

Birgitta Nyström

Medling

**i arbets-
tvister**

NORSTEDTS

E-boken är publicerad av Juridiska fakulteten vid Lunds universitet 2025

eISBN: 9789190023136

ISBN: 9119074921 (originalutgåva i tryck)

DOI: <https://doi.org/10.37852/oblu.310>



Denna text är licensierad under CC BY-NC 4.0, Erkännande.

(Se fullständiga villkor: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv>).

Enligt licensen får verket spridas och bearbetas utan att tillstånd behövs, men ej användas i kommersiella syften. Verkets upphovsperson måste anges.

Juridikbok.se

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv>

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

- Kopiera och vidare distribuera materialet oavsett medium eller format
- Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

- Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.
- Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.
- Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att göra något som licensen tillåter.

Se även information på

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv>

Birgitta Nyström

Medling

i arbets- tvister

– en rättslig studie av det
svenska systemet i jämförande
nordiskt perspektiv

NORSTEDTS

Abstract

Nyström, B., *Medling i arbetstvister – en rättslig studie av det svenska systemet i jämförande nordiskt perspektiv. Mediation in labour disputes – A judicial study of the Swedish system in a comparative Nordic perspective.* Norstedts Förlag. 452 pp. Stockholm 1990. ISBN 91-1-907492-1.

The present thesis is a study of mediation as an ingredient of Swedish labour law. Mediation is the only significant method of third party intervention in collective bargaining in Sweden. The main purpose and scope of the dissertation is to focus on the mediation system, its birth and development, current construction and functions. To conduct this analysis it has not been sufficient to use only traditional jurisprudential methods. As a complement a case-study including interviews with conciliators, collecting and processing written material from the negotiation and mediation process has been made.

A public mediation system in labour disputes has existed in Sweden since 1906. The public body for mediation is the National Conciliators' Office. Mediation is provided through permanent mediators appointed by the Office or through mediators appointed by the Office or the Government on an *ad hoc* basis. The office and its staff are required to monitor events in the labour market and, when they deem it appropriate, appoint conciliators to mediate in a labour dispute which threatens to culminate – or has already culminated – in industrial action. In an industrial dispute of major significance a "conciliation commission" comprising several conciliators is often appointed by Government to try and hammer out a settlement. Special conciliators or conciliation commissions handle disputes on the national level, which with the centralised labour market system in Sweden, is the dominant mission for the mediation system. The concept of the "freedom of the labour market parties" is strong in Sweden and the conciliators have no powers of direct action. The object of the mediation is to bring about a settlement based primarily on proposals put forward by the parties themselves.

A traditional jurisprudential analysis deals with the duty for a party who wishes to take industrial action to give written notice to its opposite number and to the Conciliator's Office seven days in advance.

In recent years there has been a general growth of tension in the Swedish labour market and the task of the conciliators has grown increasingly difficult. Conciliation is the normal recourse in Swedish labour relations whenever there is a deadlock in an interest dispute of any importance. In the vast majority of cases, the parties succeed in reaching a settlement without resorting to industrial action.

A comparison with the mediation systems in Denmark, Norway, Finland and Iceland, including interviews with conciliators in these countries, has been conducted.

Birgitta Nyström, Juridiska institutionen, Lunds universitet, Box 207, S-221 00 Lund, Sverige.

Mångfaldigandet av innehållet i denna bok, helt eller delvis, är enligt Lag (1960:729) om upphovsrätt till litterära eller konstnärliga verk förbjudet utan medgivande av Norstedts Förlag, Stockholm. Förbudet gäller varje form av mångfaldigande genom tryckning, stencilering, bandinspelning etc.

ISBN 91-1-907492-1

© Birgitta Nyström/Norstedts Förlag, Stockholm

Norstedts Förlag AB utger böcker även under förlagsnamnet Almqvist & Wiksell, AWE Gebers och Bokförlaget PAN.

Omslag: Rolf Hernegran

Tryck: Graphic Systems AB, Göteborg 1990

Medling i arbetstvister – en rättslig studie av det svenska systemet i jämförande nordiskt perspektiv.

Mediation in labour disputes – A judicial study of the Swedish system in a comparative Nordic perspective.

Akademisk avhandling som för avläggande av
juris doktorsexamen vid Lunds universitet
offentligen försvaras i sessionsrummet, Juridicum,
torsdagen den 20 december 1990 kl 12.15.

av
Birgitta Nyström
jur kand

Juridiska institutionen
Box 207
221 00 Lund

Norstedts förlag, 452 s
Stockholm 1990
ISBN 91-1-907492-1

Abstract

The present thesis is a study of mediation as an ingredient of Swedish labour law. Mediation is the only significant method of third party intervention in collective bargaining in Sweden. The main purpose and scope of the dissertation is to focus on the mediation system, its birth and development, current construction and functions. To conduct this analysis it has not been sufficient to use only traditional jurisprudential methods. As a complement a case-study including interviews with conciliators, collecting and processing written material from the negotiation and mediation process has been made.

A public mediation system in labour disputes has existed in Sweden since 1906. The public body for mediation is the National Conciliators' Office. Mediation is provided through permanent mediators appointed by the Office or through mediators appointed by the Office or the Government on an *ad hoc* basis. The office and its staff are required to monitor events in the labour market and, when they deem it appropriate, appoint conciliators to mediate in a labour dispute which threatens to culminate – or has already culminated – in industrial action. In an industrial dispute of major significance a "conciliation commission" comprising several conciliators is often appointed by Government to try and hammer out a settlement. Special conciliators or conciliation commissions handle disputes on the national level, which with the centralised labour market system in Sweden, is the dominant mission for the mediation system. The concept of the "freedom of the labour market parties" is strong in Sweden and the conciliators have no powers of direct action. The object of the mediation is to bring about a settlement based primarily on proposals put forward by the parties themselves.

A traditional jurisprudential analysis deals with the duty for a party who wishes to take industrial action to give written notice to its opposite number and to the Conciliator' Office seven days in advance.

In recent years there has been a general growth of tension in the Swedish labour market and the task of the conciliators has grown increasingly difficult. Conciliation is the normal recourse in Swedish labour relations whenever there is a deadlock in an interest dispute of any importance. In the vast majority of cases, the parties succeed in reaching a settlement without resorting to industrial action.

A comparison with the mediation systems in Denmark, Norway, Finland and Iceland, including interviews with conciliators in these countries, has been conducted.

Förord

När nu detta arbete är färdigställt går tacksamma tankar till alla de som på olika sätt bistått mig under avhandlingsarbetet.

Först och främst vill jag tacka min handledare, professor Sten Edlund. Han har engagerat följt arbetets gång och lagt ner stort arbete på att noggrant läsa mina manuskript. Hans intresse, uppmuntran och klargöranden har varit en ovärderlig hjälp.

Jag är också tacksam för det bistånd och den inspiration jag erhållit från professor Reinhold Fahlbeck, som under andra halvan av avhandlingsarbetet varit biträdande handledare, och vars påpekanden inneburit betydliga förbättringar av manuskriptet.

Vidare har jag erhållit hjälp och synpunkter från flera av mina arbetskamrater, såväl på juridiska institutionen som på institutionen för handelsrätt i Lund. Vid seminarier på institutionen för handelsrätt och inför juridiska fakultetens forskningsnämnd har jag fått värdefulla synpunkter på mitt arbete. Delar av manuskriptet har lästs av professor emeritus Axel Adlercreutz, professor Aleksander Peczenik, professor Rune Lavin och FD Bengt Lundell. Professor Ole Hasselbalch har läst de delar av manuskriptet som berör Danmark, bitr professor Seppo Koskinen de delar som behandlar Finland och förbundsjuristen Hrafnhildur Stéfansdóttir de delar som behandlar Island. Samtliga har givit mig värdefulla påpekanden. Jag har också haft förmånen att få arbeta i en stimulerande miljö, först vid juridiska institutionen och sedermera vid institutionen för handelsrätt vid Lunds universitet.

Jag vill även rikta ett tack till de medlare och andra som på olika sätt låtit mig ta deras tid i anspråk. Särskilt vill jag här nämna personalen på statens förlikningsmannaaexpedition: f kanslichefen Gunnar Samuelsson, administrative chefen Per Dahlén, assistenterna Berit Gelhaar och Karin Rosqvist. F generaldirektören Bertil Rehnberg, f utbildningschefen Sven-

Hugo Ryman, riksdagsdirektören Gunnar Grenfors, første-sekretærer Leo Meyer, sekretærer Hans Christensen, riksmeklingsman Reidar Webster, arbeidsrettens formann Stein Evju, f riksförlikningsmannen Teuvo Kallio, riksförlikningsman Guð-laugur Thorvaldsson, vice riksförlikningsman Guðmundur Vignir Jósefsson, professor Sigurður Lindal m fl personer med anknytning till förlikningsväsendet i de nordiska länderna har givit mig ovärderlig hjälp med upplysningar och kommentarer till textförslag.

Jag har åtnjutit ekonomiskt stöd från flera håll: juridiska fakulteten i Lund, institutionen för handelsrätt i Lund, Arbetslivscentrum och Arbetsmiljöfonden. Vidare har jag kommit i åtnjutande av stipendium från Institutet för Rättsvetenskaplig Forskning, Arbetsmarknadens stipendiefond för arbetsrättslig forskning, Tore Alméns minnesfond, Åbergssons stipendium, Stiftelsen för främjande av ekonomisk forskning vid Lunds universitet samt stipendier ur Emmy Ekbergs stipendiefond.

Med det sista utskriftsarbetet före tryckningen har jag haft hjälp av JK Göran Lundahl, JK Martin Smiciklas och amanuensen Christine Tommeschat. Göran Lundahl har dessutom upprättat sökordsregister till boken. Mina föräldrar och min make har hjälpt mig med korrekturläsningen.

Till samtliga som på något sätt varit mig behjälpliga i av-handlingsprocessen riktar jag mitt innerliga tack.

Lund i september 1990.

Birgitta Nyström

Innehållsförteckning

Förord 5

Förkortningar 11

1. Inledning 15

- 1.1. Ämnespresentation 15
- 1.1.1. Tvistelösningsmetoder 15
- 1.1.2. Ämnesval och forskningsläge 22
- 1.1.3. Begreppsbestämningar och terminologi 26
- 1.2. Problemställningar och teorianknytning 29
- 1.3. Metodöverväganden 34
- 1.4. Arbetets uppläggning och disposition 40

2. Medlingsinstitutets uppkomst och utveckling 53

- 2.1. Tiden fram till 1906 års lag 54
- 2.1.1. Lagförslag 58
- 2.1.2. 1906 års lag om medling 62
- 2.2. Tiden fram till 1920 års lag 65
- 2.2.1. Förslag till förändringar 67
- 2.2.2. 1920 års lag om medling 72
- 2.3. Tiden fram till 1928 års lagar 73
- 2.3.1. Förslag till förändringar 74
- 2.3.2. Lagarna om arbetsdomstol och kollektivavtal 77
- 2.4. Tiden fram till huvudavtalet 1938 77
- 2.4.1. Förslag till förändringar 78
- 2.4.2. Saltsjöbadsavtalet 82
- 2.5. Tiden fram till medbestämmandelagen 83
- 2.5.1. Förslag till förändringar 85
- 2.5.2. Arbetsrättskommittén och MBL 88
- 2.6. Medlingslagstiftningen under MBL 91
- 2.7. Sammanfattande kommentar 97

- 3. Medlingsinstitutet idag 99**
 - 3.1. Statens förlikningsmannaexpedition 99
 - 3.2. Den lokala förlikningsverksamheten 105
 - 3.2.1. De fasta förlikningsmännens uppgifter 107
 - 3.2.2. Fältstudien på den lokala nivån 111
 - 3.3. Förlikningsverksamheten i centrala tvister 127
 - 3.3.1. Särskild förlikningsman 129
 - 3.3.2. Förlikningskommission 134
 - 3.3.3. Fältundersökningen på den centrala nivån 139
 - 3.4. Utvecklingstendenser och sammanfattande kommentar 155
 - 3.5. Dagens medlingssystem i de andra nordiska länderna 162
 - 3.5.1. Danmark 163
 - 3.5.2. Norge 170
 - 3.5.3. Finland 174
 - 3.5.4. Island 181
 - 3.5.5. Sammanfattning 184
- 4. Förordnande om medling 187**
 - 4.1. När kan medling äga rum? 187
 - 4.1.1. Tvistebegreppet 187
 - 4.1.2. Främja tvistens lösning 190
 - 4.2. Kompetensfördelningen mellan förlikningsmannaexpeditionen och regeringen 196
 - 4.2.1. Medlingsmyndigheternas kompetens i de andra nordiska länderna 201
 - 4.2.2. Sammanfattande kommentar 202
 - 4.3. Förlikningsmans ställning vid olovlig konflikt 204
 - 4.3.1. Rättsläget efter MBLs införande 209
 - 4.3.2. Överläggningar under förlikningsmans ledning 213
 - 4.3.3. Tillämpningsfrågor 215
 - 4.3.4. Förlikningsmans ställning vid olovlig konflikt i de andra nordiska länderna 218
 - 4.3.5. Sammanfattande kommentar 219
- 5. Medlarnas formella befogenheter 223**
 - 5.1. Vitessanktionen enligt MBL 49 § 224
 - 5.2. Befogenheter för medlare 228
 - 5.2.1. Uppskov med stridsåtgärder 228

- 5.2.2. Några andra former av befogenheter 246
- 5.3. Medlarnas befogenheter i de andra nordiska länderna 249
 - 5.3.1. Danmark 250
 - 5.3.2. Norge 254
 - 5.3.3. Finland 258
 - 5.3.4. Island 262
 - 5.3.5. Sammanfattning 263
- 5.4. Avslutande kommentar 264

- 6. Förlikningsmännens befattning med rättstvister 269**
 - 6.1. Förlikningsmännens lagliga befogenhet att handlägga rättstvister 270
 - 6.2. Eventuella särskilda begränsningar för medling i rättstvister 274
 - 6.3. Handläggning av rättstvister i praktiken 279
 - 6.3.1. Rättstvister i den lokala förlikningsmannaverksamheten 281
 - 6.3.2. Sammanfattande kommentar 290
 - 6.3.3. Rättstvister i förlikningsverksamheten på central nivå 294
 - 6.3.4. Sammanfattande kommentar 297
 - 6.3.5. Förlikningsmans handläggning av rättstvister i de andra nordiska länderna 297
 - 6.4. Avtal ingångna under medverkan av medlare 299
 - 6.4.1. Förhör av medlare inför domstol 301
 - 6.4.2. Avtalstolkningsfrågan 302
 - 6.4.3. De övriga nordiska länderna 307
 - 6.4.4. Sammanfattande kommentar 308

- 7. Varsel 311**
 - 7.1. Varselplikten 311
 - 7.2. Varselplikten närmare innebörd 314
 - 7.2.1. Undantag från varselplikten 315
 - 7.2.2. Varselskyldigt subjekt 317
 - 7.2.3. Skriftlighetskravet 318
 - 7.2.4. I rätt tid 319
 - 7.2.5. Varslets innehåll och oklarheter i varsel 321
 - 7.2.6. Villkor i övrigt 327
 - 7.3. Varsel i praktiken 329

7.4.	Varselplikten i de andra nordiska länderna	335
7.4.1.	Danmark	335
7.4.2.	Norge	338
7.4.3.	Finland	340
7.4.4.	Island	342
7.4.5.	Sammanfattning	343
7.5.	Avslutande kommentar	344
8.	Medlingsarbetet i praktiken	349
8.1.	Förlikningsmannens handlingsutrymme	349
8.2.	Det praktiska medlingsarbetet	351
8.3.	Det praktiska medlingsarbetet i de andra nordiska länderna	358
8.3.1.	Danmark	358
8.3.2.	Norge	360
8.3.3.	Finland	360
8.3.4.	Island	362
8.3.5.	Sammanfattande kommentar	363
8.4.	En god lösning av tvisten	365
8.5.	Sekretess och jäv i medlingsarbetet	368
8.5.1.	Sekretess	368
8.5.2.	Jäv	373
9	Avslutning	377
	Summary	391
	Bilagor	399
	Till kapitel 3: tabeller m m	399
	Till kapitel 6: tvistereferat	407
	Till kapitel 9: schema över medling	419
	Käll- och litteraturförteckning	421
	Rättsfallsregister	447
	Sökordsregister	449

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen eller arbetsdomstolens dom
ag	arbetsgivare
AK	andra kammaren
ALC	Arbetslivscentrum
ALU	allmänna lagutskottet
ARD	arbeidsrettens dom (i Norge)
AR	Arbejdsretten (i Danmark) eller arbejdsrettens dom
ARK	Arbetsrättskommittén
ASI	isländska landsorganisationen
at	arbetstagare
AU	arbetsmarknadsutskottet
BAO	Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation
BrB	brottsbalken
CF	Sveriges Civilingenjörersförbund
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
danska LO	Landsorganisationen i Danmark
depch	departementschefen
Dir	regeringsdirektiv
DN	Dagens Nyheter
FFL	lag om förenings- och förhandlingsrätt
FFO	Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation
FK	första kammaren
fm	förlikningsman
FoB	Svenska Film- och Biografföreningen
FTF	Försäkringstjänstemannaförbundet
GF	Grafiska Fackförbundet
HAO	Handelns Arbetsgivareorganisation
HD	Högsta domstolen
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
ILO	International Labour Organisation
InU	inrikesutskottet
ka	kollektivavtal
KAL	kollektivavtalslagen

KTK	Kommunaltjänstemannakartellen
LARA	lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
LAS	lag (1982:80) om anställningsskydd
LR	Lärarnas Riksförbund
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	lag (1976:600) om offentlig anställning
LU	lagutskottet
MBL	lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
MedIL	1920 års lag om medling
MedlF	förordning (1976:826) om medling i arbetstvister
mot	motion
N.A.F.	Norsk Arbejdsgiverforening (upphört fr o m 1989)
NARK	Nya arbetsrättskommittén
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon (i Norge. Fr o m 1989.)
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
NoU	Norges offentlige utredninger
NRt	Norsk Rettstidende
Prop	proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
SAC	Sveriges Arbetares Centralorganisation
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation (Tidigare SACO/SR, SR=Statstjänstemännens Riksförbund)
SACO-K	SACO:s förhandlingskartell för det kommunala området
SACO-S	SACO:s förhandlingskartell för det statliga området
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledarförbund
SAV	Statens Arbetsgivarverk
SBAF	Svenska Byggnadsarbetareförbundet
SBmf	Svenska Banktjänstemannaförbundet
SekrL	sekretesslag (1980:100)
SF	Statsanställdas Förbund
sfe	Statens förlikningsmannaexpedition
sfe dnr	statens förlikningsmannaexpeditioners diarienummer
sfm	särskild förlikningsman
SFO	Arbetsgivareföreningen SFO

SIF	Sveriges Industritjänstemannaförbund
SJF	Svenska Journalistförbundet
SKAF	Svenska Kommunalarbetareförbundet
SL	Strafflagen
SLA	Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet
SLF	Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet
SoSt	Socialstyrelsen
SOU	statens offentliga utredningar
SR	Sveriges Radio
StU	statsutskottet
SvJt	Svensk Juristtidning
TA	Tidningarnas Arbetsgivareförening
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
TCO-S	TCO:s statsjänstemannasektion
TF	Svenska Teaterförbundet
TR	Teatrarnas Riksförbund
TU	tillfälliga utskottet
U	Ugeskrift for Retsvæsen (Danmark)
VF	Sveriges Verkstadsförening
VSI	Islands Arbetsgivarförening

1. Inledning

1.1. Ämnespresentation

Denna undersökning behandlar medling i arbetstvister utifrån ett rättsligt perspektiv. Reglerna om medling tillhör de äldsta och grundläggande delarna av den svenska arbetsrätten. Medling i arbetstvister har dock inte tidigare varit föremål för någon undersökning med vetenskaplig inriktning i Sverige. Med regelverket som utgångspunkt, kommer jag att belysa medlingsinstitutets uppkomst och utveckling, nuvarande utseende och funktioner.

Tvistelösning på arbetsmarknaden kan inte betraktas som ett isolerat fenomen. Det är förknippat med procedurer för tvistelösning i allmänhet. Det kan därför vara lämpligt, att i ett arbete som skall belysa medling i arbetstvister, ta utgångspunkt i de olika metoder som kan stå till buds för att lösa tvister över huvud taget, men att då lägga särskild tonvikt på tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare.

1.1.1. Tvistelösningsmetoder

När det uppstår oenighet mellan parter om faktiska förhållanden, om tolkning och innebörd av regler eller om framtida regleringar, och inte någon av parterna vill fränfalla sin ståndpunkt¹ eller låta frågan förfalla, har en tvist uppkommit. Man kan också säga att det föreligger en konflikt mellan parterna. Begreppen tvist och konflikt har i princip samma innebörd, men konflikt torde, i varje fall numera, vara det mera använda när motsättningarna tagit sig öppet uttryck i

¹ Jämför Fischer/Ury, *Vägen till Ja*, 1984, som använder ordet ståndpunkt i en mer specifik betydelse, när de rekommenderar en metod för tvistelösning som sätter de bakomliggande intressena i centrum, inte ståndpunkterna. Se a s 44 ff.

någon form av agerande, t ex i stridsåtgärder på arbetsmarknaden.² Beroende på bl a parternas förhållanden, tvistens karaktär, graden av motsättning mellan parterna och hur långt tvisten bearbetats, kan man urskilja olika metoder för att bilägga tvisten. En indelning i olika grundtyper av tvistelösningsmetoder är: förhandling, sanktioner, medling, skiljeförfarande och domstolsförfarande.³ Det finns olika varianter och mellanformer av dessa grundmetoder. De förekommer också i kombinationer med varandra.⁴

Förhandlingar i någon form är vanligen det första steget för att genom kontakter mellan parterna bearbeta tvistefrågan, söka undanröja missförstånd och nå en uppgörelse i samförstånd. Med förhandlingar i vidsträckt mening kan avses varje form av kontakt mellan parterna med dessa syften. Förhandlingar kan också ha en speciellt kvalificerad innebörd enligt lag eller avtal.

Arbetsmarknadsparternas rätt att förhandla med varandra regleras i medbestämmandelagen (MBL). Enligt 10 § finns förhandlingsrätt i nästan alla frågor i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Med viss schematisering kan förhandlingsväsendet på den svenska arbetsmarknaden indelas i tre kategorier.⁵

1. Avtalsförhandlingar. De avser huvudsakligen s k intresse-tvister, frågor som inte omfattas av lag- eller avtalsreglering, utan gäller en framtida reglering. Avsikten är att komma fram till ett avtal, vanligen kollektivavtal.
2. Tvisteförhandlingar. De gäller s k rättstvister, tvister som rör tolkning och tillämpning av normer i lagar och avtal och som vanligen i sista hand kan underkastas prövning av domstol.⁶

² För en allmän översikt av konfliktbegreppet, se Brantgärde "Metoder för konfliktlösning på arbetsmarknaden" s 10-15, i *Konfliktlösning på arbetsmarknaden*, Brantgärde m fl, 1974, (Cit. *Brantgärde m fl*). Begreppet "arbetstvist" i medlingsbestämmelsernas mening definieras närmare i *kapitel 4*.

³ Se Edlund, *Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden*, 1967 s 28-31, (Cit. *Edlund*), där de olika metoderna behandlas ur ett bredare förmögenhetsrättsligt perspektiv.

⁴ Den indelning i tvistelösningsmetoder, som presenteras här, har juridiska utgångspunkter. Andra grundtyper tas upp i andra diciplinära sammanhang. Se t ex Zartman, "Negotiation as a Joint Decision-Making Process" i *The Negotiation Process*, Zartman (ed.), 1978, s 69-71, som gör en indelning i coalition, judication och negotiation

⁵ Se bl a Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, 1989, s 73-77. (Cit. *Fahlbeck*).

3. Samverkansförhandlingar (medbestämmandeförhandlingar) som rör frågor där arbetsgivaren i princip har den slutliga bestämmanderätten, men där arbetstagarorganisationen givits möjlighet att påverka beslutsprocessen.

Det råder ingen skarp gräns mellan de olika typerna av förhandlingar. Genom förhandlingar löses en mängd tvister mellan parterna själva.⁷ Det är då parterna vid avtalsförhandlingar (p 1) inte själva lyckas komma fram till en uppgörelse, som medling (se nedan) ofta blir aktuell. Förhandlingar på arbetsmarknaden förekommer också i genom avtal inrättade partssammansatta organ för olika frågor.

Sanktioner är, till skillnad från förhandlingar som bygger på frivillighet, ett påtryckningsmedel för att förmå motparten att gå med på ens krav.⁸ Tvisten löses genom utnyttjande av maktförhållandet mellan parterna. Vilka sanktioner part kan använda sig av bestäms av vad parterna avtalat om eller regleras i lagstiftning och rättspraxis. Vissa sanktioner kan inte utnyttjas på annat sätt än att tvisten förs till domstol som kan döma ut sanktionen, medan andra sanktioner står direkt till parternas förfogande. Skadestånd, böter och vite är sanktioner som används på många rättsområden. Som exempel på en sanktion som står till parternas förfogande, utan att de behöver anlita domstol, kan från arbetsrättens område nämnas möjligheten att vidta stridsåtgärder. Enbart det faktum att sanktioner står till en parts förfogande kan i sig utgöra en påtryckning på motparten.

Medling innebär att ett utomstående organ assisterar parterna att försöka nå en överenskommelse efter det att direkta förhandlingar mellan dem har misslyckats.⁹ Den kan

⁶ Indelningen i rätts- och intressetvister ges en närmare behandling i *kapitel 6*.

⁷ Beträffande tvisteförhandlingar, se Edlund. En praktikers syn på förhandlingssystemet redovisas i Hinze, *Fackliga förhandlingar*, 1988. Samverkansförhandlingar har under senare år visat sig ha en betydelsefull tvisteförebyggande funktion, se *Views on Co-Determination in Swedish Working Life*, Edlund m fl, 1989, och Edlund/Nyström "Main features of the Settlement of Labour Disputes" s 163 ff i Hanami/Blanpain (eds), *Conflict Resolution II*, 1987.

⁸ Sanktionen skiljer sig till viss del från de andra tvistelösningsmetoderna, på så sätt att sanktioner främst är ett medel att nå tvistelösning, inte en metod.

⁹ För definitioner av medlingsbegreppet se Stenelo, *Mediation in International Negotiations*, 1972, s 36 ff. Stenelo pekar här också på det viktiga förhållandet att en medlarroll

vara av såväl privat som offentlig natur och förekomma i eller utom rättegång. Det finns en väsentlig skillnad mellan medlingsprocessen och domstolsprocessen. I den sistnämnda vänder sig parterna till domaren med sin argumentation. Efter att denne fått alla fakta och argument, drar han sig tillbaka för att överväga sitt beslut och meddelar därefter ett formellt avgörande i en dom. Medlaren utformar inte något avgörande. Han deltar i parternas diskussioner för att klarlägga, lugna, föreslå, övertala, öppna nya vägar genom nya ideer, eller bara lyssna, och han har ingen formell auktoritet att påtvinga parterna någon lösning. Hans möjlighet att lyckas ligger i parternas vilja till överenskommelse och hans egna personliga egenskaper.¹⁰ Det är dock inte ovanligt att parter förlikas under en domstolsprocess. Det kan ske genom parternas egna förhandlingar eller inför domstolen. Enligt RB 42:17 st 1 skall rätten verka för att parterna förlikas i mål där förlikning är tillåten (dispositiva tvistemål). Domstolens förlikningsverksamhet skiljer sig emellertid från medlarnas verksamhet på vissa punkter. Främst på så sätt att en domstol, till skillnad från en medlare, kan avgöra tvisten genom dom eller beslut om parterna inte förlikas. Bland annat av processekonomiska skäl har förlikningsverksamheten i domstolsprocessen ökat i användning och betydelse.¹¹

Särskild medling förekommer på flera områden i det svenska rättssystemet. I RB 42:17 st 2 stadgas att, om det med hänsyn till målets beskaffenhet är lämpligare med särskild medling än att rätten i ett dispositivt tvistemål verkar för att parterna förlikas, rätten kan förordna medlare och förelägga part att inställa sig till förlikningssammanträde inför denne.¹² Särskild medling i process används mycket sparsamt. Rätte-

kan antas även av någon inom en part (a a s 39), t ex vid en central förhandling för att förlika de lokala parterna. Se också vidare *kapitel 8*.

¹⁰ Motsvarande skillnad råder vid en jämförelse av medlings- och skiljedomsprocesserna.

¹¹ För en utömmande diskussion kring förlikning och medling i tvistemålsprocessen, se Ekelöf "Materiell processledning och medling – två debattämnen på Domstolsverkets seminarier i processrätt för domare" i *SvJt* 1979 s 546-567, samt repliker i anslutning till Ekelöfs artikel: Luterkort i *SvJt* 1980 s 378 ff, Sterner i *SvJt* 1980 s 382 ff, von Koch i *SvJt* 1981 s 32 ff. Se även SOU 1982:26 Del B s 137 ff, där förlikningsverksamheten i domstol samt domstols konfliktlösande och rättskipande verksamhet tas upp. Angående förlikning i arbetsdomstolen, se prop 1974:77 s 120. Om en förlikning i en arbetstvist i praktiken och de agerandes synpunkter, se *Lag & Avtal* 3/1980 s 11-14.

¹² Se Larsson, *Förlikning i tvistemål*, 1958, s 87-92, och SOU 1982:26 Del B s 157 ff.

gångsutredningen förordade 1982 att medlare skulle förordnas i större utsträckning i mål som var lämpliga för förlikning, inte rörde rena rättsfrågor och där det förekom många tvistiga frågor.¹³ Medling ansågs särskilt lämplig i tvister där det rör sig om långvariga framtida relationer. Enligt konkurslagen 7:7 kan uppdras åt lämplig person att som förlikningsman biträda rätten med utredning och förslag i en tvistefråga som framkommit genom anmärkning mot en bevakning. Medling kan vidare äga rum mellan samlevande.¹⁴ Länsstyrelsen skall för varje kommun utse minst två sådana medlare som skall medla på någon av parternas begäran. Även i vissa upphovsrättstvister kan medling äga rum.¹⁵ Arrende- och hyresnämnder har bl a till uppgift att medla i arrende-, bostadsrätts- och hyrestvister.¹⁶

Medling och skiljedom tillämpas i många länder i bl a civil- och förmögenhetsrättsliga tvister för att det anses snabbare och billigare än domstolsprocessen, utslaget kan hållas hemligt etc. Men det är i förhållandet mellan stater och på arbetsmarknadens område som dessa metoder fått sin främsta tillämpning.¹⁷ Under senare år har medlingsförfarandet även kommit att användas när det gäller förhållandet mellan olika grupper av medborgare, relationer mellan enskilda och myndigheter, mellan elever och lärare etc.

I Sverige finns, och har alltid funnits, endast en form av institutionaliserad medling på arbetsmarknaden (fastän denna i sig ger utrymme för variationer inom sina ramar, se följande kapitel).¹⁸ I flera andra länders system förekommer t ex både "conciliation" och "mediation". Conciliation är då vanligen ett första steg, en mildare form där parterna förs samman av

¹³ SOU 1982:26 Del B s 157 ff.

¹⁴ Lag 1973:650 om medling mellan samlevande.

¹⁵ Lag 1980:612 om medling i vissa upphovsrättstvister.

¹⁶ JB 8:30, 12:58, 12:58 a, 12:69, lag 1973:188 om arrendenämnder och hyresnämnder §§ 1 p 1, 4 p 1, 12, 12 a.

¹⁷ Stenelo gör i *Mediation in International Negotiations*, s 76 ff, en jämförelse mellan medling i tvister mellan länder och vid förhandlingar på arbetsmarknaden.

¹⁸ Se även Fahlbeck "The Role of Neutrals in the Resolution of Shop Floor Disputes" i *Comparative Labor Law Journal* 1987, s 187, (Cit. Fahlbeck 9 *Comp. Lab. L J* (1987)) samt samme författare i "The Role of Neutrals in the Resolution of Interest Disputes in Sweden" i *Comparative Labor Law Journal* 1989, s 391-392. (Cit. Fahlbeck 10 *Comp. Lab. L J* (1989)).

medlaren, och mediation ett andra steg där medlaren är mera aktiv om conciliation inte lyckas. Ofta är det dock knappast någon större skillnad i praktiken mellan de båda begreppen.¹⁹ Medling kan som metod spänna över ett brett område av medverkan från medlarens sida. Det kan röra sig om åtgärder från att vara ordförande vid förhandlingar, hjälpa till vid utredning och analys av tvistefrågan samt agera kommunikationskanal, till att själv ge rekommendationer för en lämplig lösning. Medlaren kan också ha någon form av påtryckningsmedel på parterna till sitt förfogande.²⁰ Fact-finding är ett med medling besläktat förfarande som förekommer på arbetsrättens område i vissa länder. Metoden går ut på att någon utomstående tredje person klargör för tvistens avgörande relevanta fakta. Medling innefattar dock generellt i sig ett visst mått av fact-finding.²¹

Genom *skiljeförfarande* kan parterna överlåta åt skiljemän att avgöra tvisten åt dem. Förfarandet grundar sig i de flesta fall på avtal där parterna för ett enskilt fall eller generellt överenskommit att låta en skiljeman eller en skiljenämnd avgöra tvisten samt föreskrivit hur skiljeorganet skall tillsättas. En allmän reglering av skiljeförfarandet finns i 1929 års lag om skiljemän. Ofta konstrueras skiljenämnden så att vardera parten väljer en skiljeman och dessa båda väljer tillsammans en ordförande. Skiljeavgöranden kan vara rättsligt bindande för parterna eller enbart utgöra en rekommendation. Förfarandet förekommer förhållandevis sparsamt på den svenska arbetsmarknaden och endast undantagsvis i intresse-tvister.²² Ett exempel är de paritetiskt sammansatta nämnder som parterna inrättat på respektive sektor av arbetsmarknaden för att behandla stridsåtgärders samhällsfarlighet.²³ Denna konstruktion där skiljenämnden består av lika

¹⁹ Närmare om de båda metoderna, se bl a March, *Concise Encyclopaedia of Industrial Relations*, 1979, Goldman "Comparative Overview of the Role of Third Party Intervention in Resolving Interests Disputes" 10 Comp. Lab. L J (1989) s 278-279.

²⁰ Goldman kallat det sistnämnda leveraged mediation att skilja från conciliation och mediation, se 10 Comp. Lab. L J (1989) s 273, 280-283.

²¹ Se om metoden i *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, ILO 1980, s 16, 133-137. (Cit. *Conciliation mm*).

²² Se Edlund/Nyström "Konfliktlösningssystemet i huvuddrag", s 47-48, i *Konfliktbehandling på arbetsmarknaden*, Edlund m fl, 1988 (Cit. *Edlund m fl, Konfliktbehandling*), och Fahlbeck 10 Comp. Lab. L J (1989) s 397 samt a a not 7.

många representanter från vardera partssidan och opartisk ordförande saknas gör dem snarare till förhandlings- än skiljenämnder. När nämndens utslag endast är en rekommendation närmar den sig ett förlikningsorgans karaktär. Pendel-skiljedom eller final-offer arbitration, som det också kallas, är en form av skiljeförfarande känd från arbetsmarknaden i några andra länder. Metoden går ut på att skiljedomaren måste välja den ena partens slutbud som skiljeutslag. Fördelen anses vara att parterna därigenom håller sina bud på en realistisk nivå.²⁴

Slutligen kan rättsliga tvister hänskjutas till avgörande av *domstol (rättegång)*. På arbetsrättens område finns en specialdomstol att tillgå, arbetsdomstolen (AD). På den svenska arbetsmarknaden är det endast tvister om rättsliga frågor som kan avgöras av domstol. Från andra länder finns exempel på att även vad som i svensk arbetsrätt benämns intressetvister kan avgöras domstolsvägen.

De ovan angivna huvudmetoderna för tvistebehandling kan i sin tur delas upp i två grupper. En jämförelse mellan förhandlingar och medling, å ena sidan, och skiljedom och domstol, å den andra, utgår från att avgörandet vid de förstnämnda metoderna ligger hos parterna medan tvisten vid de sistnämnda avgörs av ett fristående organ. En annan indelning är att skilja medling, skilje- och domstolsförfarande från förhandlingar, genom att de förra förutsätter att någon utomstående medverkar i tvistelösandet.²⁵ Sanktioner kan förekomma i samband med de andra metoderna eller helt fristående.

Utöver dessa huvudmetoder för konfliktlösning, bör för arbetsmarknadens del noteras statens möjlighet att agera konfliktlösare. Staten kan söka förebygga tvister eller medverka till deras lösande på andra sätt än att föranstalta om någon av de ovan nämnda metoderna. Här är olika tillvägagångssätt med olika grad av påtryckning eller tvång mot parterna kända. Som exempel kan nämnas inkomstpolitiska

²³ Se Hydén m fl, *Stridsåtgärder - Lagligt eller olagligt*, 1987, s 21-23 (Cif. Hydén m fl), och SOU 1984:18 s 147 ff.

²⁴ Se om metoden Sigeman, "Skiljedom enligt "pendelmetoden" i UNT 1985-05-17.

²⁵ En indelning baserad på utomståendes medverkan, se Goldman 10 Comp. Lab. L J (1989) s 272 ff.

uppgörelser, försök att genom den ekonomiska politiken styra parternas överenskommelser eller utfallet av dessa, skyldighet för parterna att rapportera om förhandlings- och kollektivavtalsläget, offentliga kommittéer för att undersöka tvistefrågan eller uttala sig om eventuella stridsåtgärders samhällsfarlighet, regeringsmedlemmar eller ett organ inom arbetsmarknadsdepartementet som agerar på något sätt samt ingripande från lagstiftaren. En grundläggande tanke inom det svenska arbetsmarknadssystemet är att parterna så långt som möjligt själva skall lösa sina mellanhavanden. Utmärkande är bl a de fria avtalsförhandlingarna där parterna förhandlar under eget ansvar utan statlig inblandning. I och med en allt mera komplex ekonomi har överläggningar mellan regeringen och parterna i samband med avtalsförhandlingarna blivit vanliga, t ex i de s k Hagarundorna eller Rosenbadssamtalen. Regeringen har också gjort försök att genom den ekonomiska politiken påverka avtalsuppgörelserna. Ett exempel finns på att regeringen tillsatt en särskild förhandlare med uppgift att försöka nå en överenskommelse om låga löneökningar över hela arbetsmarknaden. I ett fåtal fall har ingripanden från enskilda regeringsledamöter för att bana väg för en uppgörelse skett (ofta i samband med medling).²⁶ Det anses inte uteslutet att statsmakterna skulle ingripa i ett yttersta nödfall, vilket t ex inträffade vid en akademikerkonflikt 1971.²⁷ Annars är medling den i stort sett enda metoden för att genom utomstående ingripande lösa intressetvister på den svenska arbetsmarknaden.²⁸

1.1.2. Ämnesval och forskningsläge

Jag har valt ett ämne för min avhandling med avsikt att belysa ett helt institut. Ämnet ligger, såsom jag behandlar det, inom den rättsvetenskapliga sfären. Uttryckliga rättsregler finns,

²⁶ Se i det följande samt Fahlbeck 10 Comp. Lab. L J (1989) s 399.

²⁷ Se beträffande denna konflikt samt andra tillfällen då ingripanden förberetts, Hydén m fl, s 23.

²⁸ Se t ex Fahlbeck 10 Comp. Lab. L J s 400.

men dessa täcker inte hela området för undersökningen. Grundläggande lagregler om medling i arbetstvister har funnits i Sverige sedan 1906. Numera återfinns medlingsbestämmelserna i MBL. De kan huvudsakligen härledas från 1920 års lag om medling i arbetstvister, som i sin tur byggde på 1906 års lag. Regelverket har således i stora drag varit oförändrat sedan sin tillblivelse för över 80 år sedan. Medling är i princip avsett för intressevister. För tvister om rättsliga frågor finns sedan 1928 ett annat offentligt tvistelösningsorgan, arbetsdomstolen. Lagreglerna om medling gör dock ingen uppdelning i rättsligt reglerade frågor och oreglerade intressefrågor. Närmare utredning om medling i rättstvister görs i *kapitel 6*. (Då det gäller olovliga konflikter i *kapitel 4*.) På detta stadium är det tillräckligt att notera att medling huvudsakligen brukas för intressetvister. Endast en liten del av MBLs paragrafer, cirka 10 av totalt 70, återfinns under lagens rubrik "Medling", eller innehåller regler som har samband med medlingsverksamheten, t ex om varsel. Reglerna om offentlig medling hindrar inte att parterna kan komma överens om att anlita privata medlare eller att sätta upp egna medlingsorgan.²⁹

Medlingsorganisationen består idag av en central förlikningsmannexpedition under ledning av en av regeringen utsedd styrelse. Expeditionen skall när så bedöms lämpligt utse medlare i tvist som hotar medföra eller har medfört stridsåtgärder. Det finns sju fasta förlikningsmän för skilda geografiska områden av landet. De har medlingsuppdraget som bisyssla. I konflikter av större betydelse kan regeringen utse en särskild förlikningsman, eller flera förlikningsmän att i en sk kommission medla i tvisten. Parterna har stort inflytande på frågan om vem som skall utses till medlare i en enskild tvist.

Medlarna har två slags uppgifter, dels preventiva, dels den egentliga medlingen. Till de preventiva uppgifterna hör att hålla sig informerad om arbetsmarknaden, främja relationerna mellan arbetsmarknadens parter, ge råd och upplysningar, leda förhandlingar mellan parterna etc. Dessa uppgifter hade ursprungligen ganska stor betydelse när parterna var ovana och medlingens tyngdpunkt låg ute i förlikningsmannadistriktet. Denna del av verksamheten har praktiskt taget

²⁹ Möjligheten har dock inte utnyttjats.

upphört idag. Den egentliga medlingen har därmed blivit den enda, och med avtalsväsendets centralisering allt mer viktiga uppgiften för förlikningsmännen. Medlingen har dock förändrats, från att årtiondena efter medlingsinstitutionens tillkomst främst ha varit inriktad på att försöka förlika parterna när stridsåtgärder redan utbrutit, till att medling numera är ett normalt steg när parterna inte tycks komma överens vid en avtalsförhandling.

Lagreglerna om medling är mycket vagt hållna. I många avseenden är de närmast utformade som en instruktion till förlikningsmännen, med få påbud och med frihet för förlikningsmännen att själva närmare bestämma över hur medlingen skall gå till. Den svenska medlingsorganisationen är med internationella mått tämligen svag och maktlös med ett enda tvångsmedel till förlikningsmannens förfogande, nämligen att parterna är skyldiga att inställa sig till förhandling på hans kallelse. Andra länder, som har olika former av offentliga medlings-/förlikningssystem, har ofta utrustat förlikningsmännen (eller andra organ som har samband med medlingen) med mer eller mindre omfattande befogenheter i förhållande till parterna. Det är t ex inte ovanligt att stridsåtgärder kan uppskjutas i samband med medling.

Utomlands, främst i de anglosaxiska länderna, finns en tämligen omfattande vetenskaplig litteratur om medling i arbetsvister, i första hand inom ämnet Industrial Relations. Här har forskningsansatser gjorts utifrån olika discipliner, bl a sociologi, rättssociologi, arbetsrätt, statskunskap, ekonomi³⁰ och beteendevetenskap. Forskare har noga följt medlingsförhandlingar och försökt finna mönster och metoder, eller utarbeta särskilda procedurer för medling, som sedan testats vid laboratorieexperiment under simulerade former och i vissa fall t o m på uppkomna konflikter.³¹ Det mesta av forskningen

³⁰ Exempel på att ett ekonomiskt perspektiv på medling kan komplettera de sociologiska, psykologiska och rättsliga, se Hunter, "Economic Issues in Conciliation and Arbitration" i *British Journal of Industrial Relations*, 1977, s 226-245.

³¹ Exempel på systematiserade studier över medling där tvisternas initiering hos medlaren, tvisteorsak, parter, utfall mm studerats är Goodman/Krislov "Conciliation in Industrial Disputes in Great Britain. A Survey of the Attitudes of the Parties" i *British Journal of Industrial Relations*, 1974, s 327-351, och Jones m fl "Resolving industrial disputes; the Role of ACAS conciliation" i *Industrial Relations Journal*, Vol 14, s 6-17. Jfr här uppläggningsen av

om medling är deskriptiva framställningar eller undersökningar utifrån antaganden om medlingsprocessen. Som exempel kan nämnas Kolb, som har närmat sig medlingen genom att vara deltagande observatör i medlingssituationen,³² och Ury, Brett och Goldberg, som har konstruerat en modell för medling, vilken sedan testats på verkliga tvister. Efter att ha modifierat den ursprungliga modellen har Ury m fl tillverkat en form av "medlingsmanual" för andra att använda vid medling i praktiken.³³ Ämnet ger angreppsmöjligheter från flera håll. Forskarna inom området kombinerar vanligen inte specialistkunskaper inom flera olika discipliner men försöker ibland med utgångspunkt i den egna disciplinen tillgodogöra sig resultaten inom andra områden till gagn för den egna forskningen. Det finns även exempel på samarbete i ett gemensamt projekt mellan företrädare för olika discipliner, t ex ovan nämnda arbete av Ury m fl. (Se vidare nedan *avsnitt 1.2.*).

I Sverige har medling i arbetstvister ägnats sparsamt intresse inom forskningen.³⁴ I arbetsrättsliga läroböcker behandlas medlingsinstitutet oftast mera summariskt.³⁵ I samband med större arbetsmarknadskonflikter har massmedia, politiker och allmänheten kommit med synpunkter på bl a medlingsverksamheten, men intresset har vanligen varit övergående. I lagstiftningsarbetet, särskilt det som föregick 1906

delar av *kapitel 3* nedan. Kochan och Jick har testat en modell om medlingens effektivitet i "The Public Sector Mediation Process; Theory and Empirical Examination" i *Journal of Conflict Resolution* Vol 22, s 209 ff. I inledningen till en uppsats refererar Kolb i korthet en del av forskningen kring medling, se Kolb "Roles Mediators Play: State and Federal Practice" i *Industrial Relations*, 1981, s 1-17.

³² Kolb, *The Mediators*, Mass. 1983.

³³ Ury/Brett/Goldberg, *Getting Disputes Resolved*, California 1988.

³⁴ Medling berörs av forskare i t ex *Storkonflikten 1980*, Broström (red), Edlund m fl, *TCO-S konflikten 1985*, Elvander, *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-1986*. (Cit. *Elvander*). Journalister har varit inne på medling t ex i Fagerström, *Den stora lönematchen. En bok om avtalsförhandlingarna 1969*. Nycander, *Kurs på kollision. Inblick i lönerörelsen 1970-71*, och Höglund, *Storkonflikten 1980 i den politiska debatten*. Framställningarna är väsentligen deskriptiva, ibland polemiserande, i anslutning till belysning av några arbetsmarknadskonflikter.

³⁵ Dessa kortfattade framställningar har ibland också ett i viss mån föråldrat eller vilseledande innehåll. Som exempel kan nämnas Schmidt, *Facklig arbetsrätt*. Reviderad uppl 1989 (Cit. *Schmidt 1989*), där det i avsnitt 2.9. om medling synes framgå att rådgivning är en betydelsfull del av förlikningsmännens verksamhet. Jfr det ovan anmärkta om medlingsverksamhetens ändrade inriktning.

års lag och de stora utredningarna i arbetsfredsfrågan under 1930-talet, finns ingående beskrivningar av bl a andra länders medlingssystem och de svenska medlarnas arbete. Dessa undersökningar är, särskilt med hänsyn till avtalsväsendets utveckling, väsentligen föråldrade och belyser endast vissa aspekter av medlingen. I den 1984 publicerade första rapporten från den sk konfliktutredningen, har dock medlingsinstitutet ägnats ett mera ingående studium i samband med kartläggning av 1980 års storkonflikt och andra större konflikter under senare år.³⁶ Fahlbeck behandlar det svenska medlingssystemet i ett komparativt perspektiv i en uppsats i *Comparative Labor Law Journal* 1989.³⁷ Någon mera heltäckande undersökning av medlingen på den svenska arbetsmarknaden, dess roll, funktioner, tillämpning och gränser har dock inte gjorts. Ämnet har under senare tid fått ökad aktualitet, bl a på grund av ett större antal konflikter på arbetsmarknaden, samhällets ökade komplexitet och sårbarhet samt andra förändringar som gett upphov till diskussioner om huruvida hela den svenska modellen för kollektivavtalsförhandlingar och konfliktlösning på arbetsmarknaden är under sönderfall.³⁸ Behov av närmare belysning och systematisering kring komponenter i systemet, bland annat medlingen, finns. Detta är skäl till att jag valt medling som ämne för denna studie.

1.1.3. Begreppsbestämningar och terminologi

Jag använder i huvudsak den i arbetsrättsliga sammanhang allmänt vedertagna terminologin. Begreppsdefinitioner görs i förekommande fall i anslutning till den löpande framställningen. Jag har dock funnit skäl att inledningsvis definiera några centrala begrepp.

Med verbet *medla* förstås bl a enligt *Svenska Akademiens Ordbok* att träda emellan (försonande), utjämna motsatsförhållanden, verka för förlikning och försoning. Verbet

³⁶ SOU 1984:18, 19.

³⁷ 10 Comp. Lab. L J (1989).

³⁸ Om begreppet "den svenska modellen", se Johansson, *Tilloväxt och klassamarbete*, 1989, s 11 ff (Cit. Johansson) och där gjorda hänvisningar.

förlika definieras som att bilägga en tvist, försona, samt substantivet medlare som en särskild person som utjämnar motsatsförhållandet mellan tvistande. En ordboksmässig definition ger således små eller obetydliga nyansskillnader mellan termerna förlikning och medling. Rent allmänt kan dock sägas, att medling är ett äldre och ett vidare begrepp, som rymmer även andra definitioner än dem som kommer att behandlas här,³⁹ samt att begreppet förlikning torde vara mera typiskt för juridiskt än för allmänt språkbruk. I svensk arbetsrätt, och även i de andra nordiska ländernas arbetsrätt, har termerna använts omväxlande såväl i lagstiftningsarbetet som i det dagliga språkbruket i samband med medling. Så talas det t ex under MBLs rubrik "Medling" om "förlikningsmannan- expeditionen", "förlikningsman", "förlikningskommission", "särskild förlikningsman". I MBL används *medla* som verb och förlikning i substantivformer. Den danska Lov om mægling talar om "forligsmænd", "mæglingmænd" och "forligsinstitution". I den finländska Lagen om medling används benämningarna "förlikningsman" och "förlikningsväsendet" och i Norges Lov om arbeidstvister talas om "meglignsmyndighetene" och "meglignsmenn".

Adlercreutz skriver: "Med *medling* avses ett ingripande av en (eventuellt flera) utomstående – på eget, enderas eller båda parterers initiativ – i syfte att åvägabringa en uppgörelse, förlikning, mellan parterna. Om omedelbar förlikning icke kan komma till stånd, ingår det vanligen i medlarens uppgift att avge ett förslag till lösning av konflikten (medlings- eller förlikningsförslag), som parterna kunna antaga eller förkasta."⁴⁰ Definitionen passar väl för detta arbete. Fortsättningsvis i denna framställning kommer de båda begreppen medling och förlikning att användas som ekvivalenter.⁴¹

Frivillig och obligatorisk medling definieras på olika sätt i internationella och inhemska sammanhang. Med frivillig

³⁹ Se *Nordisk Familjebok* under uppslagsordet *mediation*.

⁴⁰ Adlercreutz, *Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria*, 1954, s 260 (Cit. Adlercreutz).

⁴¹ Jfr dock t ex den brittiska Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), där förlikning är det första steget, men om detta blir resultatlöst erbjuds medling eller skiljedom. I medlingen föreslår medlaren hur tvisten skall lösas.

medling förstås vanligen i internationella redogörelser ett system där parterna själva avgör huruvida de vill utnyttja det medlingsorgan som staten ställt till deras förfogande. Medlingen benämns också frivillig när medlingstjänster erbjuds, trots att inte någon av parterna påkallat sådana, men där parterna har full frihet att avvisa erbjudandet. Så är slutligen fallet när medling anses kunna användast om blott ena parten begär det, men under förutsättning att den andra parten inte motsätter sig medling. Med obligatorisk medling avses i internationella sammanhang system där medlingsorganet har möjlighet att ingripa på eget initiativ och parterna måste underkasta sig medlingsproceduren, vare sig de vill ha medling eller inte. Obligatorisk medling behöver dock inte innebära, att parterna har några förpliktelser för övrigt, t ex att anta medlingsbud el dyl. Med denna vida definition inbegrips som synes under obligatorisk medling även det svenska systemet genom möjligheten till vitessanktion vid parts förhandlingsvägran.⁴² När man i det svenska lagstiftningsarbetet diskuterat möjligheten av att introducera obligatorisk medling, har man dock inte använt en så vidsträckt definition av begreppet, utan med sådan medling avsett att parterna i en tvist automatiskt skall vara underkastade medlingsförfarande så snart arbetsinställelse hotar eller varsel lagts. Det är i denna sistnämnda betydelse som begreppet används i detta arbete.⁴³

Med *lokal tvist* avser jag en tvist som direkt faller inom en av de fasta förlikningsmännens verksamhetsområde och som inte har någon riksomfattande anknytning. (Även tvister där förlikningsmannaaexpeditionen förordnat en särskild förlikningsman att i någon fast förlikningsmans ställe handlägga tvist som faller inom hans verksamhetsområde är lokal tvist.) Med *central tvist* avser jag tvister där särskild förlikningsman förordnats och samtliga tvister där förlikningskommission förordnats.

⁴² Se t ex Conciliation mm s 17 och 87 ff.

⁴³ Ibland talas också om tvångsförlikning och tvångsmedling, se t ex Bruun, "Den nordiska modellen för facklig verksamhet" i *Den nordiska modellen*, Bruun m fl, 1990, s 54-55. (Cit. *Bruun m fl*). Termerna kommer inte att användas här.

1.2. Problemställningar och teorianknytning

Min utgångspunkt för och huvudtemat i min undersökning är följande:

Medlingsinstitutet är en betydelsefull del av det svenska arbetsmarknadssystemet. Det är så intimt förknippat med och beroende av – och samtidigt en förutsättning för andra komponenter i detta system – att det anpassas i enlighet med förändringar i systemet i dess helhet. Förändringarna går dock långsamt och institutet är resistent mot systemfrämmande förändringar. Medling har en viktig tvistelösande roll på arbetsmarknaden, inte endast för att lösa uppkomna tvister, utan också på så sätt att den förstärker övriga delar av systemet genom att vara stimulerande för förhandlings- och kollektivavtalsinstrumenten. Att tvister löses genom medling underlättar ett framtida samarbete mellan parterna.⁴⁴ Lagstiftningen som instrument på detta område har sina begränsningar, men inom de vida ramar lagstiftningen ger har ett väldefinierat system utbildats. Graden av acceptans från parternas sida är hög. Medling har uppfattats som snabbt, billigt, opartiskt och rättvist och medlarna såsom opartiska och kompetenta. Slutligen antar jag att medlarnas befogenheter och ställning påverkas av parternas styrka och graden av statlig inblandning i arbetsmarknadens förhållanden.

Jag kommer att behandla medlingsinstitutet i två avseenden, dels det rättsliga regelverket, dels hur medlingen går till i praktiken. Det rättsliga regelverket ger som redan framgått mager kunskap om medlingsproceduren. Man kan t ex jämföra med domstolsprocessen, där enbart en genomgång av det rättsliga regelverket ger stor kunskap eftersom reglerna är fylliga och detaljerade samt kompletteras med riklig rättspraxis och doktrin. En närmare beskrivning av medlingsinstitutet har fordrat ett fältstudium vars genomförande beskrivs nedan. Materialet från fältstudien har huvudsakligen använts i procedurbeskrivande syfte. Det empiriska inslaget utgör en utvidgning i förhållande till vad som har varit vanligt i det juridiska arbetet. Jag har dock inte i någon nämnvärd mån

⁴⁴ Utomlands finns forskare inom det s k industrial relations-ämnet, som hävdar att medlingen har ytterligare en funktion: den bidrar till social och ekonomisk utveckling, inte endast genom att främja arbetsfreden, utan genom att tvisterna löses på ett sätt som i sig bidrar till denna utveckling.

avlägsnat mig från det arbets- och betraktelsesätt varmed juristen är förtrogen, utom när jag i *kapitel 8* i samband med medlingens metod också till viss del kommer in på beslutsprocessen.

Försök till teoribildning kring medling har gjorts utifrån olika disciplinära och andra utgångspunkter. Det finns, som ovan nämnts, forskare som utgått från rena deskriptioner av praktiska medlingssituationer och försökt dra generella slutsatser från studier av själva medlingsprocessen. Dessa undersökningar grundar sig ofta på eget deltagande i medling eller intervjuer med aktörerna. Andra har tagit sin utgångspunkt i de personliga förhållandena och egenskaperna hos parter och medlare och/eller det psykologiska spelet dem emellan.⁴⁵ Sådana undersökningar grundas ofta på laboratorieexperiment med fingerade förhandlings- och medlingssituationer. Åter andra lägger vikt vid olika metoder i medlingsarbetet, eller medlingens funktion som ett påtryckningsmedel på parterna och gör t ex jämförelser med effektivitet och resultat av andra tvistelösningsmetoder.⁴⁶ Även sådana undersökningar bygger ofta på laboratorieexperiment. Ett stort antal studier om medling på arbetsmarknaden har dock anknutits till analyser av förhandlingssystemet i dess helhet. För att analysera medlingsprocessen har man utgått från teorier om förhandlingsprocessen, oftast s k spelteori.⁴⁷ En spelteoretisk syn på medling ges av Schelling i "*The Strategy of Conflict*":

⁴⁵ Se exv Peters "The mediator. A neutral, a catalysator or a leader?" i *Labor Law Journal*, 1958, s 767 ff, och Hooker "Psychological aspects of the mediation process" i *Labor Law Journal*, 1958, s 779 ff.

⁴⁶ Se exv Goldberg/Brett "An experiment in the mediation of grievances" i *Monthly Labor Review*, 1983, s 23-30, och Bigoness "The Impact of Initial Bargaining Position and Alternative Modes of Third Part Intervention in Resolving Bargaining Impasses" i *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, s 185-198.

⁴⁷ Allmänt om spelteori vid förhandlingar på arbetsmarknaden, se bl a Hicks, *The Theory of Wages*, 1963, Schelling, *The Strategy of Conflict*, 1980. Genomgång av olika förhandlingsteorier och förklaringar av spelteoretiska termer såsom zero-sum-game, variable-sum-game, mini-max mm finns i Bacharach/Lawler, *Bargaining. Power, tactics, and outcomes*, 1984. Beträffande kritik mot spelteori vid avtalsförhandlingar, se Elvander s 17-19 samt a a not 9.

"... A mediator ... is probably best viewed as an element in the communication arrangements or as a third player with a payoff structure of his own who is given an influential role through his control over communication. But a mediator can do more than simply constrain communications – putting limits on the order of offers, counter-offers, and so forth – since he can invent contextual material of his own and make potent suggestions. That is, he can influence the other player's expectations on his own initiative, in a manner that both parties cannot help mutually recognizing. When there is no apparent focal point for agreement, he can create one by his power to make a dramatic suggestion."(s 143-144).

Bakgrunden till de deskriptiva framställningar av medlingsarbetet, som ingår i det följande, har varit att i förhandlingar på arbetsmarknaden deltar två sidor, arbetsgivare och arbetstagare, men inom dessa kan finnas flera grupper, t ex arbetarorganisationer och tjänstemannaorganisationer. De som förhandlar på de båda sidorna har sedan vanligen också förhandlingar inom sin egen part (förhandlingskartell, organisation, styrelse etc.), t ex för att övertyga dem om att anta en uppgörelse. Parterna är bundna till varandra i en mer eller mindre långsiktig, men frivillig, relation. Sammanhållande är en mängd gemensamma uppfattningar som tagit sig uttryck i avtal, praxis och dylikt. Relationen handlar inte om en enstaka tvist utan parterna agerar i ett s k seriespel där tidigare tvistelösningar påverkar senare tvister och dessas lösningar. Aktörerna finns i ett system där de omges av olika ramfaktorer, som de inte direkt kan påverka, i form av bl a samhälls-ekonomi, maktrelationerna i samhället, andra förhandlings-system, lagstiftning mm. Parternas agerande vid förhandlingen kan sammanfattas i tre "drag": de ursprungliga ståndpunkterna, den konfrontation av ståndpunkterna som äger rum under förhandlingen, de ståndpunktstaganden som bildar grund för tvistens lösning.⁴⁸ Parterna har ett grundläggande beroendeförhållande till varandra genom att de inte kan få tvisten löst och ett avtal till stånd utan motpartens medverkan. Vid förhandlingen använder de olika taktiska beteenden som skall göra att det blir svårare eller dyrbarare för motparten att nå sina mål, eller att målet skall bli mindre värt. Det vanligaste i detta sammanhang är hot om stridsåtgärder. Det tradi-

⁴⁸ Se även Edlund s 120.

tionella spelet är ett noll-summe-spel (zero-sum-game), dvs den ene aktörens vinst motsvaras av den andres förlust. En av medlarens uppgifter kan vara att ändra spelet så att alla deltagare känner att de kan vinna något (till ett fler-summe-spel/variable-sum-game). Påtryckningen på parterna av medling kan vara blotta vetskapen om medlarens existens och kommande ingripande samt medlingsprocessen i sig. När en part begär medlare är det en markering av att man befinner sig i en svår förhandlingssituation, men också att man är villig att kompromissa för att nå en uppgörelse. Begäran om medlare kan vidare vara ett sätt att visa medlemmarna hur svårt förhandlingsläget är. Att sedan låta en medlare s a s formellt ansvara för en uppgörelse kan också vara ett sätt att komma ifrån en låst förhandlingssituation utan att förlora ansiktet.⁴⁹

Exempel på andra funktioner medling/medlare kan ha är att:

- utgöra en kommunikationskanal mellan parterna och på olika sätt underlätta kommunikation och information,⁵⁰
- minska irrationaliteten vid förhandlandet, dvs rikta uppmärksamheten på väsentligheter,
- reducera irrationellt handlade genom att klargöra tvistefrågorna och omständigheterna,⁵¹
- tydliggöra för parterna vad de har gemensamt och var möjligheterna till gemensamma framsteg finns,
- klargöra vad parterna har att vinna och förlora av en överenskommelse, och vad de kan vinna och förlora på att avvisa motpartens förslag,
- bara genom sin personliga auktoritet öka möjligheten att

⁴⁹ Se t ex Johnson/Tullar "Style of third party intervention, face-saving, and bargaining behavior" i *Journal of Experimental Social Psychology* 8:319-330, Pruitt/Johnson "Mediation as an aid to face saving in negotiation" i *Journal of Personality and Social Psychology*, 1970, s 239-246, Podell/Knapp "The effect of mediation on the perceived firmness of the opponent" i *Journal of Conflict Resolution*, 1969, s 511-520.

⁵⁰ Se bl a Keller "Determinanten des Schlichtungsprozesses: Konfliktmanagement durch Intervention Dritter" i *Kyklos*, 1975, s 117-142.

⁵¹ Se t ex Stepp/Baker/Barrett "Helping labor and management see and solve problems" i *Monthly Labor Review*, Vol 105, s 15-20, och Balke/Hammond/Meyer "An Alternate Approach to Labour Management Relations" i *Administrative Science Quarterly*, Sept 1973, s 311-327. Den sistnämnda undersökningen visade bl a att parterna gjorde olika prioritering av tvistefrågorna utan att vara medvetna om förhållandet, de trodde att motparten hade en annan prioritering än den verkliga samt var inte helt klara över sina egna ståndpunkter.

lösa tvisten,

- komma med råd och förslag,
- komma med alternativa lösningar,
- med olika medel öka kostnaderna för tvisten, t ex genom att ge publicitet kring parternas ställningstaganden och vilja till överenskommelse,
- införa nya resurser, nya argument i förhandlingen,
- införa nya former för förhandlandet och på sikt utveckla parternas egna förhandlingsformer,
- hänvisa till andra instanser eller olika former av tvångsmedel.

När det gäller beslutsprocessen hävdar medlare ofta själva att medlingsmetoden är svår att få grepp om. Det rör sig om "art not science" och går knappast att lära ut. Det är också lätt att avvisa teoretiserande kring medlingen med att alla medlingsfall är individuella.⁵² Ett ytterligare hinder för mera djupgående studier av medlingsprocessen är de krav på integritet och objektivitet som ställs på medlarna. Utan att göra anspråk på några ingående kunskaper inom de områden som intresserat sig för medlingens teori har enkla och självklara teoretiska utgångspunkter varit, att syftet med medling är att främja uppgörelser i godo mellan arbetsmarknadens parter, att stridsåtgärder skall undvikas eller få så liten omfattning som möjligt samt att uppgörelsen även skall främja ett långsiktigt gott förhållande mellan parterna.

Jag har i övrigt avstått från att fixera min undersökning vid någon särskild teori eller förklaringsmodell. När det gäller de traditionella rättsvetenskapliga avsnitten finns sedan lång tid fastlagda ramar för rättsreglernas systematik och vilket material som är relevant. Här fordras inte att författaren bestämmer sig för att utföra sin granskning ur något speciellt perspektiv. När det gäller de delar av arbetet som fordrat insamling och bearbetning av material av annat slag än det gängse i traditionell rättsvetenskap, är min framställning i väsentlig omfattning deskriptiv-analytisk från de juridiska infallsvinklar som ovan redovisats. Min ambition har därvid varit att redovisa alla fakta av betydelse. Ann Henning har hävdad, att det – när det gäller tillämpningen av ett bredare

⁵² Se t ex Schelling, *The Strategy of Conflict*, s 143 ff.

samhällsvetenskapligt perspektiv – fordras att författaren bestämmer sig för ur vilket perspektiv han vill göra beskrivningen, eftersom det är omöjligt att göra en allsidig belysning.⁵³ Jag hoppas att jag genom att tydligt ange undersökningens syfte, förutsättningar och begränsningar samt hur jag gått tillväga och gjort mitt materialurval, klarlagt vilka frågor som ansetts väsentliga och vilka infallsvinklar som valts. Jag hyser dessutom vissa farhågor beträffande att knyta upp framställningar kring en bestämd förklaringsmodell. Förfaringssättet medför den risken att framställningen kan bli alltför begränsad och knuten till modellen, så att andra aspekter och förklaringar faller bort.

1.3. Metodöverväganden

Utgångspunkten för traditionell rättsvetenskaplig forskning är att redogöra för gällande rätt. Detta innebär att forskaren med utgångspunkt i vedertagna rättskällor och med brukliga argumentationsnormer anger lösningarna på de problem som kan uppkomma i rättstillämpningen.⁵⁴ Rättsdogmatik som benämning på den verksamhet rättsvetenskapsmannen utför och den metod han därvid använder kan brukas med olika definitioner och någon närmare bestämning eller entydig analys står knappast att finna. I en snäv, traditionell bemärkelse brukar avses fastställandet av gällande rätt med användande enbart av en viss sorts källor: lagen och dess förarbeten, prejudicerande domstolsavgöranden, doktrin. På många av det moderna samhällets rättsområden har denna metod visat sig otillräcklig för att fastställa och tolka gällande rätt, belysa problemområden eller beskriva praxis. Andra rättskällor som t ex anvisningar och rekommendationer från myndigheter, icke-prejudicerande domstolsutslag, underrättsdomar, myndighetsbeslut, lagförslag samt olika sorters informellt material som visar sedvänjor eller värderingar har fordrat beaktande.

⁵³ Henning "Om forskning angående lagreglers samhälleliga funktioner" i *SvJt* 1987 s 386 ff.

⁵⁴ Beträffande begreppen gällande rätt och rättskällevärdet, se Peczenik, *Juridikens metodproblem*, 1980, s 27 ff., särskilt s 45 ff, och samme författare i *Rätten och förnuftet*, 1986, s 103 ff, 175 ff, 202-233, samt Strömholm, *Allmän rättslära. En första introduktion*, 1988, s 9 ff.

Fortfarande befinner sig forskaren dock enligt min uppfattning inom det rättsvetenskapliga området. Här har såvitt jag kan se skett en gradvis utvidgning av territoriet för den rättsvetenskapliga forskningen och dess källor i förhållande till vad som tidigare var vedertaget. Man kan tala om rättsdogmatik i en vidsträckt mening. Edlund skriver:⁵⁵

”I all rättsvetenskaplig verksamhet är det önskvärt att forskaren söker sätta in rättsnormerna i deras sociala sammanhang. Det har brustit mycket i detta inom den traditionella juridiken. Med tanke på hur arbetsrätten griper in i de flesta människors dagliga tillvaro, men även med hänsyn till hur det svenska arbetsrättsliga systemet vuxit fram till stor del på egna grunder, framstår det närmast som ett krav att arbetsforskaren förhåller sig fri till dogmatiska rättsföreställningar och idéer om vad som är juridiskt värt att undersöka och vilka metoder som bör användas. Det kan givetvis inte begäras att han själv obehindrat skall kunna röra sig över ett vidsträckt samhällsvetenskapligt fält... Det avgörande är själva attityden till uppgiften, öppenheten i synsättet.”

Valet av metod är beroende av undersökningsobjektet. Beträffande det föreliggande rättsområdet är lagens regler konstruerade så att de inte inbjuder till traditionell rättsvetenskaplig forskning mer än i begränsad omfattning. Lagstiftningen tjänar till att stärka den autonoma tvistelösningsproceduren. Domstolsavgörandena på området är ytterst fåtaliga och berör endast vissa begränsade frågor.⁵⁶ Jag har på grund härav funnit, att en rättsdogmatisk metod i snäv mening skulle vara otillräcklig för att nå mitt syfte. Jag har istället försökt anlägga ett bredare rättsvetenskapligt perspektiv, som bygger på en analys av regelverket och där de traditionella källorna fått bilda utgångspunkt, men där det ingår en hög grad av empiri och där jag tagit mig friheten att i stort sett använda de källor som stått till buds för att nå ny kunskap om rätten. Enligt min uppfattning kan den som forskar inom

⁵⁵ ”Arbetsrättsliga speglingar – samspelet mellan rättsutveckling och forskning” i *Lundaforskare föreläser* nr 12 1980 s 51.

⁵⁶ Se t ex den norska domen ARD 1982 s 200 där Arbeidsretten uttalar: ”Saken reiser prinsipielle spørsmål som ikke har vært prøvet av Arbeidsretten tidligere...antar en at det henger sammen med at det ligger i meglingsinstituttets vesen at man normalt vil søke å komme til løsninger uten å sette slik spørsmål på spissen.”

juridiken inte vara bunden till endast en viss sorts rättskällor.⁵⁷ Det betydelsefulla är att rättsvetaren väljer källor som ger ny kunskap om rätten. Jag anser inte att man generellt kan säga att ett rättskälleområde skulle vara "bättre" eller "sämre" än det andra när det gäller att få kunskap inom olika rättsområden. Lavin skriver beträffande sin forskning inom det förvaltningsrättsliga området något som passar in också i detta sammanhang:⁵⁸

"Som forskare har jag alltid känt mig fri att använda vilket material som helst. Tanken att jag skulle vara hänvisad till att endast utnyttja vissa förutbestämda rättskällor har faktiskt aldrig föresvävat mig. Den traditionella rättskälleläran har jag uppfattat som ett hjälpmedel för den faktiska rättstillämpningen och inte som något styrmedel inom den "fria" forskningen. När jag valt mitt forskningsmaterial har jag i första hand väglett av att materialet skall kunna beräknas ge nya kunskaper inom ett rättsområde."

Westerhäll uttalar i en uppsats om socialförsäkringsrätt:⁵⁹

"Oberoende av vilket syfte en rättsvetenskaplig författare har med sitt arbete, är det tillvägagångssätt hon/han använder präglad av vissa karakteristika, som medför att man klassificerar arbetet som ett rättsvetenskapligt arbete. Fastställandet av innehållet i och användningen av rättsreglerna är några sådana kännetecken...Frågan är om denna juridiska metod är eller bör vara en och densamma i varje rättsligt sammanhang. I dagens rättssystem finner vi så olika rättsregler, rättsområden och sätt att tillämpa reglerna på, att det är nödvändigt att arbeta fram flera juridiska metoder eller tillvägagångssätt att utföra den rättsliga analysen på...Rätten är en spegling av samhället och därför med nödvändighet mångfacetterad. Den juridiska metod som forskaren får använda sig av måste då också med nödvändighet bli annorlunda."

Beträffande arbetsrätten skriver Bruun:⁶⁰

⁵⁷ Se bl a Hydén "Rättens gränser - finns dom? Om det irrelevanta i juridisk argumentation" i *Hefte for Kritisk Jus* 1/2 1987, s 7 ff.

⁵⁸ "Är den förvaltningsrättsliga forskningen rättsdogmatisk?" i *Förvaltningsrättslig tidskrift*, 1989, s 119.

⁵⁹ "Rättskällefrågor i socialförsäkringsrätten" i *Tidskrift for Rettsvitenskap* 3/89, s 299-301.

⁶⁰ "Some Aspects of Labour Law Research in Finland and Sweden" i *Labour Law Research in*

"...This means that today we need several different types of labour law research and that in respect to methodological considerations, we can scarcely demand a uniform mode of doing research on labour law."

Inom arbetslivets område är det, enligt min mening, särskilt tydligt att förhållandet mellan den rättsliga regleringen och den praktiska tillämpningen fordrar särskild uppmärksamhet. De arbetsrättsliga forskarna har i stor utsträckning varit inriktade på de traditionella rättsliga källorna och metoderna och därvid inte ägnat tillämpningsperspektivet tillräckligt intresse. Arbetslivsforskarna inom andra områden har å andra sidan vid empiriska beskrivningar negligerat det regelsystem som ligger i bakgrunden.⁶¹ Hydén konstaterar:⁶²

"Därför föreligger det idag ett gap mellan kunskapen om arbetslivets förhållanden och kunskapen om möjliga åtgärder till lösning inom ramen för de medel som står till buds – lagar och avtal."

Det finns emellertid en hel del exempel på arbeten där den traditionella juridiska metodens otillräcklighet diskuterats och där delvis andra än traditionellt rättsvetenskapliga tillvägagångssätt valts. Från det arbetsrättsliga området⁶³ kan i första hand nämnas Folke Schmidts arbeten, där ett brett samhällsperspektiv och en nära förtrogenhet med arbetsmarknaden är framträdande drag. Några exempel är *Arbetstid och semester för jordbrukets utearbetare* (tillsammans med Gräntze och Roos), 1946, *Kollektiv arbetsrätt*, 1950, och *Tjänsteavtalet*, 1959. Rättsgenetisk metod tillämpas i Adlercreutz avhandling *Kollektivavtalet*, 1954. I Edlunds avhandling *Twisteförhandlingar på arbetsmarknaden*, 1967, ges ingående synpunkter på och motivering till en breddning av den rättsvetenskapliga forskningen samt det juridiska

Twelve Countries, Edlund (red), 1986, s 39. (Cit. *Labour Law Research*).

⁶¹ Se beträffande diskussionen om olika perspektiv inom arbetsrättslig forskning *Labour Law Research*.

⁶² Hydén, *Arbetslivets reglering*, 1985, s 39. (Cit. *Hydén*). Se även *Arbetsrättslig forskning*, ARFO, *Nuläge och framtida utveckling*, Arbetarskyddsfonden, Rapport 1985:2 s 145-146. (Cit. *ARFO-rapporten*).

⁶³ Se även Edlund, "Movements in Swedish Labour Law and Labour Law Research" i *Labour Law Research* s 55 ff

källmaterialet. Sigemans arbete *Lönefordran* från 1967 är traditionellt rättsdogmatisk men kompletteras på vissa punkter med material som insamlats med sociologisk metod. I Victorins *Lönenormering genom kollektivavtal*, 1973, hämtar författaren i såväl valet av rättskällor som metod ledning ur andra discipliner. Flodgren har i *Fackföreningen och rätten*, 1978, gjort en komparation mellan föreningsrätten i Sverige och USA samt relaterat detta till fackliga, politiska och ekonomiska drivkrafter i ett bredare samhällsvetenskapligt perspektiv. Sandström använder i *Privatjustis mot anställda*, 1979, marxistisk teori för att utifrån denna belysa sin problemställning. Här, liksom i Mobergs *Företaget och sekretessen*, 1981, ingår enkätmaterial i undersökningen. Hennings avhandling *Tidsbegränsad anställning*, 1984, är i huvudsak rättsdogmatisk men innehåller också en rättsteoretisk del. Fahlbecks *Industrial Common Law – Kollektivavtalet i USA*, 1986, och *Industrial Relations in the USA – Ett porträtt av "The land of the free"*, 1988, är breda analytiska framställningar av amerikansk arbetsrätt mot bakgrund av arbetsmarknads- och samhällssystemet i sin helhet. Göranssons *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument*, 1988, upptar rättsdogmatiska avsnitt, men har också rättssociologiska inslag. Även från andra juridiska ämnesområden finns det exempel på att den rättsdogmatiska metoden i snäv mening inte räckt till för undersökningens syfte.⁶⁴ Betydelsefulla delar av rättssystemet, dess funktioner och verkningar, skulle fått lämnas obearbetade om enbart traditionella metoder och källor använts.

Utvecklingen har gått mot en breddning av juridiken, ämnesmässigt och metodologiskt, där modifierade former av den traditionella rättsvetenskapliga metoden kommit i bruk. Stöd och inspiration från andra områden, kanske främst det sociologiska, har därvid tagits. En jurist med sin skolning i den rättsdogmatiska andan är vanligen inte särskilt förtrogen med andra discipliners metoder. Enligt min åsikt får detta inte avskräcka den som vill utvidga sin undersökning och ge sig in i den traditionella rättsvetenskapens gränsområden. Genom egna studier och kontakter med kolleger inom andra discipliner

⁶⁴ Se t ex Christensen, *Avstängning från arbetslöshetsersättning*, 1980. För kritik av ensidigt tillämpande av rättsdogmatisk metod, se bl a Hydén "Förmögenhetsrätten ur ett rättssociologiskt perspektiv", *Svft* 1988, s 203 ff.

kan man tillägna sig en sådan grad av förtrogenhet med främmande metodik att den kan användas åtminstone på ett elementärt sätt. Även ett självständigt val av rättskällor och utarbetande av teorier och metoder torde vara möjligt. – och, som Edlund säger, själva öppenheten i förhållningssättet måste vara det avgörande.⁶⁵ Hellner utvecklar detta vidare:⁶⁶

”Man kan inte av dem som rör sig i gränsområdena fordra samma grad av teknisk skicklighet som av dem som enbart håller sig inom ett begränsat område med väl utbildad teknik.”

Kjønstad avslutar en uppsats om rättsdogmatisk forskning med följande:⁶⁷

”En eventuell kritikk fra andre fagområder må ikke føre til at man forblir i de »trygge« rettsdogmatiske nisjer. Forskerne må ikke primært søke etter trygghet, men etter utfordringer og muligheter til å spenke tradisjonelle faggrenser.”

Den traditionella rättsdogmatiska metoden låter sig, enligt min mening, med fördel kombineras med andra metoder för att bredda perspektivet.⁶⁸ Jag har i detta arbete använt mig av flera olika metoder.⁶⁹ Traditionell rättsdogmatik används där traditionella rättskällor funnits att tillgå, i första hand lagförarbeten och arbetsdomstolens domar. För att illustrera regel-systemets framväxt, det historiska skeende som lett fram till medlingsinstitutets inrättande och utseende, finns ett tämligen utförligt rättshistoriskt avsnitt. Jag har använt komparativ metod för en jämförelse med medlingssystemen i de nordiska

⁶⁵ Se också ARFO-rapporten, s 84-86, samt Edlund, s 22-26.

⁶⁶ ”Kvalitetskriterier i rättsvetenskapen” i *Juridisk forskning. Inläg om den juridiske forskers arbejde og metoder*. Handelshøjskolen i Århus, 1988, s 11. (Cit. *Juridisk forskning*).

⁶⁷ ”Noen synpunkter på rettsdogmatisk forskning” i *Juridisk forskning* s 30. Se även Hellner ”Syften och oppgifter för rättsvetenskaplig forskning” i *Festskrift till Alf Ross*, 1969, s 205 ff.

⁶⁸ Se t ex Westerhäll ”Rättskällefrågor i socialförsäkringsrätten” i *Tidskrift for Rettsvitenskap* 3/89. Jfr dock Christensen som menar att det är omöjligt att förena rättsdogmatisk metod med ideologikritik, Christensen ”Ideologikritik contra dogmatik” i *Rätten som instrument för social förändring. Om legalstrategier*, Hydén (red), s 60 ff. Se även Göransson kritik mot detta synsätt i Göransson, *Kollektivavtalet som fredspliktinstrument*, s 27-28 (Cit. Göransson).

⁶⁹ Jfr bl a Göransson, s 28, och Henning, *Tidsbegränsad anställning*, s 7.

länderna. Vid undersökningen av reglernas praktiska tillämpning utanför domstolsperspektivet, den empiriska undersökningen rörande rätten har jag fått använda andra än de traditionella juridiska metoderna, t ex upprättande av statistik efter genomgång av arkivmaterial samt intervjuer. Framställningen är i dessa stycken deskriptiv och generaliserande. Mitt arbete kommer att belysa *en* sida av ämnet medling i arbetsvister men kan givetvis inte ge någon fullständig bild.

Sammanfattningsvis vill jag karaktärisera mitt arbete som en rättsvetenskaplig studie med ett visst mått av samhällsvetenskaplig inriktning. Tonvikten är lagd på att söka fastställa lagstiftningens innebörd och ge vägledning i olika tolkningsfrågor, dvs att söka innehållet i gällande rätt. Då detta emellertid inte rör sig om ett traditionellt juridiskt område – själva poängen med medlingsförfarandet är att undvika ingripanden från lagstiftarens eller domstolarnas sida – belyses också reglernas praktiska tillämpning och hur de olika aktörernas beteenden påverkas.⁷⁰

1.4. Arbetets uppläggning och disposition

Arbetet bygger på två typer av källmaterial. Den första är det traditionella juridiska materialet: lagstiftningen och dess förarbeten, rättspraxis och doktrin. Den andra typen ligger till grund för fältundersökningen. Där ingår dokument från förlikningsmännens och förlikningsmannaexpeditionens verksamhet – protokoll, brev, varselskrifter, berättelser, rapporter och intervjuer. Det ligger i sakens natur att mycket av händelseförloppet vid medling inte kan dokumenteras. Därför har det skriftliga materialet kompletterats med intervjuer med erfarna förlikningsmän i Sverige och de nordiska länderna. Intervjuerna har skett fortlöpande under åren 1985-1990. När jag har använt mig av intervjumaterialet, har jag försökt att verifiera uppgifter från flera håll för att därigenom öka materialets bärkraft. Det hade varit givande att kunna komplettera med intervjuer med parternas förhandlare. Arbetets inriktning och de tidsmässiga resurserna har dock inte

⁷⁰ ARFO-rapporten efterlyste en mera empiriskt inriktad arbetsrättsforskning, s 84.

medgivit detta.⁷¹

Det historiska och det komparativa perspektivet är avsedda att tillsammans ge djup och bredd åt framställningens huvudtema, det svenska medlingsinstitutet i den gällande rätten.⁷² Vid presentationen av det rättshistoriska materialet har jag haft ambitionen att också försöka få med de samhällseliga faktorer som påverkat rättsutvecklingen.⁷³ Det historiska perspektivet kan förhoppningsvis klarlägga varför det gällande systemet ser ut som det gör, samt ge ett helhetsperspektiv, ett mönster, som kan tjäna till både förklarings- och utvecklingsmodeller. Beträffande det allmänna historiska händelseförloppet har jag utgått från det material som presenteras i historiska, socialhistoriska och liknande verk. När det gäller speciellt rättshistoriska fakta har primärkällor såsom betänkanden, remisskrivelser och riksdagstryck genomgått. På grund av det omfattande källmaterialet är det historiska avsnittet huvudsakligen av dokumenterande karaktär.

Medling som konfliktlösningsmetod på arbetsmarknaden är en internationell företeelse. Medlingsinstitutet kan emellertid vara tämligen olikartade beroende på skillnader i ländernas politiska system, arbetsmarknadssystem och de olika historiskt givna förutsättningarna för varje land.⁷⁴ Att transplantera delar av ett lands medlingslagstiftning till ett annat land torde vara omöjligt. Man kan inte samtidigt överföra den bakom- eller omkringliggande miljön och det omgivande regel-systemet. Men i vårt allt mer internationaliserade samhälle får aspekter och impulser från andra länder en allt större betydelse för inhemska rättssystem. Särskilt på det arbetsrättsliga området har lagstiftningen sedan lång tid påverkats av internationella konventioner och samarbete i olika arbets-

⁷¹ I ett par undantagsfall i samband med att rättstvister behandlas i *kapitel 6* har kontakt med partsföreträdare tagits.

⁷² Se vidare Tamm "Retshistoriske indslag i afhandlinger med andet primært sigte" i *Juridisk forskning*, s 70 ff.

⁷³ Beträffande rättsgenetiska undersökningar, se Adlercreutz, s 3-4, Flodgren, *Fackföreningen och rätten*, s 17 (Cit. Flodgren), Fahlbeck, *Industrial Common Law*, s 12-13, Fahlbeck, *Industrial Relations i USA*, s 9-10, och Göransson, s 29.

⁷⁴ För en översiktlig framställning av medlingssystem i olika länder, se Conciliation mm. Se även 3 Comp. Lab. L J (1988), 10 Comp. Lab. L J (1989).

rättsliga ämnen. Det har därför synts mig naturligt att i undersökningen också beröra förhållandena i andra länder, särskilt sådana som på något sätt – direkt eller indirekt – haft inflytande på svenska förhållanden. Någon i detalj genomförd komparativ undersökning har det dock inte funnits utrymme och resurser för. Resursskäl har måst vara styrande för både de komparativa och de historiska delarna.

Utländska förebilder återoppar ofta i den offentliga debatten om medling i Sverige, vilket gör det särskilt motiverat att här ta upp och diskutera likheter och olikheter mellan det svenska och främmande medlingssystem. Än viktigare är kanske att en komparativ metod kan tjäna till att skärpa belysningen av det fenomen som är det huvudsakliga studieobjektet, att framhålla det intressanta och speciella i det svenska medlingssystemet, ställa svenska förhållanden i ett större sammanhang och ge impulser till resonemang om eventuella förändringar.⁷⁵ Fahlbeck skriver:

”För att förstå varför förhållandena gestaltar sig på ett visst sätt i ett av systemen är det ofta lämpligt att gå till de andra systemen för att finna förklaringar.”⁷⁶

Jag vill givetvis inte heller utesluta, snarare tvärtom, att det egna systemet kan dra lärdomar av andras erfarenheter. Det gäller bara att hålla i minnet att man inte reservationslöst kan anamma idéer från andra system och tro att dessa med samma effekt kan infogas i det egna systemet.

De förändringar som sker på den svenska arbetsmarknaden är en del av en internationell utveckling. De högindustrialiserade västländerna har i många avseenden stora likheter i förhållandena på arbetsmarknaden. Jag har emellertid stannat för att begränsa komparationen till de nordiska ländernas medlingsinstitut, enär förhållandena i de nordiska länderna i stor utsträckning och på många områden är likartade. En jämförelse mellan dessa länder torde ha den största förutsättningen att bli fruktbar, även om den hålls inom en

⁷⁵ Se vidare Lando ”Komparative indslag i juridiska afhandlingar med andet primært syfte” i *Juridisk forskning*, s 58 ff. Se även Fahlbeck, *Industrial Relations i USA*, kap 7.

⁷⁶ Fahlbeck, *Industrial Relations i USA*, s 235. Se även Summers ”Comparisons in Labor Law. Sweden and the United States” i *SoJt* 1983 s 589 ff.

begränsad ram, också därför att förslag till utveckling och förändring av det svenska systemet vanligen hämtar förebilder från de nordiska grannländerna. Elvander inleder *Förhandlingssystem i Norden*⁷⁷:

”De nordiska länderna inbjuder verkligen till komparativ samhällsforskning, inte minst på det område som brukar kallas ”industrial relations”. Å ena sidan överensstämmer vissa grunddrag i de politiska och ekonomiska systemen, och alla fyra länderna är enhetliga vad gäller kulturmönster och religion; till skillnad från många andra länder är sådana faktorer ingen grund för uppdelning mellan politiska partier och fackliga organisationer. Å andra sidan finns väsentliga skillnader vad gäller regelsystem för förhandlingar och konfliktlösning, former för inkomstpolitik och statens roll som arbetsgivare för de offentligtanställda. Dessa skillnader beror främst på skilda historiska erfarenheter alltifrån tiden för industrialismens, det moderna organisationsväsendets och den politiska demokratins genombrott. Historiska förhållanden förklarar också det mesta av de olikheter i organisationsstruktur som än i dag finns mellan de fyra länderna, trots att deras ekonomiska, sociala och politiska system blivit allt mer likartade.”

I *Den nordiska modellen*⁷⁸ uttrycker Bruun ett liknande synsätt:

”I ett internationell globat perspektiv kan de nordiska länderna betecknas som relativt lika. Detta hindrar inte att länderna uppvisar en rad historiska, politiska, ekonomiska, institutionella m fl olikheter. Den relativa likheten och de många skillnaderna skapar en fruktbar utgångspunkt för komparationer mellan dessa samhällen eller olika drag i dem”.⁷⁹

I SOU 1984:18 framhålles särskilt att det också finns skillnader beträffande medlingsväsendet i Sverige, Danmark, Norge och Finland.

”Även om förhandlingssystemet i de nordiska länderna bygger på en

⁷⁷ Elvander (red), 1988, s 9. (Cit. *Förhandlingssystem*).

⁷⁸ Bruun m fl s 17.

⁷⁹ Se dock beträffande indelningen i en östnordisk (Sverige, Finland) och en västnordisk (Danmark, Norge) arbetsrättslig tradition, Sigeman, *Nordiska juristmötet 1987*. Del II s 392.

gemensam grundsyn i fråga om arbetsmarknadsparternas frihet och ansvar, finns likväl skillnader som påverkat reglernas utformning och tillämpning. Skillnaderna hänför sig framför allt till medlingsväsendets ställning och statsmakternas förhållande till avtalsrörelserna." (s 175). Sammanfattningsvis finner utredaren "Gemensamt för alla fyra länderna är att medling utgör ett normalt inslag i avtalsförhandlingarna när öppen konflikt hotar."

Komparationens uppgift skall vara att söka svaren på två frågor:

1. Hur ser det svenska medlingsinstitutet ut i jämförelse med de andra nordiska ländernas medlingsinstitut?
2. Kan några lärdomar dras för svensk del av de andra ländernas institut?

Vid en komparation brukar en av två huvudmetoder användas. Den första metoden är att de främmande rättsystemen presenteras i ett särskilt avsnitt, där man samlat redogör för varje rättssystem för sig (Länderbericht-metoden).⁸⁰ Den andra är att de komparativa delarna vävs in i den löpande framställningen (den analytiska eller integrerande metoden).⁸¹ Jag har utnyttjat båda metoderna genom att presentera det nordiska materialet beträffande större problemområden i särskilda avsnitt i anslutning till behandlingen av det svenska materialet, medan specifika problem och frågeställningar vävts in i framställningen. Beträffande bakgrund till och kunskap om de nordiska ländernas arbetsmarknadsförhållanden i övrigt hänvisas till annan litteratur.⁸²

Fältundersökningen som skall belysa det svenska

⁸⁰ Som exempel kan nämnas Göransson, *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument*, 1988, där i ett särskilt kapitel behandlas den historiska utvecklingen av kollektivavtalet som fredspliktsinstrument i England, Tyskland och Frankrike.

⁸¹ I Normans, *Kollektiva åtgärder och det enskilda anställningsavtalet*, 1987, har danskt och norskt material arbetats in i framställningen så att skillnader i rättssystemen skall framgå.

⁸² För komparativa framställningar, som ger god bakgrunds- och utvecklingsteckning beträffande de nordiska länderna, se Förhandlingssystem, Elvander i Brantgärde m fl. Se även Folke Schmidt "Arbetsfreden som problem för lagstiftaren" *Det tjugosjätte nordiska juristmötet*, Helsingfors 1972, SOU 1984:18 s 175-179 och SOU 1984:19 s 161-173, *Arbetsrätten i Norden*, NU 1990:42, Hasselbalch, *Arbetsrättshistoriske profiler - et skandinavisk studie*, 1983, Schiller "En skandinavisk demokratimodell inför framtiden" i *Saltsjöbadsavtalet 50 år. Forskare och parter begrundar en epok 1938-1988*, Edlund m fl (red) (Cit. *Saltsjöbadsavtalet 50 år*), samt Bruun m fl.

medlingsinstitutet efter MBLs ikraftträdande har bedrivits med en kombination av kvantitativ och kvalitativ metod. Jag har utgått från en bearbetning av ett relativt stort skriftligt material bestående av skrivelser och rapporter till statens förlikningsmannaexpedition, varefter detta har kompletterats med en mera ingående bearbetning av vissa delar av materialet samt djupgående intervjuer med särskilt utvalda erfarna medlare. I den närmare beskrivning av hur fältundersökningen gått till nedan kan den läsare som inte är intresserad av detaljfrågor kring undersökningen med fördel hoppa över det finstilla.

Materialets art och syftet med fältundersökningen – att utgöra stöd och komplement till den rättsliga undersökningen – har fått verka styrande på materialurval och angreppsmetod. Det har fallit sig ganska givet hur en fältundersökning i denna form skulle utföras.

Undersökningen av de fasta förlikningsmännen och de särskilda förlikningsmännen samt kommissionernas verksamhet består i:

1. genomgång av till statens förlikningsmannaexpedition inkomna skrivelser om varsel och med begäran om förlikningsmannahjälp (s k påstötningar)
2. granskning av de rapporter som avgivits till expeditionen från förlikningsmännen
3. kompletterande intervjuer med personalen på expeditionen och med förlikningsmän.

En fullständig genomgång har gjorts av de varselskrivelser och brev med påstötningar som inkommit till förlikningsmannaexpeditionen under åren 1983-1985. Samtliga förhandlingsrapporter som de fasta förlikningsmännen avgivit för verksamhetsåren 1977-1988 har granskats. Samtliga rapporter från de särskilda förlikningsmännen och förlikningskommissionerna under perioden 1977-1988 har genomgått.

Den tidsperiod av ärenden som detaljstuderats kan tyckas liten. Motiven till urvalet är flera. När det gäller varsel- och påstötningsskrifter har endast tre år specialstuderats. Treårsperioden är slumpvis utplockad ur perioden efter MBLs ikraftträdande. Att följa någon längre tidsperiod beträffande dessa har jag, efter samråd med förlikningsmannaexpeditionens ledning, bedömt inte skola stå i någon rimlig proportion till vad som kan gå att vinna. Såvitt

gäller de frågor som tas upp i detta arbete (främst i *kapitel 7*) så har några märkbara förändringar inte ägt rum på detta område, i vart fall inte under de senaste årtiondena. Beträffande de fasta förlikningsmännens verksamhet har det skett ytterst små förändringar av deras arbetsuppgifter över tid, om man ser till den senaste tjugoårsperioden. Det är vidare ett synnerligen rikhaltigt material som står till buds för en granskning. Totalt har cirka 460 rapporter från förhandlingar och cirka 600 varselskrivelser studerats. Jag har granskat samtliga ärenden vari förhandlingar inför förlikningsman förts efter MBLs ikraftträdande och de därpå följande tolv åren. Medbestämmandelagen är en av milstolparna i den arbetsrättsliga utvecklingen. En genomgripande förändring av arbetslivets reglering ägde rum under 1970-talet. Även om medlingsreglerna som sådana endast i mindre grad berördes av dessa förändringar så bör det vara tidpunkten därefter som är av intresse för bedömningen av institutets funktioner på dagens arbetsmarknad. Intervjuer med förlikningsmännen och uppgifter om tidigare förlikningsarbete stöder också det urval som jag gjort.

Genom 6 § MedIF åläggs de fasta förlikningsmännen att föra dagbok över handlagda tvister. "Överenskommelser, utfästelser och andra beslut av de tvistande" skall fullständigt tas med i dagboken. Förlikningsman är därutöver skyldig att inom tre månader efter varje kalenderårs utgång skicka verksamhetsberättelse för året till statens förlikningsmannarexpedition. I praktiken tillgår denna rapporteringsskyldighet på så sätt, att respektive fast förlikningsman inger en dagbok med uppgift på antalet av honom handlagda tvister under året, antal ärenden vari förhandlingar förts – och i vissa fall – också uppgifter om i vilka ärenden stridsåtgärder utlösts samt vid årsslutet kvarstående olösta ärenden.⁸³ Till dagboken fogar förlikningsmannen regelmässigt särskilda rapporter över de ärenden vari förhandlingar inför förlikningsmannen förts. För dessa s k förhandlingsrapporter finns en därtill avsedd särskild blankett, vilka i de flesta fall används av förlikningsmännen. I de fall rapportering sker på annat sätt brukar rapporterna vara disponerade som blanketten. Förlikningsmannarexpeditionens möjlighet att meddela närmare föreskrifter beträffande förlikningsmännens verksamhetsredovisning (MedIF 9 § 2 st) har utnyttjats endast i den mån att ovan nämnda blanketter tillhandahålls för rapportering. Detta har bl a medfört att förlikningsmännen givit dagböcker och berättelser sina egna personliga utformningar, vilket delvis försvårat ett systematiskt studium. Värt att notera kan vara att bestämmelserna i MedIF 6 § om dagbokens innehåll samt rapporteringsfristen i många fall inte iakttagits. Uppgifter om det totala antalet handlagda tvister, antal berörda arbetstagare mm, får därför tas med en viss osäkerhetsmarginal i beräkning.

När det gäller de särskilda förlikningsmännen och förlikningskommis-

⁸³ Det har inte varit ovanligt att de fasta förlikningsmännen inte inkommit med någon dagbok. Detta har dock inte resulterat i något påpekande från förlikningsmannarexpeditionen, om bara förlikningsmannen ändå ingivit rapport över de ärenden i vilka förhandlingar förts.

sionernas verksamhet anger förordningen endast att rapport över medlingen skall vara insänd senast inom en månad efter uppdragets fullgörande.⁸⁴ Denna tidsfrist respekteras vanligen. För den centrala medlingen finns ingen blankett för rapportering. Men de särskilda förlikningsmännen och kommissionerna brukar utforma sina berättelser i stort sett som rapporteringsblanketten, fastän betydligt utförligare.⁸⁵ Oftast är rapporterna flera sidor långa. De visar mer eller mindre i detalj händelseförloppet under förhandlingarna samt slutresultatet av medlingen. Även här förekommer variationer i med vilken noggrannhet t ex begäran om uppskov med stridsåtgärder, utvidgade varsel etc tagits med. Det ligger dock i sakens natur att någon detaljredovisning av känsliga förhandlingsfrågor inte ges samt att mera ingående redogörelser för medlingsarbetet bland annat av utrymmesskäl inte kan göras.

Förutom de ovan nämnda olikheterna i förlikningsmännens rapportering, som kan ge upphov till svårigheter att bedöma och bearbeta det undersökta materialet, finns vissa oklarheter i förlikningsmannas expeditionens diarieföring. Som exempel kan nämnas att förlikningsmannas expeditionen för två diarier över förlikningsmännens verksamhet. Det ena tar upp alla varselskrivelser och sk påstötningar, som berör de fasta förlikningsmännens lokala verksamhet. I det andra diariet för man in alla förordnanden av särskild förlikningsman eller förlikningskommission. Detta gäller både förordnanden av förlikningsmannas expeditionen själv och av regeringen. Metoden kan medföra att samma tvist kan komma att upptas i båda diarierna. Detta är dock sällsynt och har förekommit i endast ett marginellt antal fall under perioden.⁸⁶ Jag har, för att undvika felaktiga klassifikationer av tvister, konsekvent följt en indelning i lokala och centrala tvister (se ovan *avsnitt 1.1.3.*).

Ett ytterligare problem vid genomgången av de fasta förlikningsmännens verksamhet har varit att uppgifter på det totala antalet tvister i expeditionens diarium visade sig inte helt överensstämma med det antal handlagda tvister som de fasta förlikningsmännen angav i sina dagböcker. I det övervägande antalet fall överensstämde uppgifterna, eller skillnaderna

⁸⁴ MedIF 8 § 2 st.

⁸⁵ Dispositionen av rapporterna har också likhet med protokollföring vid domstol.

⁸⁶ Dubbelräkning kan uppkomma i två situationer. Den första förekommer högst undantagsvis när en tvist har behandlats på båda nivåerna, dvs tvisten är av någon anledning olöslig inför den faste förlikningsmannen och särskild förlikningsman förordnas istället. Den andra situationen är mera vanlig. Särskild förlikningsman kan förordnas både för lokala och centrala tvister. När det gäller lokala tvister kan det vara så att den ordinarie faste förlikningsmannen har förfall eller det kan röra sig om andra särskilda skäl, t ex att tvisten faller inte direkt inom ett särskilt verksamhetsområde och en särskild förlikningsman förordnas. Förordnandet av den särskilde förlikningsmannen kommer alltid in i diariet över särskilda förlikningsmän och kommissioner. Rapporter från särskilda förlikningsmän i lokala tvister har däremot ibland diarieförts för det aktuella verksamhetsområdet bland de lokala ärendena, ibland diarieförts tillsammans med förordnandet och de centrala tvisterna.

var i vart fall marginella, men i ett par fall förelåg avsevärda diskrepanser. Som exempel kan nämnas att den faste förlikningsmannen i ett verksamhetsområde för år 1978 inrapporterade att han handlagt 46 tvister, medan förlikningsmannarexpeditionen endast hade diariefört 16 stycken och för år 1979 inrapporterades 32 tvister, men endast hälften fanns diarieförda på expeditionen. Det finns flera orsaker till att skillnader kan uppkomma i detta avseende. Vissa förlikningsmän redovisar tvisten under det år den inkommit, andra under det år den lösts, åter andra tar med tvisten båda dessa år. Enligt förlikningsmannarexpeditionen skall tvisten redovisas på det år den inkommer, oavsett när den sedan blir löst, och jag har följt denna princip i min redovisning. En annan förklaring är att parterna fortfarande, och särskilt åren närmast efter MBLs ikraftträdande, följer den gamla ordningen att vända sig direkt till vederbörande faste förlikningsman med varsel eller påstötning, istället för att enligt den nya ordningen vända sig till förlikningsmannarexpeditionen som sedan skall utse förlikningsman. Några av de fasta förlikningsmännen meddelar i sådant fall expeditionen om tvisten – andra gör det inte. De förfrågningar som förlikningsmännen har att handlägga enligt MBL 46 § 3 st, vad jag ovan (*avsnitt 1.1.2.*) talat om som den preventiva verksamheten, kan vidare utvecklas till tvister och leda till förhandlingar inför förlikningsman. Detta avspeglas då i förlikningsmannens dagbok och förhandlingsrapport, men inte i expeditionens diarium. Sådana tvister har jag räknat in i min redovisning. Slutligen kan det vara så att en tvist berör flera förlikningsmäns verksamhetsområde på ett sådant sätt att förlikningsmannarexpeditionen inte genast kan avgöra vilken förlikningsman som skall förordnas. Så kan t ex vara fallet om Sjöfolksförbundet varslar om blockad av ett fartyg, men man inte är säker på vilken hamn fartyget kommer att anlöpa. Varslet sänds då ut till flera förlikningsmän.⁸⁷ En annan situation där tvisten kan komma att räknas inom flera verksamhetsområden, fastän det endast rör sig om en tvist, är vid varsel om sympatiåtgärder där primärkonflikten handläggs inom ett annat verksamhetsområde.⁸⁸ Endast primärkonflikten skall här inräknas bland handlagda tvister. För att få ett rättvisande underlag för antalet ärenden inom varje verksamhetsområde har jag jämfört diariet med det antal ärenden och förhandlingsrapporter som förlikningsmännen skickat in till expeditionen. Där det funnits skillnader har jag försökt utröna vari dessa har sitt upphov, följt de principer som angivits ovan samt om oklarhet kvarstått, använt mig av det manuellt genomräknade materialet eftersom detta utgör de av förlikningsmännen faktiskt handlagda tvisterna.^{89, 90}

⁸⁷ I de flesta fall anger dock förlikningsmannen i sin dagbok att tvisten handlagts av annan fast förlikningsman och tvisten kan därmed borträknas ur den förstnämndes verksamhet.

⁸⁸ Även i detta fall har en del av förlikningsmännen för vana att ange att det endast rör sig om sympatiåtgärd inom hans område.

⁸⁹ Muntliga och skriftliga förfrågningar bland förlikningsmännen har i några fall använts

När det gäller genomgången av de fasta förlikningsmännens samtliga ärenden och detaljstudiet av varselskrifter under åren 1983-1985, har jag valt att även här låta förlikningsmännens egna handlingar bli utslagsgivande i de fall det finns avvikelser från diariet. Härigenom har jag kunnat täcka upp även de ärenden som aktualiserats hos förlikningsmännen direkt, utan att gå vägen via förlikningsmanneexpeditionen.⁹¹

Slutligen kan tilläggas att det på förlikningsmanneexpeditionen finns en hel del osäkerhet beträffande antalet handlagda ärenden och antalet förhandlingsärenden.⁹² Smärre skillnader finns mellan de flesta redovisningar expeditionen gjort i dessa avseenden.

Genomgången och granskningen av det skriftliga materialet har i korthet gått till på så sätt att varsel- och påstötningsskrifter samt rapporter noga genomlästs och noteringar förts beträffande antal tvister, tvistens aktualisering för medling, parter, tvistfrågans art, varsel i tvisten och varsels art (om stridsåtgärder uppskjutits, om medlaren vädjat om uppskov, om stridsåtgärder utlösts, antal medlarbud, antal förlikningssammanträden, tvistens lösning, antal medlare och vem som medlat). Förlikningsmanneexpeditionens diarium och förlikningsmännens dagböcker har använts för att motkontrollera uppgifterna.

Även beträffande intervjuerna har ett urval måst göras. När det gällde det skriftliga materialet gjordes ett slumpmässigt urval inom begränsningen att materialet skulle härröra från perioden efter MBLs ikraftträdande samt vara tillräckligt stort för att anses representativt. I fråga om intervjuerna har urvalet gjorts med utgångspunkt från att de mest anlitate medlarna på central nivå skulle bli intervjuade. För två av de fyra intervjuade förlikningsmännen gäller dessutom att de varit anlitate som medlare under en mycket lång tidsperiod. Två av dem har även stor erfarenhet från den lokala medlingen som fasta förlikningsmän. (En av de intervjuade har

för att undanröja tvksamheter.

⁹⁰ I en 1972 sammanställd statistisk redovisning av det svenska förlikningsmannainstitutets verksamhet under perioden 1960-1972 anges sammanfattningsvis, att det exakta antalet ärenden hos distriktsförlikningsmännen är grundade på förlikningsmanneexpeditionens uppskattning. "Det exakta antalet kan inte fastställas då en del förlikningsmän i sin statistik överför ärenden till nästföljande år, varför det är oklart om dessa diarieförts en eller två gånger. Avvikelseerna är dock små." Även före MBL noterades således skillnader.

⁹¹ Vid samråd med ledningen för förlikningsmanneexpeditionen har jag också uppmanats att använda de siffror jag kommit fram till genom användandet av de metoder som nu angivits, emedan dessa torde vara mest rättvisande.

⁹² Enstaka oklarheter beträffande om särskild förlikningsman förordnats för lokal eller central tvist finns också i expeditionens diarium.

varit chef för förlikningsmannexpeditionen och en är ledamot av expeditionens styrelse. En tredje har svarat för det mesta av den utredningsverksamhet som under 1980-talet berört arbetsmarknadskonflikter och medlingssystemet.) Ett urval på fyra intervjuade kan tyckas litet. Av *kapitel 3* framgår dock att de aktiva medlarna i centrala tvister under 1980-talet inskränkt sig till ett knappt tiotal.⁹³

Jag har gjort ingående intervjuer, vid personliga sammanträffanden, enligt i förväg utskickade detaljerade frågelistor. Det har rört sig om närmare hundratalet frågor berörande alla de aspekter på medling som tas upp i detta arbete och som förlikningsmännen har erfarenhet av. Svaren har inte bandats. Samtliga tillfrågade ställde upp för intervju och gav uttömmande svar på alla frågor där de hade egen erfarenhet. (Två av de intervjuade hade t ex inte någon erfarenhet av lokal medling.) De innehållsrika svaren på mina frågor föranledde mot- och följdfrågor i en dialog med de intervjuade. Uppgifterna har använts dels för att styrka vad som framkommit i det skriftliga materialet, dels för att utöka och klarlägga på punkter där det skriftliga materialet varit otillräckligt. Vid kontakter med övriga förlikningsmän har det rört sig om klarläggande i någon enstaka fråga.

Beträffande de nordiska avsnitten har utförliga intervjuer, enligt i förväg utsända frågelistor, ägt rum vid besök på respektive lands förlikningsmannexpedition, enligt samma metod som intervjuerna med de svenska förlikningsmännen. Det statistiska material beträffande Norden som presenteras har erhållits på de olika ländernas medlingsmyndigheter. I samband med samtliga intervjuer har de som tillfrågats fått göra de tillägg, preciseringar och dylikt som ansetts väsentliga utöver frågeformuläret.

Framställningen har disponerats så att *kapitel 2* behandlar medlingsinstitutets framväxt i dess politiska, sociala och partsmässiga kontext. I *kapitel 3* beskrivs det svenska medlingssystemet i den gällande rätten, liksom kortfattat medlingssystemen i övriga Norden. I *kapitel 4* diskuteras när medlare får och skall ingripa samt hur medlingsorganet tillsätts. (Frågan om medlarnas ingripande i rättstvister behandlas dock i *kapitel 6*.) *Kapitel 5* behandlar medlarnas maktmedel gentemot parterna, och det svenska systemet

⁹³ Det rör sig dessutom om en grupp personer med likartad bakgrund, utbildning, ålder, ställning etc, vilket ytterligare minskat urvalsproblemet.

jämförs med de nordiska. I *kapitel 6* studeras i vilken mån och i vilka situationer medlarna tar befattning med rättstvister samt de rättsliga gränserna härför. I korthet behandlas också betydelsen av medling vid en efterföljande avtalstolkning. I *kapitel 7* har den närmare innebörden av varselplikten behandlats på sedvanligt rättsdogmatiskt sätt och en jämförelse gjorts med varsel i de nordiska länderna. *Kapitel 8* tar upp några rättsliga problem kring själva medlingsprocessen, men är också ett försök att illustrera och knyta samman vad medlingsförfarandet i praktiken är för något. Jäv och sekretess i medlingen behandlas här i anslutning till beskrivningen av det praktiska medlingsarbetet. I det avslutande *kapitel 9* görs en sammanfattning och utvärdering av vad som framkommit i undersökningen samt diskuteras eventuella svagheter i det nuvarande systemet.

2. Medlingsinstitutets uppkomst och utveckling

I detta kapitel beskrivs reglerna om medling, deras framväxt och utveckling från slutet av 1800-talet, när frågan om att från statsmakternas sida erbjuda någon form av institut för att lösa tvister på arbetsmarknaden först blev aktuell, fram till idag.

Framställningen är i flera avseenden tämligen fyllig, även sådana förslag som inte resulterat i lagstiftning har givits utförlig behandling. De till medlingslagstiftningen hörande problemställningarna måste också ses i det större sammanhang som hela den sk arbetsfredsfrågan, dvs frågan om att genom olika åtgärder främja freden på arbetsmarknaden, med dess olika legala och partsmässiga delar utgör.¹ Det är min uppfattning att medlingsinstitutet är en betydelsefull del av det svenska arbetsmarknadssystemet som är intimt förknippad med systemets andra komponenter: organisationerna, förhandlingsstrukturen, statsmakternas förhållningssätt etc. De olika delarna har präglat varandra starkt under framväxten och blivit förutsättningar för varandras nuvarande utseende och existens. De får också antas vara mer eller mindre avhängiga av varandra i den framtida utvecklingen. I dagens läge då samhällsutvecklingen kännetecknas av snabba förändringar och ständig debatt om grundläggande förutsättningar, finns det anledning att fästa uppmärksamhet vid de faktorer som ligger bakom det system vi har.

Med hänsyn till olika "milstolpar" för medlingsinstitutionen eller för det arbetsrättsliga systemet i sin helhet, har jag valt att indela framställningen enligt följande. I *avsnitt 2.1.* behandlas perioden fram till 1906 års medlingslag, en period varunder det framväxande organisations- och avtalssystemet ledde till krav på ingripanden och regleringar från stats-

¹ För en kortfattad historisk översikt om medling, se Bjermer/Nyström "Medlingsinstitutet" i Bjermer/Nyström/Hammarström, *Medling*, 1983.

makernas sida. *Avsnitt 2.2.* ägnas åt perioden från 1906 fram till 1920 års medlingslagstiftning, en tid då debatten om formerna för statsmakernas ingripande på arbetsmarknaden fortfarande var livlig. *Avsnitt 2.3.* ägnas åt perioden från 1920 års medlingslagstiftning fram till 1928 års lagar om kollektivavtal och arbetsdomstolen. *Avsnittet 2.4.* behandlar tiden fram till Saltsjöbadsavtalet och den rikhaltiga arbetsfredsdiskussionen under denna period, då även förenings- och förhandlingsrätten lagfästes. I *avsnitt 2.5.* belyses perioden från 1938 fram till medbestämmandelagen 1975 där reglerna om medling numera återfinns, dvs den tid under vilket det moderna arbetsmarknadssystemet formats. *Avsnitt 2.6.* slutligen, behandlar de förändringar som skett och diskuterats efter medbestämmandelagens införande. Avsnitten har disponerats så, att de inleds med en mycket kort översikt av mera allmänna faktorer under perioden som påverkat förhållandena på arbetsmarknaden. Därefter ges medlingen under perioden en ingående behandling.

De regler om medling som infördes i medbestämmandelagen är i stort sett fortfarande gällande. I några smärre frågor har lagändringar skett. Flertalet av reglerna kommer att i detalj presenteras i kommande kapitel. Den genomgång som görs i förevarande avsnitt är avsedd som en allmän orientering om medlingslagstiftningen och de förändringar som diskuterats och genomförts under 1900-talet. Vissa upprepningar har härigenom inte kunnat undvikas

2.1. Tiden fram till 1906 års lag

När svenskt arbetsliv under 1800-talet utvecklades från huvudsakligen agrarkultur och de genom skråväsendet och de så kallade hallrätterna reglerade förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare till nya produktionsförhållanden lämnades enligt den tidens näringspolitiska principer åt parterna själva att reglera förhållandena.² I och med näringsfrihetslagstiftningen 1846 och 1864 samt 1885 års avskaffande av arbetstvånget, uppnådde arbetarna en i princip oberoende

² Se Göransson s 77 ff.

ställning. Några bestämmelser om strejkförbud fanns inte. Inte heller några lagliga hinder mot bildandet av fackliga sammanlutningar för att tillvarata arbetarnas intressen med hänsyn till arbetsvillkoren. Principen om det fria arbetsavtalet ledde dock till att den svagare parten, dvs arbetstagaren, lämnades utan något egentligt inflytande på arbetsavtalets innehåll. Den otrygghet som näringsfriheten förde med sig, drev arbetarna samman i fackföreningar för att nå större jämbördighet med motparten och förmådde dem att få till stånd kollektiva regleringar av arbetsvillkoren. Först under de sista årtiondena före sekelskiftet blev emellertid kollektivavtalen mer än en undantagsföreteelse. Avtalen var från början lokalt begränsade men vid sekelskiftet tillkom de första riksavtalen. Organisationerna på båda sidor hade då börjat få riksomfattning.³ Förbunden sammanslöt sig och Landsorganisationen (LO) höll sin konstituerande kongress 1898. År 1902 bildades Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF). Tiden närmast efter sekelskiftet blev kollektivavtalen i allt större utsträckning riksomfattande.⁴

Påtryckningsmedel för de fackliga organisationerna, i de fall det var svårigheter att upprätta avtal, blev i främsta rummet arbetsnedläggelsen, som genom det allt större antalet organiserade arbetstagare och organisationernas allt starkare uppbyggnad blev ett verkningsfullt vapen.⁵ Resultatet blev en hastigt tilltagande ökning av arbetskonflikterna, både till antalet och till omfattningen. Antalet arbetsinställelser hade ökat väsentligt under 1800-talets sista årtionden. Under 1860- och 1870-talen, t o m under den första hälften av 1880-talet uppgick det totala antalet arbetsinställelser i Sverige till knappt tio per år. Därefter skedde en mycket kraftig ökning och kring sekelskiftet låg medeltalet kring 150 arbetsinställelser per år.⁶ De betydande värden som stod på spel väckte emellertid

³ Se bl a Adlercreutz, s 188 ff och s 209 ff, Eklund, *Rätten i klasskampen*, 1974, s 214 ff (Cit. Eklund), Westerståhl, *Svensk Fackföreningsrörelse*, 1945 s 37 ff. (Cit. Westerståhl).

⁴ Se bl a Adlercreutz s 328 ff, Westerståhl s 9 ff och s 159 ff.

⁵ Se bl a Lindbom, *Den svenska fackföreningsrörelsens uppkomst och tidigare historia 1872-1900*, 1938, s 37 ff, Westerståhl s 19 ff.

⁶ Beträffande antalet arbetsinställelser under perioden 1859-1900, se sammanställning av tabeller och kartor s 144 ff i 1899 års förliknings- och skiljenämndskommitténs betänkande, infört i bihanget till 1903 års riksdagsprotokoll, 2 saml, 2 avd. För antalet arbetsinställelser åren 1903-1905, se 1905 års sakkunnigutlåtande, infört som bil 2 till prop 1906:84. Ang tillförlitligheten av dessa beräkningar, se Westerståhl s 22. Beträffande antalet förlorade

på båda partssidor insikt om behovet av särskilda anordningar för att lösa tvister på fredlig väg samt att snabbt bilägga utbrutna konflikter. Mot slutet av 1800-talet, när antalet arbetstvister var i ständigt stigande, ny teknik var på fram-marsch, produktion och organisation av arbete och produktionsmedel förändrades, nya politiska idéer började få fotfäste, uppkom ett behov av närmare regleringar av det nya förhållandet mellan dem som tillhandahöll kapitalet och dem som bestod med sin arbetskraft i produktionen.

En av de tidigast föreslagna metoderna att från det allmänna medverka till lösning av tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare var inrättandet av ett medlingsinstitut.

Frågan om förlikning och skiljedom i tvister mellan arbetare⁷ och arbetsgivare togs för första gången upp på de allmänna svenska arbetaremötenas program 1886. Flera fackföreningar hade vid denna tid skiljenämnder och skiljedomstolar i sina program och stadgar.^{8,9} Det inträffade också att en utomstående på arbetstagarnas begäran framförde deras sak inför arbetsgivaren. Orsaken härtil kunde vara att arbetsgivaren helt enkelt vägrade att diskutera med arbetstagarna. Ingripande kunde också komma på eget initiativ av tredje man vars näring blev drabbad vid en konflikt eller från funktionärer i det socialdemokratiska partiet, vilka hade ett intresse av att måna om arbetarrörelsens ekonomi. Även landshövdingar och t o m regeringsledamöter ingrep ibland på eget initiativ i större konflikter.¹⁰ Huvudskälet var här den

arbetsdagar p g a arbetsinställelser åren efter sekelskiftet, se Westerståhl s 152.

⁷ Först 1936 infördes i lagspråket den idag brukliga termen arbetstagare. Dessförinnan användes beteckningen arbetare. Fortsättningsvis kommer här att, förutom i citat ur äldre texter, användas ordet arbetstagare. Närmare om denna terminologifråga, se Geijer "Arbetsrättens språk" i *Perspektiv på arbetsrätten*, 1983, s 9 f.

⁸ Se t ex Adlercreutz s 191 och Westerståhl s 174 ff.

⁹ Terminologin förlikningsnämnd/skiljenämnd/skiljedomsnämnd var vid denna tid osäker. Westerståhl nämner (s 174) att Stockholms fackliga centralkommitté vid antagandet av sitt första program 1883 förklarade att tvister skulle försöka biläggas genom en förlikningsnämnd. I motsvarande programpunkt som antogs två år senare talades istället om en skiljedomsjury, fastän man syntes ha menat en med den tidigare liknande konstruktion. Adlercreutz konstaterar (s 260) att "Begreppen var dimmiga och terminologin osäker, men skillnaden mellan medling och skiljedom torde dock i grova drag snart ha blivit klar" (se även a s 260 fotnot 15 och där gjorda hänvisningar).

¹⁰ Under 1890-talet förekom det t ex vid flera tillfällen att Hjalmar Branting anlätades som skiljeman eller medlare i arbetskonflikter, se exv Franzén, *Hjalmar Branting och hans tid*,

allmänna ordningens upprätthållande men det förekom verkliga försök att förlika parterna.¹¹ Dessa utomstående fick, trots att de saknade officiellt förordnande, i mån av parternas förtroende en ställning lik förlikningsmännens. Det hade även förekommit att parterna tillsatt en nämnd med av dem valda representanter, som formulerade ett förlikningsavtal. Försök att i förväg upprätta permanenta nämnder för att förebygga och lösa tvister hade också gjorts.¹² Det frivilliga förliknings- och skiljedomsväsendet nådde emellertid inte någon större utveckling under åren fram till sekelskiftet. Enligt Adlercreutz¹³ blev dessa tidiga medlingsförsök inte särskilt effektiva. Ofta föll medlingsförsöken genom arbetsgivarens motvilja mot att låta utomstående blanda sig i deras ekonomiska angelägenheter. Mest framgångsrik tycks medlingsverksamheten ha varit där den begränsades till att förmå parterna att anta en särskild ordning för handläggning av tvistefrågorna.

Statsmakternas hållning vid denna tid präglades som ovan antytts av principen om non-intervention i arbetsmarknadsparternas förhållanden. Någon neutralitet i förhållningssättet var det emellertid i praktiken inte fråga om på grund av rådande styrkeförhållanden. Stora avsteg från principen om non-intervention togs dessutom genom ändringarna i SL 1893 och 1897 samt 1899 genom det tillägg till SL 15:22 som blivit känt under namnet Åkarpslagen.¹⁴ Den grundläggande inställningen, att statsmakterna inte skulle blanda sig i parternas mellanhavanden, blev dock en viktig förutsättning för den fortsatta utvecklingen på arbetsmarknaden. Parterna tog intiativ till och tilläts att själva utbilda formerna för sina mellan-

1985, s 176-177. Se även Adlercreutz s 259-263 och där anförda källor. Jfr beträffande Danmark Dreyer "Forligsinstitutionen gennem 50 år" i *Socialt Tidsskrift* nr 3, 1960, s 41 f.

¹¹ Adlercreutz talar om (a.a. s 173-174) landshövding Ekströms medverkan vid biläggandet av strejken vid Persbergs gruvor 1869. Ett ingripande som knappast överensstämmer med vad man idag tänker på som medling. Jfr också Adlercreutz kommentar till landshövdingarna Ekströms och Treffenbergs agerande vid Sundsvallsstrejken 1879, s 178 och 261. Att Treffenberg ansåg sig delvis ha en medlarroll framgår av hans officiella berättelse till depch över "Arbetarestrejken vid sågverken i trakten af Sundsvall år 1879", se särskilt s 71.

¹² 1899 års förliknings- och skiljenämndskommitté lämnade i sitt betänkade en översikt över "fall hvilka öfverenskommelse vunnits genom utomståendes bemedling", s 28-40. Se även SOU 1927:4-6 s 28-29.

¹³ Adlercreutz s 263.

¹⁴ Närmare om detta Adlercreutz s 229-230, Eklund s 95 ff, Westerståhl s 241 ff.

havanden och ta ansvaret härför. För fackföreningsrörelsens del innebar detta bland annat att man tvingades lita till den egna styrkan – då ofta uttryckt i former av strejk eller blockad. Arbetsgivarna, som fann sig sakna möjligheter att på laglig väg komma åt konfliktåtgärderna, fick intresse av att utbilda former för konfliktlösning men svarade ofta själva med stridsåtgärder då konflikter uppstod.¹⁵ Tankar på och diskussioner kring någon form av reglerat konfliktlösningsmedel i syfte att minska antalet arbetsinställelser uppkom. Efter mönster från andra länder (bl a USA och det brittiska samväldet som industrialiserats tidigare än Sverige) började man i Sverige diskutera behovet av förliknings- och skiljenämnder, dvs nämnder som lade huvudvikten vid förlikning men om detta inte lyckades, avkunnade skiljedom. I riksdagen väcktes intresse för frågan.¹⁶

2.1.1. Lagförslag

Vid fem riksdagar mot slutet av 1800-talet förekom motioner som berörde inrättandet av förliknings- och skiljenämnder. Skälen som anfördes var att söka förebygga eller förkorta arbetskonflikterna till gagn för parterna och samhället. Det första förslaget om lagstadgade skiljedomstolar i tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare framfördes vid 1887 års riksdag i andra kammaren.¹⁷ Motionen innehöll inga närmare tankar om hur institutet skulle utformas. Förslaget avstyrktes vid utskottsbehandlingen och avslogs av kammaren, främst av det skälet att man inte borde lämna frivillighetens grund för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁸

¹⁵ Adlercreutz s 248-249.

¹⁶ Enl Westerståhl (s 238) kan man under denna första period med strävanden att genom lagstiftning ingripa i de nya förhållandena på arbetsmarknaden urskilja tre linjer: förslag om viss strafflagstiftning, arbetsavtalslagstiftning och om inrättande av förliknings- och skiljedomstolar i arbetstvister. Se också Göransson s 162 ff.

¹⁷ Frågan om statsmakternas inblandning i förhållandet mellan parterna diskuterades för första gången i riksdagen 1882 då förlikningsdomstolar nämndes. AK TU2 1882:5

¹⁸ Motion AK 1887:31. Behandlingen av motionen hanns inte med före riksdagsupplösningen utan yrkandet förnyades vid den senare riksdagen samma år AK 1887B:43. AK TU2 1887B: 13, prot AK 1887B:29:39.

Vid 1892 års riksdag återkom arbetsfredsfrågan i riksdagens båda kamrar. Problemet hade nu större aktualitet på grund av det ökade antalet strejker. Med hänsyn till de framsteg som gjorts på avtals- och förhandlingsområdena, bara under den senaste femårsperioden, ansågs det dessutom nu finnas grunder att bygga en lagstiftning på. I en motion i andra kammaren föreslogs utredning rörande lämpligheten av lagstiftning angående förliknings- och skiljenämnder mellan arbetsgivare och arbetstagare. I första kammaren föreslogs tillsättandet av en kommitté för utredning av den s k arbetarefrågan i alla dess delar. Bland förordade åtgärder märktes tillskapande av särskilda förlikningsdomstolar på yrkenas och näringarnas områden. Denna gång tillstyrkte respektive utskott motionerna, men förslagen avsågs av kamrarna bland annat på den grund att det skulle rubba förhållandena mellan parterna och skada det svenska näringslivet.¹⁹ Året därpå förnyades motionen i andra kammaren om förliknings- och skiljenämnder, men avsågs även denna gång.²⁰ Både vid riksdagsbehandlingen 1892 och 1893 fanns arbetsgivare och radikala eller liberala arbetarvänliga riksdagsmän bland såväl förespråkare som motståndare till förslagen.

Vid 1895 års riksdag beslöt andra kammaren, att anhålla om en utredning för frågan om lagstiftning till biläggandet av arbetstvister. Frågan föll dock då första kammaren inte ville biträda ett förslag som skulle leda till inskränkningar i parternas fria samverkan.²¹

Vid 1899 års riksdag togs frågan åter upp i båda kamrar och den fick nu ett mera gynnsamt mottagande.²² Även denna gång var inställningen inom riksdagens olika grupper blandad.²³ Orsaken till omsvängningen var närmast att lantmannapartiets riksdagsledamöter, som tidigare varit splitt-

¹⁹ Motion FK 1892:4, AK 1892:196, FK TU 1892:11, AK TU 1892:20, prot FK 1892:30:1-15, AK 1892:34:58.

²⁰ Motion 1893:143, AK TU3 1893:5. Se även Westerståhl s 256-257.

²¹ Förslaget väcktes av David Bergström som var rösträttsrörelsens ledare. Motion AK 1895:147, FK TU1 1895:17, AK TU 1895:22, prot FK 1895:33:25, prot AK 1895:31:19. Se även Westerståhl s 257-258.

²² Motion FK 1899:32, AK 1899:118 och 209. FK TU1 1899:7, AK TU3 1899:17, prot FK 1899:21:34, 27:81.

²³ Se Eklund s 219 f, Westerståhl s 259 f.

rade under intryck av det ökade antalet strejker, nu slöt upp bakom de konservativas lagstiftningsvänliga huvudlinje.²⁴ Många konservativa ledamöter ville dock undvika att binda arbetsgivarna i deras fria beslutanderätt. Förespråkarna hänvisade bland annat till att det redan runt om i landet frivilligt mellan parterna hade satts upp så kallade förlikningsdomstolar som bestod av lika antal representanter från arbetsgivar- och arbetstagsidan. De pekade även på de erfarenheter som fanns i utlandet beträffande förliknings- och skiljenämnder och på att ett flertal av tidens mera betydande stater hade särskilda institut för tvistelösning mellan arbetsgivare och arbetstagare. Riksdagen beslöt att anhålla om utredning i frågan om inrättande av förliknings- och skiljenämnder i intressetvister mellan arbetsgivare och arbetare. Som allmän motivering åberopades att arbetsförlusten på grund av stridsåtgärder antagligen uppgått till minst 100 000 arbetsdagar årligen under de senaste åren. Frivilligheten i systemet och att tvång inte fick åläggas parterna underströks. En förliknings- och skiljenämndskommitté tillsattes 1899, men med betydligt mera begränsade uppgifter än vad de framställda förslagen avsett. Ingen av ledamöterna i kommittén hade någon förbindelse med arbetarrörelsen. Däremot ingick tre industriledare.

Kommittén avgav 1901 ett betänkande vari förordades ett frivilligt förliknings- och skiljeförfarande i arbetstvister.²⁵ Förslaget omfattade alla former av tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det lämpligaste sättet att lösa arbetstvister var enligt kommittén, att det fanns på förhand av parterna genom frivilliga överenskommelser upprättade förliknings- och skiljenämnder för olika näringsgrenar. Därutöver borde det finnas en genom statens försorg anordnad institution med förlikningsmän för det fall parterna inte kommit överens om en särskild nämnd. Inom kommittén var man ense om att detta förlikningsinstitut inte skulle utrustas med vidsträcktare befogenheter än vad som kunde förenas med parternas självbestämmanderätt. Genom tvångsmedel stod för närvarande inget att vinna. En anledning till att förslagets innehåll

²⁴ Se Westerståhl s 252 och Göransson s 164.

²⁵ Förliknings- och skiljenämndskommitténs betänkande. (Införd i bihanget till 1903 års riksdagsprotokoll, 2 saml, 2 avd.)

präglades av frivillighet, var att kommittén funnit att fackföreningsrörelsen ännu hade en så svag ställning, att den ansågs föga lämplig att bilda grundvalen för en mera effektiv lagstiftning.²⁶

Förlikningsmannen skulle enligt förslaget inte direkt ingripa i arbetstvist om den inte medfört eller hotade medföra arbetsinställelse av större betydelse. Genom ingripande i talrika och obetydliga mindre tvister skulle institutet kunna misskrediteras, ansåg man. Om part inte efterkom förlikningsmans inbjudan till förhandling, så skulle en ny kallelse ske genom offentlig kungörelse. Skulle inte heller detta leda till resultat fick det offentliggöras att medlingsförsöket misslyckats på grund av parts förhandlingsvägran. Detta var den enda form av tvång den tänkta förlikningsmannainstitutionen skulle utrustas med. Förlikningsmannen skulle dock försöka förmå de tvistande att uppskjuta eller upphöra med stridsåtgärder under förlikningsförfarandet. När förlikningsmannen hållit förhandling och presenterat ett kompromissförslag, men inte lyckats få en uppgörelse till stånd föreslogs möjlighet att överlämna frågan till skiljeavgörande. Förlikningsmannen skulle även ha till uppgift att främja bildandet av frivilliga förliknings- och skiljenämnder samt allmänt följa arbetsförhållanden inom distriktet. Sammanfattningsvis kan sägas att förslaget präglades av frivillighet tilltro till parternas ansvar, övertygelse om att många tvister kunde lösas endast genom att tvistefrågan opartiskt utreddes och sakliga förhandlingar fördes samt att opinionens tryck – både bland allmänheten och inom organisationerna – var en faktor att räkna med.

Kommittén hade dock inte kunnat enas om den närmare utformningen av det föreslagna förlikningsmannainstitutet. Enligt majoriteten skulle det finnas en offentligt tillsatt förlikningsman i varje distrikt, men reservanterna ville att det ute i distriktet dessutom skulle finnas av arbetsgivare och arbetstagare på förhand valda representanter, som med förlikningsmannen som ordförande skulle utgöra en allmän förlikningsnämnd för distriktet.²⁷

Kommitténs förslag förelades efter viss omarbetning 1903 års riksdag.²⁸ Representanter för LO och de dåvarande fyra socialdemokratiska riksdagsmännen höll en konferens i början av år 1903 i anledning av lagförslaget. Arbetarrörelsen hade

²⁶ Se Casparsson, *Saltsjöbadsavtalet i historisk belysning*, 1966, s 16 ff. (Cit. Casparsson).

²⁷ Närmare om förliknings- och skiljenämndskommittén och dess förslag, se Westerståhl s 262 ff.

²⁸ Prop 1903:17.

tidigare inte haft något större inflytande på och inte engagerat sig i lagstiftningsfrågor annat än undantagsvis. Genom arbetarrörelsens tillväxt och den ökande representationen i riksdagen ökade också intresset av att påverka lagstiftningen.²⁹ Inom arbetarrörelsen ställde man sig övervägande positiv till propositionen. I riksdagen utsattes förslaget för hård debatt i båda kamrar och föll slutligen, då det trots bifall i andra kammaren inte godkändes av första kammaren.

I denna var man bland annat tveksam till möjligheten av att erhålla kompetenta förlikningsmän, kritisk till att den föreslagna lagen också skulle omfatta rättstvister samt hänvisade till att parterna bäst skötte sina mellanhavanden själva. Även reglerna om offentlig kungörelse vid förhandlingsvägran blev starkt kritiserade som främmande för lagstiftningens syfte.³⁰

Bland såväl motståndare till som förespråkare för förslaget i riksdagen fanns representanter för både arbetsgivar- och arbetstagarintressen.³¹

1905 års val blev betydelsefullt för de framtida lagförslagen beträffande regleringar av arbetsmarknaden, eftersom liberaler och socialdemokrater erhöll majoritet i andra kammaren. De liberala eller mera radikala borgerliga grupperingarna i riksdagen hade vid 1900-talets början i flera fall förliknings-/skiljedoms- och medlingslagstiftning på sina program.³² Nu tillträdde en liberal regering med Karl Staaf som statsminister.

2.1.2. 1906 års lag om medling

Arbetsfredsfrågan blev allt mer brännbar på grund av det kraftigt ökande antalet arbetsinstitutelser³³ och 1905 uppdrogs

²⁹ Se Westerståhl s 270 ff samt s 296-297.

³⁰ Se Casparsson s 17.

³¹ StU/LU 1903:2, prot FK 1903:40:4, AK 1903:43:42. Se också Göransson s 168 samt a a not 49 och 50.

³² Westerståhl s 267 ff.

³³ 1905 års strejklagstiftning och den omfattande oppositionen häremot, bland annat förbereddes en storstrejk som protest, tjänade också till att skärpa läget. Se härom Westerståhl s 283 ff.

åt särskilda sakkunniga att granska det år 1903 framlagda förslaget, samt snarast avge yttrande och förslag i ämnet.³⁴ De sakkunniga tillstyrkte att en medlingslagstiftning skulle genomföras och betonade att förfarandet skulle vara frivilligt. I flera fall hade Kungl Maj:t under de senaste åren utsett personer att medla i arbetstvister. För varje år hade antalet av parterna tillkallade opartiska representanter för att leda och medla i förhandlingar ökat. De sakkunnigas arbete ledde till framläggandet av en proposition med förslag till lag om medling inför 1906 års riksdag. Vid översynen hade de sakkunniga bland annat konstaterat att:

”den senaste tidens erfarenheter ytterligare betyngt det synnerligen trängande behovet af lagstiftning angående medling i arbetstvister...En icke oväsentlig ökning af antalet arbetsinställelser har alltså under de sista tre åren kunnat förmärkas. Härtill kommer, att af de senaste årens arbetskonflikter flera varit synnerligen långvariga och af en högst betydande omfattning...”³⁵

Kommittén hade inte gjort några väsentliga förändringar i förhållande till 1903 års förslag. Arbetsgivare och arbetstagare skulle enligt grundtanken förmås att på frivillighetens väg lösa uppkomna tvister, antingen genom frivilliga överenskommelser eller genom skiljedom. I det nya förslaget hade man försökt att starkare än förut framhäva frivilligheten i systemet.³⁶ Förslaget var utformat så okontroversiellt som möjligt för att lagstiftningen skulle bli genomförd. Lagen hade karaktären av en instruktion till förlikningsmännen och innebar inga förpliktelser för parterna.

Förlikningsmannen skulle självant ingripa endast i tvister som medfört eller syntes hota medföra arbetsinställelse av större betydelse men kunde annars på parternas anmodan gå dem tillhanda för åvägabringande av överenskommelser. Förlikningsmannen hade enbart att inbjuda parterna till förhandlingar inför sig och inga sanktionsmöjligheter till sitt förfogande

³⁴ De sakkunniga var en landshövding, en byggmästare från Centrala arbetsgivareförbundet samt LOs ordförande och den socialdemokratiska riksdagsmannen Herman Lindqvist. Kungl Maj:t avgav t o m i trontalet ett löfte om att komma med ett lagförslag om medling i arbetstvister, riksdagstrycket 1906:1:1:5.

³⁵ Prop 1906:84 bil 2 s 23-24.

³⁶ Möjligheten till kungörande av förhandlingsvägran var t ex borttaget.

om inbjudan inte efterkoms. Han kunde då endast förnya sitt erbjudande om medling. Förlikningsmannen borde även föröka förmå de tvistande att inställa eller uppskjuta stridsåtgärder under medlingen. Vid förlikningsförhandlingarna skulle tvisten i första hand lösas i enlighet med parternas förslag men förlikningsmannen fick hemställa om jämkningar och medgivanden om detta var ägnat att främja tvistens lösning. Om förlikningsmannen eller parterna ansåg det behövt kunde särskilda sakkunniga utses för att tillsammans med förlikningsmannen utgöra en nämnd för medlingens utförande. (Detta var vad som återstod av tanken på förlikningsnämnder.) Kunde parterna inte enas inför förlikningsmannen kunde han uppmana dem att hänskjuta tvisten till skiljedom men var själv förbjuden att åta sig sådant uppdrag. En organisation med sex förlikningsdistrikt med en förlikningsman, som skulle ha uppdraget som bisyssla, för varje distrikt föreslogs (bl a med tanke på att man skulle få ett tillräckligt antal kvalificerade personer för uppdraget.) Det ålåg även förlikningsmannen att följa arbetsförhållandena inom distriktet och på parternas anmodan gå dem tillhanda med råd och upplysningar. Kungl Maj:t skulle ha möjlighet att i särskilt fall och då tvist berörde flera förlikningsmannadistrikt förordna särskild förlikningsman.

Utskottet som behandlade förslaget var kritiskt, men utlåtandet utmynnade ändå i ett tillstyrkande av propositionen. Förslaget föranledde en del debatt i riksdagen, särskilt i första kammaren.³⁷ Även nu fanns motstånd både från arbetsgivar- och arbetstagarhåll. LOs ordförande Herman Lindqvist, nyvald socialdemokratisk riksdagsman och ledamot av den kommitté som överarbetat 1903 års förslag, var dock positiv till lagstiftningen med vissa ändringar och stöddes av andra betydelsefulla socialdemokrater, bland annat Branting. I allmänhet var dock socialdemokraterna mera kritiska. Bland arbetsgivarna var representanter för storindustrin och de mest konservativa liksom SAF negativa till att statsmakterna skulle blanda sig i arbetsmarknadsparternas mellanhavanden. Majoriteten av högern och småarbetsgivarna stödde dock förslaget. Från arbetsgivarhåll ogillades särskilt att förlikningsmännen skulle få möjlighet att ingripa utan att parterna begärt medling. Från flera håll uttrycktes farhågor för att man inte skulle få tillräckligt kompetenta förlikningsmän. Kritik framfördes också mot att lagen inte innehöll några förpliktelser för parterna, samt att lagstiftning om medling var otillräcklig eftersom frågorna om arbetsavtal, föreningsrätt

³⁷ StU/LU 1906:10, motion FK 1906:39, AK 1906:154, 156, prot FK 1906:43:3, AK 1906:49:7.

och arbetsfreden i sin helhet borde utredas och regleras, om medlingsreglerna skulle kunna få någon effekt.³⁸

Denna gång godtogs förslaget med några mindre ändringar.³⁹ Lagen kom t ex att även omfatta tvister mellan arbetsgivare inbördes och olika grupper av arbetstagare, vilket varit en av de kontroversiella frågorna. Denna den första lagen om medling i arbetstvister trädde i kraft den 1 januari 1907⁴⁰ och från första stund blev medling ett anlitat redskap för lösandet av arbetstvister.⁴¹ Genom lagstiftningen hade den liberala regeringen förverkligat ett gammalt önskemål inom sina led.

Förlikningsmännen tillhölls, i den till lagen hörande instruktionen, att gå till väga med varsamhet under strängt iakttagande att det var parternas avgörande om de behövde förlikningsmans medverkan. Kommerskollegium blev tillsynsmyndighet för det nya institutet och landet indelades i sju medlingsdistrikt.⁴²

2.2. Tiden fram till 1920 års lag

Genom den s k decemberkompromissen 1906 mellan SAF och LO fastslogs avtalsvägen bl a att föreningsrätten på båda sidor skulle lämnas okränkta. Kompromissen var betydelsefull för den kommande utvecklingen med tillväxt av organisationerna och en allt större utbredning av kollektivavtal. I lagstiftningen fanns vid denna tid varken regler om förhandlingar, kollektivavtal eller ekonomiska stridsåtgärder. 1906 års medlingslag blev därför det första medlet att från statsmakternas sida försöka ingripa i förhållandet mellan parterna och begränsa

³⁸ Beträffande riksdagsbehandlingen och i övrigt, se Westerståhl s 293 ff samt hans noter till detta avsnitt s 454-455. Se även Adlercreutz s 19-20 samt a a not 59, Casparsson s 17, Göransson s 168 och 174-175.

³⁹ Marginalen i första kammaren var mycket liten: 59 röster för förslaget och 57 för avslag.

⁴⁰ SFS 1906:113.

⁴¹ Att intresset för den nya lagen var stort visar att redan den 4 januari 1907 kom den första begäran om medlingsingripande. Författningen kom från trycket först den 10 januari.

⁴² KInstr för förlikningsmän för medling i arbetstvister 31 december 1906 och KM nådiga skrifvelse till kommerskollegium angående rikets indelning i distrikt för medling i arbetstvister mm 31 december 1906.

antalet konflikter. Flodgren konstaterar i *"Fackföreningen och rätten"*: "Något ingrepp eller någon förskjutning i parternas inbördes maktförhållanden innebar lagen inte. Genom att den är den första lag som erkände existensen av fackföreningar, är den emellertid ett uttryck för att fackföreningsrörelsen gjort landvinningar på de områden som tidigare behärskats av arbetsgivaren ensam." (s 63). Som framgått av det föregående bemöttes de första lagstiftningspropåerna i frågan ganska kallsinnigt både från arbetsgivar- och arbetstagarhåll. Den reglering som slutligen kom att ske var innehållsmässigt uttunnad och kritiserades, dels från utgångspunkten att lagstiftning överhuvudtaget var ett onödigt ingrepp i partsautonomin, dels från utgångspunkten att medlingslagen borde innehålla vissa förpliktelser för parterna samt att mera omfattande arbetsrättslig reglering fordrades. Frågan om utvidgning av arbetsfredslagstiftningen, främst genom reglering av kollektivavtalet men också förändringar av reglerna om medling stod tidigt på dagordningen.

Den Staafska ministären avgick redan 1906 och ersattes av den Lindmanska högerregeringen. Åren närmast därefter var oron på arbetsmarknaden stor med flera allvarliga och djupgående konflikter.⁴³ Inför valet till andra kammaren 1908 ägnade de olika partiernas valprogram stor uppmärksamhet åt arbetslagstiftningsfrågan. Vid storstrejken 1909 fördes förlikningsförhandlingar i tre omgångar. När den första medlingen strandade definitivt verkställdes SAFs lockouter som följdes av LOs storstrejk. Storstrejken avvecklades genom den s k rationella klyvningen, som tillkom under medverkan av förlikningsmannen A Cederborg. Den andra medlingen och den tredje medlingen under Cederborgs ledning misslyckades däremot, men samma dag som den tredje medlingen misslyckades upphävde SAF merparten av lockoutererna varmed striden praktiskt taget var slut.

Staaf bildade åter regering 1911. Ministären avgick 1914 till

⁴³ Allvarliga incidenter som speglade djupa motsättningar mellan arbetsgivare och arbetstagare inträffade. Som exempel kan nämnas vräkningarna vid Mackmyrakonflikten 1906 och Amaltheaattentatet vid hamnarbetarkonflikten i Malmö 1908. 1909 utbröt sedan storkonflikten, som blev ett svårt nederlag för arbetarrörelsen. Beträffande storstrejken och försöken att förlikningsvägen lösa konflikten, se bl a Schiller, *Storstrejken 1909. Förhistoria och orsaker*, 1967.

följd av bondetåget och kungens borggårdstal och efterträddes av Hammarskjölds partipolitiskt obundna, men i grunden konservativa, regering. Vid valet 1914 blev socialdemokraterna det största partiet i andra kammaren. Efter 1917 års val efterträddes Schwartz högerregering av liberalen Edéns regering med Branting som finansminister. Efter valet 1919 och den då genomförda författnings- och rösträttsreformen var socialdemokraterna det största partiet i såväl första som andra kammaren.

Åren närmast efter storstrejken blev tämligen lugna ur förlikningssynpunkt. Förlikningsmännens arbete var under perioden (till skillnad från senare utveckling) huvudsakligen inriktat på att ingripa i arbetstvister där konflikter redan utbrutit. Storstrejken hade försvagat centralorganisationerna och på sina håll var arbetsgivarna ånyo misstänksamma mot kollektivavtalen. Bland de avtal som slöts förekom också en hel del som sträckte sig över flera år. Under första världskriget rådde borgfred mellan parterna.

Den fackliga organisationstillväxten tog ordentlig fart efter första världskriget och medförde en snabb ökning och breddning av kollektivavtalens tillämpningsområde. Kollektivt bestämda löner och allmänna arbetsvillkor kom att gälla för nästan hela arbetarområdet. (Först på 1930-talet skulle motsvarande utveckling ske för tjänstemannagrupperna.) Förhandlings- och förlikningsväsendet ställdes inför enorma uppgifter. Förhandlingarna var ovana, vissa frågor var nya och förhandlingstekniken var dåligt utarbetad. Ytterligare problem som komplicerade förlikningsarbetet var anlitaandet av strejkbrytare och tvister om återintagning av arbetare vid biläggandet av strejker.⁴⁴

2.2.1. Förslag till förändringar

Snart efter det att Lindmans högerregering tillträtt, tillsattes en utredning om vissa till arbetslagstiftningen hörande frågor. Utredarna redovisade sitt uppdrag 1907⁴⁵ varvid man konsta-

⁴⁴ Se bl a Adlercreutz s 246 ff.

terade att frågan om förliknings- och skiljedomsförfarandet nått en åtminstone tillfällig lösning genom 1906 års medlingslag samt att den närmast liggande uppgiften borde vara att reglera arbetsavtalet. På hösten 1907 tillsattes den s k arbetsavtalskommittén med partsrepresentanter för utredning av frågan om lagstiftning beträffande arbetsavtal. Samma år framlade förlikningsmännen ett av kommerskollegium förordat förslag om tillsättande av en nämnd av opartiska och sakkunniga personer, som skulle stå till förfogande för att på parternas anmodan inträda i av dem utsedda skiljenämnder. År 1909 erinrade förlikningsmännen om sitt förslag och framhöll hur önskvärt, särskilt med hänsyn till de erfarenheter man gjort underorstrejken, det var med anordningar och bestämmelser till arbetsfredens bevarande.⁴⁶

När arbetsavtalskommittén ännu på hösten 1909 inte slutfört sitt uppdrag upplöstes den. Kungl Maj:t ansåg det på grund avorstrejken oundgängligen påkallat att frågan om lagstiftning rörande arbetsavtal behandlades på 1910 års riksdag.⁴⁷ Med ledning av kommitténs arbete utarbetades en proposition som förelades riksdagen av den Lindmanska högerregeringen.⁴⁸ Propositionen innehöll förslag till lagar om kollektivavtal och arbetsdomstol samt därmed sammanhängande mindre frågor. Förslagen byggde på existensen av starka fackliga organisationer på arbetsmarknaden. Beträffande medlingslagen föreslogs endast en formell ändring. I propositionen konstaterades att förlikningsmannainstitutionen haft stor betydelse och motsvarat de förväntningar man haft vid dess införande, men att den inte varit tillräcklig för att neutralisera den fortgående ökningen av arbetstvister. Man

⁴⁵ Promemoria angående lagstiftning om arbetsavtal, 1907. Se Göransson s 175 f samt Westerståhl s 301 f.

⁴⁶ De särskilda förlikningsmän som förordnats att medla iorstrejken hade jämväl fått i uppdrag att söka få till stånd en sådan överenskommelse mellan SAF och LO "att störande avbrott i arbetets gång genom arbetsinställelser må i görlligaste mån för framtiden förebyggas".

⁴⁷ Redan efter ett par års erfarenheter av det nya förlikningsinstitutet började man diskutera om förlikningsmannauppdraget skulle vara en bisyssla eller inte, enär arbetsuppgifterna i vissa fall var mycket betungande. I syfte att lätta arbetsbördan i Stockholms-distriktet ändrades distriktsindelningen 1909. Kungl Maj:t skrifelse (nr 171) den 31 december 1909.

⁴⁸ Prop 1910:96.

fann dock inte tiden mogen att söka genomföra ändrade bestämmelser beträffande förlikningsförhandlingarna. Det utskott som behandlade propositionen tillstyrkte emellertid en motion med förslag till vidgade befogenheter för förlikningsmannainstitutionen. Parterna skulle åläggas skyldighet att hör samma förlikningsmans kallelse till förhandling. En särskild förlikningskommission borde inrättas som andra instans för behandling av mera betydande tvister som inte kunnat lösas inför förlikningsmannen.⁴⁹ Lagförslagen hade väckt en mycket kraftig opposition inom arbetarrörelsen, som betraktade dem som klasslagstiftning riktade mot arbetarna och deras organisationer.⁵⁰ Motståndet tog emellertid inte sikte på medlingsbestämmelserna. De socialdemokratiska utskottsledamöterna hade dock reserverat sig mot utskottets förslag till förändrad medlingslagstiftning. Eftersom förslagens godkännande gjordes beroende av att de samtidigt framlagda förslagen till lagar om kollektivavtal och arbetsdomstol blev antagna, och kamrarna inte kunde enas, föll förslaget i sin helhet.⁵¹

Vid 1911 års riksdag återkom den Lidmanska regeringen till ämnet.⁵² Denna gång hade 1906 års medlingslag i sin helhet omarbetats och skulle enligt propositionen ersättas av en lag om vissa arbetstvister. I de delar denna lag berörde medling motsvarade den i stort sett gällande medlingsbestämmelser med de förändringar i dessa som föreslagits föregående år. Härtill kom ytterligare några nyheter, bl a förslag om att förbjuda stridsåtgärders verkställande eller utvidgning under tid medling pågick, samt förslag om varsel till motparten före stridsåtgärd. Lagförslaget upptog vidare bestämmelser om vissa villkor för arbetsinställelser. Det var således fråga om en betydligt utbyggd medlingslagstiftning. Utskottet som behandlade propositionen kunde inte tillstyrka en stadigvarande förlikningskommission eftersom man beförde att detta skulle kunna leda till att förhandlingarna inför förlikningsmannen endast blev skenförhandlingar och att man i onödan fick dubbla förhandlingsomgångar samtidigt som man äventyrade förlikningsmannainstitutionens auktoritet. Utskottet förordade

⁴⁹ Motion AK 1910:277, SU2 1910:6.

⁵⁰ Se Casparsson s 22 ff, Westerståhl s 316 ff, Göransson s 190 ff.

⁵¹ Prot FK 1910:34:1, 37:37, AK 1910:58:1, 59:1, 60:2.

⁵² Prop 1911:43, se Westerståhl s 326 ff.

istället möjlighet att i viss tvist förordna en eller flera särskilda medlare. Inte heller propositionens förslag om förbud mot arbetsinställelser under medlingen vann utskottets gillande. Utskottet anförde med tanke på de föreslagna förstärkningarna bl a att de:

”...framkallar möjligheten af att hela förlikningsväsendet, som i sitt hittillsvarande skick onekligen visat sig godt och fruktbringande, skulle förlora i betydelse och förmåga att något uträtta till fromma för arbetsfreden. Att ett förfarande, som bygger på medling, således på frivillig uppgörelse och icke på tvång, ej ständigt kan lyckas att afstyra den öppna striden, ligger i öppen dag. Men att däraf sluta, att systemet icke är godt utan nödvändigtvis måste ersättas af något annat, torde icke vara riktigt.”⁵³

Förslaget föranledde livlig debatt i riksdagen, men förkastades även denna gång då kamrarna höll fast vid sina ställningstaganden från 1910 års riksdag.⁵⁴ Från arbetsmarknadsparternas sida förelåg inte heller något nämnvärt intresse för att statsmakternas inblandning skulle öka genom en förstärkning av medlingsinstitutet.⁵⁵ Intresset för lagstiftning på området svalnade. Fackföreningsrörelsens kraftiga försvagning efter storstrejken och första världskrigets utbrott var faktorer som medverkade till en relativt lugn period på den svenska arbetsmarknaden.⁵⁶

Tillsynen över förlikningsmännens verksamhet överfördes 1913 från kommerskollegium till den nyinrättade socialstyrelsen.⁵⁷ Den Hammarskjöldska ministären uppdrog 1915 åt socialstyrelsen att utreda huruvida och i vad mån åtgärder, särskilt lagstiftningsvägen, kunde åstadkommas i syfte att

⁵³ SU1 1911:1 s 32.

⁵⁴ Prot FK 1911:24:2, AK 1911:36:2, 37:1. Beträffande parternas ståndpunkter som i vissa avseenden undgått förändringar sedan 1910, se Westerståhl s 328 ff och Göransson s 197.

⁵⁵ Se dock på vissa punkter Westerståhl s 328 f.

⁵⁶ Se bl a Casparsson, *LO under fem årtionden I*, 1951, s 328 ff.

⁵⁷ SFS 1912:248, 249. På kommerskollegium hade uppgiften legat på avdelningen för arbetsstatistik. På socialstyrelsen placerades förlikningsärendena först på byrån för sociala ärenden i allmänhet. Fr o m 1921 inrättades socialstyrelsens förlikningsmannae Expedition som en del av socialstyrelsens första byrå. År 1938 inrättades förlikningsmannae Expeditionen som en särskild enhet fristående från socialstyrelsens byråorganisation. SFS 1937:1031. Se Nordfors "Förlikningsmannae Expeditionen" i *Sociala meddelanden*, 7/8:1965, s 711-716.

bevara arbetsfreden. Några större konflikter hade visserligen inte inträffat sedan 1909 men man befarade att fler arbetskonflikter skulle komma att utbryta när världskriget var slut. Till utredningen knöts LOs ordförande Herman Lindqvist och SAFs ordförande Hjalmar von Sydow. Socialstyrelsen avgav 1916 ett utlåtande med förslag till en lag om vissa åtgärder till främjande av arbetsfred, som upptog bestämmelser om arbetsavtal och kollektivavtal, särskilda föreskrifter om vissa villkor för arbetsinrättelser, regler om lokala arbetsdomare, om upprättande av en särskild arbetsdomstol för vissa arbetstvister samt ändrade regler för förlikningsväsendet.⁵⁸

Tyngdpunkten i förslaget var lagd på stärkande av medlingsförfarandet och rättsligt avgörande av rättstvister. Såvitt avsåg medling byggde förslaget i stort sett på 1906 års lag och de nyheter varom enighet nåtts på 1910 och 1911 års riksdagar. Det poängterades att gjorda erfarenheter under de år förlikningsmannainstitutionen varit verksam gav stöd för att medlingslagen borde revideras i syfte att på ett kraftfullare sätt söka bilägga intressetvister och begränsa stridsåtgärder.

Föreslagna förändringar av 1906 års lag var: Inrättande av en förlikningskommission med en eller flera personer jämte vederbörande förlikningsman, som från fall till fall skulle tillsättas vid tvister som innebar synnerlig fara för arbetsfreden. Bestämmelser om varsel sist sju dagar före arbetsinrättelse till motsidan, socialstyrelsen och vederbörande förlikningsman. Uttryckligt stadgande om skyldighet för part att hörsamma förlikningsmans kallelse till förhandling. Förbud för part som kallats till förlikningssammanträde att vidta stridsåtgärd förrän två dagar efter sammanträdesdagen, samt möjlighet för socialstyrelsen att få tillsatt opartisk ordförande.

Socialstyrelsens förslag rönt i sin helhet ett bestämt motstånd från såväl arbetsgivar- som arbetstagarhåll såsom alltför mycket inkräktande på parternas rörelsefrihet. Från arbetarrörelsen uttalades klar fientlighet mot lagstiftning om denna begränsade organisationernas frihet och hindrade arbetstagarerna från att tillvarata sina intressen. Herman Lindqvist som medverkat i utredningen blev mycket kritiserad inom

⁵⁸ Underdånigt utlåtande med förslag till lag om vissa åtgärder till främjande av arbetsfred, Stockholm 1916. K Socialstyrelsen. Beträffande förslaget och diskussionerna kring detta, se Westerståhl s 345 ff och Göransson s 192-193, 198-199.

arbetarrörelsen. Särskilt tveksam var man mot inskränkningarna i rätten att vidta stridsåtgärder under medlingen. Det förelåg inte något intresse, snarast oenighet och motvilja bland arbetsmarknadens parter för en så omfattande lagstiftning och betänkandet kom därför inte att leda till något förslag till riksdagen.⁵⁹

2.2.2. 1920 års lag om medling

Efter den relativt lugna period som följde på storstrejken blev förlikningsmännen på grund av första världskrigets dyrtid nu åter anlitade i något större utsträckning. Socialstyrelsens förslag från 1916 blev föremål för omarbetning i de delar som berörde medlingsmyndigheter och deras verksamhet samt åtgärder till stärkande av det frivilliga skiljedomsförfarandet. Dessa utbrutna delar förelades riksdagen i proposition 1920.⁶⁰ Här konstaterades att förlikningsmannainstitutet haft stor betydelse för att lösa arbetstvister, men att en viss modernisering av lagstiftningen borde ske, dock utan några mera genomgripande förändringar. En nyhet i förslaget var att särskild förlikningsman skulle kunna utses för ett speciellt område för att erhålla större sakkunskap om detta, s k fackförlikningsman. Den vid antagandet av 1906 års lag så omstridda bestämmelsen om att medling skulle kunna ske mellan arbetsgivare inbördes och olika grupper av arbetstagare föreslogs utgå, då någon sådan tvist inte kommit under förlikningsmännens handläggning.⁶¹ Vidare föreslogs möjlighet för socialstyrelsen, att på parternas framställan, utse opartisk ordförande att leda förhandlingar på arbetsmarknaden. Frivilligheten i systemet, så som den kommit till uttryck i 1906 års lag att förlikningsmannen skulle "inbjuda" parterna till förhandlingar, hade varit under diskussion både i samband med 1910 och 1911 års propositioner där man velat att förlik-

⁵⁹ Beträffande kritiken mot förslaget, se Westerståhl s 347 ff samt Casparsson s 28 f.

⁶⁰ Prop 1920:155. LU2 1920:27.

⁶¹ Jfr Westerståhl s 299. Se också Adlercreutz s 264. Adlercreutz omnämner här ett sådant medlingsfall, a a not 39.

ningsmannen skulle utfärda kallelse till förhandling och att parterna skulle vara skyldiga att efterkomma en sådan kallelse. Även socialstyrelsens förslag och 1920 års proposition upptog sådan skyldighet, men någon påföljd för underlåtenhet att hörsamma kallelse föreslogs inte. Socialstyrelsens förslag om varseltid återfanns inte i propositionen med motivering att inskränkningar i stridsrätten inte kunde göras utan att man inrättade en specialdomstol för arbetstvister. På grund av de goda erfarenheter som vunnits genom att en medlingskommision i svårartade tvister förordnats av Kungl Maj:t, föreslogs ett lagfästande av detta institut. Istället skulle bestämmelsen om en nämnd för medling utgå, eftersom detta endast tillämpats ett par gånger. Lagförslaget godkändes av riksdagen efter mindre debatt i första kammaren, där flera ledamöter förordade en mera utvidgad medlingslagstiftning. Den nya lagen om medling i arbetstvister (MedlL) trädde i kraft den 1 juli 1920.⁶² Samtidigt infördes lag om särskilda skiljedomare i arbetstvister och lag om central skiljenämnd i arbetstvister där ett permanent organ ställdes till parternas förfogande för avgörande av frågor om kollektivavtals rätta innebörd och tillämpning.⁶³ Någon större uppmärksamhet eller nämnvärda meningsmotsättningar hade de föreslagna lagarna inte väckt.⁶⁴

2.3. Tiden fram till 1928 års lagar

De nya författningarna till trots förelåg ett oförminskat intresse för arbetsfredsfrågan i den politiska debatten. De många och hårda arbetskonflikterna aktualiserade tanken om statsingripanden på arbetsmarknaden, men denna var politiskt mycket kontroversiell. Att tänka på i detta sammanhang, är att dåtidens decentraliserade förhandlingssystem medförde att stridsåtgärderna var många till antalet men i regel begränsades till det förhandlingsområde där konflikten bröt ut.

År 1920 utsågs socialdemokraternas ledare Hjalmar Bran-

⁶² SFS 1920:245 och 1920:898.

⁶³ SFS 1920:246, 248.

⁶⁴ Westerståhl s 357 f.

ting till statsminister. Efter den socialdemokratiska valsegern 1921 bildade Branting ånyo regering. Under både 1920- och 1930-talen pågick en rikhaltig diskussion och utredningsverksamhet i fråga om mera omfattande lagstiftningsåtgärder till tryggande av arbetsfreden. Initiativen och förorden härtill kom i princip från borgerligt riksdagshåll. Den tidigare sammanhållningen mellan liberaler och socialdemokrater i dessa frågor var bruten. Socialdemokrater och kommunister stod nu enade i sina försök att förhindra regleringar av arbetsmarknaden. Så småningom skedde en uppmjukning av den avvissande socialdemokratiska hållningen. Detta ledde till att 1928 års lagstiftning om kollektivavtal och arbetsdomstol kunde genomföras, varigenom grundläggande rättslig reglering av frågorna om kollektivavtal och stridsrätt nåddes.⁶⁵

2.3.1. Förslag till förändringar

Vid 1921 års riksdag väcktes ett flertal motioner inom båda kamrar i arbetsfredsfrågan.⁶⁶

I två motioner hemställdes om förslag till lagstiftning för främjandet av arbetsfreden – särskilt inom jordbruket – som bl a borde innehålla bestämmelser om obligatorisk medling, varseltid och obligatorisk skiljedom vid samhällsfarliga konflikter.⁶⁷

Vid utskottsbehandlingen⁶⁸ anfördes av utskottsmajoriteten att man inte, trots vikten av parternas stöd för lagstiftning på arbetsfredens område, kunde ansluta sig till lagstiftningsmaktens hittillsvarande passivitet att endast på parternas inbjudan ingripa med medling eller skiljedom. För att erhålla tillräckligt underlag för bedömning av frågorna förordades en utredning om ytterligare åtgärder till arbetsfredens bevarande. Mot utskottets utlåtande framfördes reservationer från de

⁶⁵ Se bl a Göransson s 201 ff.

⁶⁶ Motionerna kom från riksdagens borgerliga partier och var underskrivna av inte mindre än 139 av riksdagsledamöterna.

⁶⁷ Motion FK 1921:131, AK 1921:204.

⁶⁸ ALU 1921:34.

socialdemokratiska ledamöterna (och en liberal) som bl a anförde att:

”vårt land i stort sett varit förskonat från konflikter av detta slag, och att det, tack vare ett på sunda rättsgrundsatser fotat organisationsväsende och ett till detta smidigt anpassat förliknings- och skiljenämndsinstitut, icke hotas av en ur samhällets synpunkt ogynnsam utveckling på detta område... Genom att successivt utbygga det frivilliga förliknings- och skiljenämndsinstitutet ha statsmakterna på ett verksamt sätt främjat arbetsrättens utveckling i vårt land. Samhällsintresset gagnas utan tvivel bäst, om utvecklingen utan onödiga tvångsåtgärder får fortsätta på den vägen.”⁶⁹

Den av utskottsmajoriteten formulerade hemställan om utredning och förslag huruvida åtgärder till arbetsfredens bevarande kunde företas, blev dock godkända av riksdagen där det vid denna tidpunkt var borgerlig majoritet, trots hårt motstånd från socialdemokrater och kommunister.⁷⁰ Den socialdemokratiska regeringen tillsatte därför en sakkunnig som bl a fick till uppdrag att utreda åtgärder till arbetsfredens bevarande. Utredningsarbetet förklarades vilande från och med januari 1923.

Vid 1924 års riksdag, då en högerregering tillträtt, upptogs arbetsfredsfrågan ånyo till behandling och det väcktes från borgerligt håll två likalydande motioner i kamrarna avseende vissa ändringar i MedLL.⁷¹

Förslagen avsåg införande av lagstadgad varseltid, uttrycklig skyldighet för part att träda i förhandling inför förlikningsman, ett offentligt undersökningsförfarande (en sorts opinionsnämnd) i tvister vid företag av allmännyttig natur samt obligatoriskt skiljeförfarande i rättstvister. Socialstyrelsen anförde i sitt yttrande över motionerna bland annat att lagarna om medling, central skiljenämnd och särskild skiljedomare i arbetstvister hade varit till avsevärd nytta för arbetsfreden. Ändå ansågs det önskvärt med ytterligare åtgärder för tryggnad av arbetsfreden, men att det inte fanns förutsättningar för sådana bestämmelser motionärerna önskade, då det saknades grundläggande förenings- och avtalslagstiftning. Utskottsmajoriteten anslöt sig i stort sett till socialstyrelsens utlåtande och påyrkade endast att 1921 års utredning skulle återupptas. Riksdagen anslöt sig dock till

⁶⁹ ALU 1921:34 s 9-11.

⁷⁰ Prot FK 1921:45:39, AK 1921:60:27.

⁷¹ Motion FK 1921:104, AK 1921:284.

den socialdemokratiska avslagslinjen.⁷²

På hösten 1924 förordnade Tryggers högerregering att 1921 års utredning skulle återupptas, men innan dess arbete var färdigställt tillkallade i januari 1926 den socialdemokratiska regeringen Sandler den s k niomannadelegationen (arbetsfredsdelegationen), bestående av tre opartiska representanter utsedda av socialdepartementet, tre representanter utsedda av LO och tre av SAF. Deras uppgift blev att försöka klarlägga de olika ståndpunkter som skulle ligga till grund för att bedöma ändamålsenligheten av vidare åtgärder till arbetsfredens främjande. I direktiven angavs:

”Samhällets ingripande till arbetsfredens fromma har i vårt land främst ägt rum genom ett på växlande sätt anordnat förlikningsförfarande. Erfarenheten har visat att ett sådant ingripande varit synnerligen värdefullt... Ehuru omdömet om förlikningsverksamheten rättvisligen måste utfalla mycket gynnsamt, kan dock denna verksamhet icke förhindra, att smärre arbetskonflikter oavbrutet följa på varandra och att arbetsmarknaden då och då allvarligt störes av mycket omfattande strejker och lockouter.”

Utredningen skulle bl a se närmare på obligatorisk skiljedom i rättsvister, förenings- och förhandlingsrättens stadfästade och om lagens stadga borde ges åt den av parterna själva utarbetade rättsordningen, t ex beträffande förhandlingar.

1926 aktualiserades ånyo arbetsfredsfrågan i riksdagen. I motioner krävdes bl a införande av varseltid, samt att den pågående utredningen skulle avslutas.⁷³ Det utskott som behandlade motionerna förordade att förslag om lagstiftning till arbetsfredens bevarande snarast skulle framläggas, vilket tillstyrktes av den borgerliga riksdagsmajoriteten.⁷⁴ Niomannadelegationen var då inte färdig med sitt arbete, men man beslöt att förordna tre sakkunniga för behandling av den mest aktuella frågan; rättslig reglering av kollektivavtalet. Detta föranledde de tre arbetstagarrepresentanterna i

⁷² LU2 1924:22, prot FK 1924:35:39, AK 1924:34:62.

⁷³ Motion FK 1926:89, 192, AK 1926:283.

⁷⁴ LU2 1926:18, prot FK 1926:30:56, AK 1926:29:56. Se Westerståhls s 361 ff och Göransson s 204-205.

niomannadelegationen att lämna denna, då de ansåg att den frisinnade och liberala ministären under Ekmans ledning härigenom röjt sin avsikt att föreslå lagstiftning utan att avvakta niomannadelegationens utredning. Delegationens specialutredningar rörande vissa faktiska förhållanden till betydelse för arbetsfredsfrågans belysande avslutades där- efter snabbt av de av departementschefen utsedda leda- möterna.^{75,76}

2.3.2. Lagarna om arbetsdomstol och kollektivavtal

I januari 1927 avlämnade de sakkunniga utkast till lagar om kollektivavtal och arbetsdomstol. Vid remissbehandlingen var arbetsgivarorganisationerna och de flesta andra tillfrågade positiva, medan arbetstagarorganisationerna avstyrkte för- slagen. I huvuddrag överensstämmande med sakkunnig- förslagen framlades lagförslag inför riksdagen, som med vissa jämkningar antog lagar om kollektivavtal och arbetsdomstol med ikraftträdande den 1 januari 1929.⁷⁷ Motståndet från arbetarhåll var mycket stort, men från arbetsgivarhåll krävdes ännu mera ingripande regleringar av arbetsmarknaden.⁷⁸

2.4. Tiden fram till huvudavtalet 1938

Den livliga debatten i arbetsfredsfrågan avstannade inte i och med 1928 års lagstiftning. Flera omfattande konflikter utbröt under 1930-talet, bl a den stora byggnadskonflikten 1933,⁷⁹ men några statsingripanden skedde inte i de enskilda kon-

⁷⁵ SOU 1927:4-6.

⁷⁶ För att närmare utreda frågan om åtgärder till förekommande av arbetsinställelser i statens och kommunens verksamhet tillsattes de s k 1927 års arbetsfredssakkunniga. 1932 återkallades deras uppdrag då utvecklingen inom stat och kommun gick i den riktning uppdraget avsett.

⁷⁷ Prop 1928:39. LU2 1928:36, SFS 1928:253, 254.

⁷⁸ Se Casparsson s 32 ff, Eklund s 263 ff och s 333, Westerståhl s 326 ff samt 372 ff. Simonson "Den långa vägen till Saltsjöbadsavtalet" s 43 ff i *Saltsjöbadsavtalet 50 år*.

⁷⁹ Konflikten löstes genom att parterna antog ett medlarbud.

flikterna. Stora utredningar kring arbetsfredsproblematiken gjordes. Kraven på lagstiftning var starka från arbetsgivare och borgerligt håll. Debatten var i allmänhet inriktad på förbud mot stridsåtgärder i förening med föreskrifter om obligatoriskt medlingsförfarande och skiljedom. Några av de aktuella spörsmålen kom att regleras när förenings- och förhandlingsrätten lagfästes 1936. Samma år inleddes de s k Saltsjöbadsförhandlingarna mellan LO och SAF. År 1938 resulterade Saltsjöbadsförhandlingarna i ett huvudavtal det s k Saltsjöbadsavtalet, varigenom parterna frivilligt ålade sig begränsningar i arbetsstriden med hänsyn till samhällets och tredje mans intressen.⁸⁰

2.4.1. Förslag till förändringar

Den 30 november och 1 december 1928 hölls på chefens för socialdepartementet, Sven Lübeck (som verkat som förlikningsman), och den konservativa regeringen Lindmans initiativ, en konferens angående möjligheten att på frivillighetens väg nå bättre samarbete mellan arbetsmarknadens parter.⁸¹ Företrädare för arbetsgivar- och arbetstagersidan samt personer med erfarenhet och intresse av ämnet deltog. Under konferensen uttryckts från flera håll stor tillfredsställelse med förlikningsväsendet, och det framfördes också förslag om olika åtgärder för dess stärkande.⁸² Konferensen ledde till att en arbetsfredsdelegation med fem representanter från SAF, fem från LO och fem förordnade av socialdepartementet utsågs. Delegationen konstaterade i sin rapport 1929 att det väsentliga var upplysning för att främja samarbete mellan parterna.⁸³ En partssammansatt arbetsfredskommitté tillsattes, men denna upplöstes då LO-kongressen 1931 beslöt att deras representanter skulle lämna kommittén. Läget på arbetsmarknaden hade då skärpts, bl a med anledning av händelserna i Ådalen.⁸⁴

⁸⁰ Se bl a Casparsson, Saltsjöbadsavtalet, Kjellström, *Normbildning och konfliktlösning*, 1987, och *Saltsjöbadsavtalet 50 år*.

⁸¹ Se Casparsson s 46 ff.

⁸² Se *Arbetsfredskonferensen i Stockholm den 30 november och 1 december 1928*, K Socialdepartementen. Se även Westerståhl s 189 ff samt Johansson s 67 ff.

⁸³ En brännande fråga vid denna tid var tredje mans ställning vid arbetskonflikt och 1929 beslöt högerregeringen att utse straffrättsprofessorn Ragnar Bergendal att utreda frågan.

⁸⁴ Även den ekonomiska krisen i början av 1930-talet spelade sin roll för att skärpa förhållandet mellan parterna.

I en motion till 1931 års riksdag hemställdes om ett tillägg till medlingslagen, varigenom förlikningsman blev förpliktad att ingripa även i tvister av mindre betydelse, om framställning därom gjordes av arbetsgivaren eller arbetstagarorganisation omfattande minst hälften av de av tvisten berörda arbetstagarerna. Socialstyrelsen, som yttrade sig över förslaget, avstyrkte detsamma, huvudsakligen av skälet att medlingsinstitutet skulle kunna skadas genom att förlikningsman blev tvingad att ingripa på parts anmodan. Majoriteten i det utskott som behandlade frågan anslöt sig till socialstyrelsens mening.⁸⁵ Riksdagen var emellertid av en annan åsikt och motionärens förslag gick igenom. Ett nytt stadgande med ovan angivna innebörd tillfördes medlingslagen, men detta kom i praktiken inte att få någon större betydelse.⁸⁶

Vid 1934 års riksdag väcktes åter motioner i arbetsfredsfrågan. Såvitt gällde medlingsförfarandet föreslogs ett flertal åtgärder i syfte att göra detta mera effektivt, bl a obligatorisk medling i vissa tvister, möjlighet att i vissa fall tillerkänna medlingsförslag bindande verkan, varselregler, regler beträffande omröstning om medlingsförslag samt möjlighet att förbjuda konfliktåtgärder under medling.⁸⁷ Det utskott som behandlade motionerna hänvisade beträffande varselregler till den nyligen avslutade utredningen om tredje mans rätt till neutralitet i arbetskonflikter, den s k Bergendahlska utredningen⁸⁸ där varselfrågan beaktats.⁸⁹ Beträffande övriga spörsmål hemställdes om en utredning som bl a skulle syfta till att klarlägga åtgärder i syfte att främja arbetsfreden vilket också blev riksdagens beslut.⁹⁰

Den s k trettonamannakommisionen bestående av sakkunniga och representanter för olika intresseområden tillsattes 1934. Den överlämnade samma år sitt "Betänkande med förslag till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder mm"⁹¹, vilket efter omarbetning med hänsynstagande till främst fackföreningsrörelsens kritik, ledde till att den socialdemokratiska regeringen framlade en proposition med förslag beträffande frågan om lagstiftning till skyddande av tredje mans neutralitet i ekonomiska konflikter mm inför 1935 års riksdag. Förslaget föll i riksdagen.⁹²

⁸⁵ Motion FK 1931:51, ALU 1931:26.

⁸⁶ 1931 års riksdag FK 29:57, AK 29:90, rskr 168. Lag den 12 juni 1931 (nr 202) om ändrad lydelse av 3 § lagen om medling i arbetstvister.

⁸⁷ 1934 års riksdag, motion FK 148,149,241, AK 287,289,496.

⁸⁸ SOU 1933:36-38.

⁸⁹ ALU 1934:47.

⁹⁰ ALU 1934:51. Vid utskottsbehandlingen reserverade sig flertalet av utskottets socialdemokratiska ledamöter.

⁹¹ SOU 1934:16.

⁹² Prop 1935:31, ALU 1935:29, prot FK 1935:37:2, AK 1935:7:140, 38:2. Beträffande Bergendals utredning, trettonmannakommisionens arbete och förslagens mottagande, se Westerstål s 385 ff.

Ur det förkastade förslaget hade varselföreskriften utbrutits, omarbetats och presenterades 1935 års riksdag, som godkände den.⁹³ Ett betydelsefullt tillägg till medlingslagen infördes fr o m den 1 oktober 1935 innebärande skyldighet för part att underätta motpart och förlikningsman sist sjunde dagen före arbetsinställelse samt ange anledningen till åtgärden. Förseelse mot varselbestämmelsen straffades med böter, högst 300 kr.⁹⁴

Mot slutet av år 1934 hade regeringen tillkallat tre sakkunniga, den s k Nothinska kommittén (också kallad mammututredningen), för att verkställa en förberedande utredning om ingripande från samhällets sida på vissa områden av det ekonomiska livet. Utredningen skulle således inte enbart ägna sig åt arbetsfredsfrågan. Även vid 1935 års riksdag väcktes motioner rörande medlingsförfarandet.⁹⁵ Riksdagen beslöt då att anhålla om att det pågående utredningsarbetet skulle påskyndas beträffande arbetsfredsfrågan. Syftet var att förslag i denna del skulle kunna föreläggas riksdagen, utan det dröjsmål det skulle medföra att avvakta utredningens slutförande i övriga frågor. Nothinska kommittén avgav ett betänkande om folkförsörjning och arbetsfred 1935.⁹⁶ Kommittén eftersträvade ett samlat grepp över hela arbetsfredsfrågan, men poängterade, att det borde ankomma på arbetsmarknadsparterna att så långt som möjligt genom frivilliga överenskommelser göra samhällsingenripanden till arbetsfredens trygghande onödiga. Bland annat diskuterades de förslag till ändringar i medlingslagstiftningen som framlagts i motioner vid 1934 års riksdag, se ovan. Beträffande obligatorisk medling och ökade befogenheter för förlikningsmännen, intog kommittén en avvisande hållning och ansåg att det var tvivelaktigt om något vore att vinna med lagbestämmelser, som skulle göra medling obligatorisk och att lämna större formella befogenheter åt förlikningsmännen. Utredarna kom till slutsatsen att förlikningsförfarandet hittills fungerat i stort sett

⁹³ Prop 1935:32, ALU 1935:30.

⁹⁴ Prot FK 1935:37:57, AK 1935:38:107. SFS 1935:440.

⁹⁵ Motion FK 1935:179,253, AK 1935:439, ALU 1935:36.

⁹⁶ SOU 1935:65, 66. Beträffande utredningens mottagande hos arbetsmarknadens parter, se Johansson s 134 ff.

tillfredsställande.

”Det nuvarande förlikningsförfarandet bygger framför allt på två huvudgrunder, nämligen på förlikningsorganens auktoritet, vilket i sin tur har sin grund i ett gott personval vid utseendet av förlikningsmän och förlikningskommissioner, samt på parternas vilja till samförstånd. Ingen av dessa omständigheter skulle vinna i styrka genom de angivna lagstiftningsåtgärderna. Snarare torde kunna befaras, att tvingande regler i ämnet, vilka näppeligen skulle stå i överensstämmelse med medlingsförfarandets karaktär av förlikning, i kritiska situationer skulle bli överträdna, något som skulle kunna menligt återverka på hela förlikningsväsendets anseende.” (SOU 1935:65 s 127.)⁹⁷

Något erkännande av förhandlingsrätten fanns inte i lagstiftningen. Visserligen ansågs medlingslagstiftningen ge uttryck för sympati åt förhandlingsrätten genom att ställa förlikningsman till förfogande med uppdrag att sammanföra parterna till förhandlingar. Men bestämmelserna om medling tillkom inte i syfte att åstadkomma jämvikt i parternas bestämmande över löne- och arbetsförhållanden utan för att tillgodose det allmännas intresse av arbetsfredens bevarande. Det tillägg till medlingslagen om att förlikningsman kunde ingripa även i mindre tvister på begäran av den dominerande organisationen ansågs dock vara en fingervisning om förhandlingsrättens kommande lagfästande. Tjänstemännen organiserade sig långt senare än arbetarna och det var först under mellankrigstiden som organisationssträvandena tog fart. Ett patriarkaliskt synsätt rådde där både arbetsgivare och arbetstagare uppfattade tjänstemän och arbetsledare som i en särskild lojalitets- och förtroendeställning. Kommittén angående privatanställda avgav 1935 ett förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt samt i anledning härav förslag till vissa ändringar i medlingslagen. Betänkandet resulterade i lagen om förenings- och förhandlingsrätt (FFL) 1936. Därigenom infördes bl a lagstadgad förhandlings-skyldighet och ett nytt institut, opartisk ordförande, vilket medförde vissa ändringar i MedLL samt förutsättningarna för dess tillämpning.⁹⁸

Genom 3 kapitlet i FFL skapades ett särskilt medlings- och skiljeförfarande för tjänstemannaområdet, som kunde tas i anspråk efter anmälan till socialstyrelsen. Medlingslagen gällde inte i sådan tvist. Men 3 kapitlet

⁹⁷ Det var inte bara den Nothinska kommittén som förordade frivilliga uppgörelser istället för lagstiftning. Inom SAF blev vid samma tid en ny inställning dominerande. Man avböjde nu principiellt från arbetsgivarhåll tanken på statliga regleringar av arbetsmarknaden. Se Westerståhl s 201 och Kugelberg, *Upp i vind*, 1985, s 148-150.

⁹⁸ Prop 1936:240 se beträffande medlingslagen s 109 ff, ALU 1936:58, AL memorial 1936:59, SFS 1936: 507, 573 .

FFL godtogs inte utan debatt. Det framfördes bl a åsikter om att opartisk ordförande kunde utses inom medlingssystemets ram, att allmän fredsplikt under medling borde införas istället och att det var onödigt med ett sidoordnat medlingsförfarande. Reglerna i 3 kapitlet ägde den närmaste tiden efter lagens ikraftträdande tillämpning på ett 20-tal organisationer, mestadels inom den privata tjänstemannasektorn. Kapitlet förlorade så småningom i betydelse och upphävdes 1965.⁹⁹

En ny bestämmelse infördes samtidigt med FFLs genomförande i MedLL innebärande att förlikningsman som fann påkallat att särskild person förordnades att leda förhandlingar i tvist där begäran om förlikningsmans medverkan framställdes av organisation omfattande minst hälften av de berörda arbetstagarna kunde göra framställan härom hos socialstyrelsen. Motivet var att de ordinarie förlikningsmännen vid denna tid var så överhopade med arbete att de inte hann med att leda sådana förhandlingar. Bestämmelsen kom särskilt till användning under de förlikningsmannaväsendets arbetsamma åren efter andra världskriget.¹⁰⁰

2.4.2. Saltsjöbadsavtalet

På våren 1936 inleddes förhandlingar mellan LO och SAF i Saltsjöbaden. Dessa var de första direkta överläggningarna mellan de båda huvudorganisationerna sedan storstrejken 1909. Förhandlingarna fördes under hotet om lagstiftning och mot bakgrund av de lagförslag om ekonomiska stridsåtgärder som lagts under 1920- och 1930-talen (särskilt den Nothinska kommitténs), men också från den klart uttalade tanken att parterna i första hand genom frivilliga överenskommelser skulle göra lagstiftning till trygghet av arbetsfreden överflödiga.¹⁰¹ Det huvudavtal, Saltsjöbadsavtalet, som förhandlingarna utmynnade i 1938 innehöll bl a regler om förhandlingsordning, uppsägning, begränsning av ekonomiska stridsåtgärder och om behandling av konflikter berörande

⁹⁹ Sammanlagt 38 organisationer gjorde anmälan om tillämpning av 3 kapitlet. Efter 1948 gjordes inte någon sådan anmälan. Under den sista tioårsperiod som bestämmelserna gällde skedde i genomsnitt ett par förordnanden av opartisk ordförande per år.

¹⁰⁰ Ett samtidigt framlagt förslag om införande av ett stadgande att förlikningsman borde ingripa i tvist på framställan av part som hade förhandlingsrätt enligt FFL vann inte riksdagens godkännande.

¹⁰¹ Vid samtliga riksdagar 1937-39 motionerades från högerns sida om åtgärder för att förhindra samhällsfarliga konflikter. Motionerna avslogs med hänvisning till de pågående Saltsjöbadsförhandlingarna, och 1939 till det nyligen slutna avtalet.

samhällsviktiga funktioner.¹⁰² Avtalet gjorde att vidare lagstiftningsåtgärder i arbetsfredsfråga i stort sett ansågs överflödiga. Förslag om lagstiftning beträffande ekonomiska stridsåtgärder i intressetvister avfördes från dagordningen. Debatten om mera genomgripande förändringar av medlingslagstiftningen blev också i viss mån inaktuell.¹⁰³

2.5. Tiden fram till medbestämmandelagen

Saltsjöbadsavtalet bildade upptakten till den samhällsutveckling som förvandlade Sverige från ett av de mest konflikttrabbade arbetsmarknaderna i Västeuropa till den fredligaste. Saltsjöbadsavtalet och de efterföljande samarbetsavtalen blev begrepp för arbetsfred och samförståndslösningar. Avtalet spelade också en betydelsefull roll för den vidsträckt avtalsfriheten på arbetslivets område och var mönsterbildande för andra liknande avtal för tjänstemännen och på det offentliga området av arbetsmarknaden. En rad viktiga samarbetsavtal kom att slutas mellan huvudorganisationerna på arbetsmarknaden.

Andra världskriget medförde samarbete och återhållsamhet i förhållandet mellan arbetsmarknadsparterna men vid krigsslutet blev det en reaktion mot återhållsamheten i lönefrågorna och 1945 utbröt en av de allvarligaste konflikterna någonsin på svensk arbetsmarknad, metallkonflikten (eller verkstadskonflikten)¹⁰⁴. Detta förändrade dock inte den förhärskande uppfattningen att det åvilade parterna att svara för arbetsfreden och något statsingripande var aldrig aktuellt.¹⁰⁵ Perioden fram till slutet av 1960-talet kan allmänt sägas vara präglad av parternas samförstånd och harmoni. En följd av det stigande

¹⁰² Se bl a , Casparsson s 159 ff, Johansson, " Saltsjöbadets förhistoria", i *Saltsjöbadsavtalet 50 år*, samt samme författare i *Tilloväxt och klassamarbete*, s 128 ff, Westerståhl s 200 ff. Se även SOU 1988:50 s 43 ff.

¹⁰³ Vid utarbetandet av Saltsjöbadsavtalet hade inte frågor beträffande fredsplikt under medling eller ökade befogenheter för förlikningsmännen tagits upp.

¹⁰⁴ Se vidare om denna konflikt Johansson s 230 ff.

¹⁰⁵ För en partsrepresentants syn på avtalsförhandlingarna på den privata sektorn åren efter krigsslutet, se Kugelberg, *Upp i vind*, s 288 ff.

välstånd som gjorde att den kaka som skulle fördelas mellan parterna var i ständigt växande. Utvecklingen på arbetsmarknaden påverkade också medlingen. Perioden var huvudsakligen lugn med endast tidvisa arbetstoppar för förlikningsmännen. Huvudprincipen om parternas ansvar medförde dock inte att statsmakterna stod överksamma. Vid 1947 års polis-konflikt, 1951 års sjuksköterskekonflikt, 1955 års sjöbefälskonflikt och 1971 års akademikerkonflikt fann man sig föranledad att förbereda lagstiftningsåtgärder. Det var dock endast 1971 som det gick så långt som till ett lagstiftningsingripande för att stoppa stridsåtgärderna.

Mot slutet av 1960-talet ökade spänningen åter på arbetsmarknaden. En faktor som påverkade detta var oroligheter på det politiska och fackliga området ute i Europa vid denna tid, en annan det allt starkare kravet från arbetstagarhåll på inflytande över produktionsapparten. En politisk och facklig radikaliserings ägde rum, vilken vidgade gapet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Även arbetsgivarnas hållning gick i politiserande riktning. En ökande inflation och upphörande tillväxt av bruttonationalprodukten, samtidigt med en stark expansion av den offentliga sektorn bidrog till att skärpa motsättningarna.¹⁰⁶ Antalet konflikter på arbetsmarknaden steg markant i början av 1970-talet. Till väsentlig del avsåg ökningen olovliga konflikter. I anslutning härtill uppkom en diskussion om förlikningsmännens ställning vid vilda strejker (se vidare *kapitel 4*). Krav på lagstiftarens stöd i kampen för ekonomisk demokrati ledde så småningom till ny lagstiftning. Stora delar av den gamla arbetsrättsliga lagstiftningen reviderades och en hel rad nya lagar infördes. Det mest centrala inslaget i den nya lagstiftningen var medbestämmandelagen, vari reglerna om medling fördes in.

Kollektivavtalsförhandlingarna, som först förts företagsvis och sedan förbundsvis eller branschvis, blev under perioden allt mer centraliserade. Under andra världskriget slöts centrala ramavtal och i början av 1950-talet vann tanken på mera samordnade lönerörelser gehör. Från 1956 slöts centrala överenskommelser mellan LO och SAF fram till och med år 1982. Utvecklingen gick mot än högre grad av samordning och centralisering på hela arbetsmarknaden. År 1969 ägde t ex

¹⁰⁶ Se bl a Elvander s 32 ff.

gemensam medling rum för SAF-LO området och den offentliga sektorn. Centraliseringen medförde att då stridsåtgärder vidtogs dessa kom att beröra flera förhandlingsområden och större grupper samtidigt. För medlingsväsendets del innebar detta att antalet förlikningsuppdrag, särskilt lokala sådana, minskade medan de tvister medlarna hade att handlägga blev mera komplicerade.¹⁰⁷ Arbetsmarknaden blev mer och mer genomorganiserad. Arbets- och anställningsförhållandena utjämnades mellan privat och offentligt anställda, samtidigt som den offentliga sektorn växte och antalet sysselsatta i den privata industrin minskade.

2.5.1. Förslag till förändringar

1939 stiftades i samband med införandet av en fullmaktslag om tjänsteplikt på grund av beredskapsförhållandena, en lag om utvidgad tillämpning i vissa fall av medlingslagen innebärande att förlikningsmans befogenhet att självmant ta initiativ och kalla till förlikningsförhandling kunde utvidgas under tid tjänsteplikt gällde. Lagen var tidsbegränsad men förlängdes sedemera år från år och kom att gälla till utgången av 1947.¹⁰⁸

Vid 1936-1939 års riksdag liksom vid 1945 års riksdag framfördes i motioner yrkanden om upphävande av varselbestämmelsen i 3 a § MedlL, under motivering att den kunde inskränka arbetstagarnas möjlighet att hävda sina rättigheter. Motionerna avsågs.¹⁰⁹ Vid 1945 års riksdag föreslogs också utvidgade uppgifter för förlikningsmannarexpeditionen med bl a tillhandahållande av neutrala förhandlingslokaler. Även detta förslag avsågs.^{110, 111}

Vid 1945 års riksdag föreslogs ytterligare i en motion att man för att bereda lättnader i förlikningsmännen arbetsbelastning skulle utse vice distriktsförlikningsmän, alternativt särskilda

¹⁰⁷ Beträffande medlarnas förändrade roll, se även bl a Giesecke "SAFs utveckling och ändrade roll 1947-1977" s 135, i *Fred eller fejd*, 1985.

¹⁰⁸ Prop 1939:92, SFS 1939:935. Tjänstepliktslagstiftning som berört medlingslagen har även förekommit därefter, se prop 1959:38, SFS 1959:84. Se vidare nedan *avsnitt 2.6.1.*

¹⁰⁹ Motion AK 1937:4, 1938:2, 1939:32, 1945:18. Se även ALU 1936:58.

¹¹⁰ Motion AK 1945:394, StU 1945:216.

¹¹¹ 1945 tillfördes MedlL en bestämmelse innebärande att även s k beroende uppdragstagare var att anse som arbetstagare enligt lagen. Förändringen medförde en något ökad belastning på förlikningsväsendet.

riksförlikningsmän. Vid utskottsbehandlingen konstaterades, att förlikningsmännen hade så stor arbetsbörda att det kunde medföra, att parterna endast efter lång väntan erhöll begärd medling och det föreslogs därför en översyn av MedIL syftande till förstärkningar av förlikningsväsendet.¹¹² Även arbetsmarknadsparterna framförde kritik mot förseningar i medlingen. Det uppdrogs åt socialstyrelsen att verkställa en utredning av medlingslagstiftningen. År 1948 kom socialstyrelsens betänkande¹¹³ där man konstaterade att belastningen på förlikningsväsendet nästan hela tiden varit i ökande, trots att avtalsutvecklingen gått mot större centralisering. I betänkandet diskuterades bl a frågan om lämpligheten av en riksförlikningsman eller heltidsanställda distriktsförlikningsmän. Tankarna avvisades emellertid av flera skäl, bl a att parternas valfrihet skulle begränsas. Man stannade istället för att förorda en utökning av antalet förlikningsmannadistrikt till tio, varmed man dels skulle lätta arbetsbördan i distrikten, dels öka kretsen av personer aktuella för särskilda medlingsuppdrag. Vidare föreslogs bl a att kravet att tvisten skulle vara "av större betydelse" för förlikningsmans ingripande skulle slopas för att nå samstämmighet med gällande praxis. Utredarna föreslog slutligen, att socialstyrelsens förlikningsmannaspedition skulle ombildas till en egen byrå och att expeditionen skulle hjälpa till med neutrala förhandlingslokaler.

Både regeringen och arbetsmarknadsparterna var tämligen kallsinniga till socialstyrelsens betänkande och detta kom inte att leda till något heltäckande lagstiftningförslag.

Betänkandet diskuterades dock i samband med 1949 och 1950 års statsverkspropositioner vilket resulterade i att antalet förlikningsmannadistrikt utökades från sju till åtta.¹¹⁴ Vid 1950 års riksdag väcktes i två likalydande motioner förslag till ny medlingslag, som i huvudsak överensstämde med socialstyrelsens förslag. Utskottet avstyrkte motionerna, vilket också blev riksdagens beslut.¹¹⁵

Sedan slutet av 1930-talet hade utvecklingen i lagstiftning och

¹¹² Motion AK 1945:191, ALU 1945:41.

¹¹³ Socialstyrelsens betänkande med utredning och förslag i fråga om förlikningsväsendet.

¹¹⁴ Prop 1950:1 bil 7 s 20 ff. Se även prop 1949:1 bil 7 s 9-11. SFS 1950:163.

¹¹⁵ Motion FK 1950:283, AK 1950:286. ALU 1950:21.

praxis givit den privata arbetsmarknadens förhandlings- och avtalssystem allt större insteg på det offentliga området och de statliga och kommunala tjänstemännen hade fått viss begränsad förhandlingsrätt. 1965 års förhandlingsrättsreform för de offentliganställda tjänstemännen innebar att dessa grupper fick förhandlingsrätt och rätt att vidta stridsåtgärder enligt i princip samma regler som andra arbetstagare. I samband härmed kom åter frågan om samhällsfarliga konflikter upp till diskussion, bl a i samband med obligatoriskt skiljeförfarande. Detta stannade emellertid vid diskussioner. Några förändringar i medlingslagstiftningen var inte aktuella, men genom 1965 års reform blev MedLL slutligen tillämplig på alla offentliganställda. Tidigare hade MedLL inte omfattat tvister där berörda arbetstagare var underkastade ämbetsmannans ansvar.¹¹⁶ I praktiken hade tvister på det kommunala området blivit föremål för medling om arbetsgivarparten gått med på det. På grund av det centraliserade statliga förhandlings-systemet skedde nu en viss ökning av antalet tillsatta kommissioner, men distriktsförlikningsmännens arbete berördes endast obetydligt av förändringarna för de offentliganställda.

Avtalskonflikterna på det offentliga området, särskilt 1966 och 1971 gjorde dock att arbetsfredsdebatten åter blossade upp. Man inriktade sig nu på att försöka stärka skyddet mot samhällsfarliga konflikter på det offentliga området.¹¹⁷ Huvudsakligen med hänvisning till parternas förhandlingar om huvudavtal föranledde förslagen inga åtgärder. I avtalet kom bl a att ingå stadganden om samhällsfarliga konflikter och om tjänster undantagna från stridsrätt. Efter 1965 års lagändring har det varit den offentliga sektorn som svarat för huvuddelen av alla lagliga konflikter på den svenska arbetsmarknaden.

Förlikningsväsendet hade nu allt sedan 1913 stått under socialstyrelsens tillsyn och sedan 1938 handlagts av socialstyrelsens förlikningsmannas-expedition, som var fristående från styrelsens övriga byråorganisation.¹¹⁸ Socialstyrelseutredningen föreslog i ett betänkande 1965¹¹⁹ att social-

¹¹⁶ I prop 1920:155 med förslag till medlingslag anfördes t e x, att det var så uppenbart att medlingslagen inte omfattade statstjänstemän att det inte behövdes några uttryckliga bestämmelser i lagen om detta. Man förutsåg på den tiden endast förhandlingar för tjänstemän vid de affärsdrivande verken. Andra grupper av offentliga tjänstemän beaktades inte alls i detta sammanhang.

¹¹⁷ Se bl a interpellation 1971:53, motion 1972:383, InU 1972:18, förhandlingsrättsutredningens promemoria DsFi 1973:8.

¹¹⁸ Jfr ovan fotnot 58.

styrelsens förlikningsmannaexpedition skulle omvandlas till en central myndighet för det statliga förlikningsväsendet, huvudsakligen av det skälet att dess verksamhet numera inte hade något att göra med socialstyrelsens övriga verksamhet, samt att expeditionen borde inta en fristående och opartisk ställning.¹²⁰ Förslaget framlades inför 1967 års riksdag och godkändes utan debatt.¹²¹ Expeditionen ställdes under ledning av en styrelse.¹²²

2.5.2. Arbetsrättskommittén och MBL

Vid 1971 års riksdag väcktes en motion, med dåvarande LO-ordföranden Arne Geijer som förste undertecknare, med krav att den arbetsrättsliga lagstiftningen skulle ses över och anpassas till det moderna samhället.¹²³ Arbetsrättskommittén (ARK) tillsattes 1971 med uppgift att föreslå lagstiftningsåtgärder på det arbetsrättsliga området. I första hand skulle kommittén inrikta sitt arbete på att skapa förutsättningar för ett verkligt arbetstagarinflytande på områden som berörde den enskilde arbetstagaren, men den skulle även kartlägga erfarenheter av medlingsförfarandet och undersöka vilka ändringar som kunde vara motiverade i lagen om medling i arbetstvister som då var över 50 år gammal.

Arbetsrättskommitténs betänkande "Demokrati på arbetsplatsen"¹²⁴ presenterades 1974 och ledde till ny och genomgripande arbetsrättslig lagstiftning, främst medbestämmandelagen (MBL) och lagen om offentlig anställning (LOA). Den föreslagna lagstiftningen innebar inga större föränd-

¹¹⁹ SOU 1965:49.

¹²⁰ På grund av kravet om fristående och opartisk ställning ansågs det inte möjligt att anknyta expeditionen till något av de ämbetsverk som handlade arbetmarknadsfrågor, vilket annars syntes ligga nära till hands.

¹²¹ Prop 1967:1 bil 13 s 42 och prop 1967:33. ALU 1967:20.

¹²² SFS 1967:118-122, 284. Statens förlikningsmannaexpedition övertog inte bara uppgiften att utöva överinseende över förlikningsväsendet från socialstyrelsen utan även dess uppgifter för tillämpningen av övergångsbestämmelserna till FFL 3 kap, kungörelsen om särskilda skiljedomare i arbetstvister, lagen om förhandlingsrätt för kommunala tjänstemän samt lagen om medling i hyrestvister.

¹²³ Motion 1971:155, InU 1971:13.

¹²⁴ SOU 1975:1.

ringar av arbetsfredsbestämmelserna. En bärande tanke i MBL är, liksom enligt tidigare lagstiftning och praxis, att arbetsmarknadsparterna bär huvudansvaret för arbetsfreden. I betänkandet konstaterades, att det arbetsrättsliga systemet och parternas praxis för bland annat förhandlingar väsentligt förändrats sedan 1920 års Medl tillkom. Beträffande själva medlingsförfarandet fann man dock att inga grundläggande skillnader ägt rum utan hänvisade bl a till Nothinska kommitténs betänkande, som avgavs redan 1935 (se ovan), där man angav att medlingssystemet i stort sett fungerade bra och tvivlade på att tvingande regler skulle ge något att vinna i arbetsfredshänseende. ARK tillade:

”De gångna årens erfarenheter torde inte heller ge vid handen något behov av att förse förlikningsmännen med något maktmedel gentemot parterna, utöver den möjlighet som för närvarande föreligger att genom vite tillhålla part att efterkomma kallelse till förhandling och att fullgöra sin förhandlingsskyldighet...Enligt kommitténs åsikt bör det offentliga medlingsförfarandet bibehålla sin nuvarande karaktär och i princip bygga på parternas frivilliga medverkan. Kommittén föreslår alltså inte någon utvidgning i lagen av förlikningsmannens formella befogenheter.”¹²⁵

Man föreslog således inga genomgripande förändringar av medlingsväsendet, utan istället strävade ARK efter att söka rationalisera och i viss mån modernisera medlingsverksamheten. Detta skulle ske genom att de fasta förlikningsmannadistrikten skulle frångås och tillsynsmyndigheten statens förlikningsmannarexpedition skulle bli central förlikningsmannarexpedition, som skulle meddela uppdrag att vara förlikningsman dels i särskild tvist, dels som fortlöpande uppdrag. De fortlöpande uppdragen skulle, liksom distriktsförlikningsmannarexpeditionen, vara åtta stycken och placeras med en jämn spridning över landet. Härmed skulle vinnas möjligheten av att ge förlikningsmannarexpeditionen en jämn fördelning över de olika förlikningsmännen och det skulle bli möjligt att anförtro en speciell typ av tvister åt en viss förlikningsman, som då skulle erhålla särskild sakkunskap inom detta område. Kommittén noterade, att man i praxis syntes ha frångått inskränkningen i 3 § Medl om att förlikningsman på eget

¹²⁵ SOU 1975:1 s 477-478.

initiativ endast ägde ingripa då tvist medfört eller syntes medföra arbetsinställelse av "större betydelse", och föreslog nu, att detta skulle komma till uttryck i lagen genom ett enhetligt stadgande att förlikningsman skulle äga ingripa när det var ägnat att främja tvistens lösning. Varselskyldigheten föreslogs bli utvidgad till att avse i princip alla typer av stridsåtgärder och inte bara arbetsinställelser. Mot bakgrund av den föreslagna omorganisationen föreslogs vidare, att varsel fortsättningsvis skulle lämnas, förutom till motparten, till statens förlikningsmannarexpedition och inte direkt till berörd förlikningsman. Dessutom föreslogs en uppmjukning av förbudet för förlikningsman att åta sig skiljemannauppdrag – en bestämmelse som endast varit aktuell vid ett fåtal tillfällen – så att förlikningsmannarexpeditionen i särskilt fall skulle kunna medge detta. Kommitténs överväganden beträffande förlikningsmannainstitutet godtogs i allt väsentligt av remissinstanserna.

Förlikningsmannarexpeditionen reste emellertid invändningar på ett par punkter, bl a beträffande förslaget att varsel skulle gå via expeditionen, vilket enligt dess mening skulle kunna innebära att man hamnade i tidsnöd. Expeditionen påpekade vidare, att systemet med distriktsförlikningsmän medförde att förlikningsmannen blev känd för parterna i distriktet och kom att fungera som rådgivare och kontaktman i allehanda arbetslivsfrågor. En organisation med fasta förlikningsmän skulle kunna medföra praktiska olägenheter. Förlikningsmannarexpeditionen väckte också tanken på att i någon form utse en riksförlikningsman. SAF var den enda remissinstans som ansåg att förlikningsmännens befogenheter borde utvidgas och förslog att detta skulle ske genom att förlikningsmannen skulle få möjlighet att ålägga part att under viss tid uppskjuta stridsåtgärd. Även detta avvisades i propositionen. Departementschefen anförde:¹²⁶

"Det kan därför starkt ifrågasättas, om något skulle vinnas med lagbestämmelser som ger förlikningsman större befogenheter. Förlikningsförfarandet bygger främst på förlikningsorganens auktoritet och på parternas vilja till samförstånd. Ingen av dessa omständigheter skulle vinna i styrka genom de ifrågasatta lagreglerna."¹²⁷

Förslaget förelades riksdagen och antogs utan någon debatt

¹²⁶ Prop 1975/76:105 bil I s 281-282.

¹²⁷ Jfr Nothinska kommitténs uttalande 1935 som citerats ovan.

såvitt avsåg reglerna om medling.¹²⁸ MBL innehållande de nya medlingsbestämmelserna trädde i kraft den 1 januari 1977. Samtidigt utfärdades en förordning om medling i arbetstvister med närmare bestämmelser främst i fråga om förordnande av förlikningsman och fördelningen av medlingsuppdrag samt förlikningsmännens redovisning av sina uppdrag.¹²⁹

2.6. Medlingslagstiftningen under MBL

Tiden vid och efter MBLs ikraftträdande har i mångt och mycket fått sin prägel av den mängd lagstiftning på det arbetsrättsliga området, som infördes under 1970-talet samt de steg som tagits för att utveckla medbestämmandet för de anställda. Intresset har i samband härmed fokuserats på andra arbetsrättsliga spörsmål än arbetsfredsfrågan. På grund av tilltagande oro på arbetsmarknaden under 1980-talet, och en ökad konfliktbenägenhet, har medlingslagstiftningen emellertid åter fått aktualitet. Utvecklingen på arbetsmarknaden under 1980-talet har utsatt medlingsinstitutet för stora och oanade påfrestningar. Den stora konflikten 1980, som berörde cirka 850 000 arbetstagare, och en därefter minskad förmåga, inte minst på den offentliga sektorn, att sluta avtal utan vidtagande av stridsåtgärder och/eller hjälp från medlare har medfört en debatt och utredningsverksamhet där bland annat medlingen kommit i centrum. Fördelar och nackdelar med ett institutionaliserat förlikningsväsende har diskuterats, liksom om inte förlikningsmännen efter övrig nordisk förebild borde utrustas med olika slag av maktmedel, t ex rätt att föreskriva uppskov med stridsåtgärder under viss tid. Även förändringar av varselreglerna har föreslagits.

Beträffande förhandlingsväsendet fortsatte centraliseringen i början av perioden men under 1980-talet har utvecklingen mot en allt starkare samordning kommit att brytas. Tendenser mot en decentralisering av lönebildningen finns. I diskussionen har hävdats att förutsättningarna för den traditionella

¹²⁸ Prop 1975/76:105 bil I (*Cit. MBLprop*), InU 1975/76:45, prot 1975/76:145 s 3, 146 s 159.

¹²⁹ SFS 1976:580, 826. I samband med MBLs införande gjordes också vissa formella ändringar i instruktionen för statens förlikningsmannapexpedition, SFS 1976:827.

förhandlings- och avtalsmodellen på den svenska arbetsmarknaden inte längre är för handen.¹³⁰ Antalet aktörer på arbetsmarknaden har ökat, liksom regeringens grepp över lönebildningen. Organisationsväsendets centralisering har fortgått. Utjämningen mellan privat och offentlig sektor i arbetsrättsligt hänseende har fortsatt. En kraftig nedgång av antalet förlikningsmannaärenden, kombinerad med en utveckling mot allt mer komplicerade medlingsuppdrag har konstaterats för förlikningsväsendets del. Intressekonflikterna har blivit mera komplexa och teknifierade. En till viss del ny typ av konflikter har börjat uppträda, konflikter som har sin grund i motsättningar eller oklara gränsdragningar mellan olika arbetstagarorganisationer.¹³¹

Till följd av den snabba tekniska och administrativa utvecklingen har komplexiteten och sårbarheten i samhällsmaskineriet ökat. Detta har medfört att debatten kring arbetsmarknadskonflikter ånyo fått en annan inriktning, bl a beroende på att organisationer med personal i nyckelpositioner kan lamslå stora delar av samhället genom att ta ut endast några få medlemmar i konflikt.

Även konfliktmönstret har ändrats, dels genom centraliseringen inom förhandlings- och organisationsväsendet, dels genom att arbetstagarparten valt att i ökad utsträckning använda sig av mera begränsade former av stridsåtgärder.

Det samhällsmässiga inflytandet på arbetsmarknaden har ökat. Man håller fortfarande fast vid principen om parternas ansvar och självbestämmanderätt men i dagens samhälle har parternas handlande i stor utsträckning blivit beroende av den sociala och ekonomiska politik som statsmakterna för. Från statsmakterna sida kan också skönjas tendenser till mera aktiv lönepolitik och minskad respekt för partsautonomin i samband med avtalsrörelser och arbetsmarknadskonflikter.¹³²

¹³⁰ Se t ex Elvander s 45.

¹³¹ Enligt Elvander medför den strukturella förändringen på arbetsmarknaden en tendens till organisationsbevarande som en självständig drivkraft, särskilt i de fackliga organisationernas agerade. Se Elvander s 252-255 samt a a kapitel 5 och 7. Se även SOU 1989:49 kap 1-11, SOU 1988:50 kap 2-5 samt *Konfliktbehandling på arbetsmarknaden*, Edlund m fl.

¹³² Här kan erinras om bl a direktiven från regeringen till medlingskommissionen vid 1980 års storkonflikt, statsministerns samtal med parterna i 1980 års avtalsrörelse och sammanträffande med TCO-S ledning vid statstjänstemannakonflikten 1985, finans- och arbetsmarknadsministrarnas agerande under konflikten på den offentliga sektorn 1986.

Faktorer, som också blivit allt mer betydelsefulla med åren, är massmedias bevakning av arbetsmarknadsparternas agerande samt påverkan på den allmänna opinionen såväl inom organisationerna som i samhället i dess helhet.

Den debatt och de förändringar som förekommit efter MBLs införande refereras översiktligt nedan, då det i de flesta fall finns anledning att återkomma till och närmare granska dessa i kommande kapitel.

Sedan MBL antagits tillsattes den s k nya arbetsrättskommittén (NARK) 1976. Den fick bl a i uppdrag att följa introduktionen av medbestämmandelagstiftningen. Utredningsarbetet slutredovisades i betänkandet "MBL i utveckling".¹³³ Här togs bl a några begränsade frågor beträffande stridsåtgärder upp. Inledningsvis konstaterade kommittén att ett flertal arbetsfredsfrågor aktualiserats i debatten i anslutning till framför allt 1980 års storkonflikt och 1981 års konflikt på den offentliga sektorn.¹³⁴ Då framfördes t ex tankar om utbyggnad av förlikningsväsendet och förändringar i varselreglerna, men kommittén konstaterade att statsmakternas inställning hittills varit att några förändringar inte var aktuella samt att intresset från arbetsmarknadens parter var svagt. I samband med behandlingen av problem kring avskedande vid olovlig strejk mm, tog kommittén upp frågan om förlikningsmans medverkan vid olovliga konflikter. Man förordade en försiktig praxisändring i syfte att erhålla förlikningsmans medverkan vid överläggning enligt 43 § MBL mellan de avtalsslutande parterna. Denna tanke ledde 1985 till en förändring i 60 § MBL som ger AD möjlighet att förordna att nya överläggningar enligt 43 § skall tas upp under ledning av en förlikningsman (se närmare *kapitel 4*).

Samtidigt infördes den förändringen i 2 § MedlF att antalet fasta förlikningsmän numera skall vara "högst åtta stycken" till skillnad från tidigare "åtta stycken".¹³⁵ Anledningen var det stadigt minskade antalet

Elvander indelar regeringens roller i: den inomstpolitiska, den offentliga arbetsgivarfunktionen och den offentliga konfliktlösningen, Elvander, *Den svenska modellen*, kapitel 6. Se vidare *avsnitt 4.4.2.*

¹³³ SOU 1982:60.

¹³⁴ Beträffande 1980 års konflikt, se bl a *Storkonflikten 1980*, Broström (red), Höglund, *Storkonflikten i den politiska debatten*, 1981, Elvander s 50 ff.

tvister som de fasta förlikningsmännen har att handlägga (se vidare *kapitel 3*).

Efter den stora konflikten 1980 beslöt regeringen 1981 att låta utföra en allsidig kartläggning av de arbetsrättsliga aspekterna på arbetskonflikter. Gällande förlikningsförfarandet togs särskilt upp de förändrade villkoren för medling genom att parterna börjat låta bli att hörsamma vädjan om att uppskjuta stridsåtgärderna under medlingen samt förlikningsväsendets bristande handlingsberedskap bland annat genom korta varseltider och att medlingsarbetet tar lång tid i inledningsskedet. I utredningsdirektiven konstaterades, att det både var i arbetsmarknadsparternas och samhällets intresse att bibehålla rådande ordning, att det i första hand ankommer på parterna själva att utforma och tillämpa reglerna med tillbörliga hänsyn till tredje mans och samhällets intressen samt att erfarenheterna från de senaste avtalsrörelserna inte gav någon anledning att överge detta synsätt. Statsmakterna borde ändå inte slå sig till ro och enbart avvakta utvecklingen, utan skaffa sig ett klart underlag för bedömning av problemområdet. Utredningens uppgift skulle därför vara att sammanställa gjorda erfarenheter, analysera de rättsliga frågor som aktualiserats, jämföra med utländska erfarenheter och pröva lösningar som stod till buds, men inte lägga fram lagstiftnings- eller andra konkreta förslag till ändringar. Ensamutredaren i den sk konfliktutredningen, den erfarna förlikningsmannen Sven-Hugo Ryman, presenterade 1984 sitt betänkande "Arbetsmarknadsstriden I och II".¹³⁵ Kartläggningen hade skett mot bakgrund av att arbetsmarknadsstriden i det moderna samhället förs under delvis andra förutsättningar än som gällde då reglerna för striden utbildades samt i nära kontakt med arbetsmarknadens parter.

De överläggningar som utredaren tog upp med arbetsmarknadens parter, avsåg beträffande medlingsproblematiken, främst medlarnas ställning i förhållandet till parterna och statsmakterna, medlingsväsendets organisation och frågan om medlarna bör förses med tvångsmedel. Parterna framförde inga principiella invändningar mot den rådande

¹³⁵ SFS 1984 :845

¹³⁶ SOU 1984:18, 19.

lösa organisationen av förlikningsväsendet, men överlag önskades ökad tillgång på medlare och förbättrade betingelser för medling.¹³⁷ Flera organisationer underströk vikten av att parterna i en konflikt får påverka valet av förlikningsman. Utredaren avvisade tankarna på en riksförlikningsman och på att utrusta medlarna med tvångsmedel samt betonade vikten av medlarnas självständiga och fria ställning. Tvångsmedel för medlarna avvisade parterna enhälligt, förutom att några arbetsgivarorganisationer önskade att förlikningsmännen skulle få befogenheter att uppskjuta stridsåtgärder under medling. Beträffande varselfrågan diskuterades bl a varseltidens längd och varslets utformning. Sammanfattningsvis fann utredaren, att systemet för förhandlingar och lösandet av konflikter på arbetsmarknaden, trots de senaste årens allvarliga arbetskonflikter, i stort sett fungerade bra samt att de smärre förändringar som kunde erfordras borde ankomma på parterna själva att föranstalta om.

I den arbetsrättsliga beredskapslag som trädde i kraft 1988 och tar sikte på vad som bör gälla på arbetsmarknaden under krigs- och beredskapstillstånd, föreskrivs förändringar bl a beträffande medlingsreglerna. Förlikningsman och förlikningskommission får då möjlighet att förbjuda stridsåtgärder under medlingen samt högst tio dagar efter avslutade medlingsförhandlingar. Något generellt förbud mot stridsåtgärder ville man inte införa med hänsyn till att det skulle rubba den gamla grundsatsen om parternas ansvar. I förarbetena anges vidare att en beredskapssituation på grund av svårigheterna med kommunikationerna kan komma att ställa stora krav på de lokala parternas förmåga att själva lösa tvister. Förlikningsväsendet bör då förstärkas i syfte att tillhandahålla hjälp då parterna inte själva klarar detta.¹³⁸

I oktober 1987 tillsatte regeringen den s k förhandlingsutredningen för att undersöka förutsättningarna att förbättra reglerna för avtalsförhandlingarna och arbetskonflikter på den offentliga arbetsmarknaden. Även medlingsreglerna borde ses över enligt direktiven, bl a med tanke på förlikningsmannas expeditionens organisation, förlikningsinstitutet roll och medlarnas befogenheter. De offentliganställdas organisationer vägrade att delta i utredningsarbetet. I januari 1988 redovisade

¹³⁷ SOU 1984:18 s 63 ff.

¹³⁸ Prop 1986/87:165, AU 1987/88:4, SFS 1987:1262.

utredaren, f d PTK-ordföranden Ingvar Seregard, sitt arbete.¹³⁹ Han konstaterade bl a att det borde vara möjligt för de offentliga parterna att finna gemensamma lösningar utan konflikter och att lagstiftning borde undvikas även om parterna inte själva kunde skapa förutsättningar för en tillfredsställande utveckling. I sådant fall borde först politiska åtgärder utan tvång försökas. Utredaren fann att det vore olyckligt med förändringar i lagstiftningen beträffande förhandlings- och konflikträtten och att den "största risken härför synes vara att man på sina håll inte anser att det finns någon risk"¹⁴⁰. Han pekade vidare på att dispensförfarandet missbrukats på den offentliga sektorn och ansåg att förlikningsmannae Expeditionens ställning borde stärkas. Ansvaret för förlikningsväsendet i dess helhet borde, enligt förslaget, falla på förlikningsmannae Expeditionen och inte som nu delvis på regeringen. Tanken på att ge medlarna ökade befogenheter avvisades. De parter som framförde sina synpunkter till utredaren var i stort sett positiva till medlingsarbetet. Från flera håll framfördes att Expeditionens och förlikningsväsendets status borde höjas samt att tillgången på och utbildningen av medlare borde säkras. Som ett led i arbetet att stärka förlikningsmannae Expeditionens ställning gentemot regeringen, fick Expeditionen en ny instruktion 1988, som innebär att styrelsen numera leder både förlikningsarbetet och kansliverksamheten.¹⁴¹ De förslag och slutsatser som utredningen framförde har i övrigt inte legat till grund för några förändringar av gällande lagstiftning.

Vid diskussioner mellan SAF och LO/PTK om ett nytt huvudavtal, har SAF framfört önskemål om att ta upp frågor kring bl a längre varseltider och starkare ställning för medlare.¹⁴²

Våren 1990 framlade den socialdemokratiska regeringen förslag om lönestopp och strejkförbud.¹⁴³ Bakgrunden till för-

¹³⁹ DsA 1988:2 Fack & Samhälle.

¹⁴⁰ DsA 1988:2 s 116.

¹⁴¹ SFS 1988:653.

¹⁴² Se *Saltsjöbadsavtalet 50 år*, diskussionsinlägg av Ulf Nilsson, chef för SAFs förhandlingsavdelning, s 236 ff.

¹⁴³ Prop 1989/90:95.

slaget var ”den på senare tid alltmer okontrollerade kostnads- och löneutvecklingen på den svenska arbetsmarknaden”¹⁴⁴ Förslaget fick ett mycket negativt mottagande, i synnerhet vad gäller förslaget om strejkförbud, och ledde till regeringens avgång. Sedan socialdemokraterna åter bildat regering tillsattes en särskild förhandlare, en mycket erfaren förlikningsman, som med biträde av fyra f d aktiva inom ledningarna i SAF, LO, TCO och SACO skulle, på cirka en månad, försöka medverka till en uppgörelse på arbetsmarknaden avseende 1990 års prisklausul och avtal för 1991. Syftet var att dämpa löneökningarna. Förhandlarna fick inga maktmedel utan skulle arbeta med råd och förslag till parterna. Parterna antog dock inte de särskilda förhandlarnas förslag till helhetsuppgörelse för arbetsmarknaden. Regeringen tillsatte därefter en utredare, Lars-Erik Niklasson, f d ordförande i Statsanställdas förbund, för att se över spelreglerna på arbetsmarknaden. Utredaren skulle enligt direktiven i första hand försöka förmå parterna att själva komma till rätta med svagheter i systemet för lönebildning och konfliktlösning på arbetsmarknaden. Bland annat skulle varselreglerna och förlikningsväsendets organisation undersökas.¹⁴⁵

2.7. Sammanfattande kommentar

Jörgen Westerståhl, konstaterade i sitt 1945 publicerade verk ”Svensk fackföreningsrörelse”, följande:

”Vid en tillbakablick på hela den lagstiftningshistoria, som här skildrats och som sträcker sig över en tidsrymd av inemot sextio år, från 1892 till 1939, är det först och främst slående, vilken stor disproportion som rått mellan å ena sidan önskemålet om statliga ingripanden och å andra sidan de faktiskt uppnådda resultaten. Det är i alldeles övervägande grad en negativ historia, en historia om förslag som förkastats. Vid periodens slut gälla endast lagarna om medling i arbetstvister, om kollektivavtal och arbetsdomstol, om förenings- och

¹⁴⁴ Prop s 1.

¹⁴⁵ Dir. 1990:26.

förhandlingsrätt, och av de häri ingående bestämmelserna är det blott ett fåtal, som med tvingande kraft reglerar de fackliga organisationernas verksamhet. I jämförelse härmed ter sig mängden av uppslag alldeles överväldigande; endast få frågekomplex torde ha underkastats ett motsvarande utredningsarbete.” (s 416).

I perspektivet av 1970-talets lagstiftningsåtgärder på det arbetsrättsliga området kan man inte längre instämma i Westerståhls påstående såsom generellt gällande hela arbetsmarknaden. Om man istället inskränker sig till studiet av arbetsfredsfrågan och, som i detta arbete – medlingslagstiftningen som en mycket viktig del av arbetsfredsproblematiken – kan Westerståhls konstaterande dock anses gällande än idag. Ytterligare cirka 50 år har förflutit. Arbetsfredsfrågans aktualitet avklingade naturligen en hel del efter Saltsjöbadsavtalets slutande, men beträffande medlingsreglerna kan det fortfarande sägas vara en slående disproportion mellan de förslag som framlagts och de diskussioner om förändringar som förts, liksom den utredningsverksamhet som bedrivits, och de förändringar i medlingslagstiftningen som ägt rum. Även de följande kapitlen, där olika specialområden av medlingsreglerna belyses, bär vittnesbörd härom.

3. Medlingsinstitutet idag

Föreliggande, tämligen detaljrika och omfattande kapitel, kommer att behandla förlikningsinstitutets utseende, utveckling och funktioner för tiden efter MBLs ikraftträdande. För förståelsen och för jämförelser skall ges tillbakablickar beträffande några speciella frågor. Vad angår de ändringar i lagstiftningen, den utredningsverksamhet och debatt som berört medlingsinstitutet sedan 1976, har dessa tagits upp i stora drag i *kapitel 2*. I detta kapitel behandlas lagändringar och debatt endast i samband med särskilda problemställningar.

En betydande del av materialet till kapitlet hänför sig till den fältundersökning, som närmare beskrivs i *avsnitt 1.3.1*. ovan, och som sammanfattningsvis omfattar genomgång av samtliga dagböcker, rapporter och berättelser som förlikningsmännen avgivit till statens förlikningsmannarexpedition under perioden 1977-1988, genomgång av samtliga inkomna varsel-skrifter och brev med begäran om förlikningsmannahjälp för åren 1983-1985 samt intervjuer med förlikningsmän. I de avseenden där kompletterande uppgifter efter 1988 varit lättåtkomliga och ansetts väsentliga, har sådana medtagits. Kapitlet avslutas med en presentation av dagens medlingsinstitut i de nordiska grannländerna.

Den svenska medlingsinstitutionen kan sägas bestå av tre delar: statens förlikningsmannarexpedition, de fasta förlikningsmännens lokala verksamhet samt de särskilda förlikningsmännens och förlikningskommissionernas centrala verksamhet. Presentationen i det följande har därför följt denna tredelning.

3.1. Statens förlikningsmannarexpedition

Förlikningsmannarexpeditionen är den centrala myndigheten för det statliga förlikningsväsendet. Den leds av en styrelse

med högst tre ledamöter utsedda av regeringen.¹ Expeditionen är en mycket liten myndighet som lyder direkt under arbetsmarknadsdepartementet. Från och med den 1 juli 1988 har styrelsens ställning stärkts genom att ledningen för expeditionens kansli överförs från expeditionens kanslichef till styrelsens ordförande. Tidigare utövades förlikningsväsendets ledning av en heltidsanställd kanslichef, som samtidigt var fast förlikningsman för ett distrikt eller verksamhetsområde. Den administrativa chefsfunktionen över expeditionen kombineras numera med en chefstjänst på länsstyrelsen i Stockholm och den administrativa chefen är inte förlikningsman. Övrig personal på expeditionen utgörs av två deltidsanställda kontorsassistenter.²

Statens förlikningsmannarexpedition skall utse förlikningsman i tvister som hotar att medföra eller har medfört stridsåtgärder när detta kan anses främja en lösning av tvisten (MBL 46 §, se vidare *avsnitt 4.1.*).³ Expeditionen skall också utse förlikningsman vid förordnande av AD att överläggningar vid olovlig konflikt skall ske under ledning av förlikningsman (MBL 60 § andra st 2 p, se vidare *avsnitt 4.3.2.*). Förlikningsmannarexpeditionen brukar även medverka när regeringen utser förlikningskommissioner i centrala tvister. Expeditionen är varselmottagare enligt MBL 47 §. Det åligger vidare expeditionen att utöva tillsyn över förlikningsmännen. Omfattningen av verksamheten bestäms huvudsakligen av hur arbetsmarknadens parter utformar sina förhandlings- och avtalsystem. Centraliseringen av förhandlingsystemet har medfört en starkt minskad efterfrågan på de fasta förlikningsmännens tjänster på det lokala förhandlingsplanet. Samtidigt har de centrala tvisterna blivit allt mera omfattande och komplicerade, men för dessa tvister tillsätts ofta en förlikningskommission, och när det gäller kommissionernas verksamhet

¹ Landshövdingen i Stockholms län och expeditionens chef har hittills varit självskrivna ledamöter av styrelsen.

² F 1988:653 med instr för statens förlikningsmannarexpedition. Se också DsA 1988:2 s 107. Alla beslut skall numera fattas i styrelsen med möjlighet till delegation till tjänsteman på expeditionen. ARK föreslog att någon eller några fasta tjänster för förlikningsmän skulle inrättas på expeditionen. Åren närmast efter MBLs ikraftträdande fanns en fast handläggartjänst förutom kanslichefen, men denna drogs sedermera in efter att under ett par år ha varit obesatt.

³ MedIF 1 §, se även 4 §.

spelar förlikningsmannaexpeditionen en mera perifer roll. Belastningen på expeditionen är ojämn, bl a beroende på avtalsperiodernas längd och ofta får expeditionen handlägga ärenden under tidspress på grund av lagda varsel om stridsåtgärder.

I expeditionens uppgifter ingår också att följa förhållandena på arbetsmarknaden, MBL 46 § 2 st. Detta fullgörs främst på så sätt, att expeditionen genom bevakning av pressen inhämtar och bokför uppgifter om lovliga och olovliga arbetsinställelser samt följer upp tidningsuppgifterna genom förfrågningar hos berörda arbetsgivare och organisationer för närmare upplysningar om stridsåtgärdernas omfattning, varaktighet o dyl. Materialet bearbetas och sammanställs månadsvis i statistik över stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad. Det vidarebefordras till SCB och publiceras som Sveriges officiella statistik på detta område.⁴ Tidigare samlade man in och arkiverade kollektivavtal på expeditionen. Man slutade med detta i början av 1970-talet, enär arbetsmarknadsparterna i stor utsträckning underlät att, även efter erinringar, inkomma med aktuella avtal.⁵

Tid efter annan har frågan, om att med olika åtgärder förstärka förlikningsväsendets organisation, tagits upp. Det svenska förlikningsväsendet har med internationella mått en synnerligen svag och lös organisationsform. Redan i socialstyrelsens betänkande 1948 diskuterades lämpligheten av att tillsätta riksförlikningsman för större tvister. I sitt remissyttrande 1975 över ARKs betänkande⁶ väckte förlikningsmannaexpeditionen frågan om någon form av riksförlikningsman som skulle vara självskriven ledamot av förlikningskommissioner i omfattande arbetstvister. I propositionen avstyrktes förslaget utan någon närmare motivering. Departementschefen nämnde endast regeringens möjlighet att för viss tvist tillsätta särskild förlikningsman eller kommission. I

⁴ Uppgifterna publiceras i SCBs månadsstatistik och Statistisk Årsbok. Uppgifter lämnas också till ILO och gemensam nordisk statistik.

⁵ Denna verksamhet ansågs tidigare så värdefull att det övervägdes att införa lagstadgad skyldighet för parterna att tillstålla expeditionen exemplar av sina kollektivavtal. Se Nordfors "Förlikningsmannaexpeditionen" i *Sociala Meddelanden* 7-8:1965, s 716, se även SOU 1965:49 kap 7.

⁶ Remissvar 1975-06-16 angående Betänkandet Demokrati på arbetsplatsen, från statens förlikningsmannaexpedition.

samband med 1980 års konflikt och den kritik som då riktades mot medlingen tog diskussionen ny fart. Förslag om att tillsätta en permanent medlingskommission eller utse medlare i förväg vid vissa förhandlingar diskuterades.⁷ Till konfliktutredningens arbete, som var klart 1984, framfördes från partshåll att man ville att förlikningsväsendets lösa organisation skulle bestå, men ett allmänt önskemål var att åtgärder skulle vidtas för att öka tillgången på medlare och förbättra betingelserna för medling. Utredaren anförde:

”Medling är inte i lagstiftningen tänkt att utgöra normalt inslag i avtalsrörelserna. Vårt förhandlingssystem vilar på förutsättningen att parterna själva söker nå uppgörelse, och bara då detta inte lyckas står medling till deras förfogande i syfte att främja en sådan. Inrättandet av en permanent medlingsinstitution under ledning av en riksförlikningsman strider inte bara mot svenska arbetsmarknadstraditioner utan kan också komma i konflikt med det synsätt som hitills präglat medlingen i vårt förhandlingssystem där ansvaret för innehållet i avtalet odelat ligger på parterna själva. Det måste därför föreligga mycket starka skäl för att överge den sedan länge i vårt land rådande ordningen och övergå till ett institutionaliserat förlikningsväsende av samma typ som finns i övriga nordiska länder.”⁸

Fördelar med ett icke institutionaliserat förlikningsväsende fann utredaren vara det fria personvalet vid utseende av medlare, vilket säkerställer att medlaren har parternas förtroende, samt det från statsmakterna fria uppdragsförhållandet, vilket gör att medlarens roll blir att hjälpa parterna att lösa tvisten på parternas egna villkor. Utredaren fortsatte:

”Betydelsen av medlingens fria ställning i förhållande till de intressen som en avtalsrörelse inbegriper torde inte kunna överskattas... Detta är inte minst viktigt när det gäller medling på den offentliga sektorn, där regeringen i stor utsträckning företräder ett arbetsgivarintresse.”⁹

⁷ Se bl a intervju med arbetsmarknadsminister Rolf Wirtén i *SAFTidningen* nr 22 1980, Nils Elvander "Dags att lära av grannländerna!" i *DN* 31 maj 1980, intervju med LOs ordförande Gunnar Nilsson i *LOTidningen* nr 27-31 1980.

⁸ SOU 1984:18 s 78.

⁹ SOU 1984: 18 s 80-81.

Diskussionen har härefter tidvis återkommit.

Olle Hammarström, utredningschef på SIF, menade i ett inlägg i tidskriften *Lag & Avtal* 1985 att starka skäl talade för medling oberoende av regeringen i konflikter på de offentliga området, dels på grund av att regeringen är part i konflikten såsom statlig arbetsgivare, dels av att allmänintresset av att minimera konflikter är särskilt stort på den offentliga sektorn.¹⁰

Sedan hösten 1987 har statens förlikningsmannaexpedition sina lokaler förlagda på länsstyrelsen i Stockholm. Några egna förhandlingslokaler för förlikningsförhandlingar har expeditionen numera inte. I praktiken brukar även förhandlingar under ledning av medlare äga rum i lokaler som arbetsgivaren ställer till förfogande, eller lokaler som av parterna betraktas som neutrala. Diskussioner om att förlikningsmannaexpeditionen skulle ha egna neutrala förhandlingslokaler har länge förts, men är inte någon högt prioriterad fråga. Flera parter framförde till konfliktutredningen, att det i princip skulle vara värdefullt med neutrala lokaler och kansliservice, eftersom detta tjänade som en förstärkning av förlikningsmannainstitutet och dess opartiskhet.¹¹ Utredningsmannen fann dock, att det inte var någon rationell lösning att förlikningsmannaexpeditionen skulle ha särskilda lokaler enbart för detta ändamål och att det i praktiken vanligen använda förfarandet att förhandla i arbetsgivarens lokaler tycktes fungera bra. Genom att förlikningsmannen och parterna i förväg diskuterade de praktiska betingelserna för medlingen torde farhågor om att arbetsgivaren skulle få en mera gynnad ställning på grund av tillhandahållandet av lokaler och kontorsresurser undvikas, enligt utredaren.¹² Enligt vad som framkommit vid fältundersökningen har det inte varit några problem med att ha förlikningsförhandlingar i arbetsgivarnas lokaler. Förhandlingarna har påbörjats där och då har det varit naturligt att fortsätta medlingen i samma lokaler. De gånger diskussioner uppkom-

¹⁰ Hammarström, "Inrätta riksförlikningsman för offentlig sektor" i *Lag & Avtal* 6/85. Se även Nyström "Riksförlikningsman för stort ingrepp i medlingssystemet" i *Lag & Avtal* 7/85 och Hammarström "Offensiv medling behövs formen spelar mindre roll" i *Lag & Avtal* 8/85.

¹¹ SOU 1984:18 s 73-75, 83-84.

¹² Förlikningsmannaexpeditionen har särskilda anslag för att kunna erbjuda kontorservice. Detta har dock inte efterfrågats.

mit har det vanligtvis rört andra bakomliggande problem.¹³

En med lokalfrågan sammanhängande diskussion har varit möjligheten att ställa opartisk expertis till medlarnas förfogande. Även detta skulle syfta till att förstärka medlingsinstitutionen. Frågan togs upp av konfliktutredningen men flertalet parter avvisade tanken. Bland annat framfördes att det onödigt kunde komplicera förhandlingarna och att experter var parternas sak. Utredaren var tveksam till förslaget med motiveringen att det skulle kunna skada medlarnas neutrala ställning. Även förhandlingsutredningen avvisade tanken på experthjälp på grund av risken för att medlarnas roll skulle förändras och förtroendet för dem minska.¹⁴ I mina intervjuer med förlikningsmännen framkom åsikten, att experter skulle utgöra ytterligare en komplikation och ett moment i den redan komplicerade medlingssituationen. Enligt de intervjuade medlarna är det parternas sak att sätta in medlarna i de aktuella tvistefrågorna. Parterna har egna experter och skulle inte acceptera några experter som "opartiska".

Förhandlingsutredningen konstaterade i sin rapport 1988, att allt fler av förlikningsmannaexpeditionens uppgifter har övergått på regeringen och parterna tycks hellre vända sig dit än till expeditionen. Utredaren fann här tre möjliga vägar till förändring; att inkorporera hela förlikningsväsendets administration i arbetsmarknadsdepartementet, att behålla nuvarande ordning men förstärka expeditionens ställning, eller att göra förlikningsväsendet helt fristående från regeringen. Utredaren förordade det sistnämnda alternativet, eftersom det enklast skulle lösa expeditionens status- och sysselsättningsproblem. I andra hand föreslogs att expeditionens uppgifter skulle utvidgas.

Sedan styrelsens ställning stärkts, kan också mot slutet av 1980-talet noteras en tendens mot att förlikningsmannaexpeditionen fått spela en mera framträdande roll. Förlikningsmannaexpeditionen har för flera stora tvister förordnat två särskilda förlikningsmän att medla och några kommissioner har inte förordnats under 1988 och 1989. Tanken bakom detta är att medling genom regeringens försorg endast skall ske undantagsvis.

¹³ På LO-SAF-PTK området finns lokaler som parterna räknar som neutrala.

¹⁴ DsA 1988:2 s 114.

3.2. Den lokala förlikningsverksamheten

De fasta förlikningsmännen är högst åtta till antalet.¹⁵ De har uppdraget som bisyssla. Sex av de sju fasta förlikningsmän, som f n är utsedda, är jurister och det är endast undantagsvis som icke-jurister förordnats som förlikningsmän under medlingsinstitutets historia. Personer inom domaryrket dominerar. Det är inte något som helst krav att vederbörande är jurist, exempel finns på mycket framstående förlikningsmän som inte varit jurister, men erfarenheten har visat att det i de flesta förlikningssituationer är en lämplig bakgrund för förlikningsmannen.¹⁶ Svensk lagstiftning uppställer inte några kvalifikationskrav för medlare varken i centrala eller lokala tvister. Förutom kunskap om arbetsmarknaden anses dock auktoritet och integritet vara väsentliga egenskaper hos medlarna. Fahlbeck skriver:

"In general, the parties to the conflict probably expect the mediator to conform to the old English saying about barristers that "counsel has no opinion". If that is so, then the most important standards for the mediators are not substantive but qualitative, such as perseverance, endurance and ingenuity."¹⁷

Regelmässigt förordnas samma person som fast förlikningsman år från år till dess han faller för åldersgränsen, 70 år. Medelåldern bland de fasta förlikningsmännen är hög, och hittills har endast två kvinnor utsetts, den första fr o m 1989 och den andra fr o m 1990. Förslag på lämpliga personer för uppdraget får förlikningsmannae Expeditionen från parterna eller andra kontakter.

Varje fast förlikningsmannauppsdrag avser ett av Expeditionen bestämt verksamhetsområde. Tidigare var landet indelat i förlikningsmannadistrikt. Distriktsförlikningsmannen handlade alla frågor inom sitt geografiska område. Genom

¹⁵ Före 1985 var det åtta fasta förlikningsmän, men en ändring av MedIF (SFS 1984:845) möjliggjorde flexibilitet beträffande antalet förordnanden. 1985-1988 var de sju och under 1989 åtta stycken för att därefter åter minska till sju.

¹⁶ Denna erfarenhet har dragits också i andra länder. Liksom i Sverige förekommer det i de flesta länder förlikningsmän med annan bakgrund, men "yrket" domineras av jurister, både i länder där det är en heltidssysselsättning och där det är en bisyssla. Se beträffande de nordiska länderna nedan, se även Conciliation mm s 99 ff.

¹⁷ 10 Comp. Lab. L J (1989) s 409.

MBL ändrades denna ordning så att de fasta distrikten frångicks till förmån för en ordning där den centrala organisationen, förlikningsmannaexpeditionen, för varje särskild arbetstvist utser förlikningsman att medla i tvisten. Detta innebär att särskilt förordnande att medla i viss tvist fordras även för fast förlikningsman. Uppdragen skall ges så att innehavarna får en jämn spridning över landet. Enligt MedlF 4 § skall uppdrag att medla i arbetstvist "i första hand tilldelas den faste förlikningsman inom vars verksamhetsområde tvisten har uppstått". Av propositionen¹⁸ framgår att "Normalt bör förlikningsman med fortlöpande uppdrag tilldelas medlingsuppdrag som avser tvister i den del av landet där han är bosatt. Någon skyldighet för expeditionen att konsekvent följa en sådan ordning bör dock inte föreligga."¹⁹

Syftet med ändringen från distriktsförlikningsmän för olika geografiska distrikt, till fasta förlikningsmän för olika verksamhetsområden, var att möjliggöra större flexibilitet i olika avseenden. Förlikningsman skulle kunna förordnas för område med annat än geografisk bestämning, t ex avtalsområde, bransch eller liknande.²⁰ Som fördelar med förslaget nämndes i utredningen, att man kan undgå ojämnheter i fråga om antalet uppdrag mellan förlikningsmännen, att medling inom visst avtalsområde om önskvärt alltid kan anförtros samme förlikningsman samt att parterna i en viss landsända inte låses vid en förlikningsman som saknar deras förtroende. Remissvaren på ARKs förslag var övervägande positiva. Statens förlikningsmannaexpedition var dock kritisk och framhöll bl a risken med att förlikningsmannen kunde förlora den lokala anknytningen.²¹

Den geografiska indelningsgrunden har i praktiken kommit att behållas. Medlingsförordningens bestämmelser i kombination med uttalandena i förarbetena pekar mot en geografisk områdesbestämning. Man vågar nog också anta, att den negativa syn på nyordningen som uttrycktes i förlikningsmanna-

¹⁸ MBLprop s 280.

¹⁹ Se även SOU 1975:1 s 859.

²⁰ Se SOU 1975:1 s 478-479. Se även MBLprop s 279-280.

²¹ Se MBLprop s 131-132, 279-280 samt Remissvar 1975-06-16 angående Betänkandet Demokrati på arbetsplatsen från statens förlikningsmannaexpedition.

expeditionens remissvar spelat en viss roll när det gällt att hålla kvar vid den gamla indelningen. Den gamla distriktsindelningen har helt enkelt behållits, men förlikningsmannadistriktet döpts om till verksamhetsområden, liksom vederbörande distriktsförlikningsman döpts om till fast förlikningsman. Vidare har de skäl till flexibilitet, som anfördes i motiven, visat sig sakna praktiskt betydelse. I de fasta förlikningsmännens verksamhet förekommer sällan frågor vari särskild bransch-känedom kan behövas. Som framgår i det följande domineras nämligen den lokala förlikningsverksamheten av den situationen, att en enskild arbetsgivare vägrar godkänna för branschen gällande riksavtal. Parterna har också ställt sig avvisande till specialisering för viss bransch eller visst avtalsområde, efterom de inte önskar någon form av "fackförlikningsmän" eller "riksförlikningsmän" för speciella områden av arbetsmarknaden.²² Sådana anses bli snabbt förbrukade och medföra risken att en branschkundig medlare frestas att spela en mera aktiv roll i förlikningsförhandlingarna än vad han annars skulle göra.²³ Förlikningsmannarexpeditionen är numera den centrala myndighet som skall ta emot alla varsel och förordna förlikningsman för varje enskild tvist. En del parter har dock vidhållit den gamla ordningen med att varsla till, eller ta direkt kontakt med "sin" faste förlikningsman.

3.2.1. De fasta förlikningsmännens uppgifter

De fasta förlikningsmännen har enligt lag tre uppgifter:

1. De skall utföra de medlingsuppdrag förlikningsmannarexpeditionen tilldelar dem.
2. De skall gå arbetsmarknadens parter tillhanda enligt MBL 46 § tredje stycket, dvs med råd och upplysningar rörande för-

²² Enligt MedIL fanns möjlighet att tillsätta s k fackförlikningsman. Regeln utnyttjades, såvitt känt, endast en gång, vilket ansågs tyda på att det inte finns något behov av denna typ av medlare på svensk arbetsmarknad och regeln fördes inte över till MBL. Beträffande det tillfälle då fackförlikningsman anlätades, se Carl Chr Schmidt "Förlikningsinstitutionen. Tillblivelse och utveckling" i *Sociala Meddelanden* 12:1956 s 760.

²³ Entydigheten och hållbarheten hos dessa argument är svår att avgöra. Som framgår nedan förekommer det ibland att parterna vill ha in en ledamot i kommissioner med rutin och erfarenhet från det aktuella området. Även särskilda förlikningsmän har utsetts med denna motivering.

handlingar och kollektivavtal samt leda förhandlingar mellan parterna.

3. De skall följa förhållandena på arbetsmarknaden i den mån denna uppgift inte sköts centralt av förlikningsmannae expeditionen.

Deras verksamhet inriktas väsentligen på medlingsuppdragen (p 1), men råd och upplysningar till parterna förekommer också i viss mån. Däremot utnyttjas förlikningsmännen numera inte att enbart leda förhandlingar utan samband med medlingsuppdrag.

De fasta förlikningsmännen har fortlöpande uppdrag att handlägga ärenden enligt MBL 46 § tredje stycket, som hänför sig till deras verksamhetsområde; s k löpande förlikningsmannärenden. Här avses förlikningsmans medverkan utan samband med hot om stridsåtgärder eller arbetsinställelse. Verksamheten skall ske enligt expeditionens bestämmande, vilket enligt förarbetena innebär att "förlikningsmannae expeditionen då den meddelar ett fortlöpande förlikningsmannauppdrag, bör ge åtagandet sådant innehåll, att förlikningsmannen i här förevarande sammanhang – på samma sätt som i fråga om förlikningsarbetet – kan från fall till fall bedöma lämpligheten av att han ställer sig till förfogande."²⁴ I praktiken har förlikningsmannae expeditionen avstått från att precisera uppdragens innehåll. Man överlämnar till den enskilde faste förlikningsmannen att sköta handläggningen efter eget omdöme och gottfinnande. Detta fungerade bra före MBL och expeditionen har inte funnit anledning att göra någon förändring.

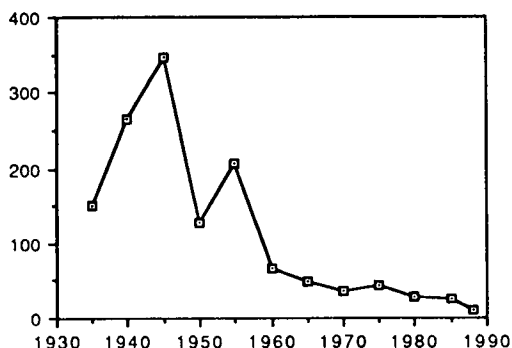
Efter att tidigare ha utgjort grundvalen för och ryggraden i förlikningsverksamheten, har de fasta förlikningsmännens betydelse kommit att sjunka allt mer i bakgrunden. I 1906 års medlingslag räknade man inte med något behov av medling på annan nivå än distriktsförlikningsmännens. På sin höjd kunde tänkas att en tvist var av den omfattningen att den kunde beröra mer än en förlikningsmans distrikt och då fanns det särskilda regler för detta. Detta var den naturliga lösningen med dåtidens decentraliserade förhandlingssystem. Även om 1920 års MedIL förutsåg behovet av medlingsorgan för mera omfattande tvister, dröjde det länge innan förhandlingssys-

²⁴ SOU 1975:1 s 487. Se även depch i MBLprop s 280. MedIF 9 § 2 st.

temets centralisering medförde minskningar i distriktsförlikningsmännens verksamhet. Figuren nedan visar antalet av distrikts- respektive fasta förlikningsmän handlagda förhandlingsärenden per år sedan 1935. Förhandlingsärenden är de ärenden och tvister, som anhängiggjorts hos de fasta förlikningsmännen, vari förhandlingar inför förlikningsmannen kommit till stånd. Av figuren framgår att antalet förhandlingsärenden ökade avsevärt och nådde sin topp under 1940-talet. Även under första halvan av 1950-talet var arbetsbördan hög. Under senare delen av 1950-talet började centraliseringen av förhandlingssystemet dock att ge utslag och från cirka 1960 kan förmärkas en stadig nedgång i den lokala förlikningsverksamheten, Minskningen av antalet förhandlingsärenden har ytterligare accentuerats under de sista åren av 1970-talet och under 1980-talet. De fasta förlikningsmännen har under denna tid i genomsnitt handlagt endast en tiondel av de förhandlingsärenden som distriktsförlikningsmännen handlade under 1940-talet.

Fig 3.1.

Antal förhandlingsärenden i distriktsförlikningsmännens/de fasta förlikningsmännens verksamhet under perioden 1935-1988.²⁵



Kommentar: 1942-1944 rådde lönestopp. 1949-1950 prolongerades SAF-LO avtalen efter påtryckningar från regeringen. (Beträffande exakta årliga siffror, se bilaga 2 till kapitel 3. Beträffande åren 1977-1988, se även fig 3.2.)

²⁵ Beträffande åren 1935-1976 bygger tabellens siffror på statistik hos förlikningsmannarexpeditionen.

När det gäller det totala antalet av förlikningsmännen handlagda lokala förlikningsärenden, dvs både tvister där förlikningssammanträde hållits, och tvister utan sammanträde, uppgår dessa åren närmast efter MBLs ikraftträdande till drygt 300 per år, för att under 1980-talets senare del sjunka till under 200 per år. Det är här svårt att göra någon bedömning för tiden före MBL, eftersom uppgifterna då blir osäkra. Före MBL vände sig parterna direkt till vederbörande distriktsförlikningsman med varsel och förfrågningar om hjälp, och förlikningsmannarexpeditionen hade därmed inte samma överblick över det totala antalet ärenden som nu. Enligt uppgift från förlikningsmannarexpeditionen, skulle de ärenden som inte fordrade förhandlingar inför förlikningsman, ha uppgått till i genomsnitt ett femtiotal per distrikt och år under tjugoårsperioden närmast före MBL, dvs cirka 400 ärenden årligen utöver de redovisade förhandlingsärendena. Antalet förhandlingsärenden torde dock vara ett bättre mått på arbetsbelastningen lokalt, än det totala antalet handlagda tvister, eftersom det i många av tvisterna inte förekommer någon nämnvärd aktivitet från förlikningsmannens sida (se nedan).

Under 1940, -50 och -60-talen var det mycket vanligt att distriktsförlikningsmännen anlätades som särskilda förlikningsmän eller ledamöter i kommissioner. I takt med att antalet lokala ärenden minskat, har emellertid även uppdragen på central nivå blivit färre (se nedan). Bland de personer som sedan MBLs ikraftträdande kommit att dominera den centrala förlikningsverksamheten, en grupp understigande tio personer, återfinns förutom expeditionens chefer²⁶ endast tre av de fasta förlikningsmännen. MBL innebar bland annat den förändring, att förlikningsmannarexpeditionen fick möjlighet att förordna även "annan person" som särskild förlikningsman, dvs någon utanför de fasta förlikningsmännens krets. Det tidigare systemet som endast medgav expeditionen att förordna en av distriktsförlikningsmännen såsom särskild förlikningsman, medförde en ganska stark styrning av uppdraget till distriktsförlikningsmännen. Under perioden 1977-1987 ökade antalet

²⁶ Sedan MBLs ikraftträdande har expeditionen haft två chefer som ägnat sig åt förlikningsverksamhet. Den senaste kanslichefen har även efter övergång till annan verksamhet kvarstått som fast förlikningsman och deltar även i den centrala förlikningsverksamheten.

förordnanden av "annan person" från i genomsnitt drygt tio procent per år under efterkrigstiden till först drygt en fjärdedel av det totala antalet förordnanden av särskilda förlikningsmän och de senaste åren upp till tre fjärdedelar. När det gäller de fasta förlikningsmännens deltagande i kommissioner, har även detta kommit att minska allt mer.²⁷

Möjligheterna för de fasta förlikningsmän, som har uppdraget som bisyssla, att få delta i medlingsarbetet även på den centrala nivån, som särskild förlikningsman eller ledamot i förlikningskommission, har således minskat.²⁸ Genom att chefskapet för förlikningsmannarexpeditionen sedan början av år 1988 endast innehåller administrativa arbetsuppgifter och inte är förbundet med uppdrag som fast förlikningsman, har därefter den starka dominansen för kanslichefen upphört och lett till att de fasta förlikningsmännens deltagande i den centrala förlikningsverksamheten ytterligare minskat.

3.2.2. Fältstudien på den lokala nivån

Sedan möjlighet till flexibilitet i antalet verksamhetsområden infördes 1985, har de fasta förlikningsmännen tidvis varit sju, tidvis åtta till antalet, se ovan. (Av bilaga 1 till kapitel 3 framgår distriktsindelningen fr o m 1/1 1990.) På de fasta förlikningsmännen fördelas de tvister som förlikningsmannarexpeditionen får kännedom om genom varsel eller genom begäran om förlikningsmannahjälp. Det totala antalet tvister per år har under fältundersökningsperioden uppgått till i genomsnitt drygt 200 stycken. I många av dessa tvister sker inte

²⁷ Tidigare var det i och för sig inte ovanligt att det i en tremannakommission ingick en person som inte var distriktsförlikningsman eller att en tvåmannakommission bestod av en distriktsförlikningsman och en annan person. I den av fältundersökningen omfattade tidperioden var den vanligaste sammansättningen en fast förlikningsman och två andra personer, eller en tvåmannakommission som liksom tidigare oftast bestod av en av de ordinarie förlikningsmännen och en annan person. I ungefär 80 procent av de tillsatta kommissionerna deltog fortfarande någon fast förlikningsman.

²⁸ Sammantaget gick en bit över hälften av de centrala uppdragen till expeditionens chef och de andra fasta förlikningsmännen. Om man bortser från det ganska stora antal förordnanden som tidigare föll på expeditionens chef, gick i runda tal en tredjedel av de centrala uppdragen till de övriga fasta förlikningsmännen 1977-1987.

någon aktivitet från förlikningsmannens sida. Det räcker som påtryckning på motparten att ett varsel lagts eller att han fått kännedom om att förlikningsmans medverkan begärts. I andra situationer kan det vara så att något förhandlingsutrymme inte finns, och en förlikningsman har här inte mer att göra än att försöka klarlägga parternas ståndpunkter och något förlikningssammanträde blir inte aktuellt. I ett stort antal tvister vidare, stannar förlikningsmannens agerande vid kontakt med parterna brevlades eller per telefon. Därmed kan saken kanske klargöras, parternas egna diskussioner komma igång och tvisten kunna nå en lösning utan att sammanträde behöver hållas.

Den sistnämnda situationen utgör huvudparten i de fasta förlikningsmännens verksamhet. Det är inte mycket som går att utläsa om dessa tvister ur förlikningsmannaexpeditionens arkivmaterial. Som skriftligt underlag finns varselskrivelser eller brev med begäran om förlikningsmannahjälp samt de eventuella anteckningar förlikningsmannen har gjort i brev eller vid telefonkontakt med parterna.

Endast en mindre del av de tvister som kommer under de fasta förlikningsmännens handläggning leder till förlikningsförhandlingar. I genomsnitt rör det sig under 1980-talet om ett tjugotal per år (se ovan *fig 3.1.*). I dessa s k förhandlingsärenden avger förlikningsmännen rapport till förlikningsmannaexpeditionen med uppgift om tvistens art, hur tvisten aktualiserats hos förlikningsmannen, antal av tvisten berörda arbetstagare, om varsel förekommit, eventuellt uppskov med eller utvidgning av stridsåtgärder, antal förlikningssammanträden, tvistens upplösning samt vad som i övrigt förekommit i ärendet. Här lämnas således i arkivmaterialet en god bild av tvisten och förlikningsförhandlingarna. Jag har därför med särskild noggrannhet studerat förhandlingsärendena.

Framställningen börjar med att alla ärenden som handlagts av de fasta förlikningsmännen under perioden 1977-1986 upptas i *fig 3.2.* Av figuren framgår också antalet förhandlingsärenden årligen.

Fig 3:2

Antal ärenden inom de fasta förlikningsmännens verksamhet 1977-1988.

År	tot ant ärenden	därav förh.ärenden
1977	347	50
1978	398	24
1979	314	28
1980	366	28
1981	270	38
1982	215	31
1983	216	26
1984	175	22
1985	208	26
1986	171	8
1987	129	16
1988	100	10

Av fig 3.2. framgår att, sedan MBLs ikraftträdande har antalet ärenden inom de fasta förlikningsmännens verksamhetsområden stadigt minskat. Cirka tio procent av tvisterna går till förhandling inför förlikningsmännen.²⁹

I MedIL angavs vilka åtgärder förlikningsman borde vidta när han ingrep vid tvist:

”genom personligt besök å den plats, där tvisten utbrutit, eller på annat sätt träda i förbindelse med de tvistande, göra sig noga underrättad om, vari tvisten består, hemställa till de tvistande att i avbidan på tvistens lösning icke vidtaga, vidhålla eller utvidga arbetsinställelse, kalla de tvistande att, själva eller genom ombud, å bestämd tid och plats sammankomma till förhandling...” (MedIL 3 § första stycket).

Genom MBL ändrades denna formulering till att förlikningsmannen skulle ”kalla parterna till förhandling eller vidtaga annan lämplig åtgärd...” (MBL 46 § andra stycket). Det har således överlämnats till den enskilde förlikningsmannen att avgöra vilken form av medlingsåtgärd som är lämplig i den

²⁹ En betydande del av de tvister som tas upp figuren handläggs av den fasta förlikningsmannen i första verksamhetsområdet. Tidigare var detta förlikningsmannaspeditionens kanslichef.

enskilda fallet. ARK motiverade förändringen bl a med att det var värdefullt att framhålla, att förlikningsmans ingripande inte var bundet till förhandling. "Givetvis bör förhandling inför förlikningsman liksom hittills vara den vanliga formen för ingripande", tillade kommittén.³⁰ Av fig 3:2 kan utläsas att det inte är kallelse till förhandling och förhandlingar inför förlikningsmannen som är den vanliga handläggningsformen i lokala tvister. Inte något år efter MBLs ikraftträdande har förhandlingar ägt rum i ens så stor del som 15 procent av de handlagda tvisterna. Vad ARK nämnde som exempel på annan handläggningsform: underhandskontakter för att söka få till stånd förhandlingar direkt mellan parterna, torde istället vara det normala förfarandet.

Av fig 3.3. nedan framgår vilka tvisteämnen som kommit upp i de fasta förlikningsmännens förhandlingsärenden under den period som fältundersökningen omfattar.

Fig 3.3.

Twistens art i förhandlingsärenden.

år	1977	1978	1979	1980	1981	1982
ej godkänt ka	33	15	17	19	24	23
annan intresse- tvist, t ex krav på löneökning	11	5	9	4	5	3
förh vägran*	–	–	–	1	–	–
rättstvist	4**	4**	1**	2	5**	5**
okänd	2	–	1	2	4	–
s:a förh ärenden	50	24	28	28	38	31

³⁰ SOU 1975:1 s 480.

Twistens art i förhandlingsärenden, forts

år	1983	1984	1985	1986	1987	1988
ej godkänt ka	14	12	20	6	10	8
annan intresse- tvist, t ex krav på löneökning	4	4	2	1	2	1
förh vägran*	–	–	–	–	1	–
rättstvist	5**	4**	2	1	3	1
okänd	3	2	2	–	–	–
s:a förh ärenden	26	22	26	8	16	10

* Här avses endast fall där förhandlingsvägran angivits som den primära orsaken till att förlikningsman anlitas.

** I två av tvisterna 1977, 1981 samt i en av tvisterna 1978, 1979, 1982, 1983 och 1984 rörde det sig om tvister av blandad rätts- och intressekaraktär.

Som framgår av *fig 3.3.* rör de lokala ärenden som handlagts 1977-1988 till över två tredjedelar fall, där arbetstagarorganisation varslar eller vänder sig till förlikningsmannarexpeditionen, för att förmä arbetsgivaren att teckna kollektivavtal. Det handlar ofta om små arbetsgivare med ett fåtal anställda. Dessa arbetsgivare har i många fall bristfälliga kunskaper om hur den svenska arbetsmarknaden och det arbetsrättsliga regelsystemet ser ut och fungerar.³¹ Sådana tvister löses nästan alltid genom att arbetsgivaren antingen blir medlem i en arbetsgivarorganisation, eller tecknar ett separat s k hängavtal, överensstämmande med riksavtalet i branschen. Ibland kan tvister av detta slag vara mycket segslitna. Ingendera parten vill ge upp sin ståndpunkt. Det händer någon gång att arbetstagar sidan återkallar stridsåtgärderna när någon tid förflutit utan att arbetsgivaren förmåtts teckna avtal och denne dessutom kan visa, att han inte har några fackföreningsmedlemmar anställda, eller om man fått garantier

³¹ Enligt uppgift från förlikningsmännen. Detta styrks också av genomgången arkivmaterial.

för att branschavtalets villkor kommer att tillämpas. En metod att lösa tvisten för enmans- eller familjeföretagare är att avtal tecknas om att kollektivavtal kommer att slutas om någon arbetstagare anställs. Då de fackliga organisationerna vanligen är negativa till dessa typer av lösningar förekommer de endast i enstaka fall i det undersökta materialet. Ett flertal exempel finns på att tvisten avslutats genom att arbetsgivarens verksamhet avvecklas.³² Ibland kan parterna hålla ut mycket länge och olika sympatiåtgärder komma att göra konflikten mycket omfattande.

Ett känt exempel på en sådan tvist är den s k Ullaredskonflikten där Handelsanställdas förbund satte Firma Ge-Kås Lagerförsäljning i Ullared i blockad och bojkott hösten 1981 för att få kollektivavtal till stånd. Huruvida någon av de anställda tillhörde Handels gick inte att utröna för förlikningsmannen. Personalföreningen vid företaget motsatte sig att företaget skulle träffa avtal med Handels. Ett flertal andra fackförbund vidtog sympatiåtgärder. Stridsåtgärderna berörde slutligen över 100 företag som hade affärsförbindelser med Ge-Kås. Tvisten handlades först av en vikarie för den ordinarie faste förlikningsmannen, därefter förordnades vikarien till särskild förlikningsman i tvisten och slutligen förordnades även den ordinarie faste förlikningsmannen till särskild förlikningsman i tvisten. Så småningom ägde förlikningsförhandlingar rum inför de två särskilda förlikningsmännen gemensamt. Efter flera sammanträden träffades en uppgörelse innebärande att arbetsgivaren förband sig att tillämpa för branschen gällande riksavtal. Stridsåtgärderna hade då pågått under cirka ett års tid.³³

I tvister av nyss nämnda typ har förlikningsmännen mycket litet manövreringsutrymme eftersom möjligheterna till kompromisser är små. Arbetsgivaren har i princip bara att acceptera ett färdigt avtal, vars lydelse han knappast kan påverka, eller att låta bli.³⁴ De exempel på kompromisser i dessa situationer, som finns i det undersökta materialet, gäller bl a uppskov med ikraftträdandet av hela eller delar av avtalet. Uppskov med vissa delar av ett kollektivavtal kan t ex avse

³² Här förekommer både exempel på att verksamheten upphör helt och på att den övergår till annan ägare, skall bedrivas i annan form eller dylikt.

³³ Sfe dnr 218/81. För ett utförligare referat av tvisten, se SOU 1988:49 s 168 f, SOU 1988:50 s 209 ff, Persson/Sandberg, *Ge-Kås-konflikten – och sedan*, 1982. Se även Edlund "Obegripligt motsätta sig avtal" i *LOtidningen* nr 12 1982, och "Konflikten visar att det krävs arbetsrättsliga reformer" i *LOtidningen* nr 14-16 1982.

³⁴ Se här beträffande Sverige och USA i Fahlbeck, *Industrial Relations i USA*, s 174 samt a a not 30.

inbetalningar till avtalsförsäkringar. Det finns också exempel på kompromisser innebärande att endast delar av det för branschen gällande avtalet skall omfattas av överenskommelsen mellan parterna. Det kan förekomma att någon klausul avtals bort. Relativt vanligt är, att s k organisationsklausuler eller bestämmelser om att arbetsgivaren skall inkassera fackföreningsavgifter, får utgå. Ibland finns det någon ytterligare faktor att laborera med i förlikningsarbetet. Det kan t ex röra någon förmån utöver riksavtalet, som de anställda på den ifrågavarande arbetsplatsen erhållit. Av de genomgångna rapporterna förefaller det inte som det vore alldeles omöjligt för arbetstagarparten att få sådana förmåner att stå kvar i en förlikning med arbetsgivaren.

"Annan intressetvist" i *fig 3.3.* avser främst olika lönefrågor, t ex krav på löneökningar, lönegradsuppflyttningar, kvalifikationstillägg o dyl samt med lönen sammanhängande ersättningar såsom traktamenten. Ungefär en sjättedel av förhandlingsärendena rör denna tvistetyper, vilket utgör en avsevärd minskning av lönetvisterna gentemot tidigare år. Under rubriken "förhandlingvägran" upptas endast två tvister. Det torde kunna ifrågasättas om rubriken över huvud taget varit nödvändig i *fig 3.3.*, men ett mycket viktigt skäl till att parterna vänder sig till förlikningsman är just att få motparten till förhandlingsbordet. Som tvisteorsak uppger dock parterna vanligen den tvistefråga som motparten inte vill förhandla om. Förhandlingvägran är därför ofta latent då ett förlikningsmannaupdrag aktualiseras, men kan vara den viktigaste och mest svårlösta frågan i den enskilda tvisten. Under förlikningsinstitutets tidigare år var detta en vanlig anledning till att part vände sig till förlikningsman.³⁵ Den inte helt obetydliga andelen rättstvister i de fasta förlikningsmännens verksamhet behandlas ingående i *kapitel 6.*

En jämförelse med en genomgång för perioden 1967-1971, som utförts på statens förlikningsmannarexpedition,³⁶ ger vid handen att arbetsgivares vägran att godkänna gällande riksavtal även under dessa år var den vanligaste tvisteorsaken. Ungefär hälften av alla tvister rörde denna fråga. Den andra

³⁵ Se bl a Sveriges Officiella Statistik, Socialstatistik, Arbetsinställelser och kollektivavtal samt förlikningsmännens verksamhet år 1938, s 41.

³⁶ Stenc. expeditionens arkivmaterial.

dominerande tvistetyper gällde krav på lönehöjning (cirka en femtedel av tvisterna). Därefter kom tvister om orättvist avskedande.³⁷ Andra typer av tvister var bara representerade med något enstaka exempel. I ett avseende märks en markant skillnad i förhållande till dagens läge. När det gäller krav på löneökning har denna art av tvister minskat i så stor utsträckning, att jag i *fig 3.3.* till och med tagit bort lönekrav som särskild tvistegrupp och behandlat dessa tvister tillsammans med "övrige intressetvister". Förklaringen till denna förändring torde vara att det lokala inflytandet på lönebildningen minskat i sådan grad, att det numera knappast finns något utrymme för tvistigheter i denna fråga mellan de lokala parterna.³⁸ I de få lönetvister som förekommit under de senaste åren finns oftast Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) på arbetstagar sidan.

En erfaren förlikningsman sammanfattade den lokala förlikningsverksamheten på följande sätt.³⁹ Det finns fem sorters tvister lokalt:

1. En arbetsgivare som av principiella skäl inte sluter kollektivavtal.
2. En svag arbetstagarorganisation som normalt inte får kollektivavtal försöker trycka på arbetsgivaren och göra sig hörd.
3. Arbetsgivaren är en f d anställd som startat ett eget företag, där han arbetar ensam eller endast med någon anställd. Han vill inte ha någon kontakt med sin gamla fackliga organisation.
4. Arbetsgivaren bedriver någon verksamhet som inte är särskilt vanligt förekommande, t ex privat skola eller frikyrka.
5. Enstaka något större tvister.

I tvistetyper 2 kan medlaren ibland göra en insats och minska spänningarna mellan parterna. I fall 4 är det ofta tillräckligt att

³⁷ Denna tvistetyper har kraftigt minskat i förlikningsmännens handläggning i och med LAS. Att anställningskyddsfrågor fortfarande förekommer i speciella fall hos de fasta förlikningsmännen framgår av kartläggningen av förlikningsmännens befattning med rättstvister i *kapitel 6.*

³⁸ Tendenser mot ökat utrymme för lokal lönebildning finns i löneavtalen från 1980-talets senare del. Det går dock ännu inte att uttala sig om huruvida och i vilken mån detta kan påverka förlikningsväsendet. Hittills har dessa lokala löneförhandlingar förts under fredsplikt, och det är i intressetvister som förlikningsmannainstitutet spelar sin huvudsakliga roll.

³⁹ Intervju 1989-05-23 med riksdagsdirektören Gunnar Grenfors.

medlaren förklarar regelverket. I de enstaka större konflikterna är medlarens roll den normala, men i tvister av typ 1 och 3 är det svårt för en medlare att göra något. Vårt arbetsrättsliga system bygger dock på kollektivavtalslutande och medlaren får undersöka om det går att få en förlikning till stånd även i dessa tvister.

Vid en jämförelse av förhandlingsärendena med det totala antalet lokala ärenden, som inkommer till förlikningsmannasexpeditionen, i vad avser tvisteämnen finns inga anmärkningsvärda olikheter. Ett par mindre skillnader finns dock. Antalet varsel om indrivningsblockad har vissa år varit tämligen stort. Det förekommer till exempel att en arbetstagarorganisation gör formliga "razzior" mot ett stort antal arbetsgivare åt gången. Sådana "razzior" leder mycket sällan till förhandlingar, men kan, om man ser till ett sådant års totala ärendetal, medföra en stor andel rättstvister för det året. Vissa år har också den totala andelen tvister för att förmå arbetsgivare att teckna kollektivavtal varit förhållandevis högt. Även detta har att göra med att vissa förbund kan samla ihop ett antal tvister av samma sort, vilka sedan sänds in till förlikningsmannasexpeditionen samtidigt, men vid handläggning inte leder till förhandling.

Här följer ett närmare studium av hur tvisterna kommer till förlikningsmännens kännedom och hur stridsmönstret ser ut i de lokala tvisterna.

Fig 3.4.

Varsel, stridsåtgärder mm i förhandlingsärenden

år	1977	1978	1979	1980	1981	1982
ärenden inkomna gm påstötning	14	7	9	6	11	9
ärenden inkomna gm varsel	34	17	19	22	27	21
ärenden med varsel efter påstötning	3	2	–	1	2	–
varsel om motåtgärder	–	1	–	2	1	–
uppskov med stridsåtgärder	24	17	7	13	21	14
utlösta stridsåtg. totalt	9	5	5	3	4	4
utlösta stridsåtg. efter uppskov	4	3	1	–	–	–

Varsel, stridsåtgärder mm i förhandlingsärenden, forts.

år	1983	1984	1985	1986	1987	1988
ärenden inkomna gm påstötning	9	7	4	2	11	2
ärenden inkomna gm varsel	17	15	21	6	5	8
ärenden med varsel efter påstötning	2	2	1	–	1	–

Varsel, stridsåtgärder mm i förhandlingsärenden, forts.

år	1983	1984	1985	1986	1987	1988
varsel om motåtgärder	-	-	1	-	-	-
uppskov med stridsåtgärder	12	9	9	1	5	2
utlösta stridsåtg. totalt	4	3	7	2	2	1
utlösta stridsåtg. efter uppskov	2	-	1	1	1	-

Kommentar: Anledningen till att summan av antalet ärenden aktualiserade genom påstötningar och antalet ärenden aktualiserade genom varsel inte alltid överensstämmer med det totala antalet förhandlingsärenden som återges i *fig 3:2*, är, att det varje år förekommer ett mindre antal ärenden vari uppgift saknas om på vilket sätt ärendet aktualiserats. Det torde i dessa fall röra sig om parts hänvändelse direkt till respektive fast förlikningsman.

Av *fig 3.4*, framgår att cirka 70 procent av förhandlingsärendena har blivit aktuella hos de fasta förlikningsmännen genom varsel om stridsåtgärder. I resterande antal tvister har part vänt sig till förlikningsinstitutet – vanligen brevledes – och begärt hjälp, s k påstötning. När det gäller varsel är det uteslutande arbetstagarparten som väckt ärendet och endast i ett fåtal tvister förekommer något varsel om motåtgärder från arbetsgivarsidan. Det stora flertalet påstötningar kommer från arbetstagersidan. SAC-anslutna organisationer står här för en förhållandevis stor andel.⁴⁰ Det förekommer i ett litet antal fall att båda parter vänder sig till förlikningsmannen med begäran om hjälp. Det finns även något enstaka fall där ärendet väckts genom arbetsgivarens hänvändelse till förlikningsmannen.

Av *fig 3.4* framgår också att det är ganska ovanlig att tvisten trappas upp på den lokala nivån genom att part som

⁴⁰ Jfr ovan beträffande lönetvister.

först vänt sig till förlikningsman med påstötning, därefter varslar om stridsåtgärder eller att motpart varslar om stridsåtgärder. I de ärenden där tvisten aktualiserats genom påstötning vilken sedan följts upp av ett varsel har uppskov med stridsåtgärderna dock inte medgivits. Uppskov med vars-lade stridsåtgärder är annars något som ofta kommer till användning i det förhandlingstaktiska spelet på den lokala nivån. I genomsnitt beviljas uppskov i mer än hälften av de tvister där varsel förekommer. För en mera uttömmande be-handling av uppskofsfrågor hänvisas till *avsnitt 5.2.1.* och beträffande varselfrågor till *kapitel 7.*

Som ett genomsnitt för den undersökta perioden kan konstateras, att mindre än en av fem tvister lett till utlösta strids-åtgärder. Det rör sig inte om något större antal arbetstagare som berörs av konfliktåtgärderna i dessa ärenden. Förliknings-mannen får oftast part att uppskjuta verkställigheten av vars-lade stridsåtgärder i avvaktan på att förlikningssamman-träde skall komma till stånd och eventuellt oklara omständig-heter utredas. Sedan part beviljat uppskov förefaller det som om det finns en ganska stark press på motparten att söka nå en uppgörelse, liksom det tycks vara en motvilja hos den part som beviljat uppskov att längre fram sätta stridsåtgärderna i verket. I de fall uppskov beviljats, så visar *fig 3.4.* att det inte särskilt vanligt att stridsåtgärderna sedermera kommit att utlösas. Detta kan utgöra en illustration till den arbetsfreds-bevarande effekt förlikningsinstitutet har på den lokala parts-nivån.

En jämförelse med det totala antalet inkomna ärenden ger vid handen, att förhållandet mellan andelen varsel och påstöt-ningar är ungefär detsamma som när man ser på förhand-lingsärendena. Även i sådana tvister där förhandlingar inför förlikningsmannen inte äger rum, förekommer ibland att stridsåtgärder utlöses. Det rör sig då om (förutom sympati-åtgärder) konflikter där förlikningsmannen efter kontakter med parterna per telefon eller brev funnit att förliknings-förhandlingar inte skulle vara meningsfulla.

I den lokala förlikningsverksamheten blir det sällan mer än ett förlikningssammanträde i de tvister som överhuvudtaget leder till förhandlingar, se *fig 3.5.* I några särskilt omfattande och komplicerade lokala tvister har undantagsvis förekommit

ett större antal förhandlingstillfällen.

Fig 3.5.

Antal sammanträden inför förlikningsmännen totalt årligen.
(Jft fig 3.2. där det totala antalet förhandlingsärenden anges.)

År	ant sammanträden
1977	56
1978	30
1979	44
1980	50
1981	48
1982	41
1983	32
1984	39
1985	27
1986	12
1987	19
1988	11

Att få några bestämda uppgifter, om hur många arbetstagare som berörs av de av förlikningsmännen handlagda lokala tvisterna och att därigenom möjligen kunna dra några slutsatser om hur många arbetstagare som skulle beröras av eventuella utlösta konflikter, har visat sig svårt. Flera förlikningsmän bryr sig inte om att uppge hur många arbetstagare som berörs och ibland framkommer, att förlikningsmannen inte kunnat utröna antalet. Med förbehåll för att det årligen förekommer minst ett par tvister där uppgift om antalet berörda arbetstagare saknas, kan sägas, att medlingsinstitutets lokala förlikningsverksamhet torde beröra i genomsnitt minst 500 arbetstagare – troligen oftast betydligt fler – per år. Sammantaget rör det sig ändå om en förhållandevis ringa skara.

I anslutning till *fig 3.6.* nedan skall nu närmare studeras medlingens resultat.

Fig 3.6

Medlingens resultat i förhandlingsärenden

År	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Tvisten löst vid eller i samband med förliknings- sammanträde	33	16	20	20	23	17
Uppgörelsens art:						
på at:s villkor	18	6	6	7	12	12
på ag:s villkor	3	1	–	–	–	–
kompromiss	12	9	13	13	11	5
Ingen uppgörelse	13	6	3	2	11	10
Övrigt (t ex forts. direkta förh, centr. förh, gränsdragnings- överenskommelse, återkallelse)	1	1	2	5	1	4
Uppgift saknas	3	1	3	1	3	–

Medlingens resultat i förhandlingsärenden, forts.

År	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Tvisten löst vid eller i samband med förliknings-sammanträde	18	15	12	5	12	7
Uppgörelsens art:						
på at:s villkor	8	5	6	2	9	5
på ag:s villkor	1	1	–	2	–	–
kompromiss	9	9	6	1	3	2
Ingen uppgörelse	5	3	8	2	3	1
Övrigt (t ex forts. direkta förh, centr. förh, gränsdragningsöverenskommelse, återkallelse)	2	2	4	1	1	2
Uppgift saknas	1	2	2 *	–	–	–

* I det ena fallet kvarstod tvisten fortfarande hos förlikningsmannen vid utgången av 1987.

Kommentar: Uppgörelse på arbetstagsidans villkor innebär vanligen att kollektivavtal sluts. På de blanketter de fasta förlikningsmännen använder för sin rapportering över förhandlingsärenden, finns uppgift att fylla i huruvida tvistens lösning var på arbetsgivarens eller arbetstagarnas villkor, eller om den kan betraktas som kompromiss. Jag har följt förlikningsmännens klassificering här och, i de fall uppgiften av förlikningsmannen inte angivits på blanketten, själv gjort bedömningen med ledning av vad som framgår av berättelsen över förlikningen och övriga handlingar i ärendet

Som synes når ungefär två av tre lokala tvister en lösning inför förlikningsmannen. Den stora andelen uppgörelser på arbets-

tagarpartens villkor förklaras av att tvisterna rörande tecknande av kollektivavtal, vilka är talrika, oftast löses genom att arbetsgivaren går in i en arbetsgivarorganisation eller tecknar s k hängavtal. Andelen uppgörelser på arbetstagar­sidans villkor, i förhållande till andelen kompromissuppgörelser, måste betraktas i detta perspektiv. Som kommer att framgå vid jämförelsen med den centrala förlikningsverksamheten, så är möjligheterna till kompromissuppgörelser mera begränsade på det lokala planet. Det finns helt enkelt färre frågor att förlikas om lokalt. Av fig 3.6. framgår emellertid att i genomsnitt nästan en tredjedel av det totala antalet förhandlingsärenden löses via en kompromissöverenskommelse. Ett ringa antal tvister löses genom en uppgörelse på arbetsgivarens villkor. En förklaring härtill torde vara, att förlikningsärendena praktiskt taget alltid väcks från arbetstagarhåll och att man där normalt inte borde vara intresserade av att föra tvister till medling när man inser att man måste foga sig i, eller vara beredd på att gå med på, arbetsgivarens villkor.

I bortåt en tredjedel av ärendena har någon uppgörelse i tvisten inte kunnat nås. Dessa tvister handlar ofta om en absolut vägran från arbetsgivaren att teckna kollektivavtal. Här finns också exempel på tvister som i grunden gäller konkurrens mellan två arbetstagarorganisationer, liksom på rätts­tvister där part eventuellt senare vänt sig till AD.

I ett litet antal tvister har förhandlingarna inför förliknings­mannen resulterat i att parterna på egen hand kunnat överta handläggningen av tvisten genom direkta förhandlingar, eller genom att föra upp tvisten på ett högre plan i organi­sationerna.

Ovan har uppmärksammats tecken, som kan tyda på att den lokala förlikningsverksamheten är effektiv i så motto, att endast en liten del av tvisterna överhuvudtaget behöver gå till förhandling, att det sällan behöver hållas mer än ett förlik­ningssammanträde i ett förhandlingsärende samt att stridsåtgärder vanligen inte utlöses. För att möjliggöra en bedömning av effektiviteten fordras också en analys av medlingens resul­tat. Syftena bakom inrättandet av ett medlingsinstitut är att bevara arbetsfreden i det enskilda fallet samt att främja ett gott förhållande mellan arbetsmarknadens parter i arbetsbe­varande syfte på längre sikt. Det är inte bara väsentligt för

medlaren att nå en lösning utan stridsåtgärder i den enskilda tvisten, utan också att nå fram till lösningen på ett sådant sätt och med en sådan utformning att parternas framtida samarbete underlättas. Förhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter får ses som ett seriespel. Parterna skall existera sida vid sida, träffas i nya förhandlingssituationer och lösa nya meningsskiljaktigheter även efter det att den aktuella tvisten utagerats. På det lokala planet löstes, som framgått, cirka två tredjedelar av tvisterna inför medlaren, men det går inte att helt generellt avgöra vad som skall anses vara det bästa resultatet av medling. I vissa situationer kan det tänkas vara så, att det på sikt är bättre för arbetsfreden att parterna inte når en förlikning inför förlikningsmannen men fortsätter med direkta förhandlingar, istället för att den ena parten kanske känner sig förfördelad i ett förlikningsavtal.

3.3. Förlikningsverksamheten i centrala tvister

I arbetstvist av större betydelse kan regeringen utse särskild förlikningsman eller förlikningskommission att medla i tvisten, MBL 52 §. Regeringen har därmed möjlighet, att efter fri prövning ingripa så snart arbetsfredens bevarande i det enskilda fallet framstår som ett samhällsintresse.⁴¹ Regeringen kan därför komma att agera t ex i en tvist där ena parten säger sig inte vilja ha medling, utan att behöva göra förlikningsmannaexpeditionens övervägande om medling i sådant fall kan tjäna tvistens lösning (se nedan *avsnitt 4.2.*). Även förlikningsmannaexpeditionen har kompetens att utse särskild förlikningsman, MBL 46 § och MedIF 1 §, men endast i fall när detta är ägnat att främja tvistens lösning. Expeditionen förordnar särskild förlikningsman både för lokala och centrala tvister. Särskild förlikningsman i lokala tvister har dock behandlats i samband med de fasta förlikningsmännens verksamhet och här skall endast särskilda förlikningsmän i centrala tvister tas upp.

Det är genom de särskilda förlikningsmännen och kommissionerna i de centrala tvisterna som förlikningsinstitutet upp-

⁴¹ MBLprop s 416.

märksammas i massmedia och i den offentliga debatten, och det får anses att det är i denna verksamhet som institutet har sin största slagkraft och betydelse på den moderna arbetsmarknaden.

När fråga uppkommer om att förordna en särskild förlikningsman eller kommission inhämtas parternas synpunkter på lämplig medlare. Det anses väsentligt att parterna kan enas åtminstone i denna fråga och komma fram till någon som båda känner förtroende för. Den person/de personer, som parterna enas om, utses regelmässigt såvida vederbörande är villig att åta sig uppdraget. Bara proceduren att komma fram till lämpliga medlare kan vara tidsödande och – i förhållande till den normala varseltiden på sju dagar – en pressande situation. Både personer ur de fasta förlikningsmännens krets och "annan person" kan utses och ofta tar sig behovet av förlikningsorganets auktoritet uttryck i önskemål om personer med hög samhällsställning som medlare, t ex landshövdingar och generaldirektörer.⁴² Friheten för parterna att kunna påverka valet av medlare anses synnerligen värdefullt och är, som ovan nämnts, ett av skälen till att parterna hittills varit avvisande till förslag om fasta riksförlikningsmannatjänster och dylika konstruktioner.⁴³

Medelåldern bland medlarna på den centrala nivån är hög. Vanligen är det jurister som förordnas även här, men man har ett friare urval och det har hänt, att personer som tidigare företrätt någon arbetsmarknadspart varit särskild förlikningsman eller suttit med i kommissioner.⁴⁴ Det har endast hänt vid ett ringa fåtal tillfällen att en kvinna förordnats som särskild förlikningsman eller ledamot av en kommission.

Ett allvarligt problem för förlikningsväsendet har blivit bristen på medlare att tillgå för de centrala tvisterna. Allt mera

⁴² Se även Conciliation mm s 131-132.

⁴³ Se bl a SOU 1984:18 s 69 ff.

⁴⁴ Under institutets tidigaste år var det vanligt att man hade en kommissionsmedlem som representerade vardera partshåll, s k kommission med gisslan. Detta bruk upphörde på grund av den ohållbara ställning dessa representanter fick. Det finns exempel på att experter ingått i kommissioner. Det har också förekommit att f d direktörer eller ordföranden från partshållen med goda resultat tjänstgjort som medlare. Parterna tycks att döma av sina förslag till medlare, inte ha något emot tidigare partsföreträdare. Enligt medlarna själva har medlarens fackliga och politiska bindningar inte någon betydelse, då medlarens uppgift är att få parterna att ta budet utan att ha någon egen värdering av dess innehåll.

sällan förordnas någon av de fasta förlikningsmännen att vara medlare i centrala tvister, medelåldern är hög och rekryteringsunderlaget smalt. Det tar ganska lång tid att bli förtrogen med hur man skall agera i en förhandlings- och konflikt-situation och upplärningstiden för medlarna blir därför lång. Konfliktutredningen tog i sin rapport 1984 upp problemet och parterna förklarade sig då bli villiga att vara behjälpliga med att komma med förslag på lämpliga personer, som kunde beredas möjligheter till upplärning och praktik på olika sätt. Förslag på medlare samlades därefter in till förlikningsmannexpeditionen, men problemet har kvarstått. Det uppmärksammades åter av förhandlingsutredningen 1988⁴⁵ och som ett steg på vägen att öka tillgången på medlare har 1988 och 1990 hållits seminarier i förlikningsmannexpeditionens regi för erfarenhetsutbyte mellan vana och nyrekryterade medlare.

Reglerna om vitessanktion vid förhandlingsvägran och om editionsplikt, men inte möjligheten att hänskjuta tvist till avgörande av skiljemän⁴⁶, gäller även vid medling av särskild förlikningsman utsedd av regeringen eller av kommission. Enligt MedlF 8 § skall därutöver för medlare i kommission och särskild förlikningsman utsedd av regeringen "i tillämpliga delar gälla vad i denna förordning eller annars är föreskrivet om förlikningsman". Detta innebär, att de allmänna instruktionerna om hur förlikningsmannen skall förfara vid medlingen (MBL 46 § andra stycket och 48 §) samt förbudet att mottaga någon form av gottgörelse från parterna eller deras organisationer även gäller för centrala medlare.

3.3.1. Särskild förlikningsman

Medlingslagstiftningen har alltid givit utrymme för förordnande av en särskild förlikningsman att medla i arbetstvist.⁴⁷

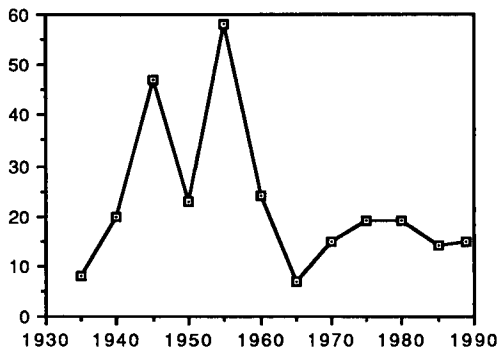
⁴⁵ DsA 1988:2 s 108, 113.

⁴⁶ Möjligheten för förlikningsman, att om medlingen misslyckas, föreslå parterna att tvisten skall hänskjutas till skiljemän, MBL 51 § utnyttjas enligt uppgifter från förlikningsmannexpeditionen praktiskt taget inte i den moderna förlikningsverksamheten. Generellt beträffande medlares möjligheter att hänvisa till frivillig skiljedom, se Conciliation mm s 154 ff.

Antalet förordnade särskilda förlikningsmän var störst under 1940- och början av 1950-talen, i genomsnitt bortåt 50 förordnanden per år, för att sedan sjunka till i genomsnitt cirka 15 förordnanden per år.⁴⁸

Fig 3.7.

Antal förordnande särskilda förlikningsmän 1935-1989. (Beträffande exakta årliga siffror, se *bilaga 3 till kapitel 3*)



Förordnanden av särskild förlikningsman har under åren omväxlande skett av regeringen och förlikningsmannae Expeditionen (före 1967 av socialstyrelsen).⁴⁹ Då Expeditionen genom MBL fått möjlighet att även utse "annan person" till särskild förlikningsman, har regeringen härefter endast i tre fall förordnat särskild förlikningsman. Denna uppgift har i princip helt övergått till förlikningsmannae Expeditionen. De gånger som regeringen förordnat särskild förlikningsman efter 1976 har det föranletts av speciella omständigheter, t ex att man förutsett tillsättandet av en kommission där den särskilde förlikningsmannen antagits komma att ingå.

⁴⁷ Sådana förordnanden användes både i lokala och mera centrala ärenden redan åren närmast efter införandet av 1906 års medlingslag. Se härom Carl Chr Schmidt, "Förlikningsinstitutionen" i *Sociala Meddelanden* 12:1956, s 754-756.

⁴⁸ Se DsA 1988:2 s 108.

⁴⁹ Enligt 1906 års medlingslag hade dock endast regeringen kompetens att förordna särskild förlikningsman. Under denna lags giltighetstid var det nästan enbart någon av distriktsförlikningsmännen som förordnades som särskilda förlikningsmän.

Den 23 februari 1983 utsåg regeringen direktören Karl-Axel Linderöth såsom särskild förlikningsman i tvist om löneutvecklingsklausulen i 1981/82 års avtal, följsamhetsfrågan för 1983 samt därmed sammanhängande frågor mellan SAV, Kommunförbundet och Landstingsförbundet, å ena sidan, samt KTK, TCO-S, å den andra. Tvisten handlades i väsentliga delar tillsammans med avtalstvisten om nya kollektivavtal berörande resten av den offentliga sektorn, för vilken en kommission där Linderöth var ordförande hade tillsatts.⁵⁰ Den 22 maj 1986 utsåg regeringen landshövdingen Ingemar Mundebo till särskild förlikningsman i tvisten Landstingsförbundet, Kommunförbundet ./ SACO/SR-K och därtill anslutna organisationer. I detta fall förutsågs den sedemera tillsatta kommissionen för hela den offentliga sektorns löneavtal mm, vari Mundebo kom att ingå som ledamot.

Den 26 maj 1986 förordnades generaldirektören Bertil Rehnberg såsom särskild förlikningsman av regeringen i tvist mellan Verkstadsföreningen och Metallindustriarbetarförbundet om nytt verkstadsavtal. I detta fall kom den särskilde förlikningsmannen att förordnas av regeringen helt enkelt av den anledningen, att parterna vände sig direkt till regeringen utan att ha varit i kontakt med statens förlikningsmannaexpedition.

Det sistnämnda fallet är ett exempel på att parterna går förbi förlikningsmannaexpeditionen och regeringen blir inblandad i och får förordna särskild förlikningsman i tvist på förbunds nivå.⁵¹ En del av förklaringen till att parterna vänder sig direkt till regeringen är den större status tvisten ges, om regeringen tillsätter medlare. Parterna får ökad publicitet etc. En annan delförklaring är att de senaste årens tendenser till decentralisering i förhandlingsväendet medfört att allt fler parter upplever sina tvister vara – och allt fler tvister blir även de facto – av "större betydelse".⁵²

Förlikningsmannaexpeditionen har tidigare inte ansett sig ha laglig kompetens att förordna mer än en särskild förlikningsman i en tvist. Några exempel på att flera förlikningsmän varit samtidigt involverade i samma tvist finns dock från tiden efter MBLs införande.

1984 förordnades landshövdingen Ingemar Mundebo som särskild förlikningsman i tvist mellan SAV och SACO/SR-S beträffande löner mm. Dagen därpå förordnades förlikningsmannaexpeditionens chef Gunnar Samuelsson att jämte Mundebo medla i tvisten. Samuelsson kom att medverka som sekreterare i medlingsarbetet. Ett snarlikt förfarande till att

⁵⁰ Beträffande bakgrunden till detta, se även Elvander s 112.

⁵¹ Förhandlingsutredningen DsA 1988:2 synes ha uppfattat detta som något av ett trendbrott (s 108). Utredningen talar dock här om att flera särskilda förlikningsmän på förbunds nivå tillsatts av regeringen. Enligt vad som framgått här är detta en missuppfattning.

⁵² Se diskussion beträffande detta, DsA 1988:2 s 108.

förordna flera förlikningsmän förekom 1977 då den faste förlikningsmannen Bertil Malm förordnades som särskild förlikningsman i medlingen mellan Sveriges Radio AB, Sveriges Lokalradio AB, å ena sidan, och SIF, å den andra, beträffande mertid och disposition av upphovsrätt. Uppdraget var att se som biträde till en tremannakommission på SAF LO/PTK-området, där uppgörelsen om nya kollektivavtal mellan parterna även omfattade de två frågor som den särskilde förlikningsmannen medlade i.

I tvist mellan Tidningarnas Arbetsgivareförening och Grafiska Fackförbundet om kollektivavtal gällande teknik mm förordnades 1986 den faste förlikningsmannen Sven Wieselgren att medla. Några dagar därefter, sedan ett par sammanträden hållits inför förlikningsmannen, förordnade förlikningsmannaezpeditionen direktören Bo Präntare att såsom särskild förlikningsman jämte Wieselgren medla i tvisten. I detta fall kom Präntare närmast att delta i egenskap av expert.^{53, 54}

Tvister där två särskilda förlikningsmän från början förordnats, att gemensamt handlägga en tvist, förekommer först 1987 och då i två fall, dels landshövdingen Ingemar Mundebo och förlikningsmannen Bertil Malm vilka såsom särskilda förlikningsmän tillsattes att medla i tvisten Biltrafikens Arbetsgivareförbund, HAO ./ Svenska Transportarbetarförbundet beträffande avtal för terminalarbete, dels landshövdingen Lennart Sandgren och kanslichefen Gunnar Samuelsson som förordnades i tvisten Folkbildningsförbundet ./ Svenska Facklärarförbundet beträffande avtal för cirkelledare i svenska. Parterna ville i det senare fallet inte ha kommission men väl två förlikningsmän. I den förstnämnda tvisten ställdes frågan om förordnande av två särskilda förlikningsmän på sin spets. Parterna ville nämligen ha olika förlikningsmän att medla i tvisten och kunde inte enas om något gemensamt namn. Tvisten ansågs inte ha den betydelsen att kommission behövdes. Från arbetsmarknadsdepartementet gavs då klartecken för expeditionen att förordna båda de personer som parterna önskade som särskilda förlikningsmän. Parter och övriga inblandade har varit så nöjda med att det ibland förordnats två särskilda förlikningsmän i samma tvist, att detta blivit allt vanligare. Syftet har i första hand varit att på detta sätt ge

⁵³ Intervju 1988-05-11 med kanslichefen Gunnar Samuelsson.

⁵⁴ Också i en tvist av lokal karaktär har tillsatts två särskilda förlikningsmän. Det gällde den faste förlikningsmannen Härje Stenberg och rådmannen Anders Stendahl som 1983 förordnades att medla i tvisten Ge-Kås lagerförsäljning ./ Handelsanställdas förbund avd 3. Se ovan *avsnitt 3.3.1.* beträffande denna tvist.

nya förlikningsmän en möjlighet att få praktisk erfarenhet av förlikningsarbete i samarbetet med en erfaren förlikningsman. Formellt sett har båda förlikningsmännen haft samma status då medlingsbestämmelserna inte ger någon möjlighet att förordna bistittare till en förlikningsman. Arrangemanget har också givit möjlighet att få nya medlare introducerade för parterna. Under 1988 och 1989 har det, i de totalt 20 tvister som särskilda förlikningsmän förordnats, varit två särskilda förlikningsmän i 7 av tvisterna. I vissa mera komplicerade och omfattande konflikter, bl a journalistkonflikten 1989 och konflikten på den statliga sidan 1989⁵⁵ samt konflikten på den kommunala sidan 1990,⁵⁶ har syftet med att utse två förlikningsmän varit att ge större tyngd och kompetens åt medlingen. Under 1988 och 1989 har det vidare inte förordnats några förlikningskommissioner. Det har således skett en praxisändring de senaste åren så att förlikningsmannae Expeditionen numera anser sig kunna utse två särskilda förlikningsmän för samma tvist.⁵⁷

Förhandlingsutredningen ställde frågan om inte en anledning till att parterna gärna vände sig till regeringen var, att man då kunde få mer än en medlare utsedd genom kommissionsinstitutet. Detta torde vara en av orsakerna, och den uppmjukning som skett i expeditionens praxis kan kanske därför komma att bidra till att parterna i större utsträckning vänder sig till expeditionen istället för till regeringen för att få medlare. Utvecklingen under 1988 och 1989 tycks tyda på detta. Att det finns önskemål om mer än en medlare även i mindre tvister styrks bl a av följande exempel:

Under åren 1980, 1981, 1983, 1984 och 1986 har det under vardera året tillsatts kommissioner i tvist mellan Folkbildningsförbundet, å den ena, och Fackläraförbundet, å den andra sidan beträffande löner och allmänna anställningsvillkor för cirkelledare i svenska med samhällsorientering för invandrare. Vid tvist mellan samma parter i samma ämne 1987 (se ovan) förordnande förlikningsmannae Expeditionen istället två särskilda förlikningsmän. De två särskilda förlikningsmännen var samma personer som utgjort medlingskommissionerna vid de två senaste avtalsrörelserna.

⁵⁵ SAV ./ SACO angående anställningsvillkor för lärare m fl.

⁵⁶ Landstingsförbundet, Kommunförbundet ./ SACO, KTK, SKAF

⁵⁷ Expeditionen har föreslagit att denna uppkomna praxis skall ges uttryckligt lagstöd genom en ändring i 46 § MBL. Se vidare min diskussion nedan.

Parterna uppgav vid 1987 års tvist att någon kommission inte var erforderligt, men att man önskade samma medlare som tidigare.⁵⁸

Även ur medlarnas synpunkter anses det fördelaktigt med två medlare. Det ger en diskussionspartner och en kontrollfunktion.

I såväl MBL som MedlF talas dock om förliknings*man* i singularis och av lagtexten att döma avses en enda medlare i de tvister där förlikningsmannae Expeditionen har kompetens att förordna förlikningsman. Av förarbetena till nu aktuella bestämmelser framgår, att man inte tänkt sig något behov av medling med flera förlikningsmän i annan form än kommission. Det synes mig därför tveksamt om förordnandet av två särskilda förlikningsmän, som skall medla gemensamt i en tvist, ryms inom gällande lagstiftning. Skäl – förutom den rent bokstavliga tolkningen av lagtexten – som talar för att det till och med får anses stridande mot gällande bestämmelser kan anföras. Genom att institutet förlikningskommission inrättats, där det överlämnats till regeringen att efter fritt skön tillsätta flera medlare i en kommission för en tvist av större betydelse, kan det vara så att regeringen har den exklusiva kompetensen när det gäller förordnande av flera förlikningsmän för samma tvist. Som motargument kan anföras att kommissioner endast skall tillsättas i tvister av större betydelse och att frågan därför lämnats öppen såvitt avser mindre betydelsefulla tvister.

3.3.2. Förlikningskommission

Möjligheten, att på lagstadgad väg från fall till fall, tillsätta en medlingskommission är tämligen unik för Sverige. I en del andra länder förekommer olika varianter av sammansättningar av medlare för speciella fall. Men inte någon motsvarande möjlighet för landets regering att utse olika på förhand icke bestämda personer, att tillsammans medla i en kommission.⁵⁹

⁵⁸ Intervju 1988-05-11 med kanslichefen Gunnar Samuelsson.

⁵⁹ Se bl a Conciliation mm s 128-131. Jfr dock nedan med den isländska medlingskommissionen där regeringen i princip är fri i valet av medlare, men där politiska represen-

Behovet av flera medlare, som skulle arbeta gemensamt i en kommission var inte påtänkt i 1906 års lag om medling. Organisations- och avtalsväsendet hade vid denna tidpunkt ett sådant utseende, att man räknade med att någon av distriktsförlikningsmännen eller en särskilt förordnad medlare skulle kunna ta hand om mera riksomfattande arbetstvister, om sådana över huvud taget uppstod.⁶⁰ I 1906 års lag fanns dessutom ett stadgande i 3 § om att förlikningsman i samråd med parterna kunde utse särskilda sakkunniga, att tillsammans med honom utgöra en nämnd för medlingens utförande.⁶¹ Ganska snart efter genomförandet av 1906 års lag började man i riksdagen diskutera förslag till påbyggnad av institutet med kommissioner eller något liknande, men förslagen föll bl a av det skälet att man befarade att distriktsförlikningsmännen härigenom bara skulle bli en första instans och förhandlingarna inte komma igång förrän kommission förordnats.⁶² Ett behov av ett sådant organ fanns dock i praktiken och redan några år efter medlingslagens införande fanns tendenser till bildandet av kommissioner. Dessa bestod vanligen av två eller flera av de ordinarie förlikningsmännen. Den första förlikningskommissionen kan sägas ha uppstått redan 1908.⁶³ Bakgrunden var en serie tvister inom olika branscher där förlikningsmän medlade i varje enskilt fall. Tvisterna kunde dock inte lösas förrän Kungl Maj:t kopplade samman hela tvistekomplexet genom att utse en ordförande utanför förlikningsmännens krets, och de tidigare utsedda förlikningsmännen att biträda honom i medlingsarbetet. Liknande förfa-

tanter har brukat utses att medla under ledning av riksförlikningsmannen.

⁶⁰ Berörde en arbetstvist mer än ett förlikningsmannadistrikt, kunde en av distriktsförlikningsmännen eller annan person utses till särskild förlikningsman enligt 1906 års lag 11, 12 §§.

⁶¹ Endast två fall där detta inträffat har kommit till förlikningsmannae Expeditionens kännedom, se Carl Chr Schmidt, "Förlikningsinstitutionen." i *Sociala Meddelanden* 12:1956, s 754.

⁶² Vid 1910 års riksdag föreslog den då verksamme förlikningsmannen Axel Schotte i en motion en påbyggnad av förlikningsmannainstitutet med en förlikningskommission eller dylikt. Motion AK 1910:277. Vid 1911 års riksdag föreslogs en permanent riksförlikningskommission för hela riket. Förslaget avsågs.

⁶³ Se *Protokoll hållna vid sammanträden inför af Kungl. Maj:t för medling i vissa arbetstvister tillsatt särskild förlikningsman i riksdagshuset i Stockholm 11-18 juli 1908*, Socialstyrelsens förslag 1916 s 13 ff, samt Carl Chr Schmidt, "Förlikningsinstitutionen" i *Sociala Meddelanden* 12:1956, s 755-757.

randen ägde rum vid storkonflikten 1909 samt åren 1912, 1914 och 1919. I 1920 års MedLL (12 §) gavs möjlighet att utse förlikningskommission där arbetstvist innebar synnerlig fara för arbetsfreden eller det eljest syntes påkallat.⁶⁴

Det har alltid förutsatts att tillsättandet av medlingskommissioner bör ske sparsamt. Detta har kommit till uttryck i lagens bestämmelser om "synnerlig fara för arbetsfreden" (MedLL 12 §) och "arbetstvist av större betydelse" (MBL 52 §).⁶⁵ Förhållandet har ytterligare understrukits genom uttalanden i förarbeten.⁶⁶ Detta har bl a föranletts av oro för en utveckling mot en instansordning i medlingen där reala medlingsförhandlingar riskerar att inte komma till stånd under den faste förlikningsmannens handläggning, eftersom parterna förväntar sig tillsättandet av en kommission. En sådan ordning skulle försvaga de enskilda förlikningsmännens ställning och fördröja förhandlingarna. Dessa farhågor har inte besannats, men det har inte gått att helt undvika att det inträffar tvister där förhandlingarna först förs inför särskild förlikningsman men de senare förordnas en kommission att medla i tvisten – ett slags tvåinstanssystem. Ser man på tioårsperioden närmast efter MBLs ikraftträdande har, där kommission förordnats, i cirka en tredjedel av fallen medling först skett inför särskild förlikningsman.⁶⁷ Under de allra senaste åren har det mera sällan inträffat att först särskild förlikningsman och sedan kommission medlat i samma tvist, se nedan *fig 3.9*.⁶⁸

Helt har inte principen om att det bara är för de allra största

⁶⁴ Se vidare *Sociala Meddelanden* 12:1956, s 794.

⁶⁵ Den ändrade lydelsen i MBL avsåg inte någon förändring av bestämmelsens innehåll, SOU 1975:1 s 486.

⁶⁶ Se t ex Socialstyrelsens förslag i fråga om förlikningsväsendet 1948, s 66-67.

⁶⁷ Konfliktutredningen beräknade att under perioden mellan 1977 och 1983 hade hälften av kommissionerna tillsatts direkt efter parternas strandning av förhandlingarna och hälften efter förhandlingar inför särskild förlikningsman, SOU 1984:18 s 64.

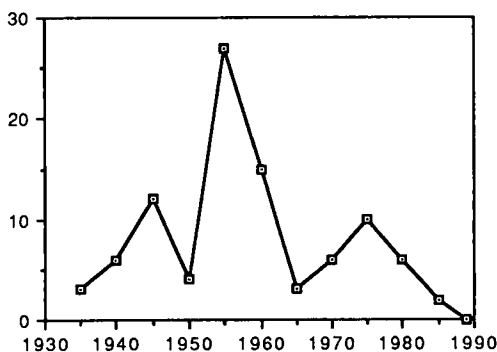
⁶⁸ Tendenser till en hel instansordning fanns dock under och kring 1950-talet, se *Sociala Meddelanden* 12:1956 s 794-797. Ofta började då parterna sina förhandlingar inför en s k opartisk ordförande, en person som de själva valt ut för att leda deras förhandlingar. (Officiellt förordnande av opartisk ordförande kunde erhållas enligt MedLL 2 § sista stycket, men detta utnyttjades sällan.) Ofta var denne person en distriktsförlikningsman. Kunde parterna inte enas inför den opartiske ordföranden, förordnades denne vanligen till särskild förlikningsman, om han ändå inte var behörig distriktsförlikningsman. Förordnades därefter kommission, vilket inträffade, fortsatte den tidigare medlaren som medlem av denna.

och viktigaste förhandlingarna, som man skall ha förlikningskommission, kunnat upprätthållas. Det finns många andra synpunkter som måste vägas in vid valet om en kommission skall tillsättas eller inte, t ex hur svårt förhandlingsläget är, i vilken form tidigare förhandlingar förts och hur stort samhällsintresset är av att en konflikt undviks.

Förordnanden av kommissioner förekom sällan under 1920- och 1930-talen. I genomsnitt förordnades tre stycken per år. Under 1940-talet steg antalet förordnanden högst betydligt till ett genomsnitt av närmare 17 stycken årligen, se *fig 3.8.* nedan. Under 1950-talet sjönk antalet åter till cirka 13 genomsnittligt per år och under 1960- och 1970-talet sjönk det ytterligare till cirka sex kommissioner årligen. Under de allra senaste åren har en ytterligare minskning förmärkts och efter 1987 har inte någon kommission utsetts. Den nedåtgående trenden beror huvudsakligen på förhandlingsväsendets centralisering men även på att avtalsperioderna blivit längre.

Fig 3.8.

Antal förordnade förlikningskommissioner 1935-1989. (Beträffande exakta årliga siffror, se *bilaga 3.*)



Det har inte bara skett en centralisering och samordning av avtalsförhandlingarna. Även medlingsarbetet har på olika sätt samordnats i vissa avtalsrörelser. Som exempel på detta kan från senare tid nämnas 1980 års avtalsrörelse, då en kommission tillsattes från SAF-LO området och en för den

offentliga sektorn. Arbetsmarknadsdepartementet angav därvid att det förutsattes att kommissionerna skulle arbeta under kontakt med regeringen. Vid 1983 års avtalsrörelse på den offentliga sektorn tillsattes en kommission för medling mellan SAV, Kommunförbundet och Landstingsförbundet, å ena sidan, samt SF, SKAF, SACO/SR-S och SACO/SR-K, å den andra, beträffande löneutvecklingsklausuler i 1981/82 års avtal, 1983 års löner och frågan om löneutvecklingsgaranti för 1983. TCO-S och KTK ville endast ha medling i den första frågan, vilket ledde till att kommissionens ordförande utsågs till särskild förlikningsman i denna tvist. Förhandlingarna inför kommissionen och den särskilde förlikningsmannen fördes i slutskedet tillsammans.⁶⁹ Under 1980-talet har intresset av stor samordning, för t ex flera sektorer eller hela områden av arbetsmarknaden, minskat från flera håll och kommissionerna har i regel utsetts för viss sektor. Vid förbundsvisa SAF-LO förhandlingar 1983 strandade LO förhandlingarna för alla förbund utom Metall. LO ville på så sätt nå samordnade förhandlingar. Nio LO-förbund varslade om stridsåtgärder och SAF framförde då tanken på förbundsvis förlikning, vilket skulle försatt förlikningsmannarexpeditionen inför problemet att finna tillräckligt många medlare. LO avvisade dock förbundsvis medling och regeringen förordnade istället en tvåmannakommission för SAF-LO-området, undantaget Metall-VF.⁷⁰

Ett exempel på att man försökt uppnå både centraliseringens och decentraliseringens fördelar genom att samordna medlingen, kan sägas vara den kommission som tillsattes våren 1986 för avtalsförhandlingarna på den offentliga sektorn. Vid tillsättandet av kommissionen angavs att denna – med hänsyn till att medlingen avsåg skilda avtalsområden samt de särskilda omständigheter som förelåg – i frågor och på områden där så var lämpligt, borde ta tillvara möjligheten till direkta förhandlingar mellan parterna under sitt överinseende. Medlingskommissionen uppgav emellertid i sin redogörelse över det slutförda uppdraget, att medlingen ”präglades starkt av den komplikation som det stora antalet parter innebar”. Kommissionen pekade vidare på de problem det medförde att

⁶⁹ Sfe dnr 26 och 37/83.

⁷⁰ Sfe dnr 30/83.

diskutera samma frågor med så många parter, och tillade, att avtalsområdenas skilda karaktär också innebar svårigheter. I kommissionens rapport berättas om att arbetstagersidan hela tiden uppträdde samordnat samt att parterna i stor utsträckning var eniga om att själva ta sig an så stor del av detaljfrågorna som möjligt, vilket underlättade medlingsarbetet.⁷¹

En förlikningskommission består vanligen av 2-3 ledamöter.⁷² Under senare år har det blivit vanligare med tvåmannakommissioner. (Se *bilaga 4 till kapitel 3* beträffande antal medlare i kommissioner.) Parterna vill ofta endast ha två personer. Antalet tänkbara medlare är inte stort och ibland vill man inte blanda in fler personer än nödvändigt. Ur förlikningsväsendets synpunkt finns dock även nackdelar med att ha kommissioner med bara två medlare. Möjligheten att lära upp och introducera nya medlare genom att låta dem ingå som "tredjeman" i kommissioner minskar, och arbetfördelningen i medlingsarbetet kan också försvåras när bara två delar på arbetsbördan.⁷³

3.3.3 Fältundersökningen på den centrala nivån

I *avsnitten 3.3.1. och 3.3.2. ovan*, har den centrala förlikningsverksamhetens utveckling och omfattning tecknats i stora drag. I detta avsnitt skall närmare studeras hur tvisterna aktualiseras för medling, vilka olika tvistefrågor som förekommer på den centrala nivån, hur de centrala förlikningsförhandlingarna fortlöper, bland annat avseende förliknings-sammanträden och medlingsbud, samt hur tvisterna lösts på den centrala nivån. De särskilda förlikningsmännen och kommissionernas rapporter ger ett tämligen detaljerat underlag, och i den mån ytterligare upplysningar erfordrats har förlikningsmännen kontaktats. Här följer först en figur som

⁷¹ Sfe dnr 64/86.

⁷² Under institutets första år 3-5 ledamöter.

⁷³ Förhandlingsutredningen, DsA 1988:2, aktualiserade den tidigare diskuterade metoden att lära upp medlare genom att låta dem delta som extra ledamot i en kommission, se s 106-107, 112-113. Se även nedan *avsnitt 3.4.*

visar antalet förordnanden av särskilda förlikningsmän och kommissioner under perioden efter MBLs ikraftträdande.

Fig 3.9.

Antal tvister på central nivå där särskild förlikningsman (sfm) förordnats samt antalet förordnande förlikningskommissioner 1977-1989. Siffrorna inom parentes anger antalet tvister där förlikningsförhandlingar först förts inför särskild förlikningsman. (Lägg märke till att *fig 3.7.*, *3.8.* och *bilaga 3 till kapitel 3* upptar antalet förordnade särskilda förlikningsmän och kommissioner, medan denna tabell upptar antalet centrala tvister.)

År	Antal tvister där sfm förordnats	Antal kommissioner
1977	12	7 (5)
1978	20	6 (2)
1979	4	3 (2)
1980	15	6 (3)
1981	9	10 (5)
1982	4	2 (1)
1983	18	4 (1)
1984	13	5
1985	10	2 (1)
1986	7	6
1987	5	1 (1)
1988	10	—
1989	10	—

Kommentar: 1982, 1984 och 1986 har två särskilda förlikningsmän förordnats i samma tvist. 1987 och 1988 har två sfm förordnats i två tvister. 1989 har två sfm förordnats i 5 tvister. I en av tvisterna 1989 förordnades två sfm efter en entledigad sfm. En av de sfm som förordnades 1977 hade till uppdrag att biträda en medlingskommission. Ibland har en tillsatt sfm förordnats att medla även i annan näraliggande tvist och medlingsarbetet helt eller delvis kunnat sammanfalla, ibland har uppdraget utvidgats på olika sätt beträffande parter eller tvistefrågor. I den förstnämnda situationen har detta räknats som två tvister och i den sistnämnda som en. Detta överensstämmer med förlikningsmannaxpeditionens egen statistik.

Medlingsarbetet på den centrala nivån skiljer sig i väsentliga avseenden från den lokala förlikningsverksamheten. Beträffande den lokala verksamheten har ovan konstaterats, att majoriteten av tvisterna gäller godkännande av för branschen gällande riksavtal. Även på den centrala nivån gäller tvisterna ofta slutande av kollektivavtal, men här rör det sig om tecknande av nya avtal för kommande avtalsperiod för stora

Centrala tvister 1977-1987. Tvistens art samt förhandlingsnivå inom organisationerna forts.

År	1983		1984		1985		1986		1987		1988	
	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg
central nivå	6	4	1	2	2	1	-	3	2	1	2	-
förbunds- nivå	4	1	2	-	5	1	5	4	2	-	5	-
särsk. grupp inom förb.	7	-	10	3	3	-	-	1	1	-	3	-

* Här tillsattes en särskild förlikningsman med uppdrag att biträda en kommission med medlingsarbetet i vissa specialfrågor.

** Tvisten torde huvudsakligen ha varit av intressekaraktär med inslag av rättsfrågor, se *avsnitt 6.3.3.*

Kommentar: Som central nivå har räknats centralorganisationerna och förhandlingskartellerna samt, för de organisationer som inte brukar avtalsförhandla genom centralorganisation eller kartell, förbunds-nivån.

Ett närmare studium av *fig 3.10*. ger vid handen, att närmare nio av tio tvister på central nivå under tioårsperioden närmast efter MBLs ikraftträdande, gäller slutande av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Ett fåtal tvister har rört andra, enskilda tvistefrågor – t ex tolkningen av en särskild klausul, frågor om semester, övertid ersättning, terminalarbete etc. – och ett ännu mindre antal tvister av rättsfrågekaraktär. Utmärkande för tvisterna på den centrala nivån kan sägas vara den stora avtalsfriheten, samt att förhandlingarna oftast rör ramfrågor för stora mer eller mindre heterogena grupper av arbetstagare. Förhandlingarna rör ett stort antal frågor och variations- och kompromissmöjligheterna är därmed betydande.

En erfaren förlikningsman angav följande indelning på tvistefrågorna centralt:⁷⁴

1. Pengar.
2. Allmänna anställningsvillkor.
3. Avtalstidens längd.

Punkt 1 är ofta den viktigaste och mest svårlösta tvistefrågan. Under punkt 2 kan också finnas svåra och betydelsefulla frågor

⁷⁴ Intervju 89-09-26 med f generaldirektören Bertil Rehnberg.

som t ex arbetstid och pensionsålder.

När det gäller uppdelningen mellan förlikningsmannaexpeditionens och regeringens förordnande av medlare i tvister om nya kollektivavtal, finns den skiljelinjen, att då kommissionsförordnandet oftast avser en hel sektor (t ex SAF -LO, SAF-PTK, SAV-SF, TCO-S, SACO/SR-S) eller i vart fall tvister på förbunds-nivån, så förordnas särskild förlikningsman oftare i tvister som gäller särskilda grupper inom förbunden (t ex kollektivavtal för piloter, kabinpersonal, eller speciella arbetsplatser t ex HAO ./, SALF beträffande löner och allmänna anställningsvillkor för filialchefer vid Elektrolux, FFO ./, FIF beträffande kollektivavtal för Skandias fälttjänstemän). Förhållandet torde vara en naturlig följd av att tvisten skall vara av större betydelse för ett kommissionsförordnande. I cirka hälften av tvisterna på den centrala nivån under perioden 1977-1988 har dock förlikningsmannaexpeditionen förordnat särskild förlikningsman att medla. På förbunds-nivå övervägde förlikningsmannaexpeditionens förordnanden av särskild förlikningsman med drygt två tredjedelar av förordnandena. Det förekom t ex att en särskild förlikningsman medlade i tvist om anpassning av det centrala avtalet till förbunds-nivå. Förhandlingsutredningens påstående, att mera dramatiska förändringar skett, att kommissioner och av regeringen tillsatta särskilda förlikningsmän börjat förordnas på förbunds-nivån torde vara förhastat.⁷⁵ Regeringens roll har dock relativt sett blivit starkare sedan MBLs ikraftträdande i och med att färre särskilda medlare förordnas. Mot slutet av 1980-talet förändrades dock detta, på grund av en medveten inriktning på att förlikningsmannaexpeditionen skall vara förordnande instans. När det gäller tvister i frågor som endast berör särskilda grupper inom ett förbund, så dominerade förlikningsmannaexpeditionen stort, cirka 80 procent av förordnandena 1977-1988. Tvister i sådana frågor kan sällan anses vara av större betydelse och i de fall kommissioner ändå förordnats är det av andra orsaker än tvistens storlek, t ex att medling inför särskild förlikningsman misslyckats eller att tvistefrågan rör någon nyckelgrupp.

⁷⁵ DsA 1988:2 s 106 ff.

I *fig 3.11.* nedan, studeras hur tvisterna aktualiseras för medling samt hur varsel, motvarsel och uppskov används i förhandlingsspelet:

Fig 3.11.

Varsel, stridsåtgärder mm i centrala tvister

År	1977		1978		1979		1980		1981		1982	
	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg
ärendet inkom gm påstötning	5	4	16	5	3	2	10	2	7	4	1	1
ärendet inkom genom varsel	7	3	4	1	1	1	5	4	2	6	3	1
ant tvister m varsel efter påstötning	3	1	-	2	1	-	-	-	3	3	-	-
ant tvister m varsel om motgärder	2	2	-	-	-	1	-	2	2	2	1	1
ant tvister m utvidgat varsel	2	2	1	-	1	-	-	3	1	2	2	-
ant tvister m utlösta stridsåtg	3	2	2	-	1	-	3	1	-	4	2	-
ant tvister m hemställan om uppskov	4	2	1	1	1	1	4	4	1	6	1	-
ant tvister m beviljat uppskov	4	2	-	1	-	1	1	-	-	5	-	-
ant tvister m utlösta stridsåtg efter uppskov	-	2	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-

Varsel, stridsåtgärder mm i centrala tvister forts.

År	1983		1984		1985		1986		1987		1988	
	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg
ärendet inkom gm påstötning	14	3	8	2	7	-	2	5	3	1	8	-
ärendet inkom genom varsel	3	2	4	3	3	2	3	3	2	-	2	-
ant tvister m varsel efter påstötning	5	2	1	-	1	-	-	2	1	-	2	-
ant tvister m varsel om mot- gärder	1	1	1	-	-	1	-	2	-	-	1	-
ant tvister m utvidgat varsel	1	2	1	-	3	1	-	2	-	-	-	-
ant tvister m utlösta stridsåtg	1	3	2	1	2	1	1	3	-	-	2	-
ant tvister m hemställan om uppskov	2	2	3	2	2	1	3	1	-	-	1	-
ant tvister m beviljat uppskov	1	1	2	1	2	1	2	1	-	-	1	-
ant tvister m utlösta stridsåtg efter uppskov	-	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-

På den centrala nivån är det betydligt vanligare än på den lokala, att förordnande av medlare aktualiseras genom påstötning istället för genom varsel. Bortåt två tredjedelar av alla tvister blir här aktuella genom påstötning. När tvisterna kommit till förlikningsmyndigheten genom varsel är det alltid arbetstagasidan som varit den aktiva, medan det i påstötningstvisterna ofta är båda parter gemensamt som vänt sig till förlikningsmannarexpeditionen eller regeringen och begärt att medlare tillsätts.

Centralt är det inte ovanligt att tvisterna trappas upp

genom att en påstötning följs av ett varsel eller att varsel om motåtgärder läggs. Att varsel efterhand utvidgas med nya mera omfattande stridsåtgärder är inte heller någon ovanlig förhandlingsstrategisk åtgärd. I ungefär 20 procent av tvisterna har stridsåtgärder utlösts. Det rör sig då ofta om omfattande åtgärder där flera organisationer kan vara inblandade. Hemställan om uppskov med stridsåtgärderna från medlarna följs av parterna i de allra flesta fall där sådan hemställan görs. Även om parterna är tillmötesgående och beviljar uppskov förekommer det då och då att de längre fram anser sig nödsakade att ändå utlösa stridsåtgärder. Beträffande uppskov och utlösta stridsåtgärder hänvisas för närmare studium till *avsnitt 5.2.2.* och beträffande varsel till *kapitel 7.*

En iakttagelse som kan göras vid genomgång av materialet från centrala medlingsförhandlingar är, att samma parter återkommer med tvister avtalsrörelse efter avtalsrörelse i anmärkningsvärt hög grad. Vissa parter tycks här ha en tradition att varsla om stridsåtgärder, medan andra alltid vänder sig till förlikningsmannaexpeditionen, och ibland till regeringen, med en gemensam begäran om medlare utan att varsel lagts. Dessa sistnämnda tvister kan vara nog så segslitna och besvärliga men leder oftast inte till några stridsåtgärder. Bland de parter som aktualiserar tvister via varsel har en ofta åberopad anledning till detta under senare år varit, att motparten är ovillig att ingå realförhandlingar och komma med bud att ta ställning till. Det tycks också finnas ett visst mått av trender i förlikningsväsendets popularitet. Hos de allra största parterna på det centrala planet, ligger det en del prestige i att förhandla i botten innan de vänder sig till medlare. Mindre och yngre organisationer däremot, kan vara snabba med att varsla och begära medlarhjälp.

Medlingsarbetet på den centrala nivån fortlöper på ett helt annorlunda sätt än arbetet på den lokala nivån. Medan det lokalt är sällsynt med mer än ett förlikningssammanträde är det centralt mycket ovanligt med mindre än ett par dagars förlikningsförhandlingar. I *fig 3.12.* nedan upptas antalet förhandlingsdagar inför förlikningsman/kommission. Att tänka på vid studium av figuren är, att en förhandlingsdag som anges där kan omfatta allt från ett par timmars diskussioner till ett helt dygns sammanhängande medlingsarbete. Det har inte

gått, att med ledning av förlikningsmännens och kommissionernas berättelser, särskilja vilka dagar medlare endast träffat en av parterna eller parterna var för sig och vilka dagar förhandlingar med båda parter inför förlikningsmannen förts. Samtliga tillfällen har tagits med i figuren. Bland de tvister som handlagts av särskild förlikningsman, förordnad av förlikningsmannaexpeditionen, finns en hel del som har lösts efter ett par tre sammanträden. Så snabb handläggning är inte så vanlig i det tvister där kommission förordnats. I denna grupp återfinns ett förhållandevis stort antal tvister där förlikningsförhandlingar pågått under sammanlagt mer än 14 sammanträdesdagar. Bland dessa "långförhandlade" tvister rör det sig vanligen om ett antal förhandlingsdagar i intervallet 15-20 stycken, men det finns exempel på att 30-40 dagar tagits i anspråk, i enstaka fall t o m mer. Som ett exempel kan nämnas medlingen på den offentliga sektorn 1986, då en kommission förordnades den 20 maj och tvisten inte löstes förrän natten till den 28 november. Kommissionen sammanträdde under 45 dagar uppdelade på en period i maj-juni och en i augusti-november.

Vid medling på central nivå förekommer det att förlikningsförhandlingarna förklaras strandade för att sedan återupptas. I segdragna tvister med låsta partsmotsättningar, t ex gällande principfrågor, kan strandning förekomma mer än en gång, men parterna brukar kunna återuppta förhandlingarna inför medlaren. Strandar förhandlingarna inför en särskild förlikningsman blir följderna ofta att en kommission tillsätts. Att medlarna strandar förhandlingarna, eventuellt i kombination med att han talar om för parterna att han överväger att frånträda sitt uppdrag, är ett påtryckningsmedel för att få parterna att visa större vilja att nå en uppgörelse.

Fig 3.12.

Förlikningssammanträden och strandade förhandlingar

Ant samman- trädesdgr	1977		1978		1979		1980		1981		1982	
	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg
1	1	-	2	-	-	-	1	-	1	-	1	-
2-3	2	1	6	1	1	1	6	-	3	-	1	-
4-6	4	2	6	1	3	-	4	-	2	1	1	1
7-14	3	1	5	-	-	1	4	3	2	4	1	1
över 14	2	3	1	4	-	1	-	3	1	5	-	-

förh strandar
inför medlare

1 gång	7	1	4	2	2	-	6	1	10	3	2	-
2 gånger	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Förlikningssammanträden och strandade förhandlingar, forts.

Ant samman- trädesdgr	1983		1984		1985		1986		1987		1988	
	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg
1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-
2-3	8	-	5	-	1	-	2	-	1	-	1	-
4-6	4	-	3	3	6	1	1	1	-	1	6	-
7-14	2	3	2	1	2	1	1	4	3	-	3	-
över 14	3	2	2	1	1	-	1	3	-	-	-	-

förh strandar
inför medlare

1 gång	4	1	5	1	2	-	6	1	3	-	3	-
2 gånger	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-

Kommentar: Vid den tvist 1985 där förlikningsförhandlingarna strandade två gånger, ansåg kommissionen sitt uppdrag slutfört vid den andra strandningen. Medlingsförhandlingarna återupptogs dock sedan arbetsmarknadsministern meddelat att nya förlikningsförsök borde göras.⁷⁶

⁷⁶ SAV ./ TCO-S sfe dnr 62/85.

Bland de mera segslitna förhandlingsomgångarna förekommer tvister, där medlarna lyckats förlika parterna inom ett område men man sedan måste fortsätta förlikningsförhandlingarna för att lösa konflikten i sin helhet.

Ett exempel på detta är tvisten SAV, Landstingsförbundet, Kommunförbundet ./ TCO-S, SF, SKAF, SACO/SR-S och SACO/SR-K 1981 där en medlingskommission fick parterna att nå en uppgörelse så när som i en fråga – läkarnas arbetstider. De fortsatta förhandlingarna i denna fråga skulle dock föras under fredsplikt. Kommissionen frånträdde därefter sitt uppdrag men anmodades att följa utvecklingen rörande läkarnas arbetstider. Efter 35 dagars medlingsförhandlingar, godtog parterna medlarnas förslag till uppgörelse i frågan. Något särskilt förordnande för detta extraarbete hade dock inte givits varför denna extra förhandlingsomgång inte avspeglats i fig 3:13.. I den ursprungliga uppgörelsen mellan parterna ingick en överenskommelse mellan SAV och TCO-S rörande flygledare, vilken innebar att vissa frågor skulle bli föremål för direkta förhandlingar mellan parterna. Då dessa inte ledde till uppgörelse hemställde parterna om kommissionens medverkan vid förhandlingarna, vilket skedde under ytterligare 12 förhandlingsdagar. Därefter godtog parterna ett förslag från kommissionen.⁷⁷

Som redan framgått leder förordnanden av medlare på central nivå alltid till att förlikningsförhandlingar hålles. Såvitt känt har det under perioden efter MBLs ikraftträdande endast förekommit vid ett tillfälle att förhandlingarna inför förlikningsmannen inte kommit att hållas i en central tvist. Parterna hann i detta fall meddela förlikningsmannen att man kommit överens i direkta förhandlingar innan förlikningsförhandlingarna hunnit inledas.⁷⁸

Det kan nog påstås ligga i sakens natur att tvister av den art, betydelse och storleksordning som förekommer på den centrala medlingsnivån, förr eller senare får någon form av upplösning. Tvistigheter som gått så långt som till medling kan knappast, som ibland sker på den lokala nivån, sopas under mattan och kvarstå olösta. För medlarna finns här ett stort antal faktorer att arbeta med för kompromisslösningar av olika slag. Även parterna utanförstående faktorer kan påverka tvistens lösning, t ex statliga och kommunala anslag för olika ändamål.

⁷⁷ Sfc dnr 45/1981.

⁷⁸ För tvisten AB Nordsjöfrakt ./ Sveriges Maskinbefälsförbund förordnades 1978-03-14 särskild förlikningsman. Förordnandet återkallades så snart parterna meddelat sin uppgörelse och förordnandet upptas inte i statistiken över förordnade särskilda förlikningsmän.

Anslagsfrågor har t ex spelat in när det gäller förlikningsförhandlingar under fältundersökningsperioden om slutande av kollektivavtal för cirkelledare i svenska för invandrare. Medlingsarbetet försvårades i betydande grad då det inte var klart vilka statsbidrag som skulle utgå för verksamheten. När det gäller de tvister de fasta förlikningsmännen handlagt har "ingen uppgörelse" noterats i ett begränsat antal fall. Detta har emellertid huvudsakligen inneburit att kommission tillsatts istället. (Jfr fig 3.9).

Av fig 3.13. framgår de centrala tvisternas upplösning samt antal medlarbud. Medlingsförhandlingarna på den centrala nivån handlar i de allra flesta fall om slutandet av nya kollektivavtal beträffande löner och allmänna anställningsvillkor för kommande avtalsperiod. Detta är till sin natur en process av givande och tagande, vilket innebär att uppgörelserna i de allra flesta fall är att betrakta som kompromisser av något slag. Då medlarna ofta inte anger förlikningsuppgörelsens utseende i förhållande till parternas utgångsyrkanden, är det dock vanskligt att med utgångspunkt från medlarnas berättelser avgöra om någon part vunnit eller det rör sig om en kompromiss. I de fall medlaren inte själv, i rena undantagsfall, rubricerat uppgörelsen har jag därför valt att beteckna det som om uppgift om uppgörelsens art saknas.

Fig 3.13.

Tvistens upplösning, medlarnas bud i centrala tvister 1977-1988.

År	1977		1978		1979		1980		1981		1982	
	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg
tvisten löst												
vid el i smb m												
förlikningsförh	6	7	14	5	2	3	12	6	4	9	3	2
uppgörelsens art:												
at:s villkor	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-
ag:s villkor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
kompromiss	1	2	3	3	-	-	-	-	1	1	1	-
uppg saknas	5	5	9	2	2	3	11	6	3	8	2	2
tvisten ej												
löst	6	-	6	-	1	-	3	-	5	-	1	-
övrigt (t ex												
direkta förh)	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-

Twistens upplösning, medlarnas bud i centrala tvister 1977-1988 forts.

År	1977		1978		1979		1980		1981		1982	
	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg
ant medlarbud												
inget bud	4	-	5	-	-	-	7	-	3	-	1	-
1 bud	4	-	11	2	3	1	5	2	6	2	2	1
2 bud	3	4	4	2	-	1	2	3	-	5	1	1
3 bud	1	2	-	2	1	1	1	1	-	2	-	-
4 bud	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
över 4 bud	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Twistens upplösning, medlarnas bud i centrala tvister 1977-1988, forts.

År	1983		1984		1985		1986		1987		1988	
	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg
tvisten löst												
vid el i smb m												
förlikningsförh	15	5	11	5	9	2	5	7	4	1	10	-
uppgörelsens art:												
at:s villkor	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ag:s villkor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
kompromiss	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
uppg saknas	14	5	10	5	9	2	5	7	4	1	10	-
tvisten ej löst												
löst	2	-	2	-	1	-	-	1 *	1	-	-	-
övrigt (t ex direkta förh)												
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ant medlarbud												
inget bud	2	-	4	1	2	-	1	-	1	-	-	-
1 bud	10	-	5	1	4	1	1	4	2	-	5	-
2 bud	3	2	2	3	3	1	3	-	-	1	4	-
3 bud	2	2	2	-	1	-	-	2	2	-	1	-
4 bud	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
över 4 bud	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

*Här hade särskild förlikningsman förordnats beträffande tvist på en del av den offentliga sektorn. Därefter tillsattes kommission för hela den offentliga sektorn, vari den särskilde förlikningsmannen kom att ingå, och han entledigades från det särskilda förlikningsmannaupdraget.

Vid ett tillfället 1985 fördes inte den inför den särskilde förlikningsmannen olösta tvisten vidare till kommission. Detta berodde på att fortsatta

förlikningsförhandlingar inte bedömdes påkallade eftersom parterna skulle försöka lösa den aktuella tvistefrågan – avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor – i samband med kommande avtalsrörelse.⁷⁹ Andra exempel på att parterna inte kunnat förlikas inför särskild förlikningsman utan att tvisten sedan förts vidare till kommissionsförhandlingar är tvisten SACO/SRs Allmänna Tjänstemannaförbund ./ Linjeflyg AB där parterna inte kunde enas om införande av s k pre departure check. Förhandlingarna fördes under två dagar inför den särskilde förlikningsmannen utan att man kunde nå någon lösning. Under en period därefter hade förlikningsmannen åtskilliga kontakter med parterna, men sedan arbetsgivaren förklarat det uteslutet att något resultat skulle nås vid fortsatta förhandlingar avslutade förlikningsmannen ärendet.⁸⁰ I två andra, med varandra likartade tvister, som gällde avtalsrätt för visst arbete och där arbetsgivaren hävdade att redan tecknade kollektivavtal även omfattade de aktuella arbetsuppgifterna, avslutade respektive särskild förlikningsman ärendet utan att någon lösning nåtts, med motivering att fortsatta förlikningsförhandlingar inte var meningsfulla då det inte förelåg förutsättningar att nå någon lösning. I båda tvisterna hade stridsåtgärder utlöst.⁸¹ I samtliga tre sistnämnda tvister har tvisten rört ett litet antal arbetstagare och närmast haft en lokal karaktär, vilket kan förklara att tvistefrågorna inte förts vidare och kommissionsförordnanden aldrig blivit aktuella.

Vid en tvist 1984, som i grunden gällde konkurrens mellan två arbetstagarorganisationer, och där stridsåtgärder utlöstes, hemställde arbetstagarparten om tillsättande av en kommission sedan någon förlikning inför den särskilde förlikningsmannen inte kunnat nås. Arbetsmarknadsministern meddelade dock att hon inte ansåg att tvisten kunde lösas genom medling och att hon inte var beredd att tillsätta kommission. Stridsåtgärderna avbröts därmed.⁸²

I en mycket speciell tvist rörande avtal vid Dagens Nyheter AB, där förhandlingarna fördes under medverkan från förbunden, hade parterna helt skilda uppfattningar om vad som omfattades av förlikningen. Den särskilde förlikningsmannen fann det efter 33 dagars medlingsförhandlingar inte meningsfullt att fortsätta. Tillsättande av kommission var inte aktuellt, vilket kan ha berott på tvistens storlek. Sedan förlikningsmannen skiljt

⁷⁹ Byggeförbundet ./ SBAF, SF, SALF, CF. Sfe dnr 203/85. I praktiken var den huvudsakliga tvistefrågan arbetstagarorganisationernas rätt att inom denna speciella bransch företrädas av regionala skyddsombud/motsv.

⁸⁰ Sfe dnr 238/81. För ett utförligare referat av tvisten, se SOU 1988:50 s 179.

⁸¹ Sfe dnr 17/82, 6/83.

⁸² Skogs- och Lantbruksarbetsgivareförbundet ./ Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet beträffande kollektivavtal för virkesmättningsarbete. Virkesmätarna hade tidigare tillhört Skogsarbetareförbundet som arbetsgivaren hade kollektivavtal med. Sfe dnr 72/84. Se även *Grünstovister på arbetsmarknaden*. Kartläggingsrapport från konfliktutredningen, 1987, s 82 ff.

tvisten ifrån sig och avrapporterat ärendet till förlikningsmannarexpeditionen, kom dock förlikningsförhandlingar under hans ledning att återupptas och parterna accepterade slutligen ett förlikningsförslag. Enligt detta skulle eventuella tolkningstvister i anledning av avtalet avgöras av förlikningsmannen. Denne fick sedemera utföra fem sådana tolkningar.⁸³

Det förekommer också att parterna under medlingen inte kan enas i samtliga tvistefrågor men i alla fall kan komma så långt, att de är överens i stort och avser att fortsätta egna förhandlingar i någon fråga eller låta en särskild tvistefråga vila så länge. Den tvist som placeras under rubriken "övrigt" i fig 3.13. för år 1981 avser en situation där en av de fyra arbetstagarorganisationer som omfattades av medlingen förkastade kommissionens förslag. Avtal träffades sedan mellan arbetsgivaren och de tre andra arbetstagarorganisationerna för den avsedda personalgruppen. Detta avtal kom fortsättningsvis att tillämpas även på den grupp arbetstagare som tillhörde det förbund som förkastat avtalsförslaget och tvisten fick således kvarstå olöst i denna del.⁸⁴ I en tvist från 1984 enades parterna (SAV ./SACO/SR-S) i sakfrågorna samt att man senare skulle behandla den stora tvistefrågan, adjunktslönerna.⁸⁵

I ett annat fall, medling i avtalstvisten mellan SFO och LO våren 1984, lyckades en förlikningskommission ena de centrala parterna och en överenskommelse träffades efter fem dagars förhandlingar. Denna uppgörelse kom dock inte att omfatta avtalet för SFO-branschkommitté Mineral och Svenska Gruvindustriarbetareförbundet, och de centrala parterna begärde att kommission skulle fortsätta med arbetet för detta avtalsområde på förbundsplanet. Efter elva dagars förhandlingar godtog parterna kommissionens förslag. Kommissionen fick därefter rycka in vid ett tillfälle för att göra ett klarläggande beträffande avtalets innehåll. Den fick sedan det ytterligare uppdraget av parterna att på TEKO-området – inom ramen för det centrala avtalet – söka nå en uppgörelse beträffande den s k ackordsriktpunkten. Efter medverkan från medlarna enades parterna i denna fråga efter tre förhandlingsdagar.⁸⁶

När det gäller medlarnas förlikningsbud skall dessa endast i korthet beröras här. Även i detta avseende är skillnaden gentemot den lokala medlingsnivån betydande. Medan det på lokal nivå sällan behövs att några mera heltäckande förslag läggs fram av förlikningsmannen, och det är sällsynt att denne behöver hjälpa till att utarbeta mer än ett förslag för parterna

⁸³ Sfe dnr 16/83.

⁸⁴ Sfe dnr 182, 204/81.

⁸⁵ Sfe dnr 50/84.

⁸⁶ Sfe dnr 57/84.

att ta ställning till, så präglas det centrala medlingsarbetet i väsentlig grad av medlarnas arbete med olika förlikningsförslag till parterna. Ofta börjar medlarna med en skiss eller en sk trevare, som främst är avsedd att klarlägga parternas ståndpunkter och bilda utgångspunkt för fortsatta förhandlingar. Även skisser och trevare har i *fig 3.2* räknats som bud från medlaren. Läggs flera bud brukar dessa få olika beteckningar såsom bud, slutbud, sista slutbud etc. Jag återkommer till detta i *kapitel 8* i samband med att medlingens metod tas upp. Här skall endast konstateras att det på central nivå vanligen förekommer att medlaren får lägga flera bud innan parterna kan enas. Vanligast i de särskilda förlikningsmännens handläggning är ett-två bud, medan kommissionerna tycks lägga något fler bud, t o m upp till fyra stycken i några fall. Skillnaden låter sig förklaras av de mycket stora och komplicerade tvister berörande hela sektorer av arbetsmarknaden, som kommissionerna då och då har att handlägga och där en mängd komponenter måste beaktas. Det förekommer emellertid tvister även på den centrala nivån vari medlaren inte behöver lägga något bud, utan parterna kan under hans medverkan själva utforma sin uppgörelse.

Det är betydligt svårare att våga säga något säkert om effekten av medling på den centrala förhandlingsnivån, jämfört med den lokala, eftersom en sådan mängd av andra förhållanden också spelar in på det centrala planet. Den ekonomiska politiken, massmedias bevakning, den allmänna opinionen och medlemsopinionen för att bara nämna några exempel. Att omkring hälften av alla medlingsingripanden på den centrala nivån initieras av att parterna utan att varsla, ofta gemensamt, ber om medlarhjälp visar att förtroendet för medlingsinstitutionen är stort från parternas sida. Endast cirka en femtedel av tvisterna har medfört utlösta stridsåtgärder. Den pedagogiska effekt för förhandlings- och kollektivavtals-systemet som medlingen ger på den lokala nivån återfinns inte på den centrala med dess erfarna aktörer. Men också på den centrala nivån är förhandlingarna ett seriespel mellan parterna och i detta har medlingen en viktig roll.

3.4. Utvecklingstendenser och sammanfattande kommentar

Förhandlingsväsendet har under de senaste decennierna alltmer centraliserats. Avtalen har blivit mer tekniskt komplicerade och kopplingarna mellan olika avtalsområden starkare. Utrymmet för lokala lösningar har krympt. Detta har för förlikningsväsendets del haft till följd att de lokala ärendena minskat till antalet samt också ändrat karaktär. De lokala tvisterna avser numera i stor utsträckning endast frågan om avtal skall tecknas eller inte. Uppdragen på central nivå som särskild förlikningsman eller ledamot av förlikningskommission har också blivit färre men samtidigt betydligt mer komplicerade, beroende på att de blivit mera omfattande och innehåller en mångfald invecklade avtalsfrågor. De s k garantiklausulerna är bara ett exempel på detta. Nu nämnda förhållanden har medfört ett ökat behov av rutin och erfarenhet i de centrala förhandlingarna, men samtidigt haft till följd att medlarnas möjligheter att erhålla rutin och erfarenhet minskat. Medlingsverksamheten har kommit att domineras av en mindre grupp medlare, mellan fem och tio personer, som fullgör merparten av uppdragen på central nivå. Några av de fasta förlikningsmännen ingår i denna utvalda krets.

På grund av varselskyldigheten gentemot förlikningsmannaexpeditionen kommer flertalet av tvisterna till dess kännedom genom varsel om stridsåtgärder men ett förhållandevis stort antal – en tredjedel inom den lokala förlikningsverksamheten och nästan två tredjedelar på den centrala nivån – aktualiseras genom att en eller båda parter vänder sig till förlikningsmannamyndigheten med begäran om hjälp. Den överlägset vanligaste tvisteorsaken gäller slutande av kollektivavtal. Andra typer av tvistefrågor förekommer endast i mycket begränsad utsträckning. Genom den ökade arbetsrättsliga regleringen, särskilt beträffande anställningskyddet, har förlikningsmännens verksamhetsområde ytterligare kommit att styras mot kollektivavtalsslutande. För både lokala och centrala tvister gäller, att ungefär var femte handlagd tvist leder till utlösta stridsåtgärder. På den centrala nivån löses praktiskt taget alla tvister inför medlaren och på den lokala nivån löses ungefär två tredjedelar av tvisterna. Merparten av de tvister som kvarstår olösta efter förliknings-

mans handläggning rör sådana frågor där det finns mycket litet, eller inget alls, att kompromissa om.

De smärre organisationsförändringar i medlingssystemet som introducerades genom MBL har inte haft någon praktisk genomslagskraft i mer än det avseendet, att förlikningsmannaexpeditionen i stor utsträckning har utnyttjat sin nya möjlighet att utse någon utanför de fasta förlikningsmännens krets till särskild förlikningsman.

Statens förlikningsmannaexpedition, som blev självständig myndighet 1967, har fått se sin ställning som central myndighet gradvis försvagas. Regeringens roll vad avser förlikningsväsendet har blivit mera dominerande. Förlikningsmannaexpeditionens uppgifter har minskat år från år, men medlingsverksamheten är ett område där det fordras ett inte ringa mått av handlingsberedskap för ett snabbt handläggningsförfarande då konflikter uppkommer på arbetsmarknaden. Detta medför ett stort dilemma i fråga om hur förlikningsmannaexpeditionen skall bedriva sin verksamhet. Under harmoniska perioder på arbetsmarknaden sjunker dess betydelse i bakgrunden, vilket medför minskad auktoritet då den sedan behövs. Den omorganisation som skedde 1987-88 var ett försök att bli skapa jämnare sysselsättning. Nackdelar kan dock konstateras på andra områden. Expeditionens identitet och integritet är viktiga för förtroendet hos arbetsmarknadens parter. Samordningen med länsstyrelsen medför onekligen en uttunning i dessa avseenden och kan sägas stå i strid med de skäl som ledde till att expeditionen 1967 inrättades som självständig myndighet.⁸⁷ Förändringen av expeditionens ledning har ytterligare försvagat expeditionens ställning och betydelse. Mot 1980-talets slut har dock expeditionens styrelse blivit företrädaren för förlikningsväsendet även i större tvister.

Tendenser till en ökad dominans för regeringen på medlingens område uppmärksammades redan i samband med konfliktutredningen 1984, då ett antal parter framförde hur viktigt det var med ett självständigt medlingsinstitut, som handlade helt fritt från regeringens inflytande och inte kunde uppfattas som regeringens förlängda arm. Rädsla för att medlaren genom anknytning till regeringen kunde uppfattas om en tredje part i förhandlingarna uttrycktes.⁸⁸ Såväl förhand-

⁸⁷ Se SOU 1965:49 kap 7.

lingssystemet i stort som medlingsinstitutet antogs ta skada av detta. Särskilt viktig är frågan om medlarnas oavhängighet vid medling på den offentliga sektorn. Medlingsförhandlingarna på den offentliga sektorn har blivit allt fler och allt mera komplicerade.⁸⁹ Medlingen här är generellt sett svårare eftersom det finns fler komponenter att ta hänsyn till. Stridsåtgärder som sedvanligt påtryckningsmedel har dessutom inte samma effekt som inom den privata sektorn där man måste anpassa sig till konkurrens och ekonomi. Det är enligt min mening väsentligt att man uppmärksammar den risk regeringens dubbla roll, dels som förordnare av kommissioner, dels som arbetsgivarpart medför.⁹⁰ Konfliktutredningen synes här ha menat att det fria valet av medlare tryggar deras oavhängighet.⁹¹ En åsikt, som jag anser ha föga bärkraft då regeringen är den som förordnar medlaren. Ingripanden av den typ som gjordes i 1980 års konflikt, att regeringen försökte ge medlarna direktiv för medlingsförhandlingarna har dock inte upprepats.⁹²

Av direktiven till förhandlingsutredningen samt dess rapport 1988, framgår att regeringen och förlikningsmannasexpeditionen har ett gemensamt intresse av att regeringens agerande tonas ner. I flertalet av remissvaren till förhandlingsutredningen understryks hur viktigt det är att förlikningsmannasväsendets ställning gentemot regering och parter stärks. Förhandlingsutredningen förordade en förändring så att ansvaret för förlikningsverksamheten togs bort från regeringen för att i sin helhet åvila förlikningsmannasexpe-

⁸⁸ Se även Elvander s 323 ff.

⁸⁹ För tidigare medlingslagstiftning var det en självklarhet att den inte gällde de offentliganställda. Jfr *kapitel 2, fotnot 11*. Socialstyrelsens förslag 1916 innehöll följande passus: "Att den ifrågasatta lagstiftningen icke bör äga tillämpning å statens arbetare med tjänstemannaställning, torde få anses självfallet, liksom det veterligen aldrig ifrågasatts att i förhållandet mellan staten och sådan personal påkalla tillämpning av den nu gällande medlingslagen" (s 28). Efter MBLs ikraftträdande har nästan alla offentliga avtal gjorts upp genom medling.

⁹⁰ En tredje roll är som totalansvarig för den ekonomiska politiken, se vidare nedan.

⁹¹ Flertalet av de mest anlitade medlarna har anknytning till arbetsgivarrollen på den offentliga sektorn. Enligt samstämmiga uppgifter spelar dock medlarens partsanknytning inte någon roll, jfr *fotnot 44*.

⁹² Efter 1980 års konflikt uttrycktes farhågor för en starkare koppling mellan regeringen och medlingsväsendet Beträffande denna medling, se Hammarström "Medling i centrala avtalskonflikter" i Bjermer/Nyström/Hammarström, *Medling*.

ditionen.⁹³ En annan lösning vore att förändra hela förlikningsväsendets organisation och gå mot en mera institutionaliserad form, som i våra nordiska grannländer (se nedan). En stor fördel med att förlikningsmannaexpeditionen hade totalansvaret över förlikningsverksamheten vore, att regeringens dubbla roll vid konflikter på det offentliga området undgicks. (Se vidare om denna fråga i *kapitel 4*.)

Exempel på olika delåtgärder för att stärka förlikningsinstitutet skulle kunna vara att expeditionen aktivt engageras i rekryteringen och upplärningen av förlikningsmän samt samlar och bearbetar erfarenheter från medlingsverksamheten, t ex genom seminarier för förlikningsmän och utgivande av verksamhetsberättelser över den årliga förlikningsverksamheten för den bredare publik. Inom expeditionen har man tidigare diskuterat att bygga upp en "erfarenhetsbank" genom att särskilda förlikningsmän och ledamöter i kommissioner efter avslutade uppdrag lämnar expeditionens chef en muntlig redogörelse över medlingsarbetet som ett komplement till den skriftliga rapporten. Det ligger i sakens natur att förlikningsmännen inte kan redovisa alla förhandlingsturer och uppgifter i de skriftliga rapporterna. Man har också funderat på att skapa en informell grupp bestående av expeditionens chef och några erfarna förlikningsmän som ofta anlitas i centrala förhandlingar. Gruppen skulle vara ett forum för erfarenhets- och informationsutbyte och skola in nya förlikningsmän. Medlemmarna i gruppen skulle också vara beredda, att med kort varsel åta sig förlikningsmannauppdrag på central nivå.⁹⁴ Dessa tankar förefaller mig också vara ägnade att lösa en del av förlikningsväsendets problem, och står dessutom väl i överensstämmelse med tankar som på senare tid framförts om att allmänt utöka forskningen kring förhandlings- och stridsväsendet.⁹⁵ En kontinuerlig bevakning och utvärdering av avtalsrörelserna skulle kunna ske från förlikningsmannaexpeditionen. Förslagen torde dock vara svåra att genomföra efter den omstrukturering av förlikningsväsendet som skett.⁹⁶

⁹³ I några av remissvar till förhandlingsutredningen framkom dock tveksamheter om regeringen helt kan avstå från att förordna kommission. LO anförde som skäl att just tyngden av ett regeringsinitiativ kan bidra till öppningar i ett låst förhandlingsläge.

⁹⁴ Se bl a PM från kanslichefen 1982-02-05 med vissa synpunkter beträffande förlikningsväsendets arbetsformer (stenc).

⁹⁵ Se bl a Edlund i *Dagens Industri* 1986-10-13 "Vidga medlarnas roll" där han förespråkar en kontinuerlig vetenskaplig observation av utvecklingsförloppet på arbetsmarknaden för erfarenheter och kunskap såväl på lång som kort sikt samt Edlund vid *Det 30e nordiska juristmötet 1984*, Del II s 552. Även ARFO-rapporten tar upp sådana tankegångar, se bl a s 112.

⁹⁶ Även parterna förefaller positiva till att förlikningsmännen kan utgöra en särskild resurs, se bl a SAF vid överläggningar med konfliktutredningen.

Tankarna förefaller i vart fall ha god förankring hos berörda intressenter.

En i mitt tycke lovvärd uppgift för expeditionen vore att återuppta insamlandet av centrala kollektivavtal. Denna uppgift kan anses inrymmas i expeditionens allmänna skyldighet att följa förhållandena på arbetsmarknaden (MBL 46 § 2 st.) Anledningen till att denna verksamhet avbröts, var att man på grund av arbetsmarknadsparternas ointresse av att samarbeta, inte kunde hålla sitt register över kollektivavtal aktuellt. Det får emellertid anses väsenligt, inte minst ur forskningssynpunkt, att de aktuella centrala kollektivavtalen på den svenska arbetsmarknaden finns samlade.⁹⁷ Expeditionen kunde härvid även systematiskt följa förändringarna i kollektivavtalens innehåll. Förlikningsmannaexpeditionen är också det svenska offentliga organet för insamlande och statistikföring när det gäller arbetskonflikter. Den metod för hur denna uppgift utförs ger dock stor osäkerhet beträffande underlaget. Med ökad inriktning på utrednings- och kartläggningsuppgifter skulle denna statistik kunna föras med större säkerhet och behållning.

Att trygga tillgången på medlare är angeläget. Från de senaste åren finns exempel på inskolning av nya medlare genom deltagande i kommissioner eller tillsammans med en särskild förlikningsman.

Man kan tänka sig olika modeller för en ny förlikningsmans deltagande i medlingsarbetet. När det gäller att vara tredjeman i en kommission kan nybörjaren få en med de andra likvärdig ställning eller enbart vara bisittare/observatör. Fördelen med det förstnämnda skulle vara att parter och kolleger skulle kunna bilda sig en uppfattning om den nye medlaren, som samtidigt ordentligt får känna på arbetet. Nackdelen med det alternativet kan vara att parterna inte vill att en okänd och oprövad förmåga skall vara en fullvärdig medlem i en kommission. Detta kan också leda till obalans vid utseendet av de båda andra kommissionsledamöterna då vardera parterna kan vilja påverka utseendet av dessa i så stor utsträckning som möjligt. Erfarna medlare är dock tveksamma till om det numera förekommer att parterna försöker få "sin" medlare i en kommission. En risk med en oprövad medlare kan också vara, att denne påverkar medlingsarbetet på ett negativt sätt. För en konstruktion enligt denna modell fordras ingen lagändring. Lämpligt vore förmodligen att under hand komma överens med parterna om att skola in medlare på detta sätt. Väljer man istället konstruktionen med en nybörjare som bara deltar som observatör har det den fördelen att parter och kolleger på ett mera försiktigt sätt kan känna

⁹⁷ Exempel på arbeten där forskarna haft nytta av expeditionens tidigare samling av kollektivavtal är Edlund, *Twisteförhandlingar*, och Fahlbeck, *Om arbetsprocessrätt*. Uppgiften är i dagens läge inte ogenomförbar. På avdelningen för arbetsrätt vid juridiska fakulteten i Lund gjordes en sådan insamling under hösten 1987. Samlingen hålls aktuell genom att nya avtal fortlöpande samlas in.

vederbörande på pulsen, men samtidigt den nackdelen att det kan vara svårare att bilda sig någon egentlig uppfattning om denne som medlare. Ytterligare en nackdel kan vara att antalet medlare blir otympligt stort, om en observatörmedlare också skall delta. För en lösning av denna modell torde en författningsändring vara nödvändig.⁹⁸

I debatten har också framförts tankar på, att efter mönster från våra nordiska grannländer, tillsätta en riksförlikningsman i syfte att höja förlikningsmannainstitutets status och undvika problem vid rekrytering av medlare samt vid konflikter på offentlig sektor. Med en riksförlikningsman skulle man förlora vad som allmänt anses vara en stor fördel; att parterna kan påverka valet av medlare i varje enskild tvist på det centrala planet. Det finns inte heller någon garanti för att en riksförlikningsman skulle kunna upprätthålla förtroendet under någon längre tid. En fast medlare begränsas i sin handlingsfrihet genom att han hela tiden måste tänka på sin ställning i framtida tvister. Ett ytterligare problem kan vara att en riksförlikningsman enligt nordisk modell skulle vara både den som bestämde att medling skulle äga rum och den som sedan medlar, vilket ger honom en mycket stark ställning. Som ett alternativ till en riksförlikningsman skulle kunna tänkas att vissa utvalda personer vidtalades i förväg, innan avtalsrörelsen startar på allvar, så att dessa är beredda att omedelbart gripa in om förhandlingarna strandar. Argument för tillsättande av en riksförlikningsman är, att även denne kan utses i samråd med arbetsmarknadens parter samt att det från våra grannländer med detta system inte uppgivits några nämnvärda olägenheter. Det kan inte heller vara någon odiskutabel självklarhet att parterna skall ha inflytande på medlarvalet. Vi behöver inte gå längre än till våra nordiska grannländer för att finna system med riksförlikningsmän, som tillsätts med viss möjlighet för parterna att påverka valet, och som sedan handlägger alla de tvister som kommer in till förlikningsmyndigheten. Systemet med ad hoc-medlare på central nivå är Sverige tämligen ensamt om⁹⁹ och samman-

⁹⁸ För observatörens deltagande skulle kanske en överenskommelse med berörda parter vara nödvändig, men för att denne skall omfattas av reglerna kring medlingsverksamheten fordras att lagstiftningen beaktar hans existens.

⁹⁹ I bl a Kanada och Storbritannien finns möjlighet att utse tillfälliga medlare att assistera en officiell medlare för en speciell tvist. Se även beträffande Finland nedan.

hänger med den starka ställning som parterna har i det svenska systemet samt synen på att parterna i första hand själva ansvarar för arbetsfreden. Beträffande argumentet att en riksförlikningsman skulle strida mot den traditionella svenska principen skriver Elvander, att man kan invända att mot värdet av en funktion måste vägas olägenheten av dess bevarande. Olägenheter som här bl a är bristen på stabilitet och kontinuitet i medlingen, risken att tillsättande av en medlingskommission blir kontroversiellt och att regeringens opartiskhet ifrågasätts.¹⁰⁰ Genom tillsättandet av en riksförlikningsman skulle den önskvärda beredskapen finnas.

En mindre ingripande åtgärd som föreslagits är, att låta medlare på ett mera aktivt sätt komma in på ett tidigt stadium i förhandlingarna. Om detta blir vanligt kan befaras, att parternas intresse av att själva nå en uppgörelse minskar.¹⁰¹ Medlare bör enligt den allmänna meningen bland parter och förlikningsmän inte anlitas förrän parterna själva förhandlat i botten. Efter ett par sammanträffanden med parterna brukar medlarna enligt egna uppgifter vara väl insatta i förhandlingsfrågorna. Det rör sig nästan alltid om ett begränsat antal frågor som är avgörande i förhandlingarna. En fördel med att medlarna kommer in på ett tidigt stadium är att parternas ställningar inte fixerats allt för hårt. En annan enklare åtgärd, som också det skulle ha den fördelen att förlikningsmannainstitutionen har en viss handlingsberedskap, är att parterna tar intryck av det danska systemet med körplaner (se vidare nedan), så att tidpunkten när förlikningsförhandlingar skall inledas och förhandlingarnas gång är på förhand fixerade.¹⁰² Samordnade, centrala förhandlingar är inte någon förutsättning för överenskommelser om körplaner. Förbundsvisa eller på annat sätt decentraliserade förhandlingar kan följa körplaner som gjorts upp på central- eller förbunds nivå.

Som synes har ett stort antal förslag varit föremål för

¹⁰⁰ Elvander s 325.

¹⁰¹ Erfarenheter från andra länder, t ex USA styrker detta. Se Fahlbeck, *Industrial Common Law - Kollektivavtalet i USA*, s 139-148.

¹⁰² Se Elvander s 326. Elvander föreslår bl a att förlikningsmannae Expeditionens chef skall åta sig att utvärdera föregående avtal och följa utvecklingen under avtalsperioden för en bättre framförhållning och utvecklande av en körplan med bestämda tidpunkter för när medlingen skall komma in.

diskussioner, syftande till att finna metoder att komma till rätta med de praktiska problem förlikningsväsendet står inför på en föränderlig arbetsmarknad. I princip alla förslag ämnade att stärka medlingsinstitutet i dess helhet har avvisats av parterna. De värjer sig energiskt mot alla förändringar som kan leda till någon mera självständig ställning för förlikningsinstitutet av rädsla för att detta skall kunna bana väg för minskad självständighet för dem själva. Det tycks därför inte vara någon framkomlig väg att – även om de flesta tycks vara i grunden ense om att förlikningsväsendet måste stärkas på något sätt – göra detta via förändringar i regelsystemet annat än i mycket marginell omfattning. Det finns också ett egenvärde i att parterna handlar på eget ansvar. De måste då kunna försvara och motivera sitt handlingsätt. Förändringar genom praxisändringar och avtalsvägen torde vara de vägar som har störst förutsättningar att fungera och få genomslagskraft i samklang med de övriga delarna av arbetsmarknadssystemet.

3.5. Dagens medlingssystem i de andra nordiska länderna

Som framgått av *kapitel 1* omfattar denna undersökning också en jämförelse med medlingsinstitutet i de övriga nordiska länderna. I det följande presenteras den gällande rätten beträffande medlingsinstitutets utseende och funktioner i Danmark, Norge, Finland och Island. Eftersom dessa system inte behandlas i avhandlingen i sådana avseenden som arbetsmarknadens utseende, parterna, medlingsinstitutets framväxt etc, så har några sådana upplysningar vävts in i den löpande framställning där detta ansetts väsentligt för förståelsen. Någon fullständig parallellitet i framställningarna av de olika ländernas system har inte eftersträfvats. Urvalet och uppläggningsen har istället styrts av vad som är utmärkande och väsentligt i de olika medlingsmodellerna.

3.5.1. Danmark

”En væsentlig funktion i forbindelse med tilvejebringelse af nye overenskomster udføres av Forligsinstitutionen”, skriver en företrädare för Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i en nyligen utkommen skrift.¹⁰³

Danmark med sin närhet till kontinenten industrialiserades betydligt tidigare än de andra nordiska länderna, vilket också innebar, att ett modernt arbetsmarknads- och konfliktlösningssystem tidigt kom att utvecklas. Redan 1899 slöts Septemberförslaget mellan DA och Landsorganisationen i Danmark (LO), den första centrala överenskommelsen i Norden, som bl a innehöll en förhandlingsordning. Det danska arbetsrättsliga systemet kännetecknas i än högre grad än det svenska av att regleringen såvitt möjligt överlämnats till arbetsmarknadens parter. Danmark fick sin första lag om medling 1910 och därmed skapades ett permanent medlingsorgan, forligsinstitutionen. Förslaget utarbetades av det s k ”Augustudvalg” bestående av partsrepresentanter under ledning av en juristordförande.¹⁰⁴ Utredningen resulterade i tre lagförslag och när det gällde förslaget till medlingslag var endast ordföranden och arbetstagarrepresentanterna positiva, men förslaget gick ändå igenom i riksdagen.¹⁰⁵

Reglerna om medling utbyggdes väsentligt genom lov 1934 om mægling i arbejdsstridigheder (Forligsmandsloven), som i sina huvuddrag alltjämt är gällande.¹⁰⁶ Medlingen är starkt anknuten till parternas egna förhandlingsprocedurer som har

¹⁰³ Marstrand Dahl ”Forhandlingssystemet, indkomstpolitik og konfliktret i Danmark” i *Förhandlingssystem*, s 28. Jfr Rise/Degerbøl, *Grundregler i dansk Arbejdsret*, 1981, som uttalar: ”Forligsinstitutionen har, siden den blev oprettet i 1910, udført et overordentligt stort arbejde for at bevare arbejdsfreden.” (s 125). (Cit Rise/Degerbøl).

¹⁰⁴ Inte heller i Danmark var det ovanligt med personer som på frivillig grund anlätades som medlare innan någon lagstiftning om medling fanns. Augustudvalget hade sin grund i ett sådant medlingsingripande från inrikesministern.

¹⁰⁵ Beträffande den historiska utvecklingen, se Dreyer ”Forligsinstitutionen gennem 50 år” i *Socialt Tidsskrift* nr 3 1960 (Cit Dreyer), s 41 ff, och Galenson, *The Danish System of Labor Relations*, 1952, s 107 ff.

¹⁰⁶ På den danska arbetsmarknaden förekommer också facklig medling i parternas egen regi genom en mæglingssmand från vardera partssidan i tolkningstvister. Bestämmelserna härom finns i Norm for Regler for Behandling af Faglig Strid, som slöts mellan DA och LO på Augustudvalgets rekommendation.

detaljerade regler för förhandlingarna och deras förlopp. Den privata sektorn har av tradition varit normgivande för resten av arbetsmarknaden. I åtskilliga år har DA och LO fört centrala förhandlingar beträffande de generella avtalsfrågorna. Den närmare förhandlingsordningen har då bestämts i en s k körplan. Där man angivit datum för bl a utväxlande av bud, svar på bud, datum för förhandlingarnas avslutande, hänvändelse till förlikningsman och regler om fortsatta förhandlingar under förlikningsmans medverkan. Omkring sex månader före det att avtalen löpt ut har parterna träffat ett avtal om körplan för förhandlingar om förnyelse av avtalen. Även om parternas körplan innehåller regler om vid vilken tidpunkt man skall vända sig till förlikningsman, så har denne oberoende därav ändå rätt att själv initiera sin medverkan, men detta sker enligt praxis inte. Decentraliseringstendenser finns emellertid även på den danska arbetsmarknaden och systemet med körplaner har under senare år ifrågasatts och istället har hänvisningar gjorts direkt till bl a Forligsmandslovens regler.¹⁰⁷ 1987 och 1989 hade man inga körplaner. Enligt medlarna försvårade detta medlingsarbetet och mycket av ansvaret för problem av mera administrativ karaktär, som brukar lösas av parterna, gick över till medlingsproceduren. Genom att regelverket i väsentliga delar är uppbyggt kring förhållandet DA-LO, är det inte heltäckande. För den offentliga sektorn t ex har man måst lösa flera problem i samband med medlingsförfarandet tolkningsvägen.

Det finns tre forligsmænd (förlikningsmän) och en ställföreträdande förlikningsman. De utnämns av arbetsmarknadsministern efter förslag från Arbejdsretten (arbetsdomstolen), Forligsmandsloven 1§ stk 1. Minst en från vardera arbetsgivar- och arbetstagersidan av arbetsdomstolens medlemmar skall stå bakom nomineringen. Förlikningsmännen väljs på tre år på så sätt att en ny kommer att tillsättas varje år. Enligt praxis (jfr 1§ stk 1) brukar förlikningsmännen bli utnämnda flera perioder efter varandra, vilket anses tillförsäkra institutionen värdefull kontinuitet. Förlikningsmännen väljer inom sig en formand som skall vara administrativ chef för förlik-

¹⁰⁷ Förslag om körplan har under senare tid diskuterats även i Sverige, se t ex förhandlingsutredningen, DsA 1988:2 s 35-36, se också *not* 99. ovan. Jfr även de s k Hagaöverläggningarna och regeringens åtgärds paket våren 1990.

ningsinstitutionen (riksförlikningsman). Det finns dessutom nio mæglingsmænd (medlingsmän).¹⁰⁸ Samtliga uppdrag är bisysslor. Expeditionen har lokaler hos arbetsdomstolen och delar också kontorspersonal med dem. Förhandlingslokaler för medling finns tillgängliga i byggnaden. Förlikningsförhandlingar sker också i parternas egna lokaler på grund av lokalbrist hos expeditionen under den mest intensiva förhandlingsperioden. Det finns fyra sekretärer (förlikningssekreterare) anknuta till förlikningsorganet. Dessa har akademisk utbildning och har sina anställningar och huvudsakliga arbetsuppgifter vid andra danska offentliga organ. Varje förlikningsman har en förlikningssekreterare som biträde. Denne sköter den administrativa verksamheten kring medlingen och deltar vid förhandlingarna.

Lagen ställer inga särskilda krav på förlikningsmännens kvalifikationer, förutom att de skall vara oavhängiga partsintressen (§ 1 stk 3, se vidare *avsnitt 8.5.2.*). Genom utnämningssystemet, se ovan, tryggas att de har stöd från både arbetsgivar- och arbetstagarhåll. Förhållanden är här, liksom i Sverige, att det föreligger en stor dominans av jurister inom medlarkåren. Den nuvarande riksförlikningsmannen är ekonom och hon är den första icke-jurist som innehar ämbetet. Sekreterarna är också i de flesta fall jurister och bland medlingsmännen dominerar domaryrket. Här har dock skett en viss branschrekrytering och det har t ex förekommit att ingenjörer varit medlingsmän med hänsyn till deras expertis beträffande ackordsfrågor el dyl.

Förlikningsmännen gör en fördelning av ärenden mellan sig på fack-basis (jfr 2 § stk 5). Den nuvarande fördelningen är:

1. Industri, hantverk, bygg- och anläggningsverksamhet, transport.
2. Lantbruk, slakteri, mejeri etc.
3. Offentliga sektorn, finansområdet etc.

Fördelningen är dock inte absolut utan omfördelningar mellan förlikningsmännen kan göras.¹⁰⁹ Parterna kan dock inte påverka vem som skall vara förlikningsman i den enskilda tvisten.

¹⁰⁸ Dessa får – sedan en utvidgning 1958 från 12 stycken – vara maximalt 21 + 3 ställföreträdare, 7 §, men finns endast nio stycken.

¹⁰⁹ Se också Jacobsen, *Kollektiv Arbejdsret*, 4 udg., s 214 (Cif. Jacobsen).

Förlikningsmännen är skyldiga att hålla sig orienterade om de aktuella förhållandena på arbetsmarknaden och att sammanträda för gemensamma överläggningar när det behövs. För att underlätta för förlikningsmännen att hålla sig à jour är de berättigade att erhålla kopior av parternas avtal (§ 2). Förlikningsinstitutionen samlar dock inte in kollektivavtal systematiskt. Om de behövs vid en förhandling får parterna tillhandahålla dem, liksom vi de svenska medlingsförhandlingarna.

Lagen innehåller ingen annan bestämning av förlikningsinstitutets kompetens för olika typer av tvister, än att institutionen skall medverka till att bilägga tvister mellan arbetsgivare och arbetare (§ 1). Enligt § 15 stk 2 skall tvister om förlikningsmans kompetens avgöras av Arbejdsretten.¹¹⁰ Jacobsen finner att detta bör tolkas på så sätt att förlikningsinstitutionen är behörig i varje tvist där det föreligger en intressekonflikt mellan å ena sidan en arbetstagarorganisation och å den andra en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivare, däri inkluderat de offentliga arbetsgivarna och deras organisationer.¹¹¹ Hasselbalch menar¹¹² att detta får utläsas i att lagen talar om arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt att reglerna om koppling vid omröstning om medlingsförslag förutsätter att lagen också omfattar andra arbetstagargrupper. Förlikningsinstitutets kompetens omfattar inte offentliganställda som lyder under tjänstemandsloverne. Dessa kallas med dansk terminologi "tjänstemän" och härmed avses främst chefer inom statlig administration, anställda vid post, järnväg och polis. Dessa gruppers anställningsvillkor bestäms i lag.¹¹³

Medlingsmännen skall biträda förlikningsmännen. Medlingsmännen, kan på begäran av den ena eller båda parterna efter förlikningsinstitutionens bestämmande, fungera som förhandlingsledare mellan parterna (§ 8). De kan komma in

¹¹⁰ Arbejdsretten hade att pröva detta i mål nr 5901 som dock ledde till förlikning. Även vid 1987 års avtalsrörelse blev bestämmelsen aktuell. Se Jacobsen s 217.

¹¹¹ Jacobsen s 218.

¹¹² Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, s 222-223. (Cit. Hasselbalch)

¹¹³ Uppnås inte enighet vid förhandlingarna beträffande beloppsramen för ändring av löner och andra anställningsvillkor rörande dessa grupper, så lägger vederbörande minister fram ett lagförslag i frågan. Enas parterna om beloppsramen men inte om fördelningen inhämtas yttrande från lönningsrådet, som är sammansatt av politiker och partsrepresentanter.

sedan förlikningsman påbörjat handläggningen av tvisten eller om parterna vänder sig direkt till förlikningsinstitutionen och begär hjälp av en medlingsman. Detta är ett sätt för institutionen att reducera de tvistefrågor som skall gå till medling och avlasta förlikningsmännen. På DA - LO området med 600-700 avtal har förlikningsmannen inte tid att behandla alla olika detaljfrågor, utan överlämnar till medlingsmännen att rensa bordet. Enligt Jacobsen brukar parterna inte motsätta sig medverkan av medlingsmän, eftersom de i så fall får räkna med att specialfrågor inte kommer att behandlas i ett kommande medlingsförslag.¹¹⁴ Medlingsmännen skall försöka nå enighet mellan parterna, men får inte lägga egna bud och om parterna lyckas enas bestämmer de själva om de vill föranstalta om omröstning beträffande förlikningen. Uppnås inte förlikning skall medlingsmannen avge rapport till förlikningsinstitutionen och däri ange parternas inställning. Institutionen kan på grundval av rapporten bestämma att förhandlingarna mellan parterna under medlingsmannens ledning skall återupptas. Det brukar bara ske om det uppkommer någon förändring i tvistesituationen. Gäller det en mindre tvist, så brukar förlikningsmannen inte ta upp den till behandling igen när den inte lösts inför medlingsmannen. I annat fall tar förlikningsmannen över och medlar i de tvistefrågor som kvarstår olösta.¹¹⁵ En förlikningsman får enligt § 7 stk 4 vara medlingsman vilket innebär att en förlikningsman kan be någon av den andra förlikningsmännen att bistå sig som medlingsman, t ex i en betydelsefull tvist där medlingsmannens erfarenhet och auktoritet är av särskild betydelse. Förlikningsinstitutionen bestämmer vilken medlingsman som skall handlägga tvisten, men man försöker ta hänsyn till parternas önskemål. Medlingsmännens verksamhet har successivt minskat.^{116, 117}

¹¹⁴ Jacobsen s 222-223.

¹¹⁵ Intervju 1989-05-21 med førstesekretærer Leo Meyer och sekretærer Hans Christensen.

¹¹⁶ Se fotnot 108 ovan.

¹¹⁷ Enligt Funktionærslovens regler kan medlingsman också tillsättas med uppgift att i vissa fall medverka i förhandlingar mellan funktionærer och deras arbetsgivare. Funktionærerna har enligt lagen rätt till förhandling genom sina organisationer med verksamhetens ledning beträffande löner och anställningsvillkor. Om dessa förhandlingar inte leder till något kan funktionærerna kräva medlingsmans medverkan vid fortsatta förhandlingar,

Belastningen på förlikningsinstitutet varierar mycket. Kollektivavtalsperioderna är vanligen två år. Det är också svårt att genom antalet handlagda tvister få en bra uppfattning om arbetsbelastningen då en enda stor medling för LO-DA området i sig kan innehålla 600-700 kollektivavtal. Detta räknas som en medling, men i varje kollektivavtal finns detaljfrågor för medlarna att ta hänsyn till. Någon särskild statistik förs inte, men förlikningsinstitutet avger årsrapporter. De senaste rapporterna tar upp en förhandling 1986 och 49 förhandlingar 1987. Med åren har dock antalet tvister ökat. Det är den offentliga sektorn som står för denna ökning. Det har också visat sig, att parter som en gång anlitar förlikningsväsendet, har en tendens att återkomma och be om hjälp vid senare förhandlingar. De senaste årens decentraliseringstendenser i förhandlingsväsendet har gjort medlingen mera komplicerad.

Förlikningsmännen medlar ensamma, endast med en sekreterare som biträde. Enligt § 5 kan de dock besluta att medla alla tre i förening, om arbetstvisten är av vidsträckt samhällelig betydelse. Detta har inte tillämpats efter andra världskriget. Enligt Jacobsen används denna möjlighet inte eftersom den är opraktisk. "Den enkelte mægler har i almindelighed større muligheder for at nå resultat end et kollegium."¹¹⁸ (Jfr med det svenska kommissionsinstitutet och de skäl som ligger bakom detta.)

Enligt § 3 stk 1 kan den förlikningsman, under vilken området hör, på eget initiativ eller på begäran av en av parterna kalla till förhandling om arbetsinställelse hotar eller har utbrutit samt att förhandlingarna mellan parterna av någon av dem förklarats avslutade, om åtgärdens verkningar och omfång är av samhällelig betydelse.¹¹⁹ Förlikningsman behöver dock inte vänta så länge. Han har lov att kalla in parterna tidigare på eget initiativ eller på deras önskemål även om deras egna förhandlingar inte strandat.¹²⁰ De stora tvisterna kommer under förlikningsmans handläggning innan varsel lagts antingen på grund av körplanernas regler, eller så

Funktionærsløven §§ 10-13. Dessa medlare tillsätts inte genom förlikningsinstitutionen.

¹¹⁸ Jacobsen s 219. Se även Dreyer s 47-48.

¹¹⁹ På DA- och LO-området börjar medlingen enligt körplanen redan innan varsel lagts.

¹²⁰ Beträffande förlikningsmans kompetens att ingripa, se bl a Folketingets ombudsmans beretning for året 1983, s 64 ff.

kommer parterna gemensamt och ber om medlarhjälp. Småtvisterna däremot, aktualiseras ofta genom varsel, även om det händer att parterna kommer och ber om medling.¹²¹ Medling sker i allmänhet bara vid tvister mellan kollektivavtalsparter om ändringar i och förnyelse av deras avtal. Vid tillkomsten av nya kollektivavtal medverkar förlikningsman enligt praxis endast på båda parternas begäran.¹²² Vid förlikningsförhandlingarna förekommer sedan alla typer av tvistiga frågor. Både förlikningsmännen och medlingsmännen tillhålls av lagstiftaren att sträva efter att fullfölja förhandlingarna innan uppsägningstiden för parternas tidigare avtal löpt ut (§ 9). De danska förlikningsmännen har vittgående befogenheter att uppskjuta stridsåtgärder, se vidare *avsnitt 5.3.1.* .

Det avgörande för arbetsfreden i Danmark är om DA och LO sluter avtal utan några komplikationer. Medlarnas enda ambition är att förlika parterna, men parterna räknar med att regeringen griper in om medlingen inte lyckas. Detta påverkar givetvis parternas handlande, fastän även de har som utgångspunkt att göra upp själva utan regeringsingripande. Lagstiftning mot enskilda arbetskonflikter har periodvis varit ganska vanlig när tvister inte kunnat lösas vid medling och allvarligare konflikter hotat. Sedan regeringen för första gången grep in i en avtalsrörelse 1933, har detta skett vid över 50 tillfällen.¹²³ Den vanligaste formen är att ett medlingsförslag (om förlikningsmannen lagt ett förslag) – ibland efter vissa ändringar – upphöjs till lag.¹²⁴ Statens ingripande anses av kritiker bl a medföra att parterna inte beaktar lagda medlingsförslag med tillräckligt ansvar. Det inträffar, att tvister på områden som inte bedöms vara av samhälls- eller betydelse, inte löses inför förlikningsman, att regeringen då inte griper in och att parterna själva kan komma överens efter vidtagande av konfliktåtgärder, eller att tvisten slutligen rinner ut i sanden.

DA och LO har genom "Overenskomstnævnet" från 1939 avtalat om en permanent partssammansatt skiljenämnd som skall avgöra tvister om medlingsförslagets innehåll. Riks-förlikningsmannen är dess opartiske ordförande. Nämnden

¹²¹ Intervju 1989-05-21 med førstesekretærer Leo Meyer och sekretærer Hans Christensen.

¹²² Se bl a SOU 1984:19 s 163.

¹²³ Se bl a SOU 1984:19 s 164.

¹²⁴ Se Rise/Degerbøl s 127 ff, Hasselbalch s 238 ff och Jacobsen s 231 f.

har tidvis haft stor betydelse som komplement till medlingen, till exempel när vissa frågor lämnats öppna i ett antaget förlikningsbud.¹²⁵

Förlikningsinstitutet har god förankring hos parterna och någon kritik, förutom politiska synpunkter på kopplings- och omröstningsreglerna (se *avsnitt 5.3.1.*), finns inte. Det anses spela en betydelsefull roll på den danska arbetsmarknaden och används i stor utsträckning så snart parterna får problem i sina direkta förhandlingar.

3.5.2. Norge

I Norge inleddes industrialiseringen betydligt senare än i Danmark, men gick hastigt sedan den väl kommit igång och utvecklingen kom att förete stora likheter med den danska. Organisationsgraden på den norska arbetsmarknaden är dock fortfarande den lägsta i Norden. Norska LO och Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) ingick 1902 ett avtal om förhandlingar, medling och skiljedom. Avtalet blev tillfälligt, men istället infördes i kollektivavtal bestämmelser av motsvarande slag och 1915 kom lagstiftning om medling, kollektivavtal och arbetsdomstol. Lagverket förbereddes av en partssammansatt kommitté. Det norska förlikningsväsendet regleras i 3 kap Lov om arbeidstvister från 1927.¹²⁶

Medlingsorganet är organiserat med en riksmeglingsmann (riksmedlingsman) för hela riket och sju kretsmeulingsmenn (distriktsmedlingsmän) för olika geografiska distrikt (§ 27 Lov om arbeidstvister).¹²⁷ De utnämns på treårsperioder av regeringen och samma person kan utses för flera perioder.¹²⁸ Endast riksförlikningsmannasysslan är en heltidstjänst.¹²⁹ Även i

¹²⁵ Se Jacobsen s 403-404.

¹²⁶ Beträffande tidigare förslag och det ursprungliga regelverket, se Berg, *Lov om arbeidstvister av 5 mai 1927 med endringslover av 19 juni 1931 og 6 juli 1933*, Oslo 1934, s 9-16, och samme författare i *Arbeidsrett*, Oslo, 1930 s 228-234. För tidigare utseende och funktioner, se också Galenson, *Labor in Norway*, 1949, s 99 ff.

¹²⁷ Bland distriktsmedlingsmännen har 1988 utsetts de två första kvinnliga medlarna.

¹²⁸ Genomsnittligt förordnas samma person 2-3 perioder.

¹²⁹ Tidigare fanns också en biträdande riksförlikningsman, men då var riksförlikningsmannasysslan inte en heltidstjänst.

Norge är medlarna till övervägande antalet jurister, och bland medlingsmännen dominerar domaryrket som den ordinarie sysslan. Regeringen kan, efter förslag av riksmedlingsmannen, förordna tillfälliga medlare som står till förfogande för olika medlingsuppgifter. 1989 fanns nio personer tillgängliga för sådana tillfälliga uppdrag, och dessa används som en resurs när övriga medlare är hårt arbetsbelastade. Den som skall utses till medlare måste uppfylla § 10 nr 3 i arbeidstvistloven, som uppställer krav på bl a norsk medborgarskap, vederhäftighet, att inte ha brutit mot vissa regler i arbeidstvistloven samt en fristående ställning i förhållande till arbetsmarknadens parter (se vidare *avsnitt 8.5.2.*). Detta är samma villkor som gäller för ledamöterna i Arbeidsretten (arbetsdomstolen). I praktiken fordras också att parterna accepterar medlaren. Ett fast kansli med kontorspersonal och flera stora förhandlingslokaler finns. Riksförlikningsmannen samlar in kollektivavtal från parterna, men då den inte är offentlig utnyttjas samlingen inte.

Riksförlikningsmannen kan ingripa så snart han finner det lämpligt. Enligt praxis ingriper de norska medlarna dock inte på eget initiativ om inte varsel lagts. På det statliga tjänstemannaområdet är dock medling i princip obligatorisk.¹³⁰ Om riksförlikningsmannen finner att en pågående förhandling kan komma att leda till arbetsinställelse, kan han kräva in upplysningar från parterna om förhandlingen (§ 27 a nr 2).

Distriktsmedlingsmännen handlägger, förutom de lokala tvisterna inom sitt distrikt, också rikstäckande tvister när de blir inkallade till detta. De allra största tvisterna handläggs dock alltid av riksmedlingsmannen. Riksmedlingsmannen undviker däremot att ingripa i lokala tvister som en sorts andra instans. Undantagsvis kan det dock hända att han tar över en lokal tvist som inte kunnat lösas inför distriktsmedlingsmannen. Som huvudregel går det emellertid en skarp gräns mellan vilka tvister riksmedlingsmannen handlägger och vilken typ av tvister som är distriktsmedlingsmännens uppgift. På riksmedlingsmannens ansvar faller de centrala riksomfattande tvisterna. Avtalsområdet brukar här vara kriteriet för central medling, vilket kan innebära att det kan bli central medling för riksomfattande företag som t ex Norsk Hydro.

¹³⁰ Lov 18/7 nr 2 1958 om offentlige tjenstetvister § 14. Se vidare *avsnitt 5.3.2.*

Liksom i Sverige har medlingsinstitutet sin kanske största betydelse när det gäller att upprätta nya kollektivavtal på riksplånet. Antalet medlingar i lokala tvister ökar dock. Det gäller då nästan alltid en arbetstagarorganisation som vill ha kollektivavtal med en oorganiserad arbetsgivare. Av de 184 lokala medlingarna 1988 gällde 170 denna typ av tvist. Det rör sig här om små arbetsplatser med ett fåtal anställda. Liksom i Sverige har medlarna på det lokala planet svårigheter att förlika parterna när huvudfrågan är om arbetsgivaren skall säga ja till ett kollektivavtal eller inte. Men även här försöker medlaren hitta något som går att kompromissa kring, t ex tidpunkten när en viss klausul skall träda i kraft (jfr ovan beträffande medling på lokal nivå i Sverige).¹³¹ Medlarna arbetar alltid ensamma, men i upplärningssyfte händer det att någon ny medlare får delta efter parternas tillåtelse.

Riksmedlingsmannen skall generellt hålla sig orienterad om förhållandena på arbetsmarknaden (§ 27 a nr 1). Distriktsmedlingsmännen skall följa arbetsförhållandena inom sina distrikt och meddela riksmedlingsmannen om förhållanden som kan äventyra arbetsfreden. Medlaren skall vid medlingen försöka nå "enighet mellom partene om et rimelig forlik" (§ 35 nr 1). Detta kan han göra genom att framlägga medlingsförslag. Om part i efterhand vill anta ett tidigare förkastat medlingsförslag, kan den skicka en skriftlig förklaring om detta till medlaren, som då skall delge motparten och se om även denne kan godta förslaget (§ 37). Avslutad medling kan återupptas om parterna gemensamt begär det eller på medlarens initiativ och medlaren skall en månad efter medlingens avslutande, om tvisten ännu inte lösts, uppfordra parterna till nya förhandlingar (§ 38).^{132, 133} Det inträffar att medlingen återupptas. Det råder delade meningar om parterna då är skyldiga att inställa sig till medling igen.¹³⁴

Belastningen på medlingsorganen varierar. Under 1986, som kan betraktas som ett "normalt" medlingsår skedde 132

¹³¹ Intervju 1989-05-30 med riksmedlingsman Reidar Webster.

¹³² Om kollektivavtals giltighet i samband med uppsägning av avtal och medling, se Evju "Tariffavtalens eftervirkning" i *Tidskrift for Rettsvitenskap* 3/1984, s 254-292.

¹³³ Beträffande statsanställda gäller vissa särregler enligt lov 18/7 nr 2 1958 om offentlige tjenstetvister, kapitel 4.

¹³⁴ Intervju 89-05-31 med arbeidsrettens formann Stein Evju.

medlingar inför distriktsmedlingsmännen och 123 medlingar inför riksförlikningsmannen. (Beträffande antal medlingsförhandlingar och deras utgång, se *bilaga 5 till kapitel 3.*) På riksplanet aktualiseras tvisterna nästan alltid genom varsel. Endast i ett par tvister årligen sker det att parterna kommer och ber om hjälp. På det lokala planet inför distriktsmedlarna händer det däremot ofta att tvisterna aktualiseras genom att parterna begär medlars medverkan. Part kan härefter lägga varsel, men det skulle anses otillbörligt mot motparten och förlikningsmannen och sker därför inte i praxis. Kommer man ingenstans i förlikningsförhandlingarna görs i praktiken istället så att förlikningsmannen avslutar medlingen. Ena parten lägger sedan ett varsel och förlikningsmannen måste ingripa.¹³⁵ Medlarna framlägger enligt praxis inte mer än ett medlingsbud. För att förbereda det formella budet arbetar den norske medlaren istället med informella skisser för att se var parterna står. Numera läggs oftast endast en skiss. Kollektivavtalen sluts vanligen på två år. Det har hänt att regeringen förordnat om lönestopp och detta innebär att det sådana år blir färre medlingar. En lag om löner 1988-89 gick ut på att det centrala avtalet LO-N.A.F. skulle vara normgivande för arbetsmarknaden och det resulterade i ett mindre antal medlingar än normalt (under perioden januari-maj 1989 ägde 40 medlingar rum). 1987 hade man en nolluppgörelse på den norska arbetsmarknaden vilket gjorde det svårt att framlägga några medlingsförslag. Någon lagstiftning om löner gavs inte, men riksmedlingsmannen ansåg att han måste ta hänsyn till denna nolluppgörelse mellan LO och N.A.F.

Den norske riksmedlingsmannen har befogenhet att uppskjuta varslade stridsåtgärder (se nedan *avsnitt 5.3.2.*). Bortåt 90-95 procent av tvisterna löses inför medlarna.

Karaktäristiskt för det norska arbetsmarknadssystemet är konstruktionen med tvångsskiljedom i intressetvister. Regeringen framlägger ofta förslag om tvångsskiljedom, tvungen voldgift (lønnsnemnd), för stortinget om medlingsförhandlingarna inte lyckas.¹³⁶ Under perioden 1952-1988 har detta inträffat 80 gånger. Systemet medför att parterna sedan väl

¹³⁵ Intervju 89-05-30 med riksmedlingsman Reidar Webster.

¹³⁶ Se Schmidt "Arbetsfreden som problem för lagstiftaren" Förhandlingar vid *Det tjugosjätte nordiska juristmötet i Helsingfors 1972*, s 125-126.

stridsåtgärder utbrutit har mycket svårt att lösa konflikten. De väntar då på tvångsskiljedom. Detta är negativt ur medlings-synpunkt eftersom parternas strategi påverkas och de spekulerar i utfallet av skiljedomen. Det är därför tämligen ovanligt med medling under konflikt i Norge. Situationen förändras strategiskt för parterna, eftersom de inför medlaren måste ge med sig och förklara detta inför medlemmarna, medan de enkelt kan motivera ett nej till rikslönenämnden, vars beslut ändå blir gällande. Systemet har kritiserats från arbetstagarhåll eftersom det försvagar parternas eget ansvarstagande. En mera restriktiv syn på tvungen lönnsnemnd anses dock ha kommit de senaste åren.¹³⁷

Lagstiftningen om medling har god förankring hos parterna och anses vara en betydelsefull del av arbetsmarknads-systemet. Någon kritik mot medlingen som sådan finns knappast.¹³⁸ Lagstiftningen betraktas dock som något omodern och i det s k Arbetsrettsrådet¹³⁹ pågår arbete med en revidering och modernisering. Parterna är dock starka motståndare till några som helst förändringar, så arbetet går mycket långsamt.

3.5.3. Finland

Finland är det av de nordiska länderna som industrialiserades sist. Inte förrän efter andra världskriget byggdes en modern arbetsmarknad upp. Finland har mindre centraliserade fackliga organisationer än de övriga nordiska länderna, beroende på den fackliga splittringen. 1925 fick man sin första lag om medling¹⁴⁰ med ett antal distriktsförlikningsmän till parternas förfogande.¹⁴¹ Det dröjde länge innan kollektivavtalet fick

¹³⁷ Se också om lönnsnemnd i *avsnitt 5.3.2.*

¹³⁸ När tvångs-ingripanden tidigare var vanligare kom kritik från arbetstagersidan för detta.

¹³⁹ Ett permanent organ under kommunaldepartementet där riksmedlingsmannen tidigare var ledamot. Han har numera endast närvaro- och yttranderätt när frågor som rör medling och medlingsinstitutionen behandlas.

¹⁴⁰ Lagen den 21 mars 1925 om medling i kollektiva arbetstvister.

¹⁴¹ Bestämmelser om medling hade tidigare funnits i näringsförordningen 1879 och instruktionen för yrkesinspektörer 1889, men dessa hade inte haft nämnvärd praktisk betydelse.

någon utbredning i Finland. Först efter andra världskrigets slut blev de allmänna för arbetargrupperna.¹⁴² Medling användes dock även dessförinnan för att lösa arbetstvister, men förlikningen ledde då inte till att kollektivavtal slöts.¹⁴³ Reglerna ändrades genom lagen den 12 juli 1946 om medling i arbetstvister, då landet indelades i fem förlikningsmannadistrikt med en förlikningsman i varje. Varselskyldighet och möjlighet för socialministeriet, att vid tvist inom vissa angivna branscher, temporärt förbjuda arbetsinställelse infördes.¹⁴⁴

Nu gällande regler om medling återfinns i lag om medling i arbetstvister från 1962.¹⁴⁵ För att möjliggöra en koncentrerad av medlingsinsatserna för riksomfattande tvister, där distriktsförlikningsmännen inte omedelbart hade varit behöriga, inrättades riksförlikningsmannämbetet. Förlikningsväsendet är numera organiserat så, att det för medling i arbetstvister och främjande av relationerna mellan "arbetsgivare och arbetstagare och tjänstemän" (1 §) skall finnas två riksförlikningsmän¹⁴⁶ och ett antal distriktsförlikningsmän. Riksförlikningsmannabyrån sorterar direkt under arbetsministeriet (4 §). En av riksförlikningsmannatjänsterna kan lämnas obesatt om den för tillfället inte behövs och en arbetar endast en riksförlikningsman, som är anställd på heltid.¹⁴⁷ Riksförlikningsmannen utnämns av presidenten på framställan av statsrådet för en fyraårsperiod. Riksförlikningsmannen har ett kansli i Helsingfors med kontorspersonal och förhandlingslokaler.¹⁴⁸ Distriktsförlikningsmännen är för närvarande sex till antalet och de utses för särskilda bestämda distrikt.¹⁴⁹ De förordnas för treårsperioder av statsrådet vid arbetsministeriet. Det finns

¹⁴² Se bl a Suviranta "Finland" i *Arbetsrätten i Norden*, s 94.

¹⁴³ Se Modeen, *Lagstiftningen om medling i arbetstvister*, 1963, s 28-29 (Cit. Modeen).

¹⁴⁴ Beträffande medlingslagen och dess föregångare, se Modeen s 10 ff samt även s 36 ff.

¹⁴⁵ Lag om medling i arbetstvister av den 27 juli 1962. Se även prop till 1961 års riksdag nr 52 med förslag till lag om medling i arbetstvister. Redogörelse för gällande regler finns i Suviranta "The Role of Neutrals in the Resolution of Interest Disputes in Finland" i *Comparative Labor Law Journal*, Vol 10 No 3, 1989. (Cit. Suviranta 10 *Comp. Lab. L J* (1989)).

¹⁴⁶ Riksförlikningsmannatjänsten motiverades främst av att de lokala förlikningsmännens verksamhet minskat i betydelse och att en i likhet med avtalsväsendets centralisering av medlingsväsendet fordrades. Jfr motsvarande svenska utveckling.

¹⁴⁷ Se prop 1979 nr 190.

¹⁴⁸ Lokalfrågan är dock aldrig under diskussion vid medlingen i Finland.

¹⁴⁹ Förordning om medling i arbetstvister den 23 december 1987.

inget hinder för att riksförlikningsmannen eller någon av distriktsförlikningsmännen utnämns för flera perioder efter varandra. Det är tvärtom vanligt, och anses främja kontinuiteten, att samme förlikningsman sitter en längre tid.¹⁵⁰ Distriktsförlikningsmännen har uppdraget som bisyssla. De kan utses att utföra andra medlingsuppdrag utanför sitt distrikt eller att vara biträde åt riksförlikningsmannen. Särskild förlikningsman eller förlikningsnämnd kan tillsättas för ett speciellt uppdrag av arbetsministeriet efter riksförlikningsmannens framställan (3 § p 6). Det anses ändamålsenligt att möjlighet finns att låta medlingen övergå till någon annan, om en medlare inte lyckas förlika parterna. Förlikningsnämnd, vari riksförlikningsmannen kan ingå, är bland annat avsedd för stora tvister där en ensam medlare kanske inte har tillräcklig auktoritet.¹⁵¹ Liksom beträffande de svenska förlikningskommissionerna har farhågor uttryckts beträffande ett allmänt tilläpande av förlikningsnämnd, som skulle kunna leda till att den normala medlingen bara blev en första instans med förlikningsnämnden som ett slags besvärinstans.¹⁵² Möjligheten används dock ytterst sällan – den medlare som börjat handlägga tvisten fortsätter vanligen till ärendet avslutas – och har inte tillämpats under den senaste 10-årsperioden.¹⁵³ När särskild medlare utses tar man någon som parterna godkänner och detta blir liksom i Sverige någon som har hög social status.

Vissa kompetenskrav finns på medlarna. Riksförlikningsmannen skall ha högre högskoleexamen samt förtrogenhet med arbetslagstiftningen och arbetsmarknaden. På riksförlikningsmannabyrån finns tillgång till en sekreterare med juristexamen och förtrogenhet med arbetslagstiftningen som skall delta i förhandlingar. För distriktsförlikningsmännens del krävs att de visat sådan skicklighet och förmåga som krävs för att uppgiften skall kunna skötas med framgång.¹⁵⁴ Liksom i de

¹⁵⁰ Som exempel kan nämnas att riksförlikningsmannen som intervjuats, Teuvo Kallio, förordnades som ordinarie riksförlikningsman 1980 och övergick till annan verksamhet 1990.

¹⁵¹ Riksförlikningsmannabyrån har en beredskap med ett antal personer som skulle kunna fungera som tillfälliga medlare. Intervju 1989-10-23 med riksförlikningsman Teuvo Kallio.

¹⁵² Se Sarkko, Arbetsrätt, allmän del, 1981, s 281, (Cif. Sarkko) och där gjorda hänvisningar.

¹⁵³ Intervju 1989-10-23 med riksförlikningsman Teuvo Kallio. Enligt Sarkko har förlikningsnämnd endast tillsatts tre gånger.

¹⁵⁴ F 23 dec 1987 om medling i arbetstvister 2, 5 §§.

övriga nordiska länderna har det praktiskt taget alltid varit jurister som varit medlare, men även i Finland lägger man vikt vid att det egentligen inte är förlikningsmannens professionella kunskaper som är det viktigaste, utan det förtroende han har hos parterna. Det måste vara en person med auktoritet och integritet.¹⁵⁵

Riksförlikningsmannen leder förlikningsinstitutet. Det utses också en ställföreträdande riksförlikningsman bland distriktsförlikningsmännen. På begäran av parterna skall medlarna stå till tjänst som ordförande vid förhandlingar. Han kan kalla till förhandling självant eller på begäran av part. Det är riksförlikningsmannen som medlar i de rikstäckande tvisterna.¹⁵⁶ Distriktsförlikningsmännen handlägger alla ärenden inom sina distrikt. De skall enligt lagen omedelbart anmäla tvister inom deras verksamhetsområde som kan hota arbetsfreden till riksförlikningsmannen. I praktiken tillgår dock detta så att distriktsförlikningsmännen, som arbetar mycket självständigt med medlingen i sina distrikt, efter förhandlingarnas avslutande rapporterar in dessa till riksförlikningsmannens kansli.

Enligt 15 § lagen om medling bör parterna meddela riksförlikningsmannabyrån om de själva tillsatt ett särskilt organ för att förlikas eller avgöra en tvist. Förlikningsmannen får inte ingripa förrän sådant organ t ex misslyckats med att lösa tvisten. Regeln innebär således att medlingen gjorts subsidiär till parternas egen överenskommelse om handläggning. Ett förhållande som väl uttrycker den finska lagstiftningens anda, att det i första hand är i parternas intresse att få förlikning till stånd.

Vid riksförlikningsmannabyrån skall föras register över kollektivavtal. Registret skall innehålla uppgift om uppsägningstider och giltighetstid samt vid behov även om avtalets innehåll.¹⁵⁷ Parterna brukar följa detta.

¹⁵⁵ Intervju 1989-10-23 med riksförlikningsman Teuvo Kallio. Se även Suviranta 10 Comp. Lab. L J (1989) s 316.

¹⁵⁶ 3 § sista stycket. Det är f n distriktsförlikningsmannen i Helsingfors, som sköter den löpande verksamheten under riksförlikningsmannens bortovaro. De rikstäckande medlingsuppdragen får dock i praktiken vänta tills riksförlikningsmannen återkommer. Intervju 1989-10-23 med riksförlikningsman Teuvo Kallio.

¹⁵⁷ Vid tiden för intervju av riksförlikningsmannen (okt -89) fanns ett förslag om att denna uppgift skulle överföras till arbetskyddsstyrelsen.

Det finns inte några särregler som direkt berör medlingen för vissa arbetstagargrupper. Särregleringar förekommer dock beträffande de offentligtanställda i andra avseenden. Omkring hälften av den centrala medlingsverksamheten rör den offentliga sektorn. Det finns en statlig och en kommunal tjänstetvistnämnd, som regleras i lag och huvudavtal. Om någon av parterna finner att en stridsåtgärd allvarligt skulle störa viktiga samhällsfunktioner och parterna inte kunnat enas om att begränsa eller avstå från åtgärden, kan part hänskjuta tvisten till tjänstetvistnämnden. Denna utses av riksförlikningsmannen och har lika många ledamöter från vardera partssidan. Nämnden skall inom fjorton dagar avgöra om stridsåtgärden är samhällsfarlig eller inte. Nämndens utslag är en rekommendation.¹⁵⁸ Lagstadgad fredsplikt råder under 14-dagarsperioden. Systemet är likartat det svenska med i avtal reglerade nämnder som kan uttala sig om stridsåtgärders samhällsfarlighet. Den finske riksförlikningsmannen är dock ordförande vid det inledande sammanträdet till dess en ordförande utses bland partsledamöterna. Riksförlikningsmannen lämnar sedan nämnden, men att han har en roll i detta sammanhang illustrerar i viss mån förlikningsväsendets starkare ställning i Finland jämfört med Sverige.

Antalet tvister som förlikningsmännen handlägger kan variera mycket mellan åren beroende på kollektivavtalsperiodernas längd och på eventuella inkomstpolitiska uppgörelser. Under 1980-talet har riksförlikningsmannen i genomsnitt handlagt 55 tvister per år, men antalet har varierat mellan 164 och 7. Distriktsförlikningsmännen har under 80-talet handlagt i genomsnitt 24 tvister årligen, och här varierar det mellan 6 och 47 stycken. (För statistik på antalet handlagda tvister, se *bilaga 6 till kapitel 3.*). Tvisterna kommer nästan alltid till förlikningsmannens kännedom genom varsel.

Liksom i Sverige finns i det finska systemet en tydlig tendens till att den lokala förlikningsverksamheten minskar i omfång och betydelse. Riksförlikningsmannen skall handlägga de större tvisterna på förbunds nivå, och blir förbundet engagerat i en lokal tvist, vilket är vanligt, så går handläggningen över på riksförlikningsmannen. Det totala antalet tvister har dock

¹⁵⁸ Beträffande regler för den statliga nämnden, se §§ 12-17 lagen om statens tjänstekollektivavtal nr 664/70 med ändring nr 764/86.

ökat, samt – vilket är mest märkbart – blivit väsentligt mer komplicerade. Antalet varsel och stridsåtgärder har emellertid minskat medan riksförlikningsmannens preventiva verksamhet alltmer ökat i omfång. De lokala tvisterna gäller i huvudsak, liksom i den svenska medlingsverksamheten, önskan att få oorganiserad arbetsgivare att skriva på kollektivavtal. Det förekommer också gränsdragnings tvister mellan olika förbund. Sistnämnda typ av tvister har ökat.¹⁵⁹ Förlikningsmannen har en svår ställning i dessa typer av tvister, eftersom det inte finns något förhandlingsutrymme, inget att kompromissa om. Om parterna varslar så måste förlikningsmannen emellertid ingripa.

Riksförlikningsmannen skall förutom att medla, bl a i samverkan med organisationerna söka främja relationerna mellan arbetsmarknadens parter. Därför brukar han t ex hålla överläggningar med parterna beträffande vilka ändringar i arbetsmarknadens regelsystem som kan vara önskvärda. Denna mera preventiva funktion, och allmänna hjälpfunktion, som riksförlikningsmannen har, poängteras starkt i det finska systemet. Riksförlikningsmannen deltar i parternas interna utbildningsverksamhet, vid gränsdragningskonflikter mellan olika arbetsmarknadsorganisationer, som förhandlingsledare etc. Parterna på den finska arbetsmarknaden har blivit vana att vända sig till riksförlikningsmannen, inte bara i större avtalskonflikter utan också med mindre problem. Riksförlikningsmannen eftersträvar en god, kontinuerlig och öppen kontakt med arbetsmarknadens parter. Han räknar med att cirka en tredjedel av hans arbete utgörs av förlikningsåtgärder, medan två tredjedelar rör sig om alla sorter av preventiva tvistelösande åtgärder. "Detta är viktigt då tyngdpunkten i medlingsarbetet skall ligga vid förhandlingsbordet och inte på barriaderna."¹⁶⁰ Begäran om förlikningsmannahjälp är således det dominerande sättet att aktualisera förlikningsmans medverkan. På den centrala nivån har, under de senaste 25 åren, ungefär 75 procent av tvisterna förlikts utan att stridsåtgärder utlösts (se *bilaga 6 till kapitel 3*). Motsvarande siffra

¹⁵⁹ Organisationsgraden på den finska arbetsmarknaden är hög men organisationsbilden splittrad. Organisationerna har små möjligheter att rekrytera oorganiserade och försöker istället utvidga sitt rekryteringsområde.

¹⁶⁰ Intervju 1989-10-23 med riksförlikningsmannen Teuvo Kallio.

på det lokala planet är i det närmaste lika hög (72 procent). Åtminstone två veckors medling är det normala i centrala tvister. Det kan förekomma att flera medlarbud måste läggas innan tvisten kan lösas, men det är sällsynt att parterna själva kan nå en uppgörelse sedan förlikningsförhandlingar väl kommit igång. Det finska arbetsministeriet har möjlighet att temporärt förbjuda varslade stridsåtgärder, se vidare *avsnitt 5.3.3*.

Graden av regeringsinblandning på den finska arbetsmarknaden är liten. Det har inte inträffat att staten gått in med någon direkt tvångslagstiftning och stoppat stridsåtgärderna när en arbetsmarknadskonflikt inte kunnat lösas vid medling. Hot om ingripanden har dock förekommit vid flera tillfällen, men parterna har lyckats göra upp innan hoten behövt verkställas.¹⁶¹ Statsmakterna har istället under senare år haft stort inflytande genom inkomstpolitiska uppgörelser. Även riksförlikningsmannen och medlingsinstitutet har ibland varit engagerat vid sådana uppgörelser.^{162, 163} Medlingsinstitutet har en central roll på den finska arbetsmarknaden och utgör en integrerad del av parternas förhandlingssystem. Det anses vara en styrka i systemet att förlikningsmannen inte bara handlägger uppkomna tvister utan också verkar förebyggande tvistelösande. Det finns f n ingen kritik från någon part mot systemet, vilket kan antas bero på dess höga grad av frivillighet och inriktning på att vara hjälp åt parterna. De krav på förändringar som uttrycks gäller inga större frågor. Från arbetsgivarhåll vill man föra in sympatiåtgärder och politiska stridsåtgärder inom förlikningsmannens kompetens. Här finns också önskemål om inskränkningar i stridsrätten för nyckel-

¹⁶¹ 1979 tog regeringen ett beslut om lönehöjningens tidpunkt, vilket berörde även områden som inte enats om sådan tidpunkt.

¹⁶² Här kan t ex nämnas att 1968 fick riksförlikningsmannen Keijo Liinamaa i uppdrag av regeringen att inleda förhandlingar med arbetsmarknadens parter, samt jordbrukets och näringslivets organisationer om stabiliseringsåtgärder, det första s k Liinamaa-avtalet, som ansågs mycket lyckat.

¹⁶³ SOU 1984:19 s 166-167. Se även Schmidt "Arbetsfreden som problem för lagstiftaren" Förhandlingar vid *Det tjugosjätte nordiska juristmötet, iHelsingfors 1972*, s 126-127, Suviranta "Finland" i *Arbetsrätten i Norden*, s 112, och Kallio "Työriitojen sovittelujärjestelmistä Pohjoismaissa" i *Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1979*, s 5-14, och samme författare "Yleinen etu sovittelussa" i *Julikaisussa in Memoriam Kaarlo Sarkko. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1984*, s 61-69.

grupper, men hur sådana eventuella förändringar kan komma att påverka medlingen är oklart. Någon konkret förändringsarbete pågår inte.

3.5.4. Island¹⁶⁴

Island var länge ett utpräglat bondesamhälle. Med förbättrad fisketeknik växte dock fiskerinäringen och gav vid slutet av 1800-talet förutsättningar för kollektiv reglering av arbetsvillkoren. Den första fackföreningen tillkom 1887, men det dröjde till 1916 innan någon mera väsentlig arbetskonflikt ägde rum. Samma år tillkom den isländska landsorganisationen. Under 1920-talet började enstaka strejker förekomma för att under 1930-talet bli mera vanliga. Den första isländska lagstiftningen om medling kom 1925. I bakgrunden fanns då förslag om tvångsskiljedom. En riksförlikningsman för hela riket utsågs. En ny lag kom 1938, som innebar att landet delades upp i fyra medlingsdistrikt med en förlikningsman och en vice förlikningsman i varje. En av förlikningsmännen utsågs till riksförlikningsman. I nu gällande lag om medling i arbetskonflikter från 1978¹⁶⁵ har man återgått till systemet med en riksförlikningsman för hela riket, bl a på grund av att distriktsförlikningsmännen med tiden fick ytterst få uppdrag och att merparten av medlingen ändå ägde rum i Reykjavik.

Förlikningsinstitutionen förestås av en heltidsanställd riksförlikningsman (Ríkissáttasemjari), som har en ställföreträdande (vice) riksförlikningsman och som kan utse assisterande förlikningsmän att medla självständigt eller vara biträden till honom. Assisterande förlikningsmän är en nyordning enligt 1978 års lag, men möjligheten till tillfälliga förlikningsmän användes redan tidigare i praxis. Det är en

¹⁶⁴ När det gäller Island finns inte så mycket tillgängligt allmänt material om arbetsmarknaden, arbetsrättslagstiftning mm, som beträffande de övriga länderna. Bakgrundsframställningen har därför gjorts mera fyllig. Uppgifterna är främst hämtade från den isländske riksförlikningsmannens anförande vid den nordiska riksförlikningsmannakonferensen i Reykjavik 1971 (stenc. sfe) samt från professor Sigurður Lindals anförande vid *Det tjugosjätte nordiska juristmötet i Helsingfors 1971*, s 157 ff.

¹⁶⁵ Lög um sáttastórf í vinnudeilum (nr 33 1978). Vad gäller den isländska lagstiftningen bygger jag på danska översättningar.

medborgerlig plikt att åta sig uppdraget som assisterande förlikningsman och ett par sådana brukar utses per år. Den ställföreträdande riksförlikningsmannen har uppdraget som bisyssla och tillkallas vid behov. Riksförlikningsmannen och hans ställföreträdare utnämns för fyraårsperioder av socialministern (1 §). Före utnämningen samråder socialministern informellt med arbetsmarknadens parter om lämplig person. Det anses bra om samme person kan utses så länge parterna har förtroende för denne. Riksförlikningsmannen och vice riksförlikningsmannen skall vara isländska medborgare, myndiga och ha fört en hederlig vandel. De skall också vara opartiska i förhållande till parterna. Något formellt utbildningskrav finns inte men uppdraget domineras av jurister. Den nuvarande riksförlikningsmannen är dock ekonom. Expeditionen har eget kansli, som förestås av en kontorschef, och förhandlingslokaler. Tidigare fanns också en fast anställd jurist, men numera anlitas extrahjälp vid behov.

Regeringen kan enligt lagen om medling § 3 utse en förlikningskommission att medla i en särskild konflikt. Regeringen skall samråda med riksförlikningsmannen och de inblandade parterna innan kommissionen tillsätts. Det var tidigare ganska vanligt med kommissioner, men numera brukar riksförlikningsmannen i större konflikter istället inkalla ställföreträdande riksförlikningsmannen att medla tillsammans med honom. Det anses vara en fördel att vara två vid större medlingar.¹⁶⁶

Medlingslagstiftningen omfattar alla arbetstagare.^{167, 168} Det åligger förlikningsmannen att medla i arbetstvister samt hålla sig underrättad om förhållandena på arbetsmarknaden.¹⁶⁹ Parterna är skyldiga att sända kollektivavtal till

¹⁶⁶ Intervju 1990-04-06 med riksförlikningsman Guðlaugur Thorvaldsson och ställföreträdande riksförlikningsman Guðmundur Vignir Jósefsson samt professor Sigurður Lindal.

¹⁶⁷ Enligt lag nr 94 1986 om offentliganställdas kollektivavtal undantas dock vissa nyckelgrupper från strejkrätt.

¹⁶⁸ Särregleringar i medlingshänseende beträffande statliga och kommunala tjänstemän upphörde 1986, men fortfarande har förlikningsmännen enligt lagen om banktjänstemäns förhandlingsrätt skyldighet att lägga fram ett förlikningsförslag, vilket kan vara ett problem om förlikningsmannen inte har uppgörelser från andra delar av arbetsmarknaden till ledning. Intervju 1990-04-06 med riksförlikningsman Guðlaugur Thorvaldsson.

¹⁶⁹ Enligt 4 § lag om medling skall riksförlikningsmannen utföra näraliggande uppgifter som kan åläggas honom. Några sådana uppgifter har inte ålagts, men stadgandet anses lämna en öppning för medling av riksförlikningsmannen i andra än arbetsrättsliga frågor.

riksförlikningsmannen, liksom uppsägningar av avtal. Parterna är också skyldiga att ge riksförlikningsmannen möjlighet att följa förhandlingarna. Riksförlikningsmannen utnyttjar dock inte detta, eftersom det skulle strida mot det för parterna fria systemet, om han började blanda sig i förhandlingarna före medlingen. Riksförlikningsmannen har rätt att när som helst gripa in och leda förhandlingarna om han anser det önskvärt (§ 5). I praktiken sker ingripande inte utan samråd med parterna. Läggs varsel är han skyldig att medla. Parterna kan också vända sig, ensamma eller i förening, till riksförlikningsmannen och begära hjälp. Denne är då skyldig att försöka medla så länge det är hopp om att nå resultat. De tvister som blir aktuella för medling gäller nästan alla nytecknande av kollektivavtal. Det är sällan krav om helt nya kollektivavtal går till konflikt eller på annat sätt blir aktuella för medling. Om ett medlingsförsök avslutas utan att resultat uppnås, skall förlikningsmannen återuppta förhandlingarna om han bedömer det önskvärt eller part begär det.¹⁷⁰ För det mesta fortsätter förhandlingarna men det händer att en tvist inte blir löst inför förlikningsmannen. Han är alltid skyldig att göra ett nytt medlingsförsök inom 14 dagar från strandningen av medlingsförhandlingarna (§ 16).¹⁷¹

Antalet medlingar per år uppgår normalt till mellan 35 och 50. Det största antalet medlingar gäller lokala tvister, men de landsomfattande medlingarna tar ändå upp den mesta tiden för riksförlikningsmannen. Utvecklingen går mot ett ökat antal centrala landsomfattande medlingar. Beslutsbefogenheterna när det gäller förhandlingar och stridsrätten ligger hos varje enskild fackförening. Vissa år förekommer dock centrala förhandlingar på VSI (Islands Arbetsgivarförening) och ASI (Islands landsorganisation) – området, men sådana uppgörelser, liksom förbundsuppgörelser måste godkännas av de enskilda fackföreningarna. Detta gör det svårt att få stora enhetliga uppgörelser till stånd.

Ungefär hälften av tvisterna aktualiseras hos riksförlikningsmannen genom varsel. Endast en liten del av varslen –

¹⁷⁰ Förlikningsmannen kan också vid ett dödläge i förhandlingarna välja att lägga ett s k formellt bud enligt 8 § lagen om medling, se vidare *avsnitt 8.3.4.*

¹⁷¹ Diskussion har därvid uppkommit om fackföreningarna kan rösta på nytt om ett gammalt förlikningsförslag.

under tio procent – utlöses, men när väl konflikt utbrutit brukar den vara svårlöst.

Medling sker ofta under konflikt på Island. Ibland är det enda sättet att få igång meningsfulla förhandlingar. Utgångspunkten för den isländska arbetsrätten är, att parterna skall ha full förhandlingsfrihet och statens inblandning begränsas till medlingsinstitutionen. Förlikningsmannens uppgift är att bistå parterna och kunna stå till förfogande, men det är parterna som har ansvaret för förhandlingarna och arbetsfreden. Under de senaste åren har utvecklats en praxis, att parterna för sina egna förhandlingar i riksförlikningsmannens lokaler innan medling ännu blivit aktuell. Graden av statsingripanden på Island är ändå relativt hög. Trepartsförhandlingar och olika inkomstpolitiska åtgärder förekommer ganska ofta. Ingripanden genom lagstiftning och lagstadgad skiljedom har förekommit ett trettiotal gånger sedan andra världskriget. Någon större påverkan på medlingen anses inte statens inblandning ha, eftersom man inte tillämpar systemet att låta medlarens bud ligga till grund för en tvångsuppgörelse. Istället är det vanligen så att en skiljenämnd med uppgift att konstruera ett bindande avtal tillsätts.¹⁷² Medlingsinstitutet är väl förankrat hos parterna och i förhandlingssystemet och anses fungera bra. Tidvis har krav från arbetsgivarna om större befogenheter för förlikningsmännen framställts.¹⁷³ Några större förändringar anses inom överskådlig tid inte kunna göras i medlingsregleringen på grund av dess nära samband med övriga delar av det isländska arbetsmarknadssystemet.¹⁷⁴

3.5.5. Sammanfattning

I samtliga nordiska länder finns ett statligt medlingsinstitut för att ingripa då arbetsfreden hotas vid kollektivavtalsförhand-

¹⁷² De senaste årens lagingripanden har dock i princip inneburit att ASI-VSI-avtalen tillagts giltighet över hela arbetsmarknaden.

¹⁷³ VSI har sedan länge krävt ändringar i lagen om fackföreningar och arbetskonflikter, men ASI motsätter sig detta. På en formell förfrågan från socialministern 1989 framförde arbetsgivarna bl a önskemål om att riksförlikningsmannen skulle få befogenheter att uppskjuta varslade stridsåtgärder.

¹⁷⁴ Intervju 1990-04-06 med riksförlikningsman Guðlaugur Thorvaldsson, ställföreträdande riksförlikningsman Guðmundur Vignir Jósefsson och professor Sigurður Lindal.

lingar. Institutet är ämnade endast för medling och främjandet av relationerna mellan parterna på arbetsmarknaden. I Danmark börjar förlikningsmannen medla i enlighet med parternas körplan, vid hot om stridsåtgärer, eller om parterna begär det. Det är inte ovanligt att folketinget upphöjer ett av parterna inte antaget medlingsbud till lag. I Norge medlar riksmedlingsmannen mellan parterna då stridsåtgärd hotar eller part/parterna begär det, men om medlingen inte lyckas brukar tvisten ofta lösas genom att en särskild lag antas som föreskriver tvångsskiljedom. Den finske riksforlikningsmannen medlar efter varsel om stridsåtgärder eller på parts begäran. Han har också en betydelsefull preventivt tvistelösande funktion. Staten har i Finland medverkat som tredje förhandlingspart inom ett inkomstpolitiskt förfarande, men tvångsförlikning har aldrig tillgripits. På Island medlar riksforlikningsmannen då stridsåtgärd hotar eller part/parterna begär det. Statens medverkan, genom trepartsförhandlingar och tvångsförlikning, då medlingen misslyckas är dock inte ovanlig.

I Finland är riksforlikningsmannen en institution, en betydelsefull och aktiv del av arbetsmarknadssystemet, som inte bara har sin funktion i medlingssituationen utan också i flera andra och mera långsiktiga tvistelösningssituationer på arbetsmarknaden. En likartad roll spelar den norske riksforlikningsmannen. De nordiska länderna, utom Sverige, har alla ett institutionaliserat förlikningsväsende under en riksforlikningsmans ledning med ett eget kansli och egna förhandlingslokaler. Härigenom har bland annat problemet med tillgången på medlare och det smärre problemet med förhandlingslokaler fått sin lösning.

Det svenska systemet ger som synes den största friheten åt parterna och den ojämförligt största möjligheten att påverka utseendet av medlare i den enskilda tvisten. Den svenska förlikningsmannaxpeditionen har den svagaste ställningen bland förlikningsmyndigheterna i Norden, och det är endast i det svenska systemet som förlikningsinstitutet inte självt har den fulla kompetensen att förordna medlare. Den aktiva inblandningen från statsmakternas sida är dock minst uttalad i Sverige och tvångsingripande har endast skett en gång (1971). I Sverige har i högre grad än i våra nordiska grannländer ansvaret för arbetsfredens bevarande lagts på parterna. Det

finns anledning att återkomma till detta i samband med studiet av förlikningsmännens befogenheter och möjligheter till tvångsmedel i *kapitel 5*.

4. Förordnande om medling

I det följande kommer frågorna om när medling *får* och när medling *skall* äga rum, liksom var beslutsbefogenheten att förordna om medling ligger, att närmare penetreras. Vidare skall gränsen mellan förlikningsmannaexpeditionens och regeringens kompetens på medlingens område klargöras. Frågan om medlares ställning och eventuella ingripande vid olovlig konflikt har varit föremål för diskussioner och olika ställningstaganden. Här har nyligen skett en lagändring som innebär att AD i vissa fall kan förordna om medlares medverkan. Förlikningsmans ställning vid olovlig konflikt har jag därför ansett vara en aktuell och intressant fråga, som ägnats särskild uppmärksamhet. Som nämnts i *kapitel 1* behandlas förlikningsmans kompetens och ställning vid rättstvister i övrigt i *kapitel 6*. Ett nordiskt perspektiv har anlagts beträffande några av frågorna i detta kapitel.

4.1. När kan medling äga rum?

4.1.1. Tvistebegreppet

Medling äger rum i "arbetstvister mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan arbetstagare eller arbetstagarorganisation", 46 § MBL. Tvisten skall avse förhållandet mellan parterna i deras egenskap av arbetsgivare och arbetstagare och avse någon fråga i just detta förhållande och inte i något annan relation mellan dem.¹ Ordet

¹ SOU 1975:1 s 859 och MBLprop s 411. Jfr beträffande begreppet "förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare" MBL 1 § (MBLs tillämpningsområde), 10 § 1 st (området för förhandlingsrätt) och 23 § 1 st (kollektivavtalsområdet). Definitionen i MBLprop av arbetstvister kan synas utesluta medling i det fall att det på arbetstagersidan uppträder en ensam arbetstagare. Där talas om arbetstvister "dvs tvister mellan arbetsgivare *eller* (min

”tvist” visar att någon form av meningsskiljaktighet skall finnas mellan parterna. Vad förstås då med tvist i detta sammanhang? ARK konstaterade, att det inte var något hinder att begreppet arbetstvist kom till användande i medlingsbestämmelserna, ehuru det med särskilt angiven innebörd brukats i lagen om arbetstvister (LARA).² Vidare ledning står inte att finna i förarbetena till MBL. Ser man på hur begreppet definieras i LARA, vilken definition – trots sin speciella innebörd i denna lag – torde kunna ge viss allmän ledning för tolkning av medlingsbestämmelsernas tvistebegrepp, framgår av LARAs förarbeten³ att tvist i LARA skall ha samma innebörd som enligt 10 kapitlet i rättegångsbalken.^{4,5} Där avses själva processföremålet, den sak som är föremål för process. Detta innebär att det inte nödvändigtvis måste råda tvist mellan parterna i den mening att de är oense. LARA är således tillämplig även på ostridiga krav. Som jag uppfattar det kan detta förhållande inte utan vidare antas gälla för medlingsbestämmelsernas tvistebegrepp. Här finns t ex inte nödvändigheten av att genom dom stadfästa vissa rättsförhållanden, intresset av att erhålla fastställelse av ett rättsförhållande, eller behovet av en exekutionstitel. Medlingsbestämmelserna tar emellertid huvudsakligen sikte på intressestvisters sfär och någon oklarhet, såvitt avser tvistebegreppet, är svår att se i det sammanhanget. Begreppet ”arbetstvist” innefattar dock tvister om såväl rätts- som intressefrågor och i *kapitel 6* diskuteras närmare medling i rätts- tvister och eventuella begränsningar i tvistebegreppet när det gäller denna typ av tvister. Det kan, när det gäller intresse- tvister, dock diskuteras om det i begreppet arbetstvist ingår politiska stridsåtgärder och sympatiåtgärder. Något som talar mot att politiska stridsåtgärder omfattas, är att orsaken till tvisten i de flesta fall torde stå att söka väsentligen utanför

kurs.) arbetsgivarorganisation på ena sidan och (min kurs.) arbetstagare och arbetstagarorganisation på den andra sidan” (s 411). En jämförelse med texten i 46 § 1 st ger dock vid handen att så inte är förhållandet.

² SOU 1975:1 s 858-859.

³ Prop 1974:77 s 138.

⁴ Beträffande tvistebegreppet som grund för förhandlingskyldighet, se Fahlbeck, *Om arbetsprocessrätt*, s 29 ff.

⁵ Vid LARAs tillkomst ifrågasattes om lagen inte p g a ordalydelsen i 1 kap 1 § var tillämplig även på intressestvister. Detta avvisades genom ett påpekande att intressestvister inte prövas av domstol, prop 1974:77 s 138.

arbetsmarknadsfältet och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁶ Ser man på varselbestämmelserna omfattar dock varselplikten alla former av stridsåtgärder, således även politiska (se vidare *kapitel 7*). Varselplikt föreligger även gentemot förlikningsmannaexpeditionen, men några förutsättningar att försöka förlika parterna finns i normalfallet knappast. Man skulle t o m kunna tänka sig en argumentation enligt vilken medlingsinstitutet saknar kompetens att handlägga tvisten, eftersom någon arbetstvist egentligen inte föreligger då det inte är någon oenighet mellan parterna inblandade i stridsåtgärden.⁷ Även när det gäller sympatiåtgärder finns varselskyldighet. Det som talar mot att sympatiåtgärder omfattas av arbetstvistebegreppet är, att någon tvist mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna som är inblandade i sympatiåtgärden inte föreligger⁸ och därmed finns det inte heller någon förutsättning för att kunna förlika dessa parter. I praktiken underrättar förlikningsmannaexpeditionen vederbörande förlikningsman om varslad sympatiåtgärd, men det är den förlikningsman som handlägger primärkonflikten som anses vara medlare för tvistekomplexet i sin helhet. När han förlikt parterna i primärkonflikten, så upphör sympatiåtgärderna automatiskt. Gentemot uppfattningen, att termen "arbetstvist" i medlingsbestämmelsernas mening inte skulle omfatta politiska stridsåtgärder och sympatiåtgärder, kan man tänka sig två argumentationslinjer. Den första skulle vara, att det onekligen uppstår en märklig situation då medlingsinstitutionen genom varsel enligt 47 § MBL erhåller kännedom om en planerad arbetsinställelse, men sedan inte äger kompetens att enligt 46 § ingripa. Det andra argumentet skulle vara, att grundläggande intentioner bakom medlingslagstiftningen är att förlikningsman skall ingripa så snart han finner detta kunna underlätta en lösning av en tvist. Enligt min mening är särskilt det sistnämnda argumentet tungt vägande. Även om det i praktiken inte torde uppkomma särskilt många situationer där

⁶ Undantagsvis kan en politisk stridsåtgärd vara riktad mot arbetsgivaren, se t ex det s k Dagspostmålet, AD 1945:62, som avsåg stridsåtgärd mot en tidning p g a dess nazistvänliga hållning, och AD 1984:91 ("4-oktoberdemonstrationen") där stridsåtgärder riktades mot ett företag vars styrelseordförande organiserade en demonstration mot löntagarfonder.

⁷ Beträffande betydelsen av oenighet när det gäller tvistebegreppet, se *avsnitt 6.2.*

⁸ Jfr t ex angående politiska stridsåtgärder och sympatiåtgärder förhållandena i Norge, *avsnitt 7.4.2.*, och i Finland, *avsnitt 7.4.3.*

det kan bedömas underlätta tvistens lösning om förlikningsman ingriper vid politiska stridsåtgärder eller sympatiåtgärder, finner jag sammantaget att övervägande skäl talar för att nämnda åtgärder skall omfattas av begreppet arbetstvist i medlingsbestämmelsernas betydelse.⁹

Sammanfattningsvis bör tvistebegreppet, enligt min uppfattning, rent allmänt få en vidsträckt tolkning när det gäller tillämpningen av medlingslagstiftningens bestämmelser. Detta torde vara bäst i överensstämmelse med de allmänna intentionerna bakom lagstiftningen om medling.¹⁰

4.1.2. Främja tvistens lösning

MBL 46 § andra stycket stadgar att förlikningsman expeditionen skall förordna förlikningsman att medla i tvist "när medverkan av förlikningsman kan anses ägnad att främja en lösning av denna." Medlingslagens regel i detta avseende var utformat på ett annat sätt. Enligt MedlL 3 § första stycket borde förlikningsmannen på eget initiativ vidta åtgärder, om arbetstvist uppkommit, som medfört eller syntes medföra arbetsinställelse av större betydenhet. För det fall tvisten inte medförde arbetsinställelse av större betydenhet, fanns i MedlL 3 § andra stycket en särskild bestämmelse som ålade förlikningsmannen att kalla till förhandling, om begäran därom framställdes av arbetsgivare eller organisation som omfattade minst hälften av de av tvisten berörda arbetstagarna. Var villkoren i MedlL 3 § uppfyllda, så skulle förlikningsmannen ingripa. Det enda undantaget härifrån hade utvecklats i praxis och avsåg förlikningsmans ingripande vid vilda strejker (se nedan). I socialstyrelsens betänkande om förstärkning av förlikningsväsendet 1948 konstaterades, att frågan huruvida ingripande av förlikningsmannen skulle ske eller inte var en omdömesfråga för denne.

"Därvid bör för förlikningsmannen den avgörande synpunkten vara, huruvida han tror sig genom medlingsingripandet kunna uträtta

⁹ Beträffande tvistebegreppet vid medling, se Conciliation mm s 110-111. Jfr beträffande finsk lagstiftning Sarkko s 287.

¹⁰ Beträffande begreppet arbetstvist vid medling i rättstvister, se *avsnitt 6.2.*

något eller icke. På eget initiativ bör förlikningsmannen i regel ingripa, då arbetsinställelse inträtt eller sådan hotar. Ej heller i detta fall kan någon generell regel för handlandet lämpligen uppställas ...Där arbetsinställelse eller varsel icke föreligger, bör man i regel kunna förutsätta, att....förlikningsmannens, ingripande ej skall behöva ifrågakomma, förrän parterna gjort allvarliga försök att ernå enighet men misslyckats häri.....Föreligger icke varsel, måste initiativet till medlingsingripande komma från endera eller båda parterna. Om båda parterna påkallar förlikningsmannens ingripande, bör som regel denne icke underlåta att ingripa, såvida parterna enligt det ovan anförda gjort vad på dem ankommer för tvistens lösning. Häruti föreligger ingen skillnad för det fall att endast den ena parten påkallar ingripandet. Om vid förlikningsmannens förberedande handläggning av sådant ärende befinnes, att den andra parten förklarar sig anse tvisten lätt kunna lösas utan medlingsingripande, bör emellertid sådant som regel icke komma till stånd, förrän parterna ånyo träffats vid direkta förhandlingar och det därvid visat sig, att trots allt uppgörelse ändock ej kunnat vinnas.”¹¹

Att förlikningsmannen hade olika befogenheter beroende på arbetsinställelsens betydenhet ansåg ARK inte tillfredsställande.¹² Stadgandet omformulerades i MBL i överensstämmelse med redan under MedlL tillämpad praxis. Medlingsingripande skall enligt MBL ske där det anses meningsfullt, oavsett tvistens storlek. Någon vägledning beträffande denna bedömning gav inte ARK. MedlL 5 § innebar, att då arbetsinställelse inte var för handen och de tvistande förklarade att fortsatta förlikningsförhandlingar inte gagnade tvistens lösning, så fick förlikningsmannen inte vidare kalla de tvistande till förhandling. Bestämmelsen togs bort i MBL och ARK motiverade detta med att frågan om på vilket sätt förlikningsman skall ingripa skall bedömas enbart med utgångspunkt från om hans medverkan kan anses främja tvistens lösning.^{13, 14} Yttrandet tyder enligt min uppfattning på, att tolkningen av när ett medlingsingripande kan vara meningsfullt kan vara ganska vidsträckt.

I doktrinen har 46 § andra stycket tolkats så att förliknings-

¹¹ Socialstyrelsens betänkande 1948, s 64-65.

¹² SOU 1975:1 s 480.

¹³ SOU 1975:1 s 484.

¹⁴ Att märka är att enligt ARKs förslag skulle denna lämplighetsbedömning inte göras av förlikningsmanexpeditionen, utan av den för tvisten utsedde förlikningsmannen, SOU 1975:1 s 858-860.

mannaexpeditionen skall utse förlikningsman "förutsatt att det överhuvudtaget kan tänkas tjäna något till med medling".¹⁵ En mera omfattande kommentar till MBL anger endast ett exempel på när ingripande enligt förarbeten och praxis inte ansetts tjäna tvistens lösning, olovlig strejk, och utvecklar inte alls bedömningen när ingripande skall göras.¹⁶ Inte heller i andra kommentarer till MBL kan man finna någon ledning i frågan.

I normalfallet ger bestämmelsen i 46 § inte upphov till några tillämpningsproblem. När det gäller inkomna tvister som faller under de fasta förlikningsmännens lokala verksamhet, gör förlikningsmannaexpeditionen i praktiken inte någon prövning av huruvida förlikningsmans medverkan kan vara ägnad att främja lösningen av tvisten. Något formellt förordnande av vederbörande förlikningsman sker inte heller. Rent praktiskt går det till så att varsel- eller påstötningsskriften regelmässigt översänds direkt till den faste förlikningsman inom vars verksamhetsområde tvisten uppkommit. Den faste förlikningsmannen gör därefter en självständig bedömning på vilket sätt han skall agera i tvisten. Tillämpningen av MBL 46 § andra stycket ställs därför i praktiken i första hand på sin spets när det gäller att förordna särskild förlikningsman.

Tolkningsproblem kan uppstå både beroende på tvistens karaktär och på parternas ställningstagande. En i praktiken inte ovanlig situation är tvister där som en bakomliggande orsak till en mot arbetsgivaren riktad stridsåtgärd ligger mot-sättningar och konflikter mellan olika fackliga organisationer, s k gränsdragningskonflikter. Här måste en grannlaga prövning ske om medling mellan den aktuella arbetsgivaren och den ena fackliga organisationen kan ha en positiv tvistelösande effekt. I praxis har förlikningsmannexpeditionen förfarit så, att kontakter tagits med parterna för att försöka utreda om ett medlingingripande kan vara till nytta, och ibland har man avväntat händelsernas utveckling för att bedöma hur och när förlikningsmannamedverkan kan vara meningsfull. I de fall båda parter önskar förlikningsman bör enligt min mening 46 § 2 st anses uppfylld och medlare förordnas.

¹⁵ Edlund/Gustafsson, *Medbestämmanderätten*, 1977, s 143 (Cit. Edlund/Gustafsson). Författarna var ledamöter av ARK.

¹⁶ Bergkvist/Lunning, *Medbestämmande i arbetslivet*, 1986, s 446 (Cit. Bergkvist/Lunning).

Ett exempel som kan illustrera både svårigheterna i förlikningsmannalexpeditionens överväganden i dessa situationer och den friare prövning som regeringen kan göra är en tvist 1984 mellan Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA), å ena sidan, och Skogs- och Lantbruks-tjänstemannaförbundet (SLF), å den andra, om kollektivavtal beträffande virkesmätningsarbete. Arbetsgivaren hade kollektivavtal med Skogsarbetareförbundet beträffande sådant arbete men majoriteten av de anställda tillhörde SLF. Arbetsgivaren var inte beredd att teckna avtal med SLF, utan ansåg att organisationsstriden skulle lösas av LO och TCO. När förlikningsmannalexpeditionen, efter mottagande av arbetstagarpartens varsel, kontaktade parterna uppgav dessa att man under varseltiden önskade fortsätta direkta förhandlingar. På grund av tvistens karaktär ansåg man förlikningsförhandlingar meningslösa. Sedan varslade stridsåtgärder utlösts och arbetsgivarsidan hos regeringen hemställt om ingripande mot strejken med hänsyn till återverkningarna på skogen, tillsatte förlikningsmannalexpeditionen den 15 maj 1984 en särskild förlikningsman, som kallade parterna till överläggningar samma dag. Vid fortsatta överläggningar den 17 maj vidhöll SLA sin ståndpunkt och några förutsättningar för meningsfulla förlikningsförhandlingar ansågs inte föreligga. Sedan strejken utvidgats och virkesmäternas organisationstillhörighet behandlats i den s k LO-TCO-kommittén utan att enighet kunnat nås, hemställde SLF den 29 maj hos regeringen om en kommission. Arbetsmarknadsministern meddelade påföljande dag, att hon inte ansåg att tvisten skulle kunna lösas genom medling varför någon kommission inte skulle tillsättas.¹⁷

Ett annat exempel där medling slutligen kom till stånd i en tvist som hade att göra med en gränsdragningsfråga var mellan Tidningarnas Arbetsgivareförening (TA) och Svenska Journalistförbundet (SJF) 1986. Mellan SIF och TA hade slutits kollektivavtal för journalisterna vid Sveriges Radio (SR). Det hade länge pågått diskussioner mellan SIF och SJF om organisationsrätten för journalister vid SR. I början av 1986 förhandlade SJF och TA om kollektivavtal för SJFs medlemmar vid SR. Sedan förhandlingarna strandat och SJF sagt upp alla gällande avtal med TA varslade SJF om stridsåtgärder. TA meddelade under hand förlikningsmannalexpeditionen att de önskade medlare, men SJF var på detta stadium negativ till medling. Senare återkom båda parter till expeditionen och man kom överens att de inom tre dagar skulle ge besked om de ansåg att förordnande av medlare kunde gagna tvistens lösning. Slutligen förordnades en särskild förlikningsman på parternas önskan. TA önskade hålla sig neutral i den tvist man ansåg föreligga mellan SIF och SJF, medan SJF hävdade att det rörde sig om en arbetstvist mellan TA och SJF och inte en organisationstvist. Innan förlikningsförhandlingar hann inledas upptogs förhandlingar i gränsdragningsfrågan och under ledning av TCO-ordföranden lyckades SIF och SJF förhandla fram ett gränsavtal. Förlikningsmannen hade under tiden förmått parterna att skjuta på stridsåtgärderna. Parterna

¹⁷ Sfe dnr 72/84.

upptog sedan direkta förhandlingar i avtalsfrågan vilka ledde till en överenskommelse.¹⁸

Det är inte endast vid gränsdragningskonflikter som avvägningar beträffande förordnande av medlare måste göras. En annan situation kan vara att en av parterna, eller båda, ställer sig avvisande till medling. Strategiskt sett anses det, att man bör vara försiktig med medlingsingripandet om inte båda parter går med på medling (se vidare *avsnitt 8.2*). Att generellt påstå att förordnande av medlare inte tjänar tvistens lösning om en eller båda parter är negativa till medling kan dock inte vara meningen. Stadgandet om vitessanktion mot förhandlingsovillig motpart i MBL 49 § skulle t ex i så fall sakna betydelse. Utrymmet för att neka att tillsätta medlare med hänvisning till MBL 46 § andra stycket får tvärtom anses litet just när det är fråga om en förhandlingsovillig part (se nedan)¹⁹. Det förekommer dock att medlare inte förordnas när båda eller endera av parterna är ovillig till medling.

Teoretiskt kan man här tänka sig flera olika situationer där olika faktorer påverkar beslutet om medling skall ske: om varsel om stridsåtgärder lagts eller inte, om en eller båda parter motsätter sig medling, om stridsåtgärder är nära förestående eller pågår. I det fall något varsel om stridsåtgärder inte föreligger, och den av parterna som inte begärt medlarhjälp visar sig ovillig till medling, finns det enligt min mening en tämligen långtgående möjlighet att avvisa framställan med hänvisning till 46 § andra stycket. I denna situation föreligger t ex möjlighet för part att genom varsel²⁰ hos motparten inskräpa tvistens betydelse. Att märka är emellertid att detta resonemang inte torde vara tillämpligt på den på det lokala planet relativt vanliga bakomliggande orsaken till att part begär medlarhjälp: att motparten är ovillig att förhandla och den huvudsakliga anledningen till att vända sig till medlare är att få auktoritet bakom förhandlingsframställan. Här synes det tvärtom som om förlikningsman i princip regelmässigt borde tillsättas.

¹⁸ Sfe dnr 57/86. Se även *Gränstvister på arbetsmarknaden*. Kartlägningsrapport från konfliktutredningen, A 1987, s 80 ff, eller SOU 1988:50 s 200 ff.

¹⁹ Vitessanktionen är dock inget medel att framtvunga medling när båda parter är ovilliga, se vidare *avsnitt 5.1.*

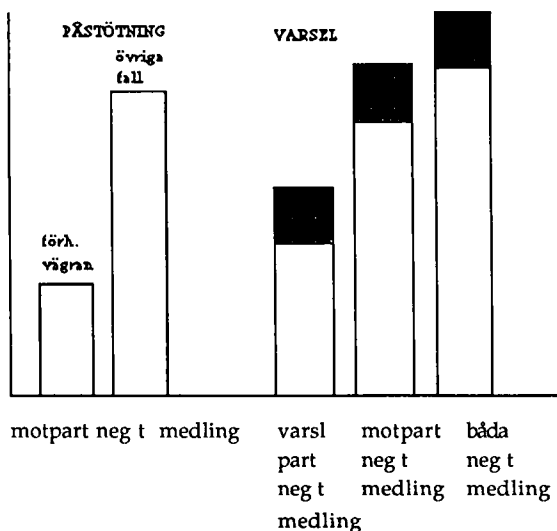
²⁰ Eller, om det undantagsvis skulle gälla en rättstvist, genom ansökan om stämning.

Om tvisten genom varsel kommit till förlikningsmannaexpeditionens kännedom, har förhållandet mellan parterna redan skärpts, och här bör det enligt min mening generellt sett finnas vidsträckt möjligheter att säga att förordnandet av medlare främjar tvistens lösning. Såvitt endast den part som varslat är motståndare till medling, kan jag inte se annat än små möjligheter för förlikningsmannaexpeditionen att neka medlare, emedan det för den andra parten då skulle återstå få handlingsmöjligheter. Är det däremot båda parter som motsätter sig medling fastän varsel har lagts, torde utrymmet för att förordna medlare minska en hel del, liksom i det fall då det är den varslandes motpart som är negativ till medling. I det sistnämnda fallet måste emellertid en ytterligare avvägning göras, nämligen om den varslande parten lagt varsel i avsikt att få medling till stånd. Om så är förhållandet, ökar detta givetvis möjligheten att förordna medlare, trots motpartens negativa inställning. Av stor betydelse vid bedömningen, både i påstötnings- och varselsituationen, är också om parterna själva gjort allvarliga försök att komma överens i direkta förhandlingar, eller om de s a s inte har "förhandlat i botten". (Jfr socialstyrelsens ovan citerade yttrande.) Mot slutet av 1980-talet kan noteras tendenser mot en mera restriktiv syn, när det gäller att förordna medlare, då parterna av allt att döma inte gjort sitt bästa i egna förhandlingar. Att tillsätta medlare i sådana lägen kan leda till att förhandlingstiden dras ut och kan orsaka en dyrare uppgörelse.

Slutligen får även beaktas den situation där stridsåtgärder utlösts och förlikningsmannaexpeditionen ställs inför avgörandet om medlare skall tillsättas eller inte. Här får det enligt min mening anses vara så, helt generellt, att möjligheten att förordna medlare ökar när varslade stridsåtgärder trätt i kraft. Schematiskt skulle mitt resonemang kunna illustreras enligt följande. Observera att figuren saknar uppmätt skala och att det endast är de inritade stolparnas inbördes relationer som går att mäta. Utlösta stridsåtgärder har gråtonats.

Fig 4.1.

sfe:s möjlighet neka utse
medlare enl 46 § 2 st



Några exempel finns från senare år på att medlare inte förordnats på grund av en eller båda parter ovilja till medling. Våren 1990 utlöste Transportarbetareförbundet stridsåtgärder mot Tidningarnas Arbetsgivareorganisation. TA begärde medling, först hos förlikningsmannaexpeditionen och sedan hos regeringen. Transport motsatte sig medling och någon medlare förordnades inte. Efter några dagars stridsåtgärder löste parterna själva konflikten. I en avtalstvist mellan SIF och VF våren 1988 var parterna avvisande till medling trots flera veckors strejk och lockout. Förlikningsmannaexpeditionen beslöt att inte utse någon medlare i tvisten emedan detta inte ansågs skola tjäna tvistens lösning. Parterna löste slutligen tvisten själva (se vidare nedan).

4.2 Kompetensfördelningen mellan förlikningsmannaexpeditionen och regeringen

Förlikningsmannaexpeditionen sorterar direkt under arbetsmarknadsdepartementet som en självständig myndighet. Re-

geringen utövar genom arbetsmarknadsdepartementet i väsentliga avseenden stort inflytande över förlikningsväsendet.

Ett flertal länder med medlingsinstitut har särskilda arrangemang i samband med medlingen för tvister av större betydelse. Det kan avse tvister av större territoriell utbredning, med stort antal inblandade eller med stora effekter. Andra faktorer kan vara verksamhetens art eller att en tvist kan få stora skadeverkningar. MBL § 52 bereder regeringen möjlighet att utse särskild förlikningsman eller kommission att medla i tvist av "större betydelse". Denna allmänna formulering har valts för att regeringen skall få möjlighet att efter diskretionär prövning ingripa så snart arbetsfredens intresse i det enskilda fallet framstår som ett samhällsintresse. Det existerar således en dualistisk kompetens mellan förlikningsmannaexpeditionen och regeringen. Detta kan ge upphov till vissa gränsdragnings- och tolkningsproblem. En svårighet är huruvida tvistens storlek och betydelse är sådan att regeringen och inte förlikningsmannaexpeditionen skall utse särskild förlikningsman. Problem kan också uppkomma om en av instanserna, förlikningsmannaexpeditionen eller regeringen, nekar att utse medlare i en tvist och parterna därefter vänder sig till den andra instansen. Vidare konstaterades under perioden för fältundersökningen tendenser till att regeringen kommit att spela en större roll i samband med medlingen, både på så sätt att fler tvister ansågs stora och betydelsefulla och att regeringen över huvudtaget agerade mera aktivt i samband med medlingsförfarande.

Klart utformade regler, som drar gränsen mellan förlikningsmannaexpeditionens och arbetsmarknadsdepartementets kompetensområde i denna fråga, är av betydelse, bl a därför att osäkerhet kan orsaka dröjsmål i redan tidsmässigt pressade situationer. Förlikningsmannaexpeditionens självständighet och auktoritet är också beroende av kompetensfördelningen.

Både regeringen och förlikningsmannaexpeditionen kan således utse särskild förlikningsman. Regeringen i tvist av större betydelse och förlikningsmannaexpeditionen när det är ägnat att främja tvistens lösning, och tvistens handläggning inte faller under någon fast förlikningsmans verksamhetsområde, i vilket fall den faste förlikningsmannen i första hand skall utses. Var gränsen mellan expeditionens och regeringens kompetens

går är här oklart. LO ställde frågan till konfliktutredningen. Utredaren konstaterade, att problemet närmast torde ta sikte på förbundsförhandlingsnivån och hävdade, att det var en om-dömesfråga – varöver parterna själva förfogade i första hand – huruvida en sådan tvist var av större betydelse i MBLs mening.²¹ Om båda parter var ense om att vända sig till förlikningsmannae Expeditionen och eniga i personvalet borde det enligt utredaren ankomma på Expeditionen att förordna särskild förlikningsman. Motsvarande borde gälla om båda parter vände sig till regeringen. Problem skulle enligt utredaren kunna uppkomma främst i fall där parterna var oeniga om vilken instans som skulle utse särskild förlikningsman eller då man inte kunde enas om personvalet. Utredaren konstaterade, att regeringen i sådana fall borde vara den som förordnade särskild förlikningsman.²²

Andra tänkbara problem som kan uppkomma här togs inte upp av konfliktutredningen. Vilken instans är den rätta när ena parten motsätter sig medling, t ex? Denna fråga torde få besvaras utifrån olika utgångspunkter för förlikningsmannae Expeditionens och regeringens del. Förlikningsmannae Expeditionen, som skall göra bedömningen om medlingsingripandet är ägnat att främja tvistens lösning, måste låta parternas villighet till medling vara en betydelsefull faktor vid bedömningen. Möjligheten att framtvunga medling, trots ovillighet till medverkan från en part, framgår dock av skyldigheten att vid vite inställa sig när förlikningsman kallar. Regeringens prövning begränsas inte på samma sätt av MBL, och regeringen torde dessutom i kraft av sin auktoritet ha större möjlighet att påtvinga ovilliga parter ett medlingsförfarande. Med den ståndpunkt konfliktutredningen intagit torde också svaret vara att det här som huvudregel är regeringen som skall tillsätta den särskilde förlikningsmannen.

1985 års tvist på TCO-S området är ett exempel på att förlikningsmannae Expeditionen överlämnat initiativet till regeringen. SAV ställde sig avvisande till förlikning, trots lagda varsel, och meddelade den 17 april 1985 förlikningsmannae Expeditionen att man inte bedömde att det fanns förutsättningar för en förlikning. Den 18 april anmälde förlikningsmannae Expeditionen till regeringen att den med hänsyn till tvistens

²¹ SOU 1984:18 s 81-82.

²² Se även Bergkvist/Lunning s 452.

omfattning ansåg att en medlingskommission borde tillsättas. Regeringen avvaktade härmed till den 30 april.²³

Ett annat exempel på denna problematik kan hämtas från 1988 års avtalsrörelse mellan SIF och VF. Parterna var ointresserade av medling och strax före att de av SIF varslade stridsåtgärderna skulle träda i kraft, förklarade förlikningsmannaexpeditionen att man inte avsåg förordna förlikningsman, enär detta inte var ägnat att främja tvistens lösning. Därefter övergick initiativet till regeringen, som höll sig underrättad om läget. Trots att VF senare uttyckte önskemål om medling hade regeringen ännu inte, då konflikten efter tre veckors stridsåtgärder löstes, tillsatt någon medlare.

Regeringen är den överordnade myndigheten och har också mera vidsträckta möjligheter att utse medlare än förlikningsmannaexpeditionen. Härav följer också att det inte finns något formellt hinder för regeringen att utse medlare även om förlikningsmannaexpeditionen skulle ha nekat med hänvisning till att detta inte var ägnat att tjäna tvistens lösning. Förlikningsmannaexpeditionens ställningstagande torde däremot vara en faktor som påverkar regeringens bedömning.

Om man istället antar att parterna, efter resultatlösa försök att få medlare tillsatt av regeringen, därefter vänder sig till förlikningsmannaexpeditionen, ser problemet mera komplicerat ut. Frågan har i praktiken hittills inte ställts på sin spets. Den måste enligt min mening besvaras på olika sätt beroende på om några förändringar inträffat efter det att regeringen avvisat hemställan om medlare, eller om läget framstår som oförändrat. I den situationen, att ingen förändring skett efter regeringens avvisande, förefaller det mig oförenligt, i första hand med de grundläggande principer vilka ger regeringen ledningen över den statliga förvaltningsorganisationen,²⁴ men även med MBLs bestämmelser, att förlikningsmannaexpeditionen skulle kunna fatta ett motstridigt beslut. Har däremot förhandlingsläget på något sätt förändrats efter regeringens ställningstagande, så måste en helt ny förutsättningslös prövning ske beträffande huruvida tillsättandet av medlare är ägnat att främja lösningen av tvisten.

Förhandlingsutredningen (DsA 1988:2) konstaterade i sin rapport, att regeringen blivit allt mera dominerande i förlikningsverksamheten och att parterna mer och mer tycktes före-

²³ Se vidare om denna konflikt Edlund m fl, *TCO-S konflikten 1985*.

²⁴ Med undantag för sådana förvaltningsorgan som lyder under riksdagen, RF 11:6.

dra att vända sig dit. Fältundersökningen stöder antagandet att regeringens roll ökat något. Av den framgår (se *fig 3.10 i kapitel 3*) att på den centrala tvistenivån förordnar regeringen medlare ungefär lika ofta som förlikningsmannaexpeditionen tillsätter särskild förlikningsman, medan det för förbunds nivå gäller att förlikningsmannaexpeditionen tillsätter särskild förlikningsman ungefär dubbelt så ofta som regeringen förordnar kommission. När förhandlingarna endast gäller särskilda grupper inom ett förbund dominerar förlikningsmannaexpeditionen med drygt 80 procent av förordnandena. Att märka är att i en hel del av tvisterna på förbunds nivå, har förlikningsmannaexpeditionen först tillsatt särskild förlikningsman och regeringen först därefter kommission. Regeringen är således sammantaget inblandad i ett inte ringa antal tvister även på nivån under den centrala.²⁵

Ett exempel på att regeringen tillsatt kommission på lokal nivå var i Telikonflikten 1986 där tvisten hade sin grund i omorganisation av televerkets industriella verksamhet till aktiebolagsform.²⁶

Om det i första hand skulle överlåtas åt parternas eget omdöme om tvistens betydelse att styra frågan om vem som skall förordna särskild förlikningsman skulle detta kunna medföra minskad efterfrågan av förlikningsmannaexpeditionens tjänster och ett ökat tryck på regeringen i medlingsfrågor. Vid en decentralisering av förhandlingsväsendet är det ett rimligt antagande, att allt fler parter kommer att bedöma sina tvister vara av större betydelse. Det kan tänkas att de lokala parterna på t ex ett större sjukhus eller inom en storstads lokaltrafik kan anse sina avtalstvister vara av större betydelse och medlarfrågan därför en uppgift för regeringen. Ett exempel på att parterna på förbunds nivå bedömt sin tvist vara av större betydelse var avtalstvisten mellan VF och Metall 1986 då parterna vände sig direkt till regeringen som förordnade särskild förlikningsman att medla. Rekvisitet "av större betydelse" bör enligt min mening tolkas snävt. Av förarbetena till den ursprungliga bestämmelsen om regeringens ingripande i speciella situationer framgår, att syftet var att in-

²⁵ I detta sammanhang bör dock noteras att regeringens roll när det gäller att förordna medlare medvetet tonats ner de sista åren av 1980-talet.

²⁶ Sfe dnr 166/86.

gripande från regeringen skulle ske sparsamt.²⁷ Utseende instans bör vara den som bedömer tvistens betydelse. Även praktiska och arbetsorganisatoriska skäl talar för en snäv tolkning.

4.2.1. Medlingsmyndigheternas kompetens i de andra nordiska länderna

I *kapitel 3* har redogjorts för förlikningsväsendets organisation och förordnande av medlare i de övriga nordiska länderna. Här kommer endast att ges en kort kommentar i och för en jämförelse med det svenska systemet.

Samtliga de övriga nordiska länderna har ett institutionaliserat förlikningsväsende under ledning av en riksförlikningsman. Det är medlarna eller riksförlikningsmannanorganet som förordnar att medling skall ske. Någon likhet med uppdelningen mellan statens förlikningsmannarexpeditioner och den svenska regeringens kompetens att förordna medlare för särskilda tvister saknas helt i Danmark och Norge. I Finland har arbetsministeriet efter hemställan från förlikningsmannen möjlighet att tillsätta en tillfällig förlikningsman eller en förlikningsnämnd för ett speciellt uppdrag, men detta har nästan inte alls tillämpats i praktiken. På Island har regeringen möjlighet att tillsätta förlikningskommission. Förlikningskommissionerna har tidigare brukat bestå av fyra politiska representanter och riksförlikningsmannen som ordförande, eftersom de politiska partierna ville ha sina egna representanter i kommissionerna. Dessa stora kommissioner med sin politiska sammansättning försvårade medlingsarbetet och är en av orsakerna till att kommissioner inte utsetts sedan början av 1980-talet.

I Norge, Finland och på Island har förlikningsmännen skyldighet att kalla parterna till förhandling i vissa situationer. Nämligen i Norge om riksförlikningsmannen har förbjudit arbetsinställelse och som huvudregel när förhandlingarna strandat på den statliga sektorn (se närmare *avsnitt 5.3.2.*), i Finland om varsel lagts, och på Island om varsel om stridsåt-

²⁷ Se *avsnitt 3.3.2.*

gärder lagts eller tvisten hänvisas till honom av en eller båda parter. I Danmark och Sverige finns inte någon sådan skyldighet för förlikningsmännen.

Den största skillnaden mellan det svenska systemet och övriga Norden i detta avseende torde vara, att det i de övriga länderna är samma person som först beslutar att medling skall ske som sedan blir den som skall medla. I praktiken förhåller det sig dock på detta sätt även i de fasta förlikningsmännens verksamhet på den lokala nivån i Sverige. I Sverige har ett argument mot inrättandet av en riksförlikningsman varit, att det skulle kunna skada förlikningsmannens opartiskhet om beslutet om medling låg hos den som sedan skall medla i tvisten. Några negativa erfarenheter från detta har inte framkommit genom fältundersökningen, vare sig i de övriga nordiska länderna, eller i de svenska fasta förlikningsmännens verksamhet. För Danmarks och Norges del tillkommer sedan den ytterligare kompetensen för medlingsorganet, att den har befogenhet att uppskjuta av parterna varslade stridsåtgärder. I Finland är det medlaren som har initiativrätten vid ett eventuellt förbud från arbetsmarknadsministeriet mot stridsåtgärder under medlingen. Se vidare härom i *kapitel 5*.

Noteras bör emellertid, att regeringsinblandning i större eller mindre utsträckning i, eller i samband med medlingen, inte saknas i något nordiskt land. Den tar sig dock olika uttryck. I Danmark är det inte ovanligt att förkastade medlingsbud upphöjs till lag. I Norge överlämnas tvisten till tvångsskiljedom när parterna inte kan enas. I Finland har arbetsmarknadsministeriet kompetens att på förlikningsmannens begäran meddela förbud mot stridsåtgärder för en bestämd tidsrymd. Här förekommer också inkomstpolitiska åtgärder, där förlikningsväsendet varit inblandat. Även på Island har lagstiftningsingripanden och inkomstpolitiska uppgörelser varit aktuella. (Se vidare *kapitel 3 och 5*.)

4.2.2. Sammanfattande kommentar

I *kapitlet 3* har tidigare belysts statens förlikningsmannae Expeditions försvagade ställning. I detta avsnitt har framkommit,

att gränsdragningen mellan regeringens och förlikningsmannaexpeditionens kompetens på medlingens område är oklar.

Inte bara när det gäller förordnande av medlare förefaller regeringens inflytande på medlingsverksamheten ha ökat. Också när det gäller regeringens förhållningssätt gentemot förlikningsmannaexpeditionen och medlarna finns tecken som tyder på en tendens till att i högre grad verka styrande på verksamheten. Som exempel kan nämnas regeringens föreskrift vid förordnandet av medlingskommissionerna 1980, Torbjörn Fälldins vädjande till SAF vid samma konflikt och statsminister Olof Palmes vädjande till SAF 1983, Palmes ingripande i samband med förhandlingarna på den privata sektorn 1984 och på det statliga tjänstemannaområdet 1985 samt finansministerns uttalande om medlingskommissionens förslag vid 1986 års förhandlingar.²⁸ En hel rad av exempel där regeringsledamöter agerat som överordnade till medlingskommissioner. Elvander talar här om regeringens agerande som "konfliktlösare så att säga i näst sista instans", en instans som skulle ligga mellan att tillkalla medlingskommission och ingripa med tvångslagstiftning.²⁹

Förhandlingsutredningen skisserade ett förslag om att förlikningsmannaexpeditionen i första hand skall ha exklusiv kompetens att förordna medlare, och i andra hand att få förordna alla typer av medlare. Att förlikningsmannaexpeditionen erhåller den exklusiva kompetensen att utse medlare skulle enligt min mening ha flera fördelar: den oklara skiljelinjen mellan regeringens och förlikningsmannaexpeditionens befogenheter skulle elimineras, expeditionen skulle få mera auktoritet och dess ställning bli starkare, regeringens dubbla roll vid medling på den offentliga sektorn skulle undvikas (jfr *avsnitt 3.4.*). Att medlare förordnas av regeringen kan i vissa situationer tänkas ge en ökad dignitet åt medling och medlare och därmed tjäna till att underlätta tvistens lösning. Även om förlikningsmannaexpeditionen fick den totala kompetensen på medlingens område, skulle emellertid regeringen ha möjlighet att utan lagstöd i speciellt allvarliga situationer kunna förordna en "regeringskommission" eller "regeringsmedlare" när

²⁸ Se vidare KU 1980/81:255 s 23 ff, 1985/86:25 s 73 ff och 1986/87:33 s 119 ff.

²⁹ Elvander s 327.

medling inför de av förlikningsmännaexpeditionen förordnade medlarna misslyckats.

4.3 Förlikningsmans ställning vid olovlig konflikt

Vid olovlig stridsåtgärd kan det kanske vid en första anblick synas närmast självklart, att en förlikningsman skulle kunna hjälpa till att lösa tvisten. Ser man närmare på situationen upptäcker man dock att det finns uppenbara problem med förlikningsmans medverkan vid olovliga stridsåtgärder. Vid en vild strejk t ex, där de strejkande går vid sidan av sin organisation och ställer avtalsstridiga krav, så är utrymmet för kompromisser litet. Till svårigheterna hör också det komplicerade partsförhållandet mellan arbetsgivaren, arbetstagarorganisationen och de strejkande. Det finns en risk att förlikningsmannens ingripande uppfattas som en sanktion av de olovligen strejkandes krav samt att hans neutralitet och anseende skadas. Med olovlig stridsåtgärd avses här sådan åtgärd som strider mot fredsplikt föreskriven i lag eller kollektivavtal. Uttrycket vild stridsåtgärd används här om stridsåtgärd, som inte är beslutad i behörig ordning av en facklig organisation. Vilda stridsåtgärder är därmed alltid olovliga såsom stridande mot MBL.³⁰ Den helt dominerande formen av olovliga stridsåtgärder/olovliga konflikter utgörs av vilda strejker. För enkelhetens skull kommer mycket av vad som fortsättningsvis sägs att handla om förlikningsmannens ställning vid vilda strejker. Vad som sägs härom är dock i tillämpbara avseenden överförbart även på andra former av olovliga stridsåtgärder.

Någon skillnad mellan lovliga och olovliga stridsåtgärder gjordes inte i 1906 och 1920 års medlingslagar. I förarbetena diskuterades inte hur förlikningsmannen skulle förhålla sig i händelse av olovlig konflikt. Enligt lagtextens lydelse fanns inget hinder för förlikningsmannen att ingripa vid olovliga konflikter. Förlikningsmannen skulle som huvudregel inte försöka tvinga sig på parterna, men vid tvist som medfört eller

³⁰ Angående organisationskravet, se NJA 1974 s 36, MBLprop s 272-273 och Göransson s 331 ff. Adlercreutz använder också uttrycket oauktoriserad stridsåtgärd, *Svensk Arbetsrätt*, 1986, s 91.

hotade medföra arbetsinställelse av betydelse skulle han själv söka träda i förbindelse med de tvistande, göra sig underrättad om tvisten samt kalla (enligt 1906 års lag inbjuda) dem till förhandling inför förlikningsmannen. Under perioden fram till 1928 års lagar om arbetsdomstol och kollektivavtal kunde det inträffa, att förlikningsmannen ingrep även i konflikter som enligt parternas kollektivavtal var att anse som olovliga. Överhuvudtaget torde kunna sägas, att fram till 1928 års lagstiftning, så handlade förlikningsmännen tvister utan att några närmare distinktioner gjordes mellan olovliga och lovliga stridsåtgärder, rättstvister och intressetvister (se vidare *kapitel 6*).³¹ Efter KALs och ADs tillkomst, och därmed möjligheten att få domstols prövning och skadeståndssanktion utdömd vid brott mot fredsplikten, utbildades en praxis innebärande att förlikningsman i princip inte stod till förfogande så länge olovliga stridsåtgärder pågick. Detta förhållningssätt var helt i överensstämmelse med arbetsgivarnas politik att vägra förhandla vid olovliga stridsåtgärder till dess de strejkande återgick till arbetet. Utvecklingen hade också samband med organisationernas tillväxt och ökade förmåga att själva lösa sina motsättningar, liksom ADs praxis, lagfästandet av förhandlingsrätten 1936 och införandet av vitessanktionen vid förhandlingsvägran inför förlikningsman. En intensiv debatt kring frågan aktualiserades i samband med den stora LKAB-konflikten vintern 1969-70. Förlikningsmannen agerade inte på något sätt under denna olovliga konflikt, men det pågick en livlig diskussion om han fick, och i så fall, borde ingripa.³²

Folke Schmidt engagerade sig starkt i frågan och hävdade att förlikningsmannen borde ingripa.³³ Enligt honom var förlikningsmannen den som

³¹ I 1906 års MedL fanns en särskild bestämmelse om att medling kunde ske även "mellan olika grupper af arbetare" (1§). (Denna bestämmelse återfanns inte i 1920 års lag. Något som hindrade att medling kunde ske mellan olika grupper av arbetstagare fanns dock inte.) Stadgandet var emellertid inte direkt tillämpligt vid en olovlig konflikt eftersom det då skulle vara arbetsgivaren som tredje part, som skulle bli den förhandlingsskyldige. Bestämmelsen var snarast tänkt för gränsdragnings- och konkurrenstvister mellan arbetstagarorganisationer.

³² För närmare detaljer om LKAB-konflikten, se *LKAB och demokratin. Rapport om en strejk och ett forskningsprojekt*, Dahlström m fl, 1971.

³³ "Varning för LKAB-utfrysning" DN 1970-01-23 (se även DN 1969-12-27). "Rättsläget vid vilda strejker" i *SvJT* 1970 s 701. "Förlikningsmannen och den vilda strejken" i *Fackföreningsrörelsen* nr 1/2 1972. "Förlikningsmannen och den vilda strejken" (stenc. sfc), *Föredrag vid nordiska förlikningsmannakonferensen* 1971-11-26. "Rättsläget vid vilda strejker", s 191 ff i Brantgårde m fl.

hade de bästa förutsättningarna att få förhandlingar till stånd. Både arbetsgivar- och arbetstagersidan var låsta när de strejkande gick vid sidan av sin fackliga organisation och vägrade återgå till arbetet. Förlikningsmannen var den ende som hade fria händer. LKAB-konfliktens ovanliga längd och omfattning motiverade ytterligare att förlikningsmannen gjorde avsteg från praxis och ingrep.³⁴ Statens förlikningsmannas expedition anförde att medling aldrig förekommer vid vilda strejker och att det var uteslutet att förlikningsman skulle agera utan att vara inbjuden av båda parter. Från regeringshåll framhölls att man inte såg någon möjlighet, att inom ramen för gällande förhandlingssystem på arbetsmarknaden ingripa i den aktuella konflikten.³⁵

Sten Edlund framförde åsikten – utan att göra några lämplighetsöverväganden för det aktuella fallet – att förlikningsmannen var rättsligt förhindrad att ingripa eftersom detta stred mot den i rätts- och avtalspraxis klart fastslagna regeln att arbetsgivaren är löst från sin förhandlingskyldighet när vild strejk pågår.³⁶ Förlikningsmannen skall föra parterna samman i förhandlingar, och när arbetsgivaren vid vild strejk är berättigad att undandra sig förhandlingar, så överensstämmer detta inte med den auktoritet den offentliga medlingen har. Enda möjligheten till medling i sådant fall skulle, enligt Edlund, vara på framställan av arbetsgivarparten eller av de bägge avtalsslutande parterna gemensamt. Skulle medling ske under andra premisser vore en lagändring önskvärd. Schmidt vidhöll emellertid sin åsikt att det inte i lagstiftningen fanns något som antydde att förlikningsmannen skulle låta sig påverkas av att en konfliktåtgärd var olovlig, och han ifrågasatte även om arbetsgivaren under en olovlig konflikt utan undantag kunde anses löst från sin förhandlingskyldighet enligt någon allmän regel på arbetsmarknaden.³⁷ Oavsett hur det förhöll sig med frågan om förhandlingskyldigheten, borde dock förlikningsmannen göra sig underrättad om förhållandena, söka jämka mellan parterna och om möjligt söka få förhandlingar till stånd. Förliknings-

³⁴ Schmidt kunde även visa på ett par konkreta exempel där förlikningsman ingripit vid olovlig strejk. Exempelen härrörde både från tiden före och tiden efter KALs tillkomst.

³⁵ Inrikesminister Eric Holmqvist framförde i DN den 28 december 1969 ("Statens förlikningsman kan inte medla i Kiruna") att det var uteslutet att statens förlikningsman skulle agera i LKAB-konflikten. Vilken part skulle han i så fall vända sig till, undrade inrikesministern. I riksdagen yttrade statsministern bl a att det var "otänkbart att regeringen genom sitt bifall ge ett slags offentlig sanktion till överträdelse av lagen." Härmed förmodligen syftande på ett eventuellt ingripande av förlikningsmannen i kontakten med de strejkande (FK 1970:2 s 48). Jfr Fahlbeck, *Om arbetsprocessrätt*, s 99. Även andra kammaren debatterade frågan och man var ense om att någon statlig inblandning inte skulle ske. Hermansson (vpk) ansåg dock att regeringen skulle se till att ledningen för det statsägda LKAB tillmötesginge arbetarnas krav och ställde upp till samtal. Regeringen skulle dock inte inta någon medlarroll (AK 1970:2 s 60).

³⁶ "Diskutabel förlikningsman" DN 3 januari 1970, "Förlikningsproblem" DN 24 januari 1970. "Lagändring önskvärd om förlikningsmännen skall ingripa i vilda strejker" i *Fackföreningsrörelsen* nr 1-2 1972.

³⁷ Brantgårde m fl s 191 f.

mannens handlande borde bedömas självständigt. Han borde kunna ingripa även om part var befriad från sin skyldighet att förhandla. De tvistande parterna är ju skyldiga att komma till sammanträde inför förlikningsmannen även om part är löst från sin förhandlingsskyldighet, menade Schmidt, och ansåg att förlikningsmännen borde instrueras att efter fri prövning ingripa vid vilda strejker överhuvudtaget.³⁸

Fahlbeck behandlade spörsmålet i "Om arbetsprocessrätt", 1974. Han tog först upp problemet i samband med förhandlingsskyldigheten vid stridsåtgärder.³⁹ Lydelsen av MedLL 3 § andra stycket, som stadgade skyldighet för förlikningsmannen att kalla de tvistande till förhandling om begäran därom framställts av arbetsgivare eller organisation omfattande minst hälften av de av tvisten berörda arbetstagarna, fann Fahlbeck enligt orden innebära rätt även för part som tillgripit olovlig stridsåtgärd att framtvinga förlikningsmans ingripande. Han fann det dock ändå osäkert om en sådan rätt fanns enligt MedLL. "Därest andra data skulle tala emot dylik rätt erbjuder medlingslagen inget motargument av högre lödighet." (s 91). Fahlbeck konstaterade vidare att, då angripande part vid olovlig konflikt inte kunde få till stånd förhandling enligt FFL, så ägde han inte heller framtvinga förlikningsmans ingripande enligt MedLL.⁴⁰ Men kunde då förlikningsmannen med stöd av 3 § första stycket, att han ägde ingripa vid arbetsinställelse av större betydelse, självmant ingripa vid olovlig stridsåtgärd? Fahlbeck stannade för att lagtextens lydelse, förarbetena samt resonemang utifrån KAL och ADs praxis pekade på att förlikningsman hade rätt att ingripa "även under olovlig stridsåtgärd, trots att den angripande parten ej har rätt att få till stånd förhandlingar varken i kraft av den avtalade förhandlingsordningen eller i kraft av den lagstadgade förhandlingsrätten."⁴¹ Fahlbecks resonemang fördes utifrån renodlat juridiska utgångspunkter. Till skillnad från Schmidt tog han inte ställning till lämpligheten av förlikningsmans ingripande i ett enskilt fall.

Enligt min mening fanns det fog för åsikten att förlikningsmannen enligt gällande rätt inte var förhindrad att ingripa. Angripen part var löst från förhandlingsskyldigheten, men det är möjligt att förlikningsmans ingripande till och med kunde framtvingas med stöd av MedLL 3 § andra stycket. Ett stadgande som saknar motsvarighet i nu gällande bestämmelser. Personligen är jag mera tveksam till det lämplighetsresonemang som Schmidt förde. Det framgick inte tydligt av hans argumentation hur han tänkt sig förlikningsmannens agerande, om nu denne skulle ingripa på eget initiativ. Skulle förlikningsmannen tagit kontakt med de strejkande för att försöka förmå dem att återgå till arbetet? En del av vad Schmidt framförde i

³⁸ SvJT 1970 s 721.

³⁹ Fahlbeck, *Om arbetsprocessrätt*, s 89 ff.

⁴⁰ a a s 98 ff.

⁴¹ Fahlbeck förde också en argumentation bemötande fyra tänkta invändningar mot hans slutsats, a a s 100-102.

samband med LKAB-konflikten tyder på, att han ansåg att förlikningsmannen skulle kontakta strejkkommittén.⁴² Detta skulle i så fall vara ett handlande som inte då överensstämde, och inte heller numera överensstämmer med den verksamhet förlikningsmännen normalt bedriver. En argumentation utefter linjen, att man vid tvistigheter måste iakttä flexibilitet och undvika låsningar kan försvaras. I mitt tycke tyngre vägande skäl mot att förlikningsman på eget initiativ ingriper i en olovlig konflikt är bl a, att detta skulle medföra avsevärd risk att förlikningsmannainstitutets anseende och opartiskhet skulle skadas samt att förlikningsmannen för framtiden antagligen skulle göra sig omöjlig hos arbetsgivarparten.

Utan att direkt ta ställning till de i debatten kring LKAB-konflikten framförda ståndpunkterna framhöll ARK, att frågan om förlikningsmans ingripande vid olovliga konflikter, delvis kommit i nytt läge genom dess förslag till en bestämmelse i MBL om överläggningsskyldighet mellan de lokala kollektivavtalsbärande parterna vid en olovlig stridsåtgärd. Kommittén anförde bl a:⁴³

”Regeln innebär skyldighet för båda parter att vid vild strejk gemensamt och inom ramen för gällande kollektivavtal verka för att orsakerna till strejken blir klarlagda och konflikten löst. Vid sådana överläggningar bör även förlikningsmannen kunna medverka i den mån sådan medverkan enligt huvudregeln i den förslagna 37 § tredje stycket (nu MBL 43 §, min anm.) kan anses ägnad att främja ett positivt resultat. Så torde dock vara fallet endast om parterna gemensamt påkallar hans medverkan. Däremot bör enligt kommitténs mening förlikningsman inte medverka vid kontakter mellan arbetsgivaren och de strejkande själva – härvidlag måste beaktas möjligheten av att sådan medverkan kan uppfattas som ett sanktionerande av avtalsstridiga krav eller eljest av själva det lag- och avtalsstridiga förfarandet.”⁴⁴

Detta var första gången problemet kommenterades i ett lagstiftningsärende. Ett par av remissinstanserna reagerade mot kommitténs uttalande. Juridiska fakulteten vid Lunds universitet t ex, som ansåg att förlikningsmans uppgift alltid är att främja arbetsfreden och att han därför inte bör hindras att ta kontakt med de olovligen strejkande.

⁴² ”Han hade säkert blivit hjärtligt mottagen av strejkkommittén”, ur ”Förlikningsmannen och den vilda strejken” *Föredrag vid nordiska förlikningsmannakonferensen 1971-11-26*.

⁴³ SOU 1975:1 s 482.

⁴⁴ Enskilda arbetstagare har aldrig någon förhandlingsrätt med arbetsgivaren och denne har enligt rätts- och avtalspraxis inte någon förhandlingskyldighet under pågående stridsåtgärd i den tvistefråga som föranlett den olovliga åtgärden, SOU 1975:1 s 482.

4.3.1. Rättsläget efter MBLs införande

Lagtextens avfattning i MBL 46 § första stycket utesluter inte heller numera att förlikningsman ingriper vid olovlig stridsåtgärd. Vidare har MBL 43 § tillkommit i syfte att på utomprocessuell väg komma till rätta med olovliga stridsåtgärder.⁴⁵ Depch yttrade i propositionen till MBL:

”Överläggningarna bör ha till uppgift att bringa klarhet i vad som inträffat och i vad som är orsaken till arbetstagarnas handlande. I parternas överläggningsskyldighet bör ligga även en skyldighet att efter bästa förmåga medverka till detta resultat. Vidare bör syftet med överläggningarna vara att undersöka och komma överens om vad som kan göras för att få till stånd återgång till arbetet. Inte sällan kan en lösning uppnås redan genom att missförstånd blir uppklarade och faktiska förhållanden diskuterade och belysta. I andra fall kan det behövas åtaganden av parterna, t ex att tillse att pågående förhandlingar avslutas med minsta möjliga dröjsmål, eller av arbetsgivaren ensam. Jag vill dock betona att det inte är avsikten att överläggningarna skall vara ett forum för framställande av avtalsstridiga krav på strejkande arbetstagens vägnar. Att arbetsgivarna åläggs överläggningsskyldighet får inte tolkas som något slags godkännande av avtalsstridiga stridsåtgärder. Detta bör markeras genom att termen förhandling inte används för dessa partskontakter. I arbetsgivarens rättsliga skyldigheter bör inte ingå att ta ställning till klart avtalsstridiga krav.”⁴⁶

Överläggningar skall komma igång så snart parterna får kännedom om konflikten och de skall genomföras snabbt. Parterna har ömsesidig skyldighet att överlägga. Det är den lokala arbetstagarorganisationen, eller om sådan inte finns den organisation som är part i kollektivavtalet, som är överläggningsskyldig på arbetstagersidan. Något trepartsförhållande kommer således inte till uttryck vid överläggningarna. Regeln ger uttryck för inställningen att det vid en arbetskonflikt är viktigare att komma till rätta med konflikten än att utdöma sanktioner för brott mot fredsplikten.^{47, 48}

⁴⁵ Jfr LOA 3 kap 5 §.

⁴⁶ MBLprop s 287.

⁴⁷ I rättspraxis har senare fastslagits att överläggningen inte skall innebära att part tvingas in i diskussioner om avtalsstridiga krav. Se bl a AD 1978:142, 1981:44, 54 och 78.

⁴⁸ Denna terapeutiska syn har inspirerats av en liknande bestämmelse i dansk arbetsrätts-

MBL utesluter således inte att förlikningsman ingriper vid olovlig konflikt. Inte heller i annan lagstiftning finns något uttryckligt hinder för förlikningsmans ingripande. Om förlikningsman bör ingripa i det enskilda fallet är dock beroende av en tolkning av om hans medverkan kan anses ägnad att främja tvistens lösning (46 § 2 st). I propositionen utvecklades detta lämplighetsövervägande i samband med olovliga konflikter enligt följande:

"Förordnande att medla i uppkommen arbetstvist skall meddelas endast om medverkan av förlikningsman kan anses ägnad att främja en lösning av tvisten. Ingripande vid olovlig strejk torde komma i fråga endast om parterna vid överläggningar enligt 43 § påkallar detta."⁴⁹

Det framgår inte av propositionen om man diskuterat eller övervägt olika situationer eller om bedömningen kan bli annorlunda beroende på sådana faktorer som vem som begär förlikningsmannamedverkan, det aktuella förhandlingsläget el dyl. Konstaterandet att förlikningsmannamedverkan *endast* kan ifrågakomma då parterna vid § 43-överläggningar begär det synes mig väl långtgående. Schmidt framförde åsikten att förlikningsman på anmodan från den fackliga organisationen också borde vara verksam för att förmå arbetsgivaren att träda i överläggning enligt 43 §.⁵⁰ Bergkvist/Lunning ställde frågan om inte förlikningsmannen på motsvarande sätt måste vara verksam då arbetstagarparten undandrog sig överläggning.⁵¹ Något stöd för dessa synpunkter finns inte i lagen och dess förarbeten. Det bör också observeras att de härrör från tiden före den nedan behandlade ändringen i 60 § MBL. Det påtryckningsmedel, som MBL är utrustat med för att få parterna att ingå överläggningar är skadeståndssanktion. För egen del kan jag här tänka mig flera olika situationer där överväganden kunde göras om eventuell inblandning från förlikningsman skulle tjäna tvistens lösning.

För det första; de olovligen strejkande vänder sig till förlikningsmannen och begär hans hjälp. Situationen ryms inom

lagstiftning. Se Edlund "Översyn av dansk arbetsrätt" i *Fackföreningsrörelsen* nr 9 1973.

⁴⁹ MBLprop s 412.

⁵⁰ Schmidt 1979, s 264.

⁵¹ Bergkvist/Lunning, *Medbestämmande i arbetslivet*, 2 uppl 1977, s 297.

förlikningsmannens generella kompetensområde, men förlikningsmannae Expeditionen skall i detta fall, enligt mitt förmenande, avvisa begäran närmast med hänvisning till att någon förhandlingsskyldighet inte föreligger och att de olovligen strejkande inte är överläggningsberättigad part, samt med hänsyn till uttalanden i förarbetena till MBL varav framgår att ingripande inte är lämpligt i detta fall.

För det andra; de olovligen strejkandes organisation begär förlikningsmannahjälp. Även i denna situation finner jag att förlikningsmannae Expeditionen skall avvisa framställan. Den kan göra detta med hänvisning främst till överläggnings-skyldigheten i 43 §.

En tredje situation kan vara att den angripne arbetsgivaren begär förlikningsmans mellankomst. Även här bör i första hand hänvisas till 43 §, och det kan då tänkas att arbetsgivaren önskar förlikningsmans medverkan vid sådana överläggningar. Denna situation kan också uppstå när förlikningsman hänvisat arbetstagarorganisationen till överläggningar enligt ovan. I sådant fall torde förlikningsmannen kunna lämna sin medverkan med stöd av ARKs uttalanden, se ovan, om detta kan främja ett positivt resultat. Men om arbetsgivaren vid sin framställan kan visa att resultatlösa överläggningar enligt 43 § hållits, och vidhåller sin begäran, hur skall då förlikningsmannen ställa sig? Arbetsgivarens alternativ i denna situation är att vända sig till AD. Genom att begära medling har han visat vilja till ytterligare försök förhandlingsvägen utan att anlita det sanktionssystem som står till buds. Såvitt jag kan se får utseende av förlikningsman i denna situation anses främja en lösning av tvisten.

I en fjärde tänkt situation vänder sig de båda avtalslutande parterna till förlikningsmannen. I denna situation får rekvisitet i 46 § andra stycket anses uppfyllt, vilket också framgår av ARKs ovan citerade uttalande.

Ett femte fall kan vara att ingen av de av tvisten berörda parterna vänder sig till förlikningsmannae Expeditionen, utan konflikten kommer till Expeditionens kännedom på annat sätt, t ex genom massmedia eller den faste förlikningsmannens lokal-kännedom. Även denna situation faller inom förlikningsmannens generella kompetensområde. Att här finna att förlikningsmans medverkan skulle vara ägnad att främja tvistens lösning,

finner jag dock närmast uteslutet.

Något exempel på förlikningsmans medverkan vid lösandet av olovlig konflikt från tiden efter MBLs tillkomst finns inte inrapporterat till förlikningsmannarexpeditionen. (Utom såvitt avser två beslut av arbetsdomstolen enligt 60 § andra stycket andra punkten, vilka kommenteras nedan.) Med tanke på de goda erfarenheterna av överläggningsskyldigheten,⁵² får det antas att behovet av att anlita medlare vid olovliga stridsåtgärder minskat jämfört med tidigare.⁵³ När det gäller de fasta förlikningsmännens lokala verksamhet är det endast i ett fåtal tvister (cirka tio procent under fältundersökningsperioden), som det finns eller har funnits kollektivavtal mellan parterna. Här kan således ganska sällan bli fråga om olovliga stridsåtgärder. Såvitt avser de särskilda förlikningsmännens och kommissionernas verksamhet på den centrala nivån finns nästan alltid ett etablerat kollektivavtalsförhållande mellan parterna. Olovliga konflikter på central nivå förekommer knappast inte på den svenska arbetsmarknaden. Exempel finns emellertid på centrala tvister där arbetsgivarparten hävdar, att varslad stridsåtgärd är olovlig och vänt sig till AD för att få denna fråga prövad. I en tvist från 1977 mellan HTF och SACO/SR avskrev förlikningsmannen ärendet sedan talan väckts i AD⁵⁴. I ett par andra fall⁵⁵ har medling förekommit i samband med att varslade stridsåtgärders lovlighet prövats i AD, men aktiviteten legat nere till dess AD förklarat varslade åtgärder lovliga.⁵⁶ Om förlikningsman någon gång ingripit vid olovlig konflikt har detta i så fall skett helt informellt och inte dokumenterats.

⁵² Se bl a SOU 1982:60 s 214.

⁵³ Enligt uppgift från förlikningsmannarexpeditionen känner man där inte till några fall där förlikningsman på eget initiativ ingripit vid vild strejk sedan KALs tillkomst, utöver det som åberopades av Folke Schmidt i samband med LKAB-konflikten. Det anses dock inte uteslutet att förlikningsman under hand, närmast med stöd av 46 § tredje stycket, på avtalslutande parter anmodan medverkat till att etablera förhandlingar. Flera av de fasta förlikningsmännen har också uppgivit att de i dessa frågor anser att man bör iakttä en viss flexibilitet, men betonar att det är uteslutet för en förlikningsman att ta direktkontakt med de strejkande.

⁵⁴ Se *bilaga till kapitel 6* tvist nr 19.

⁵⁵ Se exempelvis AD 1982:94 SALF ./.. Teatrarnas Riksförbund och Malmö Stadsteater samt AD 1984:89 Handelsanställdas Förbund ./.. HAO och Rederi AB Gotland.

⁵⁶ Beträffande både lokal och central medlingsnivå kan en jämförelse göras med de refererade rättstvisterna i *kapitel 6*. Där har stridsåtgärder aktualiserats i två av de lokala och en av de centrala tvisterna. Observera dock att det här gäller tvister där det rätt tvksamhet om det rört sig om rätts- eller intressefrågor.

4.3.2. Överläggningar under förlikningsmans ledning

Nya arbetsrättskommittén (NARK), som efter MBLs antagande skulle fortsätta utredningsarbetet bl a på medbestämmandeområdet, tog i sitt betänkande upp frågan om avskedande vid olovlig strejk och i samband därmed frågan om förlikningsmans medverkan vid överläggningar enligt MBL 43 §.⁵⁷ Kommittén fastslog, att det enligt gällande författningar inte fanns något avgörande hinder för förlikningsmans medverkan vid lösandet av olovliga konflikter, men att detta enligt praxis⁵⁸ inte var möjligt om inte båda parter begärde förlikningsmans medverkan, men man ifrågasatte om inte de överläggande parterna skulle vara betjänta av stöd från någon utomstående. I utredningen poängterades de uppenbara problem som finns med förlikningsmans medverkan vid olovliga strejker. Kommittén fann dock att MBL 43 § skapat en ny grund för kontakter mellan de avtalsslutande parterna vid olovliga konflikter. Därför ansåg kommittén, att det borde finnas utrymme för förlikningsmans medverkan vid överläggningar enligt 43 §. En förlikningsman skulle som utomstående kunna finna uppslag till lösningar av tvisten, som parterna själva inte funnit. Viktigt är dock att hans medverkan sker i samförstånd med de avtalsslutande parterna. Kommittén stannade därför för att rekommendera en försiktig ändring av rådande praxis "utan att man rubbar på den grundläggande inställningen till olovliga strejker".⁵⁹

Kommitténs tankar i bl a detta hänseende togs upp i en proposition om ändring i MBL⁶⁰ där man poängterade grundsynen, att rättegång inför AD endast bör komma i fråga när tvisten inte kan lösas på annat sätt. Skulle de anställda vid en olovlig konflikt inte återgå till arbetet efter lokala överläggningar mellan de avtalsslutande parterna enligt MBL 43 §, så återstod dock endast att vända sig till domstolen för att denna skulle ta ställning till stridsåtgärdens olovlighet och om den fann konflikten olovlig, ålägga arbetstagarna att återuppta arbetet. "Domstolens uppgift bör emellertid inte inskränka

⁵⁷ SOU 1982:60 s 214 ff.

⁵⁸ Även enligt MBLs förarbeten, se ARKs ovan citerade uttalande.

⁵⁹ SOU 1982:60 s 216.

⁶⁰ Se prop 1983/84:165 s 12 ff, s 26.

sig till detta. Den bör även få en roll i strävandena att finna lösningar på konflikten....bör den bedöma om det kan finnas förutsättningar för en lösning genom ytterligare sådana kontakter som avses med reglerna om överläggning i 43 §.”⁶¹ Därför föreslogs att AD skulle få möjlighet att besluta om förnyade överläggningar under förlikningsmans medverkan. Den typ av konflikter där sådant förordnande borde komma i fråga, var enligt förslaget, konflikter som har sin bakgrund i problem på arbetsplatsen som bedöms kunna lösas lokalt, t ex arbetsmiljöproblem. Det underströks att förlikningsmannens ställning därmed inte skulle förändras.

Lagrådet uttalade viss kritik mot förslaget. Man vände sig mot detta, som man uppfattade det, försök att ersätta skadeståndet som sanktion för brott mot fredspikten med överläggningsskyldighet. Lagrådet pekade särskilt på två situationer när bakomliggande problem på arbetsplatsen inte spelar den roll som förutsätts vid överläggningar enligt 43 §, dels vid vild strejk som påtryckningsmedel under pågående förhandlingar, dels sympatiåtgärd. Departementschefen avvisade lagrådets kritik med, att arbetsdomstolen i varje enskilt fall skulle göra en bedömning av nyttan och behovet av förnyade överläggningar. I propositionen angavs vidare, att domstolen skall beakta vad som från partssidorna anförs beträffande ändamålsenligheten av förnyade överläggningar, men att domstolen kan finna att sådana överläggningar bör ske, trots att någon av parterna motsätter sig detta.

Förslaget antogs efter viss debatt i riksdagen. Företrädare för de borgerliga partierna hävdade bl a att åtgärden skulle kunna uppfattas som ett erkännande av den olovliga strejken som påtryckningsmedel.⁶² I ett tillägg till 60 § andra stycket andra punkten MBL infogades 1985 en regel innebärande, att AD i mål om arbetstagares deltagande i olovlig stridsåtgärd som fortfarande pågår, kan besluta att nya överläggningar enligt § 43 skall tas upp under förlikningsmans ledning så snart arbetet återupptagits.⁶³

⁶¹ Prop 1983/84:165 s 13.

⁶² Prot 1984/85:22 s 6, 23-24, 28.

⁶³ Lag den 15 november 1984 (nr 817) om ändring av 41 och 60 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet. Se också förordningen den 22 november 1984 (nr 845) om ändring i förordningen om medling i arbetstvister.

För att ytterligare förstärka det väsentliga i att parterna kan enas vid överläggningar, skall skadeståndsdelen av målet inte slutligt avgöras förrän de förnyade överläggningarna avslutats.^{64, 65, 66}

Det är emellertid fortfarande ingenting som hindrar att de avtalsslutande parterna på eget initiativ vänder sig till förlikningsmannen och begär hans hjälp vid överläggningarna innan man kommit så långt som till AD. Förlikningsmannens egen kompetens att ingripa och uppgift att medla har inte förändrats. Överläggningarna enligt 43 § har inte heller avsetts att till sin natur undergå några förändringar på grund av förlikningsmannens deltagande.⁶⁷

4.3.3. Tillämpningsfrågor

Den nya bestämmelsen i MBL 60 § andra stycket har hittills (september 1990) endast tillämpats två gånger, AD 1985:109 och 1989:21.

Den första var i samband med en svår och utdragen konflikt bland ASAB-anställda städare sysselsatta vid Domnarvets Jernverk.

Bakgrunden var följande: Under hösten 1984 fördes diskussioner om omläggning av städningsarbetet vid järnverket för att sänka kostnaderna. Våren 1985 tillsattes en partssammansatt grupp med uppgift att arbeta fram ett förslag till omläggning. Omläggningen av städningen diskuterades sedan vid MBL-förhandlingar lokalt och centralt. Parterna kunde inte enas och ASAB fattade beslut i frågan och meddelade de anställda om förändringar av städningarna fr o m den 14 oktober 1985. Den 15 oktober inledde ett antal av de ASAB-anställda städarna vid järnverket en vild strejk. Samma dag hölls överläggningar enligt MBL 43 § mellan ASABs distriktschef och Fastighetsanställdas Förbunds avdelningsordförande. Överläggningarna ledde dock inte till att de strejkande återupptog arbetet. Vid överlägg-

⁶⁴ Lag den 15 november 1984 (nr 818) om ändring i lagen om rättegången i arbetstvister.

⁶⁵ Ett annat steg i denna riktning är den samtidigt införda förändringen i MBL 60 § att skadestånd inte skall utdömas utan särskilda skäl när arbetstagare varaktigt återgått till arbetet senast i samband med de första överläggningarna enligt 43 §.

⁶⁶ Förlikningsman utses dock i denna situation, liksom enligt MBL 46 §, av statens förlikningsmannaaexpedition.

⁶⁷ Se prop 1983/84:165 s 13 och Bergkvist/Lunning s 446.

ningarna framkom att anledningen till den olovliga arbetsnedläggelsen var missnöje med städomläggningen, samt brister i informationen rörande denna. Den 16 oktober väckte arbetsgivarsidan talan vid AD med yrkande att strejken skulle förklaras otillåten, de strejkande åläggas utge skadestånd samt att omedelbart återuppta arbetet.

AD tog i målet ex officio upp frågan om beslut att nya överläggningar enligt 43 § skulle upptas under ledning av förlikningsman, och lät parterna yttra sig häröver. Fastighetsanställdas Förbund och de berörda arbetstagarna ställde sig positiva till ett sådant beslut, medan arbetsgivarparten sa sig inte kunna finna att ett sådant beslut skulle tjäna sitt syfte i det aktuella fallet. Domstolen förordnade, förutom åläggande för de strejkande att återuppta arbetet, att nya överläggningar enligt 43 § MBL efter återgång till arbetet skulle tas upp under ledning av förlikningsman. Syftet var att undanröja en av orsakerna till konflikten, nämligen den påstådda bristen på information.

Arbetstagarna återupptog arbetet den 5 november 1985, sedan ASAB förklarat sig berett att temporärt låta städarna återgå till sina gamla städområden. Statens förlikningsmannaxpedition förordnade samma dag en förlikningsman, som omedelbart tog förberedande kontakter med parternas representanter. Ett flertal gemensamma och enskilda överläggningar under förlikningsmannens ledning ägde sedan rum under november månad. ASAB framlade slutligen ett förslag om provverksamhet inom ett visst städområde. Arbetstagarparten önskade dock att provverksamheten skulle utföras inom ett annat område, vilket föranledde förlikningsmannen att komma med förslaget att provverksamheten skulle omfatta båda de föreslagna områden. Arbetstagersidan accepterade förlikningsmanens förslag men uppställde vissa villkor som arbetsgivaren inte kunde medge. Förlikningsmannen lade sedan ytterligare ett förlikningsförslag som arbetsgivarsidan accepterade, men arbetstagarparten avvisade förslaget med hänvisning till tidigare framlagda villkor. Överläggningarna förklarades avslutade den 21 november då parterna konstaterade att förutsättningar saknades för fortsatta överläggningar.

Konfliktens vidare utveckling visar vilken svår och komplicerad tvist detta var samt att överläggningarna inför förlikningsmannen i vissa hänseenden spelat roll vid den senare bedömningen av tvisten.

Sedan överläggningarna inför förlikningsmannen avslutats den 21 november återupptogs den vilda strejken den 29 november. Arbetsnedläggelsen pågick t o m den 5 december 1985. Skadestandsfrågan prövades vid huvudförhandling inför AD den 19 december (AD 1986:20). Vid förhandlingen hänvisade arbetstagsarsidan bl a till att ASAB inte givit någon ytterligare information vid överläggningarna inför förlikningsmannen. Arbetstagsarsidan yrkade jämkning av den enskilda arbetstagnings skadeståndsskyldighet, bl a på grund av bolagets bristande information. AD konstaterade, att den möjlighet till klarläggande som gavs genom beslutet om förnyade överläggningar under ledning av förlikningsman inte syntes ha varit av omedelbart intresse för arbetstagnarna. Vid en samlad bedömning fann domstolen i denna fråga, att bristerna i bolagets information inte varit av en sådan betydelse för arbetsnedläggelsen att det kunde leda till en jämkning av skadestånden.

En annan efterdyning av tvisten var målet AD 1987:5.

Den 2 december 1985 hade 14 arbetstagare underrättats om avskedande på grund av deltagande i en långvarig olovlig stridsåtgärd samt att de återupptagit den olovliga strejken sedan överläggningarna inför förlikningsmannen avslutats. När de ifrågavarande arbetstagnarna den 6 och 9 december infann sig på arbetsplatsen blev de avvisade och den 10 december avskedades de. Fastighetsanställdas Förbund väckte talan mot arbetsgivar-sidan och gjorde bl a gällande att inte ens saklig grund för uppsägning av arbetstagnarna förelagat. AD fann i sin dom att avskedandena skulle ogiltigförklaras emedan städarna avskedats under sådana förhållanden att inte ens saklig grund för uppsägning förelagat. Genom att arbetstagnarna villkorlös- t återgick till arbetet bortföll grunden för att skilja dem från sina anställningar. I syfte att visa hur svårlöst konfliktens var återopade arbetsgivaren bl a att arbetstagnarna inte velat utnyttja möjligheten att i överläggningar under ledning av förlikningsmannen försöka åstadkomma en lösning, utan att de kompromisslöst hållit fast vid sin ståndpunkt. Fastighetsanställdas Förbund gjorde, å sin sida, gällande att ASAB bar ansvaret för att tvisten inte kunde lösas vid överläggningarna. AD fann att "överläggningarnas sammanbrott (får) i mycket hög grad tillskrivas städarnas kompromisslösa motstånd mot omläggningen" samt pekade på att arbetstagnarnas kompromisslöshet vid överläggningarna inför förlikningsmannen var en av de omständigheter som gav arbetsgivaren goda skäl att anse att alla möjligheter att bilägga konflikten var uttömda. Tre av ADs ledamöter var skiljaktiga (arbetsgivarrepresentanterna och en ämbetsmannaledamot) och ansåg att grund för avskedandena förelåg. Bland annat fann man förfarandet under strejken vara synnerligen allvarligt. "Särskilt allvarligt är enligt vår mening att de strejkande ej följde arbetsdomstolens interimistiska beslut och ej heller gjorde något för att komma fram till en överenskommelse vid de följande fem dagarnas förhandlingar inför

förlikningsman enligt 43 § MBL.”

Lägg märke till att arbetsdomstolens ledamöter talar om ”förhandlingar” inför förlikningsmannen (inte överläggningar).

Den 14 februari 1989 (AD 1989:21) ålade domstolen vissa arbetstagare vid Reso AB i Göteborg att återuppta arbetet samt beslutade att ny överläggning enligt 43 § skulle tas upp under ledning av förlikningsman efter återgång till arbetet.

Bakgrunden till den olovliga strejken var de anställdas missnöje med den chef som tillsatts för resebyrå. Vid lokala och senare centrala förhandlingar beträffande samarbetsproblem hade enighet inte kunnat nås och tio arbetstagare lade då ner arbetet. Arbetstagarparten yrkade vid sammanträde inför AD för prövning av interimistiskt beslut att domstolen skulle förordna om nya överläggningar under förlikningsmans ledning. Arbetsgivarparten medgav yrkandet och AD fann skäl att konfliktsituationen skulle kunna lösas genom förnyade lokala kontakter under ledning av förlikningsman. Överläggningar under hans ledning mellan Reso AB och Handelsanställdas förbund ägde rum den 21 februari på det lokala planet och den 16 mars 1989 på central nivå. Handels framförde krav på att chefen skulle omplaceras till en annan arbetsplats, vilket Reso inte kunde gå med på utan istället föreslog att en organisationsgrupp skulle tillsättas. Även en annan lösning diskuterades men någon enighet kunde inte nås. Däremot träffade parterna vid överläggningarna förlikning beträffande det vid AD anhängiggjorda målet.

4.3.4. Förlikningsmans ställning vid olovlig konflikt i de andra nordiska länderna

Lagtextens lydelse utesluter inte att förlikningsman ingriper vid olovlig konflikt i Danmark, Norge eller på Island. Rättsligt sett finns inte något som utesluter förlikningsmans ingripande, men enligt praxis håller sig förlikningsmännen – liksom i Sverige – utanför vid olovliga konfliktssituationer. Detta anses höra till domstolarnas kompetensområde och inblandning från förlikningsmannainstitutionen anses också kunna skada denna, utifrån de synpunkter som framförts för svenskt vidkommande. De förlikningsmän som jag intervjuat utesluter dock inte att det undantagsvis kan förekomma att förlikningsman inofficiellt går parterna till handa om parterna gemensamt ber om hans hjälp vid en olovlig konflikt.

Till skillnad från de andra nordiska länderna har finsk rätt ett uttryckligt stadgande som förbjuder medling vid olovlig konflikt. Enligt 16 § medlingslagen omfattar medlingsförfarandet inte tvist vars handläggning ankommer på arbetsdomstolen. Brott mot arbetsfreden under kollektivavtalets giltighetstid ankommer på arbetsdomstolen och inte på förlikningsmannen. I praktiken har det emellertid i undantagsfall förekommit att förlikningsman helt inofficiellt medlat i vilda strejker.

Den finske riksförlikningsmannen har beträffande detta yttrat:⁶⁸

”.....På denna linje måste vi enligt min åsikt fortsätta även i framtiden och utgå från, att avvecklandet av olagliga arbetsstrider i första hand ankommer på förbunden i branschen och i vissa fall t.o.m. på centralorganisationerna och på arbetsdomstolen. Om parterna på förhand skulle ha vetskap om eller ana, att riksförlikningsmannen kommer att ingripa i en olaglig arbetsstrid, skulle man inte ens försöka sitt bästa för att få denna avvecklad inom ramen för det existerande förhandlingsmaskineriet. Förlikningsmannens ingripande i en olaglig arbetsstrid måste alltid vara på något sätt överraskande och oväntat, endast på detta sätt har han reella möjligheter att få slut på den olagliga arbetsstriden och dämpa ned till följd av arbetsstriden upphetsande sinnesstämningar. En annan sak är sedan förlikningsmannen i allmänhet skall hjälpa till med att förverkliga alla sådana förslag, vilka är ägnade att förhindra uppkomsten av olagliga arbetsstrider och förbättra relationerna arbetsmarknadsparterna emellan.”

4.3.5. Sammanfattande kommentar

Ovan har konstaterats att det inte finns något uttryckligt hinder i gällande svensk lagstiftning mot att förlikningsman ingriper vid olovlig konflikt men enligt praxis sker det inte. Samma restriktiva syn finner vi i de övriga nordiska länderna. Endast ett av länderna, Finland, har dock något uttryckligt förbud i lag mot medling vid olovlig konflikt. De nordiska för-

⁶⁸ Anförande vid nordiska förlikningsmannakonferensen i Stockholm 1971 (stenc.). Anförandet hänför sig till tiden före den ändring i 16 § som helt undantar tvister som skall handläggas av domstol från medlingslagens tillämpningsområde. Enligt intervju 1989-10-23 med riksförlikningsman Teuvo Kallio överensstämmer det citerade yttrandet dock fortfarande med praxis.

likningsinstitutionerna tycks dock ha ett gemensamt pragmatiskt synsätt på frågan och utesluter inte undantagsvisa medlingsförsök under hand vid olovliga stridsåtgärder.

Det är etablerad praxis i Sverige⁶⁹ att förlikningsman kan ingripa vid olovlig konflikt om båda de avtalslutande parterna begär det vid överläggningar enligt 43 §. Personligen kan jag även tänka mig att 46 § ger utrymme för att utse förlikningsman om den angripne arbetsgivaren begär det.

Eftersom det hittills endast finns två exempel på att AD, enligt det nya stadgandet i 60 § MBL, beslutat om fortsatta överläggningar inför förlikningsman, så går det ännu inte att dra några slutsatser utifrån vunna erfarenheter. Man kan kanske först ställa frågan varför möjligheten inte tillämpats mer. Endast en bråkdel av de olovliga stridsåtgärder som inträffar förs till AD. Orsaken bakom de flesta olovliga stridsåtgärder, och kanske särskilt de fall där arbetsgivaren är motiverad att vända sig till AD, torde vara missnöje i lönefrågor. De exempel som finns på beslut enligt 60 § andra stycket punkt två, har i båda fallen att göra med tvistefrågor där ett informationsutbyte mellan parterna kan tänkas vara fruktbarande. Att det skall röra sig om denna typ av frågor underströks också i förarbetena. Inte i någon av tvisterna nådde parterna enighet i själva tvistefrågan. I ASAB-konflikten fick parternas agerande vid överläggningen inför förlikningsmannen betydelse vid den fortsatta bedömningen av tvisten. Enligt parter och förlikningsman fick man trots allt till stånd visst informationsutbyte och en del öppningar. Även i den andra tvisten utbyttes information och parterna kunde förlikas i målet beträffande den olovliga konflikten.

Att en arbetsrättslig tvist når sin lösning utom rätta och utan anlitan av sanktionssystemet kan oftast vara positivt bland annat med tanke på parternas framtida förhållande till varandra. Den nya regeln i 60 § MBL kan måhända tjäna ett sådant syfte. Enligt min mening, har dock lagstiftaren genom denna förändring tagit ett väsentligt steg mot ett mera aktivt medlingsförfarande. Tidigare har förlikningsman haft att ingripa efter förlikningsmannaexpeditionens förordnande då expeditionen fått kännedom om tvist som uppfyller kraven i 46 § MBL. Endast regeringen har härutöver för särskilt allvarliga

⁶⁹ En praxis som har stöd i MBLs förarbeten.

tvister haft kompetens att utse förlikningsmän. Genom regeln i 60 § har nu AD fått möjlighet att besluta, att förlikningsmannaexpeditionen skall utse förlikningsman i en särskild tvist där det föreligger en olovlig stridsåtgärd. Även om överläggningarnas art enligt motiven inte skall förändras, dvs de skall fortfarande syfta till att få de strejkande att återgå till arbetet, och även om förlikningsmannens ställning och uppgift skall vara densamma som tidigare, så finns här inget förhandlingsutrymme – inget att förlikas om – eftersom gällande avtal finns. Man kan dessutom ställa frågan om det är möjligt att säga att överläggningarnas art inte skall förändras. En förutsättning för att förlikningsman skall utses enligt 60 § är ju att de olovligen strejkande återgått till arbetet. Överläggningsskyldigheten i 43 § syftar just till att få dem att återgå till arbetet. Vid de överläggningar som skall föras inför förlikningsmannen har parterna således kommit ett mycket stort steg på vägen, de strejkande arbetar, och att gå in på sakfrågor torde vara närmast oundvikligt. Arbetsdomstolens ledamöter i ASAB-omen talar också om *förhandlingar* inför förlikningsmannen.⁷⁰ Överläggningar inför förlikningsmannen tenderar enligt min bedömning att bli något annat, något mera långtgående, än överläggningar mellan de avtalslutande parterna enligt 43 § och det förefaller mycket svårt att undvika att överläggningen glider över i en förhandling om själva tvistefrågan. Att det är en domstol som bestämmer, att förlikningsman skall förordnas, anser jag medföra den risken att förlikningsmans medverkan vid överläggningar kan uppfattas som ADs förlängda arm, en form av offentlig maktutövning. Förlikningsmännen har alltid haft en framtoning av ett serviceorgan för parterna, som samhället tillhandahåller, men vars anlitande bygger på frivillighet. Tillägget till 60 § MBL har i viss mån förändrat denna bild och kan därför, enligt min mening, trots sin tvisteutjämnande eller tvistelösande effekt, verka negativt för förlikningsväsendets opartiskhet och fristående ställning.

⁷⁰ AD 1987:5, se referat ovan.

5. Medlarnas formella befogenheter

Den ursprungliga medlingslagstiftningen var ytterst försiktig hållen, utan några förpliktelser för parterna. I 1920 års medlingslag ålades parterna att efterkomma förlikningsmans kallelse till förhandling, men någon påföljd för underlåtenhet fanns inte. Först 1936 tillkom en bestämmelse om förpliktelse för förhandlingsskyldig part att hörsamma förlikningsmans kallelse till förhandling och fullgöra sin förhandlingsskyldighet vid äventyr av vite.¹ Regeln återfinns numera i MBL 49 §. Detta är hittills den enda maktbefogenhet de svenska medlarna utrustats med, trots en stundtals livlig diskussion av förslag till olika former av maktmedel för förlikningsmän (eller andra organ) i samband med medlingen.

De utredningar som under den senaste femtonårsperioden närmare behandlat arbetsfredsfrågan (arbetsrättskommittén, konfliktutredningen och förhandlingsutredningen) har tagit upp, men avvisat förslag om maktmedel vid medling. Efter MBLs införande, särskilt i samband med storkonflikten 1980 och konflikterna på den offentliga sektorn under 1980-talet, har frågan om förlikningsmännens befogenheter varit aktuell i den allmänna debatten. Förslag om fredsplikt under medling och möjlighet för medlarna att uppskjuta stridsåtgärder har diskuterats. Önskemål om sådana åtgärder har huvudsakligen kommit från arbetsgivarsidan eller – vid konflikter på den offentliga sektorn – från företrädare för allmänna medborgarintressen.² Senast har tvångsmedel i samband med medling föreslagits i en socialdemokratisk riksdagsmotion våren

¹ Bestämmelsen genomfördes utan någon riksdagsdebatt i frågan. Diskussionen var helt inriktad på de nyheter som den samtidigt föreslagna lagen om förenings- och förhandlingsrätt skulle medföra. Prop 1936:240, FK 1936: 47:8, AK 1936:48:5.

² Se bl a Elvander "Dags att lära av grannländerna" i DN 1980-05-31, Agne Gustafsson "Gör slut på hyckleriet" i DN 1986-06-13. Jfr också Ingemar Eliasson "Om den svenska modellen" i *Storkonflikten 1980*, Broström (red), s 28.

1990.³ Det mest kontroversiella förslaget i regeringens omdiskuterade proposition 1989/90:95 om allmänt lönestopp var en klausul om fredsplikt i lönefrågor. I den socialdemokratiska motionen föreslogs att fredspliktsbestämmelsen skulle utgå, och föreslogs istället ett dispensförfarande innebärande att förhandlingar ”i sista hand skall kunna föras under obligatorisk medling”. Medlarbudet skulle sedan kunna underställas regeringen för dispensprövning. Förslagen föll. Den därefter förordnade utredningsmannen erhöll direktiv att överväga åtgärder till stärkande av förlikningsväsendets ställning. Därvid skulle särskilt övervägas om förlikningsmännen behövde ytterligare befogenheter, t ex att kunna skjuta på stridsåtgärder.⁴

Närmast kommer här förhandlingsskyldigheten inför förlikningsman och vitessanktionen att tas upp. Under *avsnitt 5.2* diskuteras några andra tänkbara former för och typer av makbefogenheter för förlikningsmännen. Därefter belyses befogenheter för medlarna i de andra nordiska länderna

5.1 Vitessanktionen enligt MBL 49 §

Möjligheten att förelägga vite enligt MBL 49 § innebär att medling inte är fullständigt frivillig för parterna. Vitessanktionen är knuten till förhandlingsskyldigheten enligt MBL 10 § och förhandlingsskyldighetens innebörd så som den kommer till uttryck i 15 § MBL.⁵ Förlikningsmans allmänna behörighet att ingripa vid arbetskonflikt och kalla till förhandling är däremot inte begränsad till situationer där förhandlingsskyldighet föreligger. Detta innebär att förlikningsman har behörighet att ingripa men inte kan använda sig av vitessanktionen t ex i en tvist mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation som saknar medlemmar hos arbetsgivaren (se nedan AD 1969:27).

Vitessanktionen är inget medel för att framtvinga medling i situationer där båda parter är negativa till medling, dvs att göra medling i princip obligatorisk i tvister där förhandlings-

³ Motion 1989/90 A:22 av Lars Ulander m fl.

⁴ Dir. 1990:26 s 7.

⁵ MBLprop s 362. Se även Fahlbeck s 80.

skyldighet föreligger genom tillsättandet av förlikningsman. Vitessanktionen fordrar nämligen anmälan från motparten om förhandlingsvägran. Vite är således endast aktuellt i den situationen att förhandlingskyldighet föreligger och den ena parten är ovillig att förhandla. Bestämmelsen är tämligen omständlig att tillämpa. Motparten till den som åsidosätter förhandlingskyldigheten skall hos förlikningsmannen begära, att denne anmäler saken till AD. Förlikningsmannen kan således inte göra en sådan anmälan på eget initiativ. Förlikningsmannen har sedan att självständigt bedöma om anmälan skall göras eller inte. AD äger genom vite förelägga part att fullgöra sina åligganden samt kan på förlikningsmannens anmälan utdöma vite. Motiveringen till proceduren att anmälan skall ske på parts initiativ via förlikningsmannen till AD är vikten av förlikningsmannens opartiska ställning.⁶

Som framgått av fältundersökningen är det bakomliggande skälet till en parts önskemål om förlikningsmannamedverkan på den lokala nivån ganska ofta att man vill få motparten till förhandlingsbordet (se ovan *kapitel 3*). I flertalet fall blir detta också resultatet efter förlikningsmannens ingripande, men det finns enstaka exempel på tvister där motparten struntat även i förlikningsmannens kallelse till förhandling. Jag har dock funnit endast ett fall från perioden för fältundersökningen där hänvändelse till AD övervägts (se vidare nedan).

Med de förhållanden som råder på den moderna svenska arbetsmarknaden är det knappast troligt, att part på den centrala nivån skulle göra sig skyldig till förhandlingsvägran. Det var därför inte oväntat att några exempel på detta inte stod att finna från fältundersökningsperioden. Klagomål har framförts från arbetstagersidan under flera av 1980-talets förhandlingstillfällen, att arbetsgivarparten vägrat att realförhandla, dvs inte kommit med några verkliga förslag att ta ställning till. Någon formlig förhandlingsvägran har veterligt inte inträffat. På den lokala nivån förekommer det i undantagsfall att arbetsgivarparten försöker undandra sig förhandling. Av de under perioden 1977-1988 genomgångna 306 förhandlingsärendena har jag funnit endast fyra där part på förlikningsmans kallelse inte inställt sig. I det ena fallet under-tecknade arbetsgivarparten sedemera kollektivavtal samma dag

⁶ Se SOU 1975:1 s 481-482.

som arbetstagarparten skulle verkställt stridsåtgärder. I det andra fallet utlöstes varslade stridsåtgärder omedelbart efter utsatt förlikningssammanträde och här skrev arbetsgivaren på kollektivavtal efter tre dagars konfliktåtgärder. I den tredje tvisten, som gällde en uppsägning, vidtog förlikningsmannen inte några vidare åtgärder sedan arbetsgivaren inte kommit till sammanträdet.⁷ I det sista fallet begärde arbetstagarparten att förlikningsmannen skulle göra anmälan till AD. Förlikningsmannen tog kontakt med domstolen, men innan ärendet gått dit medgav arbetsgivaren att komma till förhandling. I ett annat ärende inställde sig visserligen arbetsgivarparten på förlikningsmannens kallelse, men lämnade förhandlingen innan denna avslutats. Som synes är det mycket sällan förlikningsmans kallelse inte efterkoms. Det förefaller troligt att i många av de tvister där part förväntas kunna förhandlingsvägra, så går tvisten aldrig ens så långt som till kallelse till sammanträde. En del av de tvister som "rinner ut i sanden" sedan förlikningsman tagit resultatslösa kontakter per telefon eller brev kan antas vara av den art att part inte skulle inställa sig, om förlikningsmannen kallat till sammanträde.⁸ Enligt medlarna själva har vitessanktionen endast betydelse på den lokala förhandlingsnivån. Där inträffar någon gång att små arbetsgivare är tveksamma till att komma till en förlikningsförhandling. Det är vanligtvis prestigeskäl som ligger bakom detta, men det är tillräckligt att förlikningsmannen antyder att inställelsen är vitessanktionerad för att arbetsgivaren skall komma.

Tillämpning av vitesbestämmelsen har endast behandlats i AD vid två tillfällen.⁹

I AD 1952:17 kallades parterna till sammanträde inför förlikningsmannen men arbetsgivarparten uteblev utan att anmäla förhinder. På arbetstagarpartens (Svenska Kommunalarbetareförbundet) begäran anmälde förlikningsmannen omedelbart förhållandet till AD med begäran om

⁷ Tvisten refereras i *bilaga till kapitel 6*, se tvist nr 10.

⁸ Ett par exempel finns på arbetsgivarparter som infunnit sig till förlikningssammanträde men vägrat att diskutera förhandlingsfrågan, i dessa fall slutande av kollektivavtal. I vilken mån sådant handlande i det enskilda fallet varit stridande mot 15 § MBL har inte kunnat utläsas av förlikningsmannahandlingarna. Såvitt framgår har eventuell förhandlingsvägran inte diskuterats. Jfr Fahlbeck s 80-81.

⁹ Jfr dock AD 1940:77 och 1969:14 där fråga om vitesbestämmelsen uppkom i samband med tvister rörande, i det förstnämnda fallet förhandlingsplikt, och i det andra förhandlingsrättens reella innebörd.

vitesföreläggande. Efter kommunikation med arbetsgivaren, som åberopade sjukdom samt uppfattningen att han skulle ha godtagit arbetstagaridans krav om han trädde i förhandling med förbundet till grund för sitt uteblivande, ålade AD honom en vecka senare att vid vite av 1 000 kr själv eller genom ombud inställa sig inför förlikningsmannen på dag denne fick bestämma.

I AD 1969:27 anmälde förlikningsmannen på Kommunalarbetareförbundets begäran en arbetsgivare för vägran att inställa sig till förlikningssammanträde. AD fann emellertid vid sin prövning att arbetsgivaren, som inte hade några anställda medlemmar i SKAF, därmed inte var förhandlingsskyldig enligt FFL. Vitessanktionen i MedIL var därför inte tillämplig.¹⁰

Sammanfattningsvis synes det mig som om vitessanktionen är av marginell praktisk betydelse. Det är sällsynt att part inte inställer sig på förlikningsmans kallelse, och det är än mera sällsynt att någon anmälan till AD aktualiseras. Parterna har ett gemensamt intresse av att försöka komma till tals och med medlares hjälp försöka lösa tvisten. En förklaring kan vara att parternas diskussioner med varandra är en sådan självklarhet, att det nästan finns inbyggt i beteendemönstret på den svenska arbetsmarknaden. En annan förklaring kan vara det komplikerade förfarings sättet vid sanktionen.

Det har diskuterats om vitessanktionen borde kunna tillämpas även om förhandlingsskyldighet inte föreligger. Detta har hittills avvisats med motiveringen, att medlingslagstiftningen i övrigt bygger på att förlikningsmännen inte med maktmedel skall hävda samhällets auktoritet gentemot parterna och att ett sådant framtvingande av förhandling skulle strida mot denna grundsats. Ett skäl för att inte ha någon sanktion överhuvudtaget knuten till förhandlingsskyldigheten inför förlikningsman är, att resultatet av ett formellt uppfyllande av skyldigheten inte blir meningsfull i fall där förhandlingsvilja saknas.¹¹ Något behov av att förenkla regeln torde inte – särskilt i beaktande av det fåtal tillfällen förhandlingsvägran i dagens läge är aktuell – föreligga.

¹⁰ De i målet aktuella bestämmelserna i FFL och MedIL motsvaras av MBL §§ 10, 49.

¹¹ Jfr nedan beträffande Finland, där förhandlingsskyldigheten inför medlaren inte sanktionerats av denna anledning.

5.2. Befogenheter för medlare

Vid en internationell jämförelse är den svenske medlaren utrustad med blygsamma tvångsmedel. Hans enda befogenhet är möjligheten till vitessanktion vid parts förhandlingsvägran. Medlingsinstitut i andra länder lägger ofta betydligt större befogenheter i händerna på medlarna eller andra organ i samband med att medling äger rum.¹² Några exempel på tänkbara maktmedel är: rätt att föreskriva fredspakt i samband med förlikningsförhandlingar och framläggande av förlikningsförslag, obligatorisk medling i vissa fall eller för vissa typer av tvister, rätt att påfordra omröstning inom förhandlande organisationer om förlikningsförslag, rätt eller skyldighet att framlägga förelagda förlikningsförslag inför en särskild instans eller att publicera dem, möjlighet att i speciella situationer få bindande verkan av medlingsförslag. Flera av dessa metoder tillämpas i andra länder och de har ibland diskuterats också för svenskt vidkommande.

Den svenska diskussionen har i mycket stor utsträckning rört sig om förslag om att utrusta medlarna med befogenhet att uppskjuta stridsåtgärder. Jämfört med denna fråga har förslag om andra former av befogenheter kommit i skymundan. Därför kommer i det följande den förstnämnda möjligheten att diskuteras för sig, medan de andra därefter behandlas i ett sammanhang.

5.2.1. Uppskov med stridsåtgärder

Stadganden om uppskov med stridsåtgärder vid medling har inte bara varit den flitigast, utan också en av de tidigast diskuterade utökade befogenheterna för förlikningsmännen.¹³ Den Nothinska kommittén avvisade i sitt betänkande SOU 1935:65 tanken på att förbjuda stridsåtgärder under medlingsförhandlingarna, bland annat med hänsyn till att parterna brukade gå med på att uppskjuta stridsåtgärder.

¹² Se bl a Conciliation mm.

¹³ Se i *kapitel 2* bl a prop 1911:43, Socialstyrelsens förslag 1916, SOU 1935:65. Jfr SOU 1984:19 s 69-76.

Arbetsrättskommittén konstaterade att erfarenheten inte gav vid handen något behov av att förse förlikningsmännen med några maktmedel. Principen om parternas huvudansvar för arbetsfreden borde även i fortsättningen prägla lagstiftningen. Detta accepterades helhjärtat av praktiskt taget alla remissinstanser. SAF förespråkade dock i sitt remissyttrande, att förlikningsman borde ha befogenhet att uppskjuta varslade stridsåtgärder under viss tid. Departementschefen avvisade förslaget och uttalade att det starkt kunde ifrågasättas om man kunde vinna något genom att ge förlikningsmännen ökade befogenheter, bl a med tanke på att parterna regelmässigt tycktes efterkomma förlikningsmans hemställan om att uppskjuta stridsåtgärderna under medling.¹⁴

Att ge förlikningsmännen befogenhet att föreskriva uppskov med stridsåtgärder aktualiserades vid konfliktutredningens överläggningar med parterna samt av några remissinstanser. I utredningens betänkande konstaterades, att parterna i allmänhet brukade tillmötesgå förlikningsmans hemställan om att uppskjuta varslade, men inte verkställda stridsåtgärder under medlingen. Men om förlikningsförhandlingarna strandat och varslen utlösts, så får stridsåtgärderna inte sällan fortgå, även om medlingsförhandlingarna återupptas "medan i fråga om nya åtgärder som varslats men ännu inte hunnit verkställas omständigheterna i det enskilda fallet bestämmer parternas förhållningssätt till medlarnas begäran om uppskov."¹⁵ I det fall stridsåtgärder verkställts redan innan parterna godtagit medling, menade konfliktutredningen att parternas sätt att förhålla sig till medlarens hemställan varierade, beroende på tvistefrågans natur, storleken av motsättningarna i sak och svårigheten för part att inställa stridsåtgärderna utan att detta uppfattas som en eftergift i sak.¹⁶ Efter överväganden stannade utredaren för att medlares möjligheter att uppskjuta stridsåtgärder skulle kunna medföra flera allvarliga olägenheter för förhandlings- och medlingssystemet.¹⁷ Bland annat uttrycktes farhågor för att förtroendet för medlarna

¹⁴ MBLprop s 281-282. Se även SOU 1975:1 s 477.

¹⁵ Se SOU 1984:18 s 86.

¹⁶ Beträffande uppskofsfrågan vid 1980 års medling mellan LO och SAF samt medlingen mellan TA och SJF 1981, se SOU 1984:18 s 87. Ang 1980 års konflikt, se även *Storkonflikten 1980*, (red) Broström.

¹⁷ SOU 1984:18 s 87-89.

skulle skadas samt att medlingsväsendet kunde bli ett instrument i parternas taktiska spel.

Efter det att konfliktutredningen 1984 presenterade sitt betänkande, har från olika håll uttryckts uppfattningen att benägenheten att uppskjuta stridsåtgärder minskat. 1988 års förhandlingsutredning slöt sig dock till att det endast var undantagsvis som parterna inte hörsammade förlikningsmans uppskovsvädjan. Arbetsgivarparterna på den offentliga sektorn framförde till utredningen förslag om att ge medlarna befogenheter att uppskjuta varslade stridsåtgärder, i vart fall några dagar. Några av de arbetstagarorganisationer som deltog i överläggningarna var emot att förlikningsmännen skulle ges ökade befogenheter och utredaren fann att risken var "stor för att en ökad befogenhet för medlarna både skulle leda till ett antal ytterligare taktiska överväganden i det redan komplicerade förhandlingsspelet och till en icke önskvärd och än så länge ej nödvändig inskränkning i parternas frihet."¹⁸ Att lägga märke till är, att såväl konfliktutredningen som förhandlingsutredningen, endast torde ha åsyftat medlingen på den centrala nivån.

Av de uppgifter som framkommit i fältundersökningen av den *lokala förlikningsverksamheten* efter MBLs ikraftträdande, se *fig. 5.1.*, framgår att uppskov beviljas i merparten av tvisterna. I *fig. 5.1.* upptas endast s k förhandlingsärenden, dvs de tvister där sammanträde inför förlikningsmannen hållits. Av handlingarna i övriga tvister framgår i allmänhet inte om stridsåtgärder förekommit. Det får dock antas, vilket styrks av förlikningsmännens uppgifter, att kallelse till förhandling mer eller mindre regelmässigt sker om stridsåtgärder utbryter. Några få exempel finns emellertid på förlikningsärenden med utlösta stridsåtgärder där förlikningsförhandlingar ändå inte ägt rum. Det har i första hand varit fråga om sympatiåtgärder där utvecklingen i primärkonflikten varit det avgörande, men också t ex blockader mot ensamföretagare. Förlikningsmannen har hållit kontakt med parterna, men man har varit överens om det utsiktslösa i att hålla förlikningssammanträde. Av de tvister som aktualiserats genom varsel och som lett till förhandlingar har uppskov beviljats i över 60 procent av fallen. Det går inte att av hand-

¹⁸ DsA 1988:2 s 114.

lingarna utläsa i vilken mån det förekommer att förlikningsmannen inte bryr sig om att hemställa om uppskov. Av siffrorna från de enskilda åren i *fig. 5.1.* torde inte några mera långtgående slutsatser kunna dras. Möjligen kan skönjas tendenser till minskad benägenhet att bevilja uppskov. Ett intryck som flera av de fasta förlikningsmännen uppger sig ha fått i sin verksamhet. Över lag tycks parterna dock vara relativt tillmötesgående vid de lokala tvisterna. Att bevilja uppskov "tills vidare" t ex, förekommer tämligen ofta. När uppskov inte beviljas, har det rört sig om situationer där man inte hunnit hålla förhandlingar innan varselfristen löpt ut, eller där arbetstagsarsidan under lång tid försökt komma till tals med motparten och velat ha kvar hotet om stridsåtgärder. Beträffande det fåtal varsel om motåtgärder som förekommit under perioden, har inte något uppskov varit aktuellt. I de tvister där varslet föregåtts av en sk påstötning, dvs en begäran om förlikningsmannahjälp utan att stridsåtgärder blivit aktuella, har uppskov beviljats endast i några enstaka fall. Det rör sig då framför allt om tvister där parterna uppskjuter varslade stridsåtgärder i avvaktan på ett förlikningssammanträde eller tvister som för den lokala nivån är av ovanligt komplicerad karaktär. Det får antas vara mindre meningsfullt med uppskov när handläggningen inför förