

Utredning av institutionella anordningar för kollektiva förhandlingar och arbetskonflikter – Den svenska modellen

Birgitta Nyström, professor i civilrätt, juridiska fakulteten, Lunds universitet

Oversendt november 2025.

1. Inledning, bakgrund till den svenska modellen¹

Karakteristiskt för den svenska arbetsmarknadens förhandlings- och konfliktlösningsmodell är arbetsmarknadsparternas centrala roll. Huvudlinjerna för vad som brukar kallas ”den svenska modellen” drogs upp redan kring förra sekelskiftet. År 1898 bildade några fackförbund huvudorganisationen Landsorganisationen (LO) och 1902 skapades arbetsgivarnas huvudorganisation Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF, numera: Svenskt Näringsliv). Det första rikstäckande kollektivavtalet, Verkstadsavtalet, slöts 1905. År 1906 överenskom LO och SAF i den viktiga Decemberkompromissen att arbetsgivarna skulle acceptera arbetarnas rätt att organisera sig i fackföreningar. Arbetstagar sidan accepterade samtidigt arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet samt fritt anställa och avskeda arbetare.² Samma år bildades ett statligt förlikningsväsende för medling i arbetstvister.

Inställningen från politiskt håll i början av förra seklet var att man inte skulle lägga sig i förhållandena på arbetsmarknaden. De många strejkerna och lockouterna påverkade dock svensk ekonomi negativt och 1928 utfärdades Kollektivavtalslagen (KAL), som bl.a. innebar att det skulle råda fredsplikt när kollektivavtal gällde. Samtidigt bildades Arbetsdomstolen, sammansatt med juristdomare, sakkunniga i arbetsmarknadsfrågor och representanter för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.³ Lagen om förenings- och förhandlingsrätt (FFL) tillkom 1936. Den syftade främst till att stödja de privata tjänstemännens försök att organisera sig.⁴

För att avvärja att det skulle bli lagstiftning i arbetsfredsfrågan slöt LO och SAF det betydelsefulla Huvudavtalet Saltsjöbadsavtalet 1938. I detta huvudavtal ålade sig parterna frivilliga begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder. Avtalet innehöll också en förhandlingsordning, som reglerade hur tvister skulle hanteras på lokal och central nivå. I och med Saltsjöbadsavtalet blev den svenska arbetsmarknaden lugn för en lång tid framåt. Avtalet är fortfarande gällande i vissa delar, t.ex. förhandlingsordningen i kapitel II och reglerna om stridsåtgärder i kapitel IV, se vidare avsnitt 7 nedan. Saltsjöbadsavtalet följdes av andra betydelsefulla samarbetsavtal mellan LO och SAF, t.ex. rörande företagsnämnder.

Efter andra världskriget växte den offentliga sektorn och antalet stats- och kommunaltjänstemän ökade. De offentliganställda fick genom lagstiftning 1965 i princip full förhandlings- och strejkrätt och den arbetsrättsliga lagstiftning som därefter utfärdats har i

¹ Källor till den historiska utvecklingen, se Källström, K./Malmberg, J./Öman, S./Johansson, C., Den kollektiva arbetsrätten, Iustus, 4 uppl. 2025, avsnitt 1.2; Wennemo, I., ”Den svenska arbetsmarknadsmodellen i med- och motvind”, i Den svenska arbetsmarknadsmodellen - Historia, reglering och utfall, Studentlitteratur 2024; Sigeman, T./Sjödén, E., Arbetsrätten, Norstedts Juridik, 9 uppl. 2025, avsnitt 1.2 och 1.3; Nyström, B., ”Nya samarbetsavtal på den svenska arbetsmarknaden – eller skärpt lagstiftning om medling och stridsåtgärder?”, i Septemberförslaget 100 år, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag 1999, s. 279-298.

² Det danska Septemberförslaget 1899 var förebild.

³ Arbetsdomstolen i Stockholm finns fortfarande kvar för att handlägga arbetstvister. Den är fortfarande partssammansatt.

⁴ KAL:s och FFL:s innehåll återfinns numera i Medbestämmandelagen (MBL) från 1976.

stort sett omfattat alla arbetstagare, oavsett på vilken del av arbetsmarknaden som arbetstagaren är sysselsatt eller om det rör sig om arbetare eller tjänstemän. Huvudavtal, liknande Saltsjöbadsavtalet, slöts på det statliga och på det kommunala området. Ett fåtal specialbestämmelser, främst för statligt anställda, finns samlade i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA). Jag återkommer till några av dessa bestämmelser under avsnitt 6.

Den harmoniska perioden efter Saltsjöbadsavtalets slutande, då den s.k. saltsjöbadsandan präglade svensk arbetsmarknad, avlöstes på 1970-talet av ett mera konfliktfyllt klimat. Lagstiftaren blev inblandad i regleringen av arbetsmarknaden i en helt ny omfattning. Från att endast några grundläggande frågor hade reglerats i lag och resten av anställningsvillkoren och förhållandet mellan parterna reglerades i kollektivavtal, kom nu det mesta rörande arbetsmarknadens villkor att regleras i lag. Endast området ersättning för arbete, det vill säga lön, övertidsersättning m.m., förbehölls avtal. Det är värt att notera att det fortfarande inte finns någon lagstiftning om minimilöner i Sverige. Det mesta av den nya lagstiftningen blev semidispositiv, det vill säga lagens regler är möjliga att frångå genom kollektivavtal. Detta har arbetsmarknadsparterna utnyttjat i betydande omfattning.

1980-talets lönerörelser präglades av långdragna och konfliktfyllda medlingsförhandlingar samt flera stora och långvariga arbetsmarknadskonflikter, särskilt på den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. En storkonflikt som involverade hela den svenska arbetsmarknaden inträffade 1980. Också 1990-talet präglades av oro och motsättningar. Den svenska regeringen tillsatte flera statliga utredningar för att analysera om det behövdes några förändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen för att komma till rätta med problemen. En särskild förhandlingsgrupp med f.d. förhandlingschefer från arbetsmarknadens organisationer under ledning av en erfaren medlare, den s.k. Rehnbergkommissionen, tillsattes av regeringen och gruppen fick i början av 1990-talet till stånd stabiliseringsavtal som dämpade löneinflationen.⁵ Motsättningarna mellan parterna skärptes dock åter i mitten av 1990-talet och parterna fick av regeringen ett uppdrag att komma med förslag om hur lönebildningen i Sverige skulle reformeras. Den i stort sett enda gemensamma synpunkt som framkom var att det år 1906 instiftade förlikningsväsendet för medling i arbetstvister borde förstärkas.

1980- och 1990-talens turbulens fick två viktiga resultat. Inom industrisektorn slöt arbetsmarknadsparterna 1998 det s.k. Industriavtalet och det gamla förlikningsväsendet ersattes 2000 av myndigheten Medlingsinstitutet. Jag återkommer till Industriavtalet i avsnitten 2 och 4 och Medlingsinstitutet i avsnitt 4. Den svenska arbetsmarknaden har efter Industriavtalet varit lugn, både när det gäller antalet strejker och lockouter och om man räknar antalet förlorade arbetsdagar.

Både Saltsjöbadsavtalet och Industriavtalet kan kallas. Parterna har i sådana avtal kommit överens om regler kring hur de ska sköta sina förhandlingar. Parter som är ense om att de har ett avtal om förhandlingsordning med tidsplaner för förhandlingarna, tidsramar, regler för tillsättande av medlare och deras befogenheter samt regler om uppsägning av avtalet, kan få detta registrerat hos Medlingsinstitutet, 47 b § MBL. Sådana avtal och deras rättsverkningarna behandlas i avsnitt 4.

Sverige blev medlem i EU 1995 och därefter har mycket av utvecklingen på arbetsmarknaden präglats av den fria rörligheten, konkurrens och genomförandet av EU:s arbetsrättsliga regelverk.

⁵ Rehnberg, B./Albåge, L-G./Larson, R., "Förhandlingssystemet i Sverige är som en demokrati", i Egerö, A-M. (red.) Röster om lönebildning och medling, Medlingsinstitutet 2011, s. 7–11.

Lönebildningsprocessen stabiliserades efter Rehnbergkommissionens arbete och genom Industriavtalet, men en svår och olöst fråga återstod: att reformera lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Parterna på den privata arbetsmarknadssektorn upptog sporadiska förhandlingar, men inga konkreta resultat uppkom. År 2019 kom den politiska majoriteten i Sverige överens om att arbetsrätten skulle moderniseras och att en statlig utredning skulle tillsättas för att föreslå lagändringar. Men om arbetsmarknadsparterna slöt en överenskommelse om hur anställningsskyddet skulle reformeras på ett sätt som medgav ökad flexibilitet, skulle det i stället läggas fram lagförslag i linje med parternas överenskommelse. Efter det att den tillsatta statliga utredningen hade lagt fram sitt förslag träffade Svenskt Näringsliv och PTK⁶ en överenskommelse om anställningsskydd och omställning som sedan LO anslöt sig till.⁷ Överenskommelsen innehöll detaljerade krav på lagändringar avseende anställningsskyddet och att ett nytt system för omställning skulle införas. Statens medverkan fordrades för att finansiera det nya omställningsstödet och för att genomföra ändringar i LAS. Sedan lagändringarna antagits skrev parterna 2022 under det nya huvudavtalet: Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.

