övertidsersättning och liknade kompenseras.

Anställda som inte är med i facket i företag som drabbas av sympatiåtgärder drabbas därmed särskilt. Givet att anslutningsgraden har sjunkit kontinuerligt under senare år gäller detta alltfler. Enligt Kjellberg (2023a), var 69 procent av löntagarna fackligt anslutna, och bland arbetare endast 59 procent. För både fackligt anslutna och icke-anslutna gäller att de i vissa fall kan bli av med jobbet om uppsägningar måste ske.

När det gäller sympatilockouter, i den mån de förekommer, drabbas anställda och arbetsgivare direkt på motsvarande sätt som vid sympatistrejker. Och för båda fallen, ju längre konflikten pågår, desto högre direkta kostnader för samtliga inblandade parter. Alla direkta kostnader är avsedda av dem som vidtar sympatiåtgärderna.

## Indirekta kostnader

Även de indirekta kostnaderna av sympatiåtgärder kan emellertid bli höga för användaren, för motståndaren, för tredje man och för samhället i stort.

Karlson och Knudsen (2017) har i en studie detaljstuderat Byggstrejken 2016. Fem månader efter att denna strejk var avslutad kvarstod förseningar och leveransproblem. Det fanns således endast ett svagt samband mellan de uppskattade totala konfliktkostnaderna och antalet förlorade arbetsdagar. Konfliktkostnaderna var stora såväl före som efter själva strejken. Kostnader uppstod redan när hot om konflikt fanns, innan varslen var lagda, och långt efter att strejken var avslutad. De viktigaste kostnaderna var försämrade relationer till kunder, anställda och fackförbund samt kostnader för igångsättning eller iordningställande efter strejken

Mycket tyder på att konfliktkostnaderna i hög grad uppstod just på grund av ett stort ömsesidigt beroende av andra företag i byggkedjan. Sannolikt är detta beroendeförhållande en central orsak till de olika typer av kostnader och konsekvenser som uppstår vid arbetsmarknadskonflikter. Sammankopplade produktionssystem och värdekedjor är i dag vanliga i allt fler branscher, vilket gör resultatet av studien relevant även mer generellt.

Redan varsel om sympatiåtgärder kan därför förväntas innebära väsentliga kostnader för drabbade parter eftersom osäkerheten ökar om framtida produktionsmöjligheter och intäkter. När varsel om sympatiåtgärder läggs innan förhandlingarna har strandat i primärkonflikten åsamkas parter som varslas av ibland stora kostnader trots icke utbruten konflikt. Medlingsinstitutet (2019)

lyfter exempelvis fram flyget och sjöfarten som exempel på branscher där ett offentliggjort varsel kan få samma ekonomiska effekt som en verkställd stridsåtgärd, eftersom avbeställningar och ombokningar ofta sker redan när varsel läggs. Sannolikt gäller detsamma i fler branscher.

Stora effekter på tredje man och samhället i stort kan följa. I konflikten vid Öresundstågen konstaterade Medlingsinstitutet exempelvis att en primärkonflikt som omfattande cirka 350 SEKO-medlemmar drabbade 70 000 till 80 000 resenärer dagligen genom driftstörningen. De samhälleliga kostnaderna torde ha blivit betydande för såväl enskilda som deras arbetsgivare.

En annan indirekt kostnad är att de genersösa möjligheterna till sympatiåtgärder bidrar till att lönebildningen på svensk arbetsmarknad har blivit starkt centraliserad. Centralisering är den disciplinering – genom avtal, organisatoriska förändringar eller lagstiftning – som krävs för att undvika kostnadsdrivande konflikter på svenska arbetsmarknad. Parternas kartellsamverkan och industrimärkets starka normerande roll har lett till stark lönesammanpressning och höga ingångslöner som gör att många löntagare, särskilt bland arbetare men även många tjänstemän, har små möjligheter att påverka sin egen lön. På motsvarande sätt har många företagare begränsade möjligheter att använda lön som ett strategiskt verktyg för att utveckla sin verksamhet (Karlson m.fl. 2014, Calmfors m. fl. 2019). Konsekvensen är även betydande kompetensbrist inom många branscher.