Liksom i många andra länder har den fackliga organisationsgraden i Sverige sjunkit de senaste decennierna, mest på LO:s område. År 2006 var 77 procent av arbetarna med i en facklig organisation, år 2024 58 procent. År 2006 var 77 procent av tjänstemännen med i en facklig organisation och 2024 74 procent. Ändå har Sverige, efter Island, världens högsta fackliga organisationsgrad: 69 procent av alla anställda. På den privata sektorn täcks 90 procent av arbetarna av kollektivavtal och 75 procent av tjänstemännen. På den offentliga sektorn täcks alla arbetstagare av kollektivavtal.⁸ Arbetsgivarnas organisationsgrad är numera betydligt högre än den fackliga organisationsgraden, omkring 90 procent om man räknar på antalet anställda i företag och förvaltningar som är anslutna till en arbetsgivarorganisation.⁹

2. Förhandlingsordning och koordinering mellan olika avtalsområden

Svenskt Näringsliv är den mest betydelsefulla och dominerande arbetsgivarorganisationen på den privata sektorn och består av 49 landstäckande organisationer för olika branscher. På den offentliga sektorn finns två arbetsgivarorganisationer. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), som företräder 290 kommuner och 21 regioner, och Arbetsgivarverket, som företräder staten som arbetsgivare med 250 statliga myndigheter och affärsverk. På arbetstagarsidan är arbetare organiserade i LO:s 13 förbund med sammanlagt nästan 1,4 miljoner medlemmar. Tjänstemän tillhör Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) med tolv olika förbund, som tillsammans har cirka 1,2 miljoner medlemmar. Akademiker är organiserade i något av de 21 förbund som tillhör huvudorganisationen Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco),

⁶ Förhandlings- och samverkansrådet PTK, en förhandlingskartell för fackförbund på det privata tjänstemannaområdet.

⁷ Kjellberg, A., Den svenska modellen i en föränderlig värld, Arena Idé 2022, s. 29 ff.; Nyström, B., "The New Basic Agreement on Employment Protection, Redundancy and Skills Development and Its Implication for Legislation and Industrial Relations in Sweden", i *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2023, 3, s. 256–270; Herzfeld Olsson, P., Den svenska modellen i en ny era", i *JT* 2021-22, s. 783–798; Selberg, N./Sjodin, E., "2020-talets modernisering av anställningstryggheten: Gränsen mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag", i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2022, s. 69 ff.

⁸ Att fler arbetstagare täcks av kollektivavtal än vad som är med i facket beror på att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare ska tillämpa kollektivavtalet på alla sina anställda.

⁹ Kjellberg, A., Den svenska modellen 2025 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad, *Arbetsliv & inflytande*, Vol. 2025, Arena Idé.

som sammanlagt har strax under en miljon medlemmar. Centralorganisationerna är inte avtalslutande och det är endast LO som har en förhandlande roll. Saco- och TCO-förbund samverka i stället i olika förhandlingskarteller. Om huvudorganisationer kommer överens i t.ex. ett huvudavtal ska avtalet sedan antas av respektive förbund.

Huvudorganisationernas kompetens, liksom branschorganisationernas, fackförbundens och förhandlingskartellernas, bestäms i stadgarna för respektive organisation. Arbetsmarknadens organisationer är juridiska personer i form av ideella föreningar. Ideella föreningar regleras inte i svensk lagstiftning, utan de styrs av sina stadgar (som deras medlemmar formulerar).

Förhandlingsrätten regleras i MBL (10 §). Den är ömsesidig och tillkommer arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och enskilda arbetsgivare.¹⁰ En arbetstagarorganisation måste ha minst en medlem som är eller har varit anställd hos arbetsgivaren för att ha rätt till förhandling. Förhandlingsfrågan ska gälla förhållandet mellan medlemmen och arbetsgivaren. Den s.k. allmänna förhandlingsrätten, som regleras i 10 §, omfattar både intressefrågor (avtalsförhandlingar) och rättsliga frågor (tvisteförhandlingar). Den allmänna förhandlingsrätten gäller således förhandlingar om att sluta kollektivavtal och förhandlingar om att klargöra och försöka komma överens i rättsliga frågor.

Närmare regler om hur förhandlingsskyldigheten fullgörs finns i 15–17 §§ MBL. Part ska bidra till att föra förhandlingen framåt genom att klart ange och motivera sin ståndpunkt samt ingå i sakliga överläggningar med motparten. Parterna är inte skyldiga att nå någon uppgörelse eller att träffa kollektivavtal. Reglerna om förhandlingsrätt i MBL är tvingande, men parterna reglerar ofta genom kollektivavtal närmare hur förhandlingarna ska föras.

Regering och riksdag är inte inblandade i löneförhandlingarna, inte ens på det statliga området. Arbetsgivarverket har en självständig roll. Myndigheten Konjunkturinstitutet har sedan år 2000 i uppdrag att skriva en årlig rapport om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen.

Det tidigare starkt centraliserade förhandlingssystemet började gradvis upplösas under 1980- och 1990-talen. Avtalsförhandlingar sker numera huvudsakligen på två nivåer, förbunds-nivån för hela landet och på lokal företagsnivå. På förbunds-nivå träffar arbetsgivarorganisationer och fackförbund avtal om lön och anställningsvillkor för respektive bransch. Dessa kollektivavtal är vanligen tidsbegränsade och löper på 1, 2 eller ibland 3 år. De fackliga organisationerna vill ofta ha ettåriga avtal medan arbetsgivarna ofta vill ha avtal som löper längre för att kunna förutse sina kostnader. Många avtal är tidsmässigt samordnade så att de ska löpa ut vid ungefär samma tidpunkt. I samband med att avtalet löper ut inleds förhandlingar mellan parterna; avtalsrörelsen. I 2024 års avtalsrörelse förhandlades 56 förbundsavtal. Avtalsåret 2025 är betydligt mera omfattande då drygt 500 av de numera totalt 622 förbundsavtalen ska förhandlas om.¹¹

Inför avtalsrörelsen utväxlar parterna sina avtalskrav. Flera förhandlingsordningsavtal föreskriver detta. I förhandlingsordningsavtal finns också exempel på förbud för part att komma med nya krav under förhandlingarnas gång.¹²

¹⁰ Det är samma parter som är behöriga att träffa kollektivavtal (23 § MBL) och att besluta att vidta stridsåtgärder (2 kap. 14 § Regeringsformen).

¹¹ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024. Medlingsinstitutets årsrapport, s. 29, 54.

¹² Olason, E., Kollektivavtalsförhandlingar i den svenska modellen, Norstedts Juridik 2024, s. 89.

Det sker en betydande samordning inom olika delar av arbetsmarknaden.¹³ Denna sker genom överenskommelser mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i olika konstellationer. Förhandlingssystemet är i ständig förändring, men för närvarande sker samordningen enligt följande.

LO-förbunden brukar samordna sina övergripande krav och LO presentera dessa gemensamma avtalskrav inför avtalsrörelsen. Det sätts dock inga siffror på löneökningskraven förrän Facken inom industrin (FI), som ska vara löneledande, presenterat sina yrkanden. Det är relativt vanligt att något eller några LO-förbund avstå från att anta de samordnade avtalskraven. I avtalsrörelserna 2023 och 2024 valde ett av LO:s tretton förbund, Transportarbetareförbundet, att ställa sig utanför LO-samordningen.¹⁴

Facken inom industrin (FI) är ett samarbete mellan fackförbund som omfattas av Industriavtalet (tre fackföreningar från LO, en från TCO och en från SACO ingår).¹⁵ Enligt Industriavtalet ska förbundsförhandlingarna vara tidsmässigt samordnade. Inför varje avtalsrörelse utarbetar Facken inom industrin en gemensam avtalspolitisk plattform som sedan blir underlag för förbundens krav på alla avtalsområden inom industrin. Det finns dock inga begränsningar för enskilda förbund att agera enskilt. Kraven i avtalsplattformen måste harmoniera med kraven inom LO-samordningen om de berörda LO-förbunden ska kunna vara en del av både LO-samordningen och FI-samordningen.¹⁶

I Industriavtalet anges att en sund och bärkraftig lönebildning förutsätter att förbundsavtalen inom industrin utgör kostnadsnorm och vägledning för arbetskraftskostnader på svensk arbetsmarknad. Parterna inom industrin åtar sig att verka för att ”kostnadsmärket” inom industrin är den norm inom vilken parterna på arbetsmarknaden ska hålla sig. Detta s.k. ”märke” har efter Industriavtalets tillkomst varit ledande för fortsatta löneförhandlingar på resten av arbetsmarknaden. Det finns en ganska utbredd konsensus på den svenska arbetsmarknaden att märket ska respekteras, även om det vid varje avtalsrörelse också höjs någon eller några röster som är negativa och hotar med eller bryter sig ur samordningen. Förhandlingsordningsavtalet på region och kommunsektorn, likasom det på den statliga sektorn, accepterar industrins roll i löneförhandlingarna.

På arbetsgivarsidan sker samordning mellan de arbetsgivarförbund som ingår i Industriavtalet och inom Svenskt Näringsliv. Samordningen inom Svenskt Näringsliv är starkare än den på arbetstagersidan.¹⁷

I första hand försöker parterna komma överens utan medlare innan avtalet löper ut. Kan man inte enas brukar den första åtgärden vara att säga upp gällande kollektivavtal. Då uppstår s.k. tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd. Man kan fortsätta förhandla under ledning av medlaren och nästa steg kan vara att varsla om stridsåtgärder, se avsnitt 3.

Kollektivavtal om pensioner, försäkringar och omställning, löper på lång tid och förhandlas vanligen under fredsplikt.¹⁸

¹³ Olauson (2024) s. 67–74, 77.

¹⁴ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024, s. 56.

¹⁵ Fackföreningarna är GS, Livsmedelsarbetareförbundet, IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

¹⁶ Christian Kjellström, nationalekonom och utredare på Medlingsinstitutet, gör i kapitel 6 i Den svenska arbetsmarknadsmodellen (2025) en grundlig genomgång av de förhandlande organisationerna, deras samverkansformer och samordning på olika sätt.

¹⁷ Enligt Olauson ”betydligt starkare”, se Olauson (2024) s. 77–81.

¹⁸ Se vidare Olauson (2024) s. 70.

Lokala förhandlingar mellan arbetsgivare och lokala fack syftande till lokala kollektivavtal inom ramen för förbundsavtalen, t.ex. hur löneutrymmet ska fördelas lokalt, förs under fredsplikt, eftersom parterna är bundna av förbundsavtalet.

Decentraliseringen i lönebildningen har pågått sedan sekelskiftet. De lokala parternas inflytande har ökat. Förbundsavtalen innehåller ofta endast ramar och principer för hur lönerna ska sättas lokalt under fredsplikt. En del förbundsavtal lämnar bara en ram utan något specificerat utrymme, hela lönebildningen sker lokalt. Dessa s.k. sifferlösa avtal började uppkomma på 1980-talet. Lokal lönebildning har blivit vanligast på den offentliga sektorn. Medlingsinstitutet konstaterade i sin rapport över 2024 års lönerörelse att de sifferlösa avtalen minskat under 2024, men kunde inte avgöra om detta var någon trend.^{19 20}

3. Intressekonflikter

I den svenska Regeringsformen anges att en förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder om inte annat följer av lag eller avtal.²¹ Det lagstadgade regelverket för intressekonflikter återfinns i första hand i Medbestämmandelagen (1976:580, §§41–44 MBL) med ett fåtal särregler för offentligt anställda i LOA, se vidare avsnitt 6. Det är möjligt för parterna att avtala om längre gående fredsplikt än vad MBL föreskriver, men inte det motsatta.

Stridsåtgärder förekommer huvudsakligen i två situationer. Den ena situationen är när stridsåtgärder vidtas i samband med en avtalsrörelse i syfte att påverka innehållet i kommande förbundsavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Den andra situationen är i s.k. avtalstvister, tvister där stridsåtgärder vidtas av arbetstagsidans sida för att få till stånd ett s.k. hängavtal med en oorganiserad arbetsgivare. Genom ett hängavtal åtar sig en arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation att följa det vid varje tid gällande förbundsavtalet för branschen i fråga.

Huvudregeln i MBL är att det råder fredsplikt när kollektivavtal gäller (41 § MBL). Fredsplikten upphör att gälla när avtalet sagts upp vid utgången av uppsägningstiden. Ett betydelsefullt undantag från fredsplikt under kollektivavtalsperioden är rätten att vidta sympatiåtgärder för att stödja någon annan som vidtar en lovlig konfliktåtgärd.²² För att vara lovligt ska ett beslut om stridsåtgärder vara fattat i behörig ordning av en organisation. Detta

¹⁹ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024, s. 33.

²⁰ Medlingsinstitutet brukar dela in löneavtalskonstruktionerna i sju olika grupper, beroende på om förhandlingarna om lönerna sker på central eller lokal nivå och graden av individuell lönesättning. Den mest centraliserade konstruktionen är att det centrala avtalet innehåller en generell höjning. Därefter kommer en konstruktion med en generell höjning och en lönepott för fördelning av de lokala parterna. Sedan kommer centrala avtal med lönepott att fördela lokalt och en individgaranti. Denna konstruktion följs av centrala avtal med lönepott för fördelning av de lokala parterna. Därefter kommer en konstruktion där lönen bestäms på lokal nivå men det centrala avtalet har tvingande bestämmelser om löneutrymmet och om parterna inte kommer överens lokalt finns en garanterad individgaranti, s.k. stupstock. Sedan kommer avtalskonstruktionen lokal lönebildning med stupstock om löneutrymmets storlek. Den sjunde och mest decentraliserade formen är lokal lönebildning utan centralt angivet löneutrymme. Se Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024, s. 32.

²¹ 2 kap. 14 § Regeringsformen.

²² Ett annat undantag är indrivningsblockad, dvs. blockad för att få ut klar och förfallen fordran på lön. Efter att ett lönegarantisystem för att skydda intjänade löner i händelse av arbetsgivarens konkurs införts, har indrivningsblockad blivit en ovanlig stridsåtgärd.

innebär i praktiken att sådana beslut fattas på förbunds nivå i enlighet med organisationernas egna regler (stadgar).

Konfliktmönstret ser lite annorlunda ut om det handlar om stridsåtgärder i samband med en avtalsrörelse eller om det handlar om att försöka få till stånd ett hängavtal med en oorganiserad arbetsgivare. När en arbetstagarorganisation vill få till stånd ett hängavtal inleder man ofta med varsel om nyanställningsblockad eller strejk. För att stridsåtgärderna ska bli effektiva vidtas sedan sympatiåtgärder, antingen av den angripande fackföreningen eller av andra fackföreningar.

I samband med en avtalsrörelse kan den fackliga organisationen varsla om stridsåtgärder och verkställa dem sedan det gällande kollektivavtalet upphört att gälla. Ofta läggs då varsel så att stridsåtgärderna successivt trappas upp. Parten kan börja med s.k. mjuka stridsåtgärder, t.ex. i form av nyanställnings- eller övertidsblockad eller blockad mot inhyrning, för att sedan trappa upp med varsel om strejk av mindre grupper av arbetstagare på ett begränsat antal arbetsplatser, som sedan kan utökas med fler arbetstagare och fler arbetsplatser. Det händer också att mjuka stridsåtgärder inte anses tillräckligt effektiva och att man inleder konflikten med varsel om strejk för mindre grupper. Det kan förekomma att man redan i ett första varsel anger att upptrappning kommer att ske efter viss tid. Tidigare var det inte ovanligt att arbetsgivarorganisationerna svarade med lockout för att öka kostnaderna för arbetstagersidan och sänka sina egna medlemmars kostnader för arbetskraft som inte kan sysselsättas på grund av strejken. Lockoutvapnet används numera sällan. Sympatiåtgärder kan förekomma. Några mera generella konfliktmönster som särskiljer olika sektorer av arbetsmarknaden (privat, offentligt) eller olika grupper av arbetstagare (arbetare, tjänstemän, akademiker) går inte att urskilja.

Det har förekommit att arbetstagersidan använder sig av stridsåtgärder, framför allt i form av sympatiåtgärder, för att nå samordning i lönerörelserna.²³

Det alltid en olovlig stridsåtgärd enligt MBL:s bestämmelser om en arbetsgivare håller inne lön som förfallit till betalning. Det är också otillåtet att vidta stridsåtgärd för att få till stånd kollektivavtal för ensamföretagare eller med företag där endast familjemedlemmar är anställda. Stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal med utstationerande arbetsgivare i strid med de begränsningar av anställningsvillkoren som Utstationeringslagen (1999:678) uppställer är också otillåtna. Stridsåtgärder får vidare inte vidtas i rättstvister (41, 41 c §§ MBL). Slutligen är det inte tillåtet att genom stridsåtgärder försöka undantränga ett kollektivavtal som arbetsgivaren redan har slutit med en annan arbetstagarorganisation (42, 41 p. 4 §§ MBL).

Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer är förbjudna att anordna eller föranleda en olovlig stridsåtgärd. Organisationer med kollektivavtal är skyldiga att försöka hindra olovliga åtgärder som en medlem vidtar.

Lägg märke till att lagstiftningen inte innehåller några regler om samhällsfarliga konflikter eller vitala samhällsintressen. (Se vidare om detta avsnitt 7.) I lagstiftning finns inte heller något krav på att parterna ska ha ”förhandlat i botten” innan stridsåtgärder får vidtas. Det finns vidare inte någon regel om proportionalitet rörande stridsåtgärder i svensk rätt.

²³ Källström m.fl. (2024) s. 50–51. I AD 2013 nr 34 riktades stridsåtgärder mot arbetsgivarföreträdare på grund av att deras organisationer deltog i samordning på arbetsgiversidan.

Viktiga regler kring intressekonflikter återfinns i kollektivavtal. När det finns förhandlingsordningar för intressetvister i kollektivavtal föreskrivs att dessa ska ha följts innan det är tillåtet att vidta stridsåtgärder. I Saltsjöbadsavtalet från 1938, gjorde parterna begränsningar i konflikträtten med hänsyn till samhällsintressen och tredje man. Likartade huvudavtal har slutits på det statliga området och för kommuner och regioner. Jag återkommer till detta under avsnitt 7. Industriavtalet och liknande förhandlingsordningsavtal ska också nämnas i sammanhanget och behandlas under avsnitt 4. Tidigare fanns exempel på enstaka kollektivavtal där parterna gått så långt att man avtalat om en absolut fredsplikt.

En betydelsefull del av förhandlings- och medlingsprocessen är skyldigheten att varsla motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg om man avser att vidta eller utvidga en stridsåtgärd. Varslet ska vara skriftlig och innehålla uppgifter om anledningen till stridsåtgärden och dess omfattning (45 § MBL). Detta är en ordningsregel och stridsåtgärden blir inte olovlig om man glömmer att varsla, men det kan leda till skadeståndsskyldighet gentemot motparten. Part som glömmer att varsla Medlingsinstitutet kan få betala en avgift på mellan 30 000 och 100 000 kronor. Varslet blir en påtryckning i förhandlingarna, ger motparten möjlighet att förbereda sig, är ofta utgångspunkt för förhandlingar om att begränsa stridsåtgärden och är vanligen startpunkten för att medling påbörjas. De flesta kollektivavtal träffas utan varsel om stridsåtgärder.

4. Medlingsprocessen

Medling i arbetstvister regleras i 46–53 §§ MBL. Den statliga myndigheten Medlingsinstitutet har ett dubbelt uppdrag; dels att medla i arbetstvister med målet arbetsfred, dels att verka för en väl fungerande lönebildning i samhällsekonomisk balans (46 §). Medlingsinstitutets tredje uppgift är att ansvara för den officiella lönestatistiken.

Medlingsinstitutet ska genom överläggningar med parterna eller på annat sätt informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar samt ge råd och upplysningar till arbetsmarknadens parter om förhandlingar och kollektivavtal (47 §). Vidare ska Medlingsinstitutet ska bl.a. verka för att det för kollektivavtalsförhandlingar upprättas tidsplaner som syftar till att nya avtal ska slutas innan föregående avtalsperiod har löpt ut, samråda med parterna om de ekonomiska förutsättningarna för förhandlingar, inhämta och sammanställa statistik av betydelse för lönebildning, analysera kollektivavtal och utvärdera avtalsförhandlingar.²⁴

Det finns några av Medlingsinstitutet utsedda fasta medlare för lokala tvister runt om i landet. Deras verksamhet är mycket blygsam. Särskilda medlare förordnas av Medlingsinstitutet för att medla i en viss uppkommen arbetstvist, vanligen på förbunds nivå. Här finns ett 30-tal personer till Medlingsinstitutets förfogande. Personalen på Medlingsinstitutet utses inte till medlare. I perioden efter Rehnbergkommissionen har tidigare förhandlare från arbetsmarknadens parter varit populära som medlare. Normalt sett utses två medlare i tvister på förbunds nivå. Utses två medlare brukar då den ena tidigare ha företrätt arbetsgivarsidan och den andra har tidigare varit verksam på arbetstagersidan. Det händer att tre medlare förordnas för att skola in nya medlare. Detta är ett flexibelt system.

När varsel om stridsåtgärder lagts kontaktar Medlingsinstitutet parterna. Parterna får då framföra önskemål om medlare. Att Medlingsinstitutet förordnar medlare som parterna önskar

²⁴ Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet.

innebär att parterna har förtroende för medlarna. Parterna kan också, utan att lägga varsel, kontakta Medlingsinstitutet och be om medlare. När varsel lagts är dock medling obligatorisk (tvångsmedling). Parterna är skyldiga att inställa sig till förhandling inför medlare (52 § MBL).

Medlaren ska försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna, kalla parterna till förhandling och får lägga fram egna förslag (48 § MBL). Medlare anpassar medlingsarbetet efter förutsättningarna i varje enskild tvist. I praktiken träffar medlaren inledningsvis parterna var för sig för att bilda sig en uppfattning om var oenigheter föreligger. Medlaren ska verka för att part uppskjuter eller inställer stridsåtgärder. Parterna hörsammar oftast medlarens begäran om att stridsåtgärder ska uppskjutas för att ge medlingsförhandlingarna mer tid. Medlare agerar fristående från Medlingsinstitutet. Medlaren kan begära att Medlingsinstitutet ska uppskjuta en varslad stridsåtgärd högst 14 dagar om detta kan främja en lösning av tvisten (49 §). Denna möjlighet har använts vid ett litet fåtal tillfällen. Det finns ingen laglig skyldighet för part att fullfölja en medling innan stridsåtgärder får vidtas, men det finns exempel på sådana krav i kollektivavtal. Under medlingsprocessen lämnar medlare vanligen ett eller flera bud till parterna. Uppdraget avslutas med en rapport till Medlingsinstitutet.²⁵

Industrins samarbets- och förhandlingsavtal (Industriavtalet), som är ett samarbetsavtal mellan arbetsgivarna och facken inom industrin, slöts 1997 och ett nytt avtal tecknades 2011.²⁶ Avtalet har reviderats 2014 och 2016. Syftet med förhandlingsordningsavtalet är att stärka industriell utveckling, lönsamhet och internationell konkurrenskraft samt ge förutsättningar för god löneutveckling och goda villkor för de anställda. Avtalet innehåller gemensamma värderingar rörande svensk industri och internationell konkurrens. En viktig del av avtalet är Industrins förhandlingsavtal som ska se till att förhandlingar om nya kollektivavtal blir strukturerade. Industrins förutsättningar ska vara utgångspunkt för förhandlingarna och parterna ska beakta lönebildningens konsekvenser för inflation, sysselsättning och konkurrenskraft. Förhandlingsproceduren syftar till att nya avtal om löner och allmänna anställningsvillkor med balanserade resultat ska vara slutna innan de gamla avtalen löper ut. Förhandlingarna ska vara tidsmässigt samordnade. Avtalskrav ska utväxlas och förhandlingar påbörjas senast tre månader innan de gamla kollektivavtalen löper ut. Kraven ska vara tydligt och korrekt utformade. Ungefär hälften av förbundsavtalen inom industrin sluts inom Industriavtalets ram.

I Industriavtalet har parterna kommit överens om en egen medlingsprocess som ska gälla i stället för MBL:s regler. I förväg utser parterna en grupp opartiska ordförande (OpO), minst två och högst tio, f.n. är de sex till antalet. Dessa ska vara helt objektiva i förhållande till parterna. Om parterna inte har enats när en månad av avtalstiden återstår ska OpO inträda och leda förhandlingarna. Under denna månad vidtar OpO de åtgärder som behövs för att förbundsförhandlingarna ska slutföras i rätt tid. Part får inte varsla om konflikt (undantaget sympatiåtgärd) innan förbundsavtalet löpt ut (om varsel se ovan avsnitt 3). OpO arbetar som huvudregel i par, i praktiken en OpO med bakgrund från arbetsgivarsidan och en med bakgrund från arbetstagersidan. OpO fastställer en tidsplan där det bl.a. anges ett datum för när förhandlingar om de förbundsspecifika frågorna ska vara slutförda. OpO har rätt att ålägga parterna att utreda enskilda förhandlingsfrågor, lägga egna förslag till lösningar, kalla parterna till en slutförhandling, lägga en slutlig hemställan som endast kan antas eller förkastas i dess

²⁵ Medlare kan föreslå parterna att låta tvisten avgöras av skiljemän och om stridsåtgärder har påbörjats kan Medlingsinstitutet uppmuntra parterna att låta tvisten avgöras av skiljemän. Det finns dock ingen tradition på den svenska arbetsmarknaden att låta kollektivavtals innehåll bestämmas av skiljemän.

²⁶ Elvander, N., "Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet – en jämförelse", Arbetsmarknad & Arbetsliv, nr 3, 2002.

helhet samt skjuta upp varslade stridsåtgärder sju dagar (i vissa fall 14 dagar). När det gäller de för förbunden gemensamma frågorna utarbetar OpO-gruppen tillsammans ett förslag och innan avtalen löper ut inleds slutförhandlingar som ska vara underlag för OpO:s slutliga hemställan. Förbundsparter som inte förmått sluta avtal kan förlänga förbundsavtalets giltighetstid, om OpO samtycker till detta. OpO:s roll brukar vara störst i början av processen, men om det finns parter som inte förmått träffa nytt förbundsavtal när deras avtal löper ut, ska de omedelbart samråda med OpO-gruppen och redovisa skälen till varför avtal inte kommit till stånd. Om det då har träffats nya förbundsavtal med andra parter inom industrin ska de som inte slutit avtal klargöra hur de förhåller sig till dessa nya avtal. OpO-gruppen kan då sammankalla parterna inom industrin till partsgemensamma överläggningarna om hur de parter som inte förmått träffa nytt avtal bör förfara. De som inte slutit nya förbundsavtal ska noggrant överväga de förslag som framkommit.²⁷

Industriavtalet hanteras av Industrirådet som består av företrädare för de avtalsslutande parterna. Industrirådet ska följa och främja tillämpningen av avtalet, utse de opartiska ordförandena samt ledamöterna i ett expertråd, Industrins ekonomiska råd, som kan ge utlåtanden och rekommendationer t.ex. om industrins konkurrenskraft. Skulle en konflikt utbryta ska Industrirådet sammankallas av OpO-gruppen. Industrirådet ska sedan med lika röster för arbetsgivar- och arbetstagarparten besluta om en av OpO-gruppen utarbetad slutlig rekommendation till parterna som är i konflikt.

De särskilda medlare som förordnas av Medlingsinstitutet i tvister på förbunds nivå och OpO-gruppen är i viss utsträckning samma personer.

När reglerna om det nya Medlingsinstitutet infördes i MBL år 2000 infördes en ny regel som innebär att parter som är överens om att de är bundna av ett avtal om förhandlingsordning som innehåller tidsplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättning av medlare, deras befogenheter och regler om uppsägning av avtalet, kan anmäla sitt förhandlingsordningsavtal till Medlingsinstitutet för registrering (47 b § tredje stycket). Under förhandlingsordningsavtalets giltighetstid får då Medlingsinstitutet inte utse medlare utan samtycke av parterna, det vill säga någon tvångsmedling kan inte äga rum.

Industriavtalet följdes av en rad avtal som hade ordningar för förhandlingar och egna medlare. Årligen sluts ett 70-tal förbundsavtal inom ramen för sådana förhandlingsordningsavtal, varav ungefär 50–60 avtal gäller parter inom Industriavtalets ram. Som mest omfattades över hälften av arbetstagarna av sådana avtal.²⁸ Därefter har antalet registrerade förhandlingsordningsavtal minskat men är fortfarande en betydelsefull del av konfliktlösningssystemet. Vid utgången av 2024 omfattades cirka 28 procent av alla arbetstagare som täcks av kollektivavtal av ett förhandlingsordningsavtal, som var anmält till Medlingsinstitutet enligt regeln i 47 b §.²⁹

5. Medlingsutfallet

En viktig uppgift för Medlingsinstitutet är att upprätthålla samsynen kring den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.³⁰ Medlare kan under medlingens gång ge

²⁷ Olauson (2025) s. 115–118.

²⁸ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024, s. 40.

²⁹ Detta motsvarar drygt en miljon arbetstagare. Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024, s. 40.

³⁰ Prop. 1999/2000:32 Lönebildning för full sysselsättning, s. 51. Se även Förordning med instruktion för Medlingsinstitutet, 2 § p. 3.

förslag på lösningar. Den begränsning som då gäller för medlare som utsetts av Medlingsinstitutet är det s.k. märket. En ny uppgift när Medlingsinstitutet bildades var att myndigheten inte endast ska ha hand om medling utan också ”verka för en väl fungerande lönebildning” (46 § MBL). Detta innebär att medlarnas uppgift numera inte är att åstadkomma arbetsfred till varje pris. Medlare utsedda av Medlingsinstitutet medverkar inte till avtal som står i strid med en väl fungerande lönebildning ”det vill säga en lönebildning i samhällsekonomisk balans där den konkurrensutsatta sektorns avtal utgör riktmärke för ökningstakten vad gäller löner och andra arbetskostnader på arbetsmarknaden i stort. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.”³¹ Om parterna själva är överens om högre löneökningar än märket kan Medlingsinstitutet inte göra något åt detta.³² Det förekommer att, då medlarens förslag avvisas under medlingsprocessen och någon förändring inte kan nås inom ramen för märket, parterna fortsätter i direkta förhandlingar som grundar sig på medlingsförslaget. Det hör dock till ovanligheterna att märket inte respekteras.

Avtalstvister löses vanligen inför medlarna utan att några stridsåtgärder vidtas. Under den omfattande avtalsrörelsen 2025 hade 17 av de 18 medlingar som ägt rum fram till 1 november 2025 resulterat i avtal utan utlösta konfliktåtgärder. Undantaget var en hamnkonflikt där Hamnarbetarförbundet gick ut i strejk sedan man sagt nej till ett medlarbud som var identiskt med det bud som LO-facket Transportarbetareförbundet samtidigt sagt ja till. Strejken möttes av lockoutåtgärder och Hamnarbetarförbundet accepterade slutligen ett avtal likalydande med det avtal Transport redan accepterat.

Hur förhandlingsresultaten antas styrs av arbetsmarknadsorganisationernas egna stadgar. Någon röstning om förhandlings- eller medlingsförslaget förekommer inte bland de förbund som tillhör någon av huvudorganisationerna.

En part som träffat kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor ska på begäran inge en kopia av avtalet till Medlingsinstitutet (47 § tredje stycket MBL). Härigenom har Medlingsinstitutet fått unika och övergripande kunskaper om innehåll i kollektivavtal, avtalsperioder m.m. Medlingsinstitutet publicerar årligen en rapport över föregående års lönebildning och avtalsrörelse. Här redovisas frågor kring löner och ekonomi, avtalsförhandlingarna, förhandlingsstrukturen på arbetsmarknaden, tvister och medling, löneavtalens utformning, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning samt löneskillnader mellan kvinnor och män. Den årliga rapporten är en sammanhållen kunskapsbank för hela arbetsmarknaden.

Det genomsnittliga antalet medlingsärenden i förbundsförhandlingar är under 20 per år, men varierar genom att antalet förbundsavtal som förhandlas är olika mellan avtalsrörelserna.³³

Avtalsrörelsen 2022 var ett mellanår vad gäller antalet förbundsförhandlingar. Ett 30-tal förbundsavtal förhandlades. I tre fall strandade förhandlingarna och medlare förordnades. Stridsåtgärder utbröt på två områden (Svenska kyrkan och flygbolaget SAS). Arbetstagar sidan hade i dessa två tvister lagt varsel om blockad mot övertid, mertid och inhyrning samt strejk

³¹ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024, s. 41.

³² Om hur medlarrollen förändrats sedan 1906 med tonvikten på tiden efter 2000, se Ryman, S-H., ”Medlarrollen”, i Egerö, A-M./Nyström, B. (red.), Hundra år av medling i Sverige, Medlingsinstitutet 2006, s. 147–159. Se även Stråth, C., ”Förlikningsman, medlare, förhandlingsledare, förhandlingsmedlare och opartisk ordförande – olika benämningar med mycket gemensamt”, i samma antologi s. 161–183; och Samuelsson, G., ”En förändrad medlarroll”, i Rösterna om lönebildning och medling, (2011) s. 147–155.

³³ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023, s. 45.

som utlöstes. En varslad spegellockout utlöstes också och 5 234 arbetsdagar förlorades.³⁴ (Beträffande spegellockout, se avsnitt 6.)

Avtalsrörelsen 2023 omfattade merparten av förbundsavtalen; 470 förbundsavtal omfattande cirka 2,3 miljoner arbetstagare. Totalt förordnade Medlingsinstitutet medlare i fjorton ärenden (två av dessa avsåg samma tvist). I fyra fall förordnades medlare på parternas begäran eller efter samråd med parterna utan att varsel om stridsåtgärder lagts. I två av dessa lades dock varsel när medlingen pågått en tid. I övriga ärenden föregicks medlingen av varsel om stridsåtgärder. I de tvister där varsel lagts rörde det sig om strejk och blockad av strejkdrabbat arbete, blockad mot övertid och mertid samt nyanställning och inhyrning. Arbetsgivarsidan varslade om spegellockout i två tvister. Antalet förlorade arbetsdagar var 1530. Det gällde en enda konflikt på byggområdet där strejk och blockad utlöstes efter det att arbetstagarparten avvisat medlarnas förslag. Efter några dagars stridsåtgärder träffade parterna en överenskommelse med vissa justeringar i förhållande till medlarnas förslag.³⁵

Under 2024 omförhandlades 56 kollektivavtal på förbunds nivå omfattande cirka 1,1 miljon arbetstagare. Sammantaget ledde tre tvister vid förbunds förhandlingarna till fem medlingar, varav en i parternas egen regi. Det mest omfattande avtalsområdet var kommun- och regionsektorn. Här förekom två tvister. I den ena förordnade Medlingsinstitutet medlare efter varsel om strejk inom hälso- och sjukvård och äldreomsorg samt blockad av övertids- och mertidsarbete samt nyanställning. Medlarnas hemställan accepterades av parterna och inga stridsåtgärder trädde i kraft. Den andra medlingen på vårdområdet var mera komplicerad. Mellan en av parterna på arbetsgivarsidan och arbetstagarförbundet fanns ett registrerat förhandlingsordningsavtal och här inleddes medling i parternas egen regi. Efter att arbetstagarparten frånträtt denna medling och varslat båda parterna på arbetsgivarsidan om blockad mot övertids- och mertidsarbete samt nyanställningar, förordnade Medlingsinstitutet medlare i tvisten mellan de parter som inte omfattades av förhandlingsordningsavtalet. Stridsåtgärder utlöstes och trappades sedan upp i flera steg med nya varsel. På arbetsgivarpartens begäran inkallades den nämnd som ska bedöma stridsåtgärders samhällsfarlighet enligt det kommunala huvudavtalet, se nedan avsnitt 7. Parterna löste dock frågan om eventuell samhällsfarlighet i direkta förhandlingar som ledde till justerande och återtagande av vissa av de varslade stridsåtgärderna. Samtliga kvarstående stridsåtgärder utlöstes och beräknades ha inneburit över 32 000 förlorade arbetsdagar, vilket var det högsta i förbunds förhandlingar sedan 2012.³⁶

Varsel om sympatiåtgärder förekom vid avtalstvister 2023 och 2024.

6. Konfliktformer

MBL talar om arbetsinställelse, vilket är lockout och strejk, samt blockad, bojkott och ”annan därmed jämförlig stridsåtgärd” (41 § första stycket MBL). Detta är exempel på olika former av stridsåtgärder och är ingen uttömmande uppräkningslista. Lagstiftaren har velat hålla öppet för hur olika former för stridsåtgärder kan komma att utvecklas. Vad som ska anses vara en stridsåtgärd anges inte i lagtexten. Enligt praxis fordras en åtgärd, som vidtas i påtryckningssyfte och har en kollektiv form.³⁷ Numera börjar ofta en konflikt med

³⁴ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022, s. 28–32.

³⁵ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023, s. 33–44.

³⁶ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024, s. 41–47.

³⁷ Källström m.fl. (2025) s. 54–56.

nyanställnings- eller övertidsblockad. Sådana partiella stridsåtgärder kostar lite att genomföra och visar att man menar allvar med sitt hot om stridsåtgärder. En annan orsak till att part börjar med s.k. mjuka stridsåtgärder, t.ex. i form av en lovlig nyanställningsblockad, kan vara att detta ger möjlighet för parten själv eller andra parter att komma med sympatiåtgärder som kan vara mer effektiva än den primära åtgärden.

Sedan 1990-talet har arbetsgiversidan hävdad att det råder en obalans i rätten att vidta stridsåtgärder. Förändringar i produktion m.m. har gjort lockouten omöjligt att använda som stridsåtgärd, menar framför allt Svenskt Näringsliv. Arbetsgiversidan vill också begränsa eller förbjuda sympatiåtgärder, eftersom detta är en kraftfull åtgärd för arbetstagersidan men som numera är i stort sett omöjlig för arbetsgiversidan att använda. Förekommer lockout numera handlar det oftast om att arbetsgiversidan lockoutar de arbetstagare som är uttagna i strejk (spegellockout). Detta trappar inte upp konflikten men ger arbetsgiversidan större kontroll över konflikten. Det förekommer också lockout av arbetstagare som inte kan beredas sysselsättning på grund av att andra arbetstagare strejkar (konsekvenslockout). Därmed befrias arbetsgivaren från skyldighet att betala löner till dessa arbetstagare.

För arbetstagare som arbetar med myndighetsutövning, dvs. fattar beslut eller andra åtgärder som ytterst är ett uttryck för samhällets maktbefogenheter i förhållande till medborgarna, är enligt LOA de enda partiella stridsåtgärder som är tillåtna övertidsvägran och nyanställningsblockad.³⁸ Andra former av partiella stridsåtgärder anses kunna leda till myndighetsutövning kan uppfattas som godtycklig. Sympatiåtgärder för arbetstagare som arbetar med myndighetsutövning är endast tillåtna till förmån för andra offentliganställda. Sympatiåtgärder mot en privat arbetsgivare anses stå i motsats till den grundlagsskyddade rätten för envar att bli behandlad lika av myndigheter och skulle kunna få stötande resultat då konflikten kan påverka parter på den privata arbetsmarknaden genom att utnyttja deras beroende av det allmännas myndighetsutövning.³⁹ För alla offentliganställda förbjuder LOA deltagande i politiska strejker syftande till att påverka inhemska politiska förhållanden.

Tidigare var olovliga konflikter, vanligtvis i form av vilda strejker (wild-cat strikes), ganska vanliga men efter 1990 har det knappast förekommit några olovliga stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden.

7. Samhällsfarliga konflikter⁴⁰

Genom lagstiftning 1965 fick de offentliganställda rätt att förhandla och använda sig av stridsåtgärder om löner och allmänna anställningsvillkor. Ett villkor för denna reform var att man på det offentliga området slöt med Saltsjöbadsavtalet liknande huvudavtal. Efter LOA 1976 har de offentliganställda i princip samma rätt att vidta stridsåtgärder som privatanställda, se ovan avsnitt 6. Strejker och lockouter kan således användas inom t.ex. försvaret, polisen, vården och rättssystemet.

³⁸ Myndighetsutövning förekommer t.ex. när domare avkunnar domar eller beslut, poliser ingriper med åtgärder, lärare sätter betyg etc.

³⁹ Prop. 1975/76:105 bil. 2 med förslag till arbetsrättsreform m.m., s. 97 ff., 192 ff.

⁴⁰ Om samhällsfarliga konflikter i Sverige i ett internationellt perspektiv, se Nyström, B., ”Sweden”, kapitel 14 i Mironi, M./Schlachter, M., *Regulating Strikes in Essential Services. A Comparative ”Law in Action” Perspective*, Wolters Kluwer 2019, s. 409–440.

Det finns inte några regler i svensk lagstiftning som begränsar rätten till stridsåtgärder med hänsyn till deras samhällsfarlighet.⁴¹ Det bör noteras att parterna brukar, i samband med att varsel om stridsåtgärder lagts, skyndsamt tar upp förhandlingar om eventuella begränsningar av varslade stridsåtgärder om de kan antas störa viktiga samhällsfunktioner.⁴²

Det är i kollektivavtal vi finner regler som tar sikte på stridsåtgärder som hotar vitala intressen. Saltsjöbadsavtalet från 1938 förbjuder stridsåtgärder vid förhandlingar enligt avtalet och vissa typer av stridsåtgärder som skulle kunna vara stötande. Reglerna i Saltsjöbadsavtalet rörande stridsåtgärder är fortfarande gällande. LO:s samtliga förbund har undertecknat Saltsjöbadsavtalet, med undantag av Byggnadsarbetareförbundet och Transportarbetareförbundet. Avtalet innehåller också restriktioner i rätten att vidta stridsåtgärder mot neutral tredje man och mot ensamföretag och familjeföretag utan utomstående anställda. Vidare finns här regler om skyddsarbete. Kapitel 5 av Saltsjöbadsavtalet handlar om hur man ska behandla samhällsfarliga konflikter. Arbetsmarknadsnämnden, som skapades genom avtalet, ska handlägga frågor för att förebygga, begränsa eller häva stridsåtgärder i sådana konflikter. Arbetsmarknadsnämnden består då av tre representanter för vardera Svenskt Näringsliv och LO. Nämnden ska gemensamt genast ta upp konflikter där samhällsfarlighet åberopas av någon av de berörda organisationerna eller en offentlig myndighet. Det finns inga regler om att stridsåtgärder ska uppskjutas eller inställas i avvaktan på nämndens ställningstagande. Arbetsmarknadsnämnden har inte någon ordförande som kan fälla avgörande och nämnden är därmed en sorts förhandlingsnämnd. Om det finns majoritet i nämnden för att anse att konflikten eller delar av den hotar viktiga samhällsfunktioner ska Svenskt Näringsliv och LO vidta omedelbara åtgärder för att få till stånd en uppgörelse. Nämnden kan inte föreskriva någon uppgörelse för parterna. Den har endast använts vid ett fåtal tillfällen och endast en gång, 1953 i en konflikt rörande privata elkraftverk, har parterna kunnat enas om att stridsåtgärder bör inställas eftersom de var samhällsfarliga.⁴³ Reglerna om samhällsfarliga konflikter i Saltsjöbadsavtalet har inte, såvitt är känt, kommit i tillämpning efter 1980 års storkonflikt.

Saltsjöbadsavtalets regler om nämnder för att avgöra samhällsfarlighet har tjänat som mönster för avtal på andra områden av arbetsmarknaden. Oron på den svenska arbetsmarknaden och stora konflikter på det offentliga området under 1980- och 1990-talen medförde kritik från flera statliga utredningar och förslag om en mera strikt reglering av stridsåtgärder på det offentliga området. Detta ledde till att nämnderna för behandling av samhällsfarliga konflikter enligt det statliga huvudavtalet och det regionala/kommunala avtalet har förstärkts med neutrala medlemmar.

Huvudavtalet på det statliga området (SHA) nämner exempel på områden och funktioner där stridsåtgärder ska användas med särskild försiktighet: nationell säkerhet, lag och säkerhet, sjukvård m.m. Stridsåtgärder som kan ha allvarliga sociala och ekonomiska effekter eller kan vara olämpliga på humanitär grund ska undvikas. Nämnden för att avgöra stridsåtgärders samhällsfarlighet ska enligt avtalet bestå av tre representanter från arbetsgivarsidan, tre från arbetstagsidan och två oberoende representanter som parterna väljer tillsammans. En av de

⁴¹ I Anställningsförordningen (1994:373), som gäller för statligt anställda, finns en regel om skyddsarbete. Arbetstagare ska vid konflikt avsluta pågående arbete på ett tekniskt bra sätt eller för att förhindra fara för personer eller skador på egendom. En liknande regel finns i Sjömanslagen (1973:282).

⁴² SOU 1984:18 Arbetsmarknadsstriden I, kapitel 8; SOU 1984:19 Arbetsmarknadsstriden II, kapitel 4.

⁴³ SOU 1984:18 s. 148 ff.; SOU 1984:19 s. 34 ff.

oberoende ska väljas till ordförande och har utslagsröst.⁴⁴ Om en part anser att varslade stridsåtgärder kan störa samhällsviktiga funktioner, ska parten begära förhandlingar. Hänskjutande till nämnden innebär att uppskov ska ske med varslade stridsåtgärder i avvaktan på nämndens utlåtande. Om nämnden finner att konflikten är samhällsfarlig ska den hemställa att part undviker, begränsar eller häver konflikten. Något tvångsmedel för att få parterna att följa nämndens beslut finns inte. SHA innehåller också regler om neutralitet och skyddsarbete.⁴⁵ Vidare har parterna i SHA kommit överens om att vissa funktioner ska vara undantagna från stridsåtgärder. Det gäller bl.a. anställda vid Regeringskansliet, justitieråd, regeringsråd, anställda vid Medlingsinstitutet, överbefälhavaren, besiktningsveterinärer.

Huvudavtalet på det regionala/kommunala området (KHA) har skapat en central nämnd för att handlägga frågor om samhällsfarliga konflikter. Den Centrala nämnden består av tre ledamöter från vardera partssidan och tre oberoende ledamöter.⁴⁶ Samhällsfarlighet definieras i avtalet som fara för en persons liv eller risk för permanent ohälsa. Om en part bedömer att en stridsåtgärd är samhällsfarlig ska denne begära förhandling med motparten för att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Om enighet inte uppnås vid förhandling får part hänskjuta frågan till Centrala nämnden. Varslade stridsåtgärder ska uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande. Nämnden beslutar med enkel majoritet och om den finner att åtgärden är samhällsfarlig ska den hemställa att parterna undviker, begränsar eller häver stridsåtgärden. Det finns inga tvångsmedel för att förmå parterna att acceptera nämndens utslag. Även KHA innehåller regler om skyddsarbete och neutralitet. Man har vidare kommit överens om att förvaltningschef och arbetstagare som brukar företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar bör undantas från stridsåtgärder.

Även nämnderna på den offentliga sektorn har endast haft ett litet fåtal ärenden att ta ställning till.⁴⁷ På det kommunala området tillsattes 2008 en central nämnd i en omfattande konflikt som berörde sjukhus, äldre- och handikappomsorg. Konflikten hade tydliga negativa följder för allmänheten, t.ex. i form av uppskjutna operationer. Efter att den centrala nämnden hemställt att parterna skulle fortsätta att förhandla löstes konflikten. I 2024 års avtalsrörelse aktualiserades att tillsätta en central nämnd, men parterna gjorde efter förhandlingar omfattande justeringar av sina varsel och nämnden behövde inte träda in. Medlingsinstitutet konstaterade efter 2024 års avtalsrörelse att den ordning som finns inom kommunsektorn för hantering av samhällsfarliga konflikter fungerar väl.⁴⁸

⁴⁴ De oberoende representanterna har tillkommit efter de turbulenta 1980- och 1990-talen.

⁴⁵ Neutralitet kan i samband med stridsåtgärder användas i två olika betydelser, dels i betydelsen att parter på arbetsmarknaden ska kunna förhålla sig neutrala i samband med konfliktåtgärder, dels i betydelsen statens neutralitet under pågående stridsåtgärder. Statens neutralitet innebär att det bl.a. finns lagstiftning om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt som innebär att den som strejkar eller är lockoutad inte får statligt finansierad arbetslöshetsersättning eller studiestöd. Parternas neutralitet regleras främst i Saltsjöbadsavtalet och det statliga och det kommunala huvudavtalet. Enligt Saltsjöbadsavtalet är stridsåtgärder riktade mot neutral tredje man i princip förbjudna vid tvist om ingående av kollektivavtal. En person förlorar dock inte sin neutralitet genom att utföra skyddsarbete. Enligt det statliga och det kommunala huvudavtalet är arbetstagare inte skyldig att utföra arbete som är föremål för stridsåtgärd. Den som står utanför en arbetsmarknadskonflikt är dock skyldig att fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden. Skyddsarbete ska utföras. Se SOU 1984:18 s. 121 ff.

⁴⁶ De tre oberoende ledamöterna har tillförts Centrala nämnden efter turbulensen på 1980- och 1990-talen.

⁴⁷ Några exempel på konflikter där frågan om eventuell samhällsfarlighet kommit upp, se Nyström, B., "Samhällsfarliga konflikter i svensk arbetsrätt" i Festskrift till Örjan Edström, Skrifter från juridiska institutionen vid Umeå universitet, Nr 41, 2019, s. 382–384.

⁴⁸ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024, s. 47.

Utanför dessa tre stora områden på arbetsmarknaden finns det ytterligare några kollektivavtal där parterna skapat gemensamma nämnder för att handlägga konflikter som hotar vitala samhällsintressen. År 2016 tillsattes en nämnd i en tvist på telekomområdet. Enligt kollektivavtalet på området prövades frågan i en särskild partssammansatt nämnd, som inte kunde enas. Arbetsdomstolen förklarade samtidigt att tvisten var olovlig då den hade karaktären av en rättstvist. Alla stridsåtgärder återkallades.

Nämnderna har, som framgått, inte varit särskilt frekvent anlitade och sällan kunnat enas om något utslag. Den centrala nämnden på det regionala/kommunala området är den nämnd som handlagt flest ärenden. Det gäller främst konflikter på områdena vård och omsorg.

8. Ingrepp från staten

Sedan Saltsjöbadsavtalet träffades 1938 har utgångspunkten varit att i första hand är arbetsmarknadsparternas uppgift att se till att rätten att vidta stridsåtgärder inte missbrukas. Ytterst är det dock statens uppgift att skydda samhället och medborgarna och vid några få tillfällen har man sett sig föranledd att ingripa. Enligt Regeringsformen ska ett sådant ingripande ske i form av lag.

Vid några konflikter - rörande poliser år 1947, sjuksköterskor 1951 och sjöbefäl 1955 - aviserades tvångslagstiftning, men parterna lyckades komma överens innan detta behövde tillämpas. Lagstiftning har använts endast en gång vid en svensk arbetsmarknadskonflikt, år 1971 vid omfattande stridsåtgärder på den offentliga sektorn från främst akademikerförbund. Ungefär 50 000 arbetstagare strejkade eller var lockoutade. Det rörde sig bland annat om piloter, lärare, domare, läkare, tandläkare, militärer och socialarbetare. Riksdagen antog lagstiftning som gav regeringen möjlighet att förordna att tidigare kollektivavtal som sagts upp skulle fortsätta att gälla mellan parterna. På så sätt inträdde fredsplikt.⁴⁹

År 1990 presenterade regeringen en proposition med förslag om allmänt lönestopp och fredsplikt i frågor om löner under en period. Propositionen avslogs av riksdagen såsom stridande mot den fria förhandlingsrätt som gällde i Sverige.⁵⁰ Detta ledde till regeringens avgång.

Det bör noteras att statsmakterna kan påverka avtalsrörelserna på andra sätt än genom tvångsingripanden; genom ordinära ekonomisk-politiska medel, t.ex. ändringar i skattesystemet, devalvering eller genom inkomstpolitiska trepartssamtal. Sådant var vanligare på 1900-talet.

9. Frivilliga konfliktlösningsmetoder

Se ovan avsnitt 4 om Industriavtalet och liknande förhandlingsordningsavtal samt avsnitt 7 samhällsfarliga konflikter om huvudavtalens anordningar för bl.a. skyddsarbete och samhällsfarliga konflikter.

⁴⁹ SOU 1984:19 s. 36–37, 44–47; Schmidt, F./Eklund, R./Göransson, H./Källström, K./Sigeman, T., Facklig arbetsrätt, Norstedts Juridik, 4 uppl. 1997, s. 246.

⁵⁰ Prop. 1989/90:95 allmänt lönestopp; Wennemo (2024) s. 42–43.

10. Parterna syn på dagens ordning

I vilken ordning förhandlingar ska ske och om det s.k. märket ska vara styrande har varit under debatt flera gången. Kritik mot den konkurrensutsatta sektorns löneledande roll har kommit både från arbetsgivare och fackföreningar, även om det är de sistnämnda som varit mest kritiska. Det har t.ex. hävdats att märket kan cementera rådande ordning och göra förändringar i relativläget omöjliga samt att det missgynnar låglöne- och kvinnoyrken när industrin får vara löneledande. I Medlingsinstitutets årsrapport 2022 anges att det finns en bred samsyn bland arbetsmarknadens parter om den konkurrensutsatta sektorns löneledande roll. Man fortsätter dock ”Märkets normerande funktion via parternas egna åtaganden är under press.”⁵¹ Enligt Medlingsinstitutet beror detta på att parterna har skilda uttolkningar av märket. Både 2017 års och 2020 års avtalsrörelse präglades av parternas olika syn på märkets innebörd och detta fick fastställas i medling. I 2023 års rapport konstaterar dock Medlingsinstitutet att inflationstaktens avstannande och att det nya märket fått genomslag lett till att reallönerna åter ökat. Trots att det således finns kritik har systemet inte kommit verkligt i gungning. Det är nämligen tydligt att det nuvarande systemet bidragit till reallöneökningar, stabilitet och en förhållandevis lugn arbetsmarknad.

Det var de privata arbetsgivarna som från början försvarade rätten till sympatiåtgärder. I dag anser Svenskt Näringsliv att lockout inte är ett effektivt vapen, särskilt inte sympatilockout, och man har sedan 1990-talet krävt förbud mot sympatiåtgärder eller att de i vart fall ska bedömas enligt en proportionalitetsprincip.⁵² Från arbetstagarsidan framhålls att detta är en viktig del i ett system där det inte finns någon lagstiftning om löner och sättet att motverka social dumping är att få kollektivavtal till stånd.

Svenskt Näringsliv har också understrukit att redan ett varsel om stridsåtgärder kan få stora konsekvenser. Medlingsinstitutet redovisar endast utbrutna konflikter, men redan ett varsel eller ett hot om varsel påverkar företagen. Som exempel nämner man bland annat att flygbolag förlorar försäljning, det uppstår kostnader för förberedelser inför hotande konflikt och förtroendet mellan ledning och anställda skadas redan när ett varsel lagts. Enligt Svenskt Näringsliv är det därför missvisande att enbart beskriva den svenska arbetsmarknaden som fredlig.⁵³

När det gäller sättet att hantera samhällsfarliga konflikter finns ingen pågående debatt. Det har från partshåll framförts att det är vetskapen om nämndernas existens som har den största betydelsen för att förhindra samhällsfarliga konflikter, inte de få gånger nämnderna använts.⁵⁴

11. Förhållandet mellan antalet förlorade arbetsdagar och institutionella ordningar

Arbetsmarknadens parter har en mycket stor och betydelsefull roll när det gäller villkoren på den svenska arbetsmarknaden. Det är dessa som förhandlar och sluter kollektivavtal, avgör

⁵¹ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022, s. 45, 48.

⁵² Den statliga utredning som ledde fram till Medlingsinstitutets införande föreslog en proportionalitetsregel, men detta fanns inte kvar i regeringens proposition till riksdagen och kom inte heller in i lagstiftningen.

⁵³ https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarsamverkan/sa-fungerar-varsel-och-konflikt_1114483.html Besökt 2025-09-22.

⁵⁴ Nyström, B., “Samhällsfarliga konflikter i svensk arbetsrätt” i Festskrift till Örjan Edström, 2019, s. 384.

om det fordras påtryckningsmedel i form av stridsåtgärder och hur man definierar vad som kan vara samhällsfarliga konflikter.

De flesta - forskare, arbetsmarknadsparter på båda sidor, staten, myndigheter m.fl. aktörer - anser att det svenska systemet, den s.k. ”svenska modellen”, fungerar väl. Modellen bygger på samarbete mellan parterna och staten träder endast in när parterna inte själva kan lösa uppkomna problem. Genom att staten håller sig i bakgrunden tar parterna ett stort ansvar för systemets regelverk, upprätthållande och funktioner. Modellen bygger på ansvar, tillit och i grunden goda relationer mellan parterna och lagstiftaren samt en balans mellan olika aktörer. Arbetsmarknadens parter är medvetna om att de företräder olika intressen, men det finns en underliggande tillit mellan dem.

Ett system som det svenska bygger på att alla följer spelreglerna. En utdragen konflikt i Göteborgs hamn, som medförde många förlorade arbetsdagar, ledde till att en statlig utredning tillsattes 2017 för att undersöka om det behövdes begränsningar av strejkrätten för att få kollektivavtal till stånd när en arbetsgivare redan är bunden av kollektivavtal med en annan organisation för samma arbete. Innan utredningsbetänkandet publicerats presenterade huvudorganisationerna på arbetsmarknaden⁵⁵ ett förslag till lagstiftning som skulle innebära att s.k. minoritetsorganisationer, dvs. organisationer som vanligen inte är den arbetstagarorganisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren, skulle behöva följa samma regler som de etablerade organisationerna när det gäller rätten att vidta stridsåtgärder. Regler, som bygger på detta förslag från parterna, infördes i MBL 2019.⁵⁶

Den svenska statens sätt att reagera, när man anser att parterna inte tar det ansvar som de måste göra för att modellen ska fungera, är att tillsätta en statlig utredning som oftast har till uppgift att föreslå ny lagstiftning. Parterna har vanligtvis svarat på detta ”hot” från statsmakterna genom att sluta kollektivavtal. Saltsjöbadsavtalet 1938, Industriavtalet 1997 och Huvudavtalet om trygghet och omställning 2022 har alla tillkommit som ett sätt att avvärja lagstiftning. Parterna på den offentliga sektorn har reviderat sammansättningen av sina nämnder för samhällsfarlighet med neutrala ledamöter efter flera kritiska statliga utredningar under 1980- och 1990-talen.

Medlingsinstitutet har en viktig roll i sammanhanget. Medlingsinstitutet har ett högt förtroende bland arbetsmarknadens parter liksom bland andra aktörer på arbetsmarknaden. Det är ovanligt att Medlingsinstitutet kritiseras av parterna. Att möjligheten för Medlingsinstitutet att skjuta på varslade stridsåtgärder, som infördes när Medlingsinstitutet skapades, endast har utnyttjats vid ett litet fåtal tillfällen är ett kvitto på att parterna och medlarna är erfarna och skickliga. Medlingsinstitutet utvärderades i en statlig utredning 2006.⁵⁷ Utredaren skrev sammanfattningsvis: ”Inför inrättandet av Medlingsinstitutet fanns farhågor om att det skulle inkräkta på partsautonomin eller rentav leda till statlig inkomstpolitik. Dessa farhågor har inte besannats. Tvärtom har det etablerats ett brett förtroende för institutets verksamhet och för medlarna, vars uppdrag i och med tillkomsten av Medlingsinstitutet har blivit mer komplicerat. De ska dels medla, dels verka för en väl fungerande lönebildning.”⁵⁸

⁵⁵ LO, TCO, SACO och Svenskt Näringsliv.

⁵⁶ Frågan om förfarandet skulle kunna strida mot föreningsfriheten har diskuterats, men slutsatsen är att minoritetsorganisationerna ändå har ett tillräckligt utrymme att företräda sina medlemmar.

⁵⁷ SOU 2006:32 God sed vid lönebildning. Utvärdering av medlingsinstitutet.

⁵⁸ SOU 2006:32 s. 9.

Medlingsinstitutets lösa organisation där medlare förordnas i varje enskild tvist efter hörande av parterna är betydelsefullt. Det ger flexibilitet och garanterar också att medlarna i varje enskild tvist åtnjuter förtroende från parterna. Skyldigheten för parterna att lämna in kollektivavtal till Medlingsinstitutet är viktig, liksom den specialkompetens i olika arbetsmarknadsrelaterade frågor (ekonomi, förhandlingar, juridik) som finns hos myndighetens personal. De årliga rapporterna har blivit en viktig kunskapskälla med sammanhållen information kring avtalsförhandlingar, medling, varsel och stridsåtgärder, kollektivavtalsinnehåll m.m. samt analyser av detta i förhållande till ekonomi och omvärld.⁵⁹ Medlingsinstitutet har blivit det enda svenska organ som har en samlad bild av hur det ser ut med parter, förhandlingar och kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden.

Rätten att vidta stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden är, som ovan framgått, vidsträckt. Det hänger samman med att sättet att motverka sociala dumpning och att skapa goda anställningsvillkor är genom förhandlingar och kollektivavtal. Då måste det finnas möjligheter till påtryckningsmedel mot motparten. Arbetsmarknadens parter hanterar vanligen arbetsmarknadskonflikter med ansvar. I den absoluta majoriteten avtalsförhandlingar räcker vetskapen om att motparten kan vidta stridsåtgärder för att det ska gå att nå en uppgörelse. Vetskapen om att utlösta stridsåtgärder kan stödjas med sympatiåtgärder och leda till en utbredd konflikt på arbetsmarknaden är dämpande. Arbetsrättsprofessorn Reinhold Fahlbeck skrev 2008: "Industrial action activity and collective agreement bargaining are closely interwoven. Though the level of industrial strife is low in Sweden, collective agreement bargaining is conducted in an environment where resort to industrial action is always present as a possibility. Both sides know that. Both sides also know that they can inflict serious damage at each other, thus strongly influencing each other. Both sides also know, however, that such gains come at a price."⁶⁰ Man kan ställa sig frågan: Beror parternas ansvarstagande på att de vet att staten inte kommer att ingripa, eller ingriper staten inte därför att det inte behövs när parterna är så ansvarskännande? Vad är hönan och vad är ägget? Säkert är i alla fall att arbetsmarknadens parter, i vart fall sedan 1990-talet, visat stor försiktighet med att använda sig av stridsåtgärder.

Att parterna numera är varsamma med stridsåtgärder är ett förhållande som kan förändras. Det kan handla om en lägre medvetenhet om vad som kan hända vid minskad samordning av avtalsförhandlingar, kompensationstänkande, löneinflation och i förlängningen en ökad benägenhet att ta till stridsåtgärder. Oenighet om den konkurrensutsatta sektorns ledande roll och det s.k. märket är också frågor som, då förutsättningarna ändras, kan leda till en mer turbulent svensk arbetsmarknad.

⁵⁹ Nyström, B., "Ett nytt Medlingsinstitut – förslag och genomförande i teori och praktik" i Roster om lönebildning och medling, (2011) s. 33–44.

⁶⁰ Fahlbeck, R., *Employee Participation in Sweden. Union Paradise and Employers Hell or...?*, Juristförlaget i Lund, 2008.