Flera av dessa indirekta effekter av sympatiåtgärder kan möjligen sägas vara oavsedda av de som vidtar dem, men därmed följer knappast att de skulle vara oförutsägbara.

Avslutningsvis ska tilläggas att en viktig oavsedd konsekvens av sympatiåtgärders direkta och indirekta kostnader kan vara att de riskerar att undergräva den svenska modellens attraktivitet, bland såväl företag som anställda. Särskilt bland arbetsgivarna är kollektivavtalens fredsplikt av mycket stor betydelse, men sannolikt även bland löntagarna.

## **Strukturella aspekter**

Den går att dra vissa slutsatser vad gäller arbetsmarknadens struktur och möjligheterna till sympatiåtgärder. Till att börja med kan konstateras att ju fler parter, desto fler möjligheter till sympatiåtgärder. Så länge en bransch eller en viss kategori arbetstagare inte har tecknat ett kollektivavtal om fredsplikt, kan övriga tas ut i konflikt.

Detta var också ett av skälen till Saltsjöbadsavtalets disciplinering och centralisering av lönebildningen. När fler parter tillkom på 1960-talet och framåt blev situationen mer komplicerad och svårhanterlig. Exempelvis kan tjänstemän eller akademiker mycket väl gå ut i sympatistrejk med arbetare, även om detta i praktiken är mycket ovanligt.

Det är intressant att notera att byggsektorn i vid mening just är en sådan bransch där det finns ett stort antal parter, främst på arbetstagersidan. Det kan vara en orsak till att det är just i denna sektor som de mest konfliktbenägna arbetstagarorganisationerna finns. Som vi såg i både konflikten om Öresundstågen och i Kommunals konflikt med Gröna arbetsgivare varslade flera fackliga organisationer mot andra arbetsgivarparter än de som primärkonflikten gällde, det vill säga sympatiåtgärder av typ 4.



Även situationen med en stor part med många olika motparter kan få liknande konsekvenser. Ett exempel är fackförbundet Kommunals varsel om sympatistrejk mot ett antal privata bussföretag 2012. Bakgrunden var att Kommunals förhandlingar med Vårdföretagarna, en arbetsgivar- och branschorganisation för privata vårdföretag, om löne- och anställningsvillkoren för personliga assistenter hade strandat. Kommunal valde då att varsla förarna i två bussföretag som bedrev flygbusstrafik från Cityterminalen i Stockholm till Arlanda om sympatistrejk (Kommunal 2012). Att det blev flygbusstrafiken beror sannolikt dels på att inställda flygtransporter väcker stor medial uppmärksamhet, dels på att busschaufförer är organiserade av just Kommunal. Något annat fackförbund behövde således inte övertalas. Här handlade det således om den andra typen av sympatiåtgärder illustrerat i figur 2 ovan.

På motsvarande sätt innebär sympatiåtgärdernas logik att ju mer decentraliserad lönebildningen blir, desto fler möjligheter finns till sympatiåtgärder. När förhandlingar flyttades ner till förbunds- eller branschnivå uppstod väsentligt större möjligheter till sympatiåtgärder än under den period Sverige hade central lönebildning. Detta är också en förklaring till att Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC), syndikalisterna, kommer högt i statistiken för varslade och utbrutna sympatiåtgärder. SAC:s organisation bygger på ett starkt lokalt självstyre, där beslut om stridsåtgärder i princip fattas av de berörda medlemmarna på arbetsplatsen.

En annan strukturell effekt är att ju mer utsträckt en avtalsrörelse är i tid, desto fler möjligheter finns till sympatiåtgärder. De parter som kommer överens i ett tidigt skedde, såsom exempelvis parterna inom Industriavtalet i den nuvarande svenska modellen, riskerar att utsättas för fler sympatiåtgärder om

övriga parter på arbetsmarknaden sprider ut sina slutdatum för avtalsförhandlingarna.

Vidare förefaller tiden mellan primärkonfliktens och sympatiåtgärdernas igångsättande ha stor betydelse för de kostnader som sympatiåtgärden orsakar parter med fredsplikt. Om sympativarsel kan läggas redan i direkt samband med varslen i primärkonflikten, det vill säga långt innan denna brutit ut, riskerar kostnaden att bli högre än om hotet om sympatiåtgärder först kommer längre fram.



## Slutsatser och rekommendationer

Utifrån historieberivningen av sympatiåtgärdernas tillkomst, förekomst och hantering kan flera mönster iaktas. För det första är det tydligt att de konfliktregler som tillkom under 1900-talets första decennier återkommande har skapat problem som krävt olika typer av åtgärder från statsmakten och arbetsmarknadens parter. Både under 1930-talet och under 1970- och 1980-talen bidrog de generösa konfliktmöjligheterna, kanske i synnerhet när kollektivavtal om fredsplikt redan hade ingåtts, till ett stort antal arbetsmarknadskonflikter och urholkad svensk konkurrenskraft.

För det andra har statsmakten under bägge dessa perioder tillsatt utredningar som föreslagit olika typer av begränsningar i konflikträtten, särskilt när det gäller sympatiåtgärderna. På 1930-talet enades dock arbetsmarknadens huvudorganisationer i stället om att själva hantera problemen genom centralisering och disciplinering av medlemsorganisationerna. Problem på 1970- och 1980-talen krävde dock direkta statliga ingrepp som Rehnberg-kommissionen och Medlingsinstitutet, även om parterna själva genom olika förhandlingsordningsavtal också hanterade problemen.

Lagstiftningen kring sympatiåtgärder tillkom i en annan tid då produktions- och konkurrensvillkoren var väsentligt annorlunda. I dag är det i praktiken omöjligt för arbetsgivarna att tillgripa detta konfliktmedel då det drabbar dem själva minst lika hårt som motparten. Detta skapar en obalans i konfliktreglerna som redan Svante Öberg konstaterade i sin utredning på 1990-talet.

Som visats i avsnittet om sympatiåtgärdernas logik och komplexitet finns betydande risker för att helt utanförstående arbetsgivarparter, utan koppling till primärkonflikten, drabbas av sympatiåtgärder trots att de redan tecknat avtal om arbetsfred. Tvärtom kan företag som inte tecknat kollektivavtal gynnas. Föreställningen att arbetsgivare som utsätts för sympatiåtgärder skulle sätta press på arbetsgivare i primärkonflikten tycks därför inte stämma särskilt väl. I fallstudierna har det dessutom framkommit att vissa fackliga organisationer ser ut att använda detta konfliktvapen för andra syften än att ge stöd i primärkonflikten. Att så sker är oförenligt med rent spel eller god sed och stärker knappast legitimiteten för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

De direkta och indirekta kostnaderna av användandet av sympatiåtgärder kan, som framgått, bli betydande. Inte minst allvarligt är att redan hotet om och varsel om konfliktåtgärder i dagens sammankopplade produktionssystem och värdekedjor kan ge långsiktigt negativa effekter för svensk konkurrenskraft och sysselsättning. Dessutom har den svenska lönebildning blivit starkt centraliserad och lönespridningen begränsad, med kompetensbrist som följd.

Ibland framförs att de generösa konfliktreglerna, inte minst när det gäller de fackliga organisationernas möjligheter att vidta sympatiåtgärder, snarast skulle bidra till att sänka konfliktnivån på svensk arbetsmarknad (Bender 2024, Gran 2024). Det ligger en del i detta när det gäller faktiskt utbrutna konflikter – som framgått är till om med hot eller varsel om konflikt i vissa fall tillräckligt för att arbetsgivare ska känna sig tvungna att gå med på avtal som de själva anser överskrida överenskomma lönenormer. Det priset kan dock mycket väl anses vara väl högt, kanske särskilt i branscher där konkurrenskraften inte kan räddas med en försvagad valuta. Men också ur ett vidare samhällsperspektiv.

Långsiktigt måste den svenska modellen bidra till en väl fungerande lönebildning med rimliga villkor för såväl arbetsgivare som löntagare, villkor som dessutom värnar sysselsättning, välfärdsutveckling och internationell konkurrenskraft.

Dessutom bör avtal även på detta område i grunden vara frivilliga och ömsesidigt fördelaktiga för att kollektivavtalsmodellen ska vara långsiktigt legitim. I den mån konfliktreglernas utformning motverkar detta bör de reformeras. Att göra kollektivavtalen tillräckligt attraktiva för såväl anställda som företag åligger parterna själva. Det är så hög täckningsgrad för kollektivavtal åstadkoms.

Vad kan då göras? Ett alternativ är att helt förbjuda sympatiåtgärder som i exempelvis Storbritannien. Problemen med missbruk och oönskade konsekvenser av detta konfliktvapen skulle därmed i ett drag kunna elimineras. Nackdelen med en sådan åtgärd är att den frantar arbetsmarknadens parter möjlighet att själva ta ansvar för modellens utveckling.

En rimligare väg kan därför vara att inspireras dels av de reformer som initierades på slutet av 1990-talets kombination av partsuppgörelser och inrättandet av det statliga Medlingsinstitutet, dels av det danska exemplet.

Ett förslag skulle vara att MBL-lagstiftningens konfliktregler ses över och kompletteras med en generell proportionalitetsprincip, precis som på andra rättsområden och inom EU-rätten. Proportionalitetsprincipens konkreta tillämpning skulle därefter tillåtas utvecklas genom den partssammansatta Arbetsdomstolens praxis och framtida huvudavtal mellan arbetsmarknadens parter. Ett annat förslag är att lagstadga att stridsåtgärder ska vara en sista utväg (*ultima ratio*). Varsel eller uttalade hot om stridsåtgärder bör kunna ske först när förhandlingsvägen är uttömd.

Tydligare krav på god sed bör kunna införas genom partsupp-görelser mellan huvudorganisationerna.

Proportionalitetskrav begränsar möjligheten till stridsåtgärder som kostar lite för den egna organisationen, men orsakar stora kostnader för motparten och tredje man, som det uttrycktes i den Öbergiska utredningen på 1990-talet. Särskilt angeläget är detta när helt utanförstående arbetsgivare kan drabbas, vilket är fallet när det gäller sympatiåtgärder.

Här kan den danska proportionalitetsprincipens bestämmelser tjäna som inspiration. Proportionalitet kräver att syftet med konflikten är rimligt, bland annat utifrån om kravet är riktat mot relevant motpart, och inte mot utanförstående. Vid bedömning av en konflikts lovlighet gäller att ju större betydelse primärkonflikten har, desto större utrymme finns att bedöma sekundärkonflikten som lovlig. Men även i sekundärkonflikten drabbade arbetsgivares intresse av att få fredsplikten respekterad vägs mot fackets intresse av att kunna visa stöd och solidaritet med den primära konflikten. Vidare bedöms om sekundärkonflikten faktisk har möjlighet att påverka den primära konflikten. Om så inte bedöms vara fallet anses hänsynen till fredsplikten större.

En proportionalitetsprincip får därmed inte till följd att fackens möjlighet att ta till stridsmedel försvinner. Möjlighet att vidta sympatiåtgärder kvarstår. Fackförbund som har svag förhandlingsstyrka i en viss bransch kan fortfarande få stöd från andra fackliga organisationer. Men proportionalitetsprincipen innebär en begränsning av vissa konflikter i vissa situationer. En svensk proportionalitetsprincip skulle ge parterna incitament att på egen hand agera i enlighet med proportionaliteten, där denna blir ett slags självpåtagen begränsning.

Exakt hur en svensk proportionalitetsprincip skulle kunna utformas och tillämpas på svensk arbetsmarknad bör utredas närmare.



## Referenser

- Arbetet (2024). "IF Metall utesluter strejkbrytare på Tesla". 2023-12-21, <https://arbetet.se/2023/12/21/if-metall-utesluter-strejkbrytare-pa-tesla/>
- Affärsvärlden (2024). "Teslas nybilsregistreringar i Sverige steg – trots konflikten". 2024-04-04, <https://www.affarsvarlden.se/artikel/teslas-nybilsregistreringar-i-sverige-steg-trots-konflikten>
- Bender, G. (2024). "Svensk arbetsfred hotas inte av rätten till sympatistrejker". DN debatt. 2024-02-14, <https://www.dn.se/debatt/svensk-arbetsfred-hotas-inte-av-ratten-till-sympatistrejker/>
- Bernitz, U. och Kjellgren, A. (2010). *Europarättens grunder*. Fjärde upplagan. Stockholm: Norstedts juridik.
- Calmfors, L., Ek, S., Kolm, A-S. och P. Skedinger (2019). *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid*. Stockholm: Dialogos Förlag.
- Dagens Industri (2024). "Få Teslaanställda strejkar", 2024-02-20, <https://etidning.di.se/p/dagens-industri/2024-02-20/a/fa-teslaanstallda-strejkar/2371/1307327/48432461>
- Dagens Nyheter (2023a). "Tyska facket om sympatistrejck: "Vore olagligt"". 2023-12-07, <https://www.dn.se/ekonomi/tyska-facket-om-sympatistrejck-vore-olagligt/>
- Dagens Nyheter (2023b). "IF Metall höjer konfliktersättningen till 130 procent". 2023-11-09, <https://www.dn.se/ekonomi/if-metall-hojer-konfliktersattningen-till-130-procent/>
- Dagens Nyheter (2024a). "Nu är Teslastrejken den längsta på 80 år". 2024-01-27, <https://www.dn.se/ekonomi/nu-ar-teslastrejken-den-langsta-pa-80-ar/>
- Dagens Nyheter (2024b). "IF Metall tillåter reparationer av obrukbara Teslabilar". 2024-02-14, <https://www.dn.se/ekonomi/facket-vander-teslabilar-far-repareras/>
- E24 (2023). "Fellesforbundet varsler Tesla-boikott". 2023-12-06, Fellesforbundet varsler Tesla-boikott – E24
- Eaton, J. (2000). *Comparative Employment Relations – An Introduction*. Oxford: Polity Press.
- Fahlbeck, Reinhold (2007). *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor: en internationell jämförelse*. Lund: Juristförlaget.
- Grahn, E. (2024). *Stöd vid strejk - regler kring sympatiåtgärder i Norden och Tyskland*. Arena Idé: Stockholm.
- Johansson, A. och L. Magnusson (1998). *LO andra halvseket : fackföreningsrörelsen och samhället*. Stockholm: Atlas.
- Grönbäck, J., Karlson, N. & Malm Lindberg, H. (2019). *Den danska konflikträttsens proportionalitetsprincip*. Stockholm: Ratio.
- Göransson, H. (1988). *Kollektivavtal som fredsinstrument – de grundläggande förbuden mot stridsåtgärder i historisk och internationell belysning*. Stockholm: Juristförlaget.
- Hansson, M. (2016). "Industrial Actions and the Proportionality Principle in Swedish Law", i Carlson, Laura, Edström, Örjan och Nyström, Birgitta (red.). *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law: a Swedish Perspective*. 1. uppl. Uppsala: Lustus.

- Hufvudstadsbladet (2023). "Finska AKT inleder blockad för att stödja Teslaanställda i Sverige". 2023-12-07, <https://www.hbl.fi/artikel/459a93f2-7b64-501c-9916-18e33090ab95>
- Jacobs, A. (2010). "The law of strikes and lockouts", i Blanpain, Roger (red.). *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*. (10. rev.) Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Karlson, N. och Björklund, M. (2021). *Den finska kollektivavtalsmodellen i stöpsleven*. Stockholm: Ratio.
- Karlson, N. och Knudsen, I. (2017). *Kostnader och konsekvenser av en arbetsmarknads-konflikt*. Stockholm: Ratio.
- Karlson, N. and Lindberg, H. (2008/2013). *En ny svensk modell. Vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering?* Stockholm: Norstedts Akademisk Förlag 2008 (andra upplagan Studentlitteratur 2013).
- Karlson, N., Lindberg, H. M., Stern, L., Lundqvist, T. och Larsson, A.-S. (2014). *Lönebildning i verkligheten – Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*. Lund: Studentlitteratur.
- Kjellberg, A. (2023a). *Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: Facklig anslutning och nytt huvudavtal*. Stockholm: Arena Idé.
- Kjellberg, A. (2023b). *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Stockholm: Arena idé.
- Kommunal (2012). "Kommunals sympativarsel på privata bussföretag kvarstår". Pressmeddelande 18 april 2012. Kommunal.
- Lag och Avtal (2023). "Stefan Koskinen: "Hemserviceavtalet hamnar långt över market". 2023-10-09, <https://www.lag-avtal.se/nyheter/stefan-koskinen-hemserviceavtalet-hamnar-langt-over-market/4199522>
- Lindberg, H., Karlson, N. och Grönbäck, J. (2015). *Ultima Ratio: svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv*. Iustus: Stockholm.
- Lundh, Christer, 2010. *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på svensk arbetsmarknad 1850-2010*. 2. uppl. Stockholm: SNS förlag.
- Malm Lindberg, Henrik (2014). *Drömmen om jämlikhet. Socialdemokratin och den svenska modellens fall*. Atlantis: Stockholm
- Malm Lindberg, H., Karlson, N., and Johanna Grönbäck (2015). *Ultima Ratio. Svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv*. Uppsala: Iustus förlag.
- Malmberg, J. and Johansson, C. (2014). "The Right to Strike: Sweden" i Waas, Bernd (red.). *The right to strike: a comparative view*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Medlingsinstitutet (2017). *Förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden i situationer där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal*. <https://www.mi.se/app/uploads/Kart%C3%A4ggning-av-konflikter.pdf>
- Medlingsinstitutets diarium över varsel 2011–2019 samt 2023. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2008). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2009). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2010). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2011). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.

- Medlingsinstitutet (2012). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2013). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2012*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2014). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2015). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2016). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2017). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2018). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2019). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2018*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2024a). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023*. Årsrapport. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2024b). "Alla varsel i Tesla-konflikten", 12 mars 2024, <https://www.mi.se/nyheter/2024/alla-varsel-i-tesla-konflikten/>
- Moberg, E. (2006). *Strejk, lockout, blockad*. Stockholm: Ratio: Stockholm.
- Mosquera, M. S. (2018). Trade unionism and social pacts in Spain in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 24(1), 23-38. <https://doi.org/10.1177/0959680117711476>
- Nycander, S. (2002). *Makten över arbetsmarknaden*, andra upplagan. Stockholm: SNS förlag.
- OECD (2019). *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*. OECD Publishing: Paris, SOU 1998:141. *Medling och lönebildning*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Svenskt Näringsliv (2020). *Varsel om stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad 2019*. Stockholm.
- Stern, C., Karlson, N. och Uddén Sonnegård, E. (2021). *Svenska modellens framtid*. Stockholm: Dialogos.
- TT (2024). "Teslastrejkens effekter: Verkstäder tappar stort", 2024-02-27 i Tidningen Näringslivet, <https://www.tn.se/arbetsmarknad/35977/teslastrejkens-effekter-verkstader-tappar-stort/>
- Tidningen Näringslivet (2023). "LO hotar med storkonflikt igen – Oacceptabelt". 2023-10-06, <https://www.tn.se/arbetsmarknad/32293/lo-hotar-med-storkonflikt-igen-oacceptabelt/>
- Tidningen Näringslivet (2024). "Hydrochefen om Teslavarslat: Därför tackar vi nej till IF Metalls pengar". 2024-01-31, <https://www.tn.se/arbetsmarknad/35254/hydrochefen-om-teslavarslat-darfor-tackar-vi-nej-till-if-metalls-pengar/>
- Trimidas, T. (2006). *The general principles of EU law*. Andra upplagan. Oxford: Oxford University press.
- TV2 Danmark (2023). "Danmarks største fagforbund varsler konflikt med Tesla". 2023-12-05. Danmarks største fagforbund varsler konflikt med Tesla - TV 2
- YLE (2023). "Regeringen kör över facket – strejkrätten kommer att begränsas". 2023-10-11, <https://svenska.yle.fi/a/7-10043346>
- Waas, B. (2014). "The right to strike: Germany" i Waas, Bernd (red.). *The right to strike: a comparative view*. s. 235-258, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.

## Bilaga 1

COMBI-LACK AB  
JR LACKCENTER I UPPSALA AB  
MÄLARLACK AKTIEBOLAG  
ROBERT JOHANSSONS BIL & LACK I SÖDERTÄLJE AKTIEBOLAG  
VÄSTERHEJDE BILSKADOR AB  
BERGEFORSSENS PETROLEUM & FASTIGHETSSERVICE  
NORDQVISTS BILLACKERING  
SUNDSVALLSLACKEN AB  
AUTO-LACK I ÖSTERSUND AB  
AUTO-LACK I ÖSTERSUND HANDELSBOLAG  
BIL & MC LACKEN I GRÅBO  
GUSON INDUSTRI AKTIEBOLAG  
NYA STIGGANS BILLACK AKTIEBOLAG  
TROLLHÄTTANS SKADECENTER AB  
HOVGÅRDENS YTSKYDD AKTIEBOLAG  
PIERRE BILLACKERING AB  
ALINGSÅS CITYLACK AKTIEBOLAG  
AUTOPLUZ I TABERG AB  
HALMSTAD BILLACKERING & KAROSSERI AB  
HALMSTAD GOODLACK AB  
LACKCENTER I ALINGSÅS AKTIEBOLAG  
PRO-LACK I ULRICEHAMN AB  
GÄLLSTADS BILLACKERING AKTIEBOLAG  
KURTS BILSKADECENTER AB  
LACK SERVICE LAHOLM AB  
LUMBALIA AKTIEBOLAG  
MIKAEL LUND AUTOMOTIVE GROUP AB

NÄSSJÖ BILSKADECENTER AKTIEBOLAG  
SMÅLANDSSTENARS BILLACKERING AKTIEBOLAG  
ÅKE JOSEFSSONS BILLACKERING AKTIEBOLAG  
JONSSONS BILLACKERING AB  
NORDEMANS BIL AKTIEBOLAG  
LACKCENTER I NORRLAND AKTIEBOLAG  
SKELLEFTEÅ BILLACKERING AKTIEBOLAG  
UMEÅ BILLACKERING AKTIEBOLAG  
HALLSBERGS BILLACKERING AB  
KIHL LACK & PLÅT AB  
KRISTINEHAMNSLACKEN AB  
LGN LOGISTIK AB  
NYA BISTA INDUSTRILACKERING AB  
HALLSBERGS BILBOLAG AKTIEBOLAG  
INDUSTRI LACKERINGAR I HALLSBERG AKTIEBOLAG  
SKADEPOOLEN I NÄRKE AKTIEBOLAG  
WERKSTA SWEDEN AB  
AUTOLACK I NYKÖPING AB  
AW:S BILLACKERING AB  
JOAKIM CEDERGREN BILLACK AB  
AUTOLACK I GÄVLE AB  
AVESTA-KRYLBO BILLACKERING AB  
GÄVLE BILLACKERING MÅRTEN P AB  
HAGA BIL & LACK AKTIEBOLAG  
DALARNAS LACKCENTER I LUDVIKA AB  
SANDVIKENS BILLACKERING AKTIEBOLAG

## Bilaga 2

A.G AUTO CENTER AB HUDDINGE  
KALLHÅLL BILLACKERING AB  
KNIVSTA LACK & BILRIKTNING CENTER AB  
BILLACKERINGSBOLAGET CONNYERIKSSON AB  
SÖDERMALMS BILLACKERING AKTIEBOLAG  
LACKBOLAGET I ÖSTERSUND AB  
NYHOLMS LACK & BLÄSTER AB  
BERGHEMS BILLACKERING AB  
CHRISTIANSSENS BILLACKERING AKTIEBOLAG  
SUNNERBO LACK & INDUSTRI AB  
TRELLEBORGS LACKERINGSCENTER AB  
AUTOLACK I KALMAR AB  
E. FORS BILLACKERING AB  
LACK-TECH BILLACKERING I HELSINGBORG AB  
MICKES LACKSERVICE I PERSTORP AB  
FRE-BO LACK AB  
JENS ROHLÉN SPECIAL & INDUSTRILACK AKTIEBOLAG  
MELACK BROKER AKTIEBOLAG  
AUTOLACK I JÖNKÖPING AB  
KINDBOMS BILLACKERING AB  
TÅDENE BILLACKERING  
VÄNERLACK KVÅNUM  
AUTOLACKEN I MARK AB  
AUTOLACKEN I SKÖVDE AB  
LACKVERKSTAN I FALKENBERG AB  
TIBRO BILLACKERING AKTIEBOLAG  
VIKENS LACKCENTER I BORÅS AKTIEBOLAG

NYÅKERS LACK AB  
ALVIKS LACKCENTER AKTIEBOLAG  
LULEÅ PLÅT & BILLACKERING AKTIEBOLAG  
UFFES LACK & DESIGN AB  
UMELACKEN AB  
AR LACK & PLÅT AB  
GL:S BILLACK AB  
PUTTES BILLACKERING AB  
STRANDS BILLACKERING AKTIEBOLAG  
SÖDERLINGS BILLACK AKTIEBOLAG  
ANDERS LACKCENTER I FORSHAGA AB  
LUNDQVIST & BERNARDSSON LACK AB  
PL'S FORDONSSERVICE AB KARLSTAD  
SWEDISH SMART REPAIRS AB  
TRE KÅ:S BILLACKERING AKTIEBOLAG  
TRUCK COLOR I ÖREBRO AB  
ÅKES BILLACK I TORSBY AKTIEBOLAG  
J - LACK I VÄSTERVIK AB  
LACKCENTER I NORRKÖPING AB  
VIMMERBY LACKSERVICE AB  
ESKILSTUNA LACKFORUM AB  
TH BILSKADECENTER AB  
RALPHS LACKCENTRUM AB  
RÅLSGATANS BILLACKERING AB  
SJÖSTRAND AUTOLACK AB  
DALARNAS LACKCENTER AB  
FALU BILLACKERING AKTIEBOLAG  
RÄTTVIKS BILLACK AKTIEBOLAG  
SÖDERHAMNS LACKERING AB

Ratio är ett fristående forskningsinstitut  
som forskar om företagandets villkor.

[www.ratio.se](http://www.ratio.se)



**RATIO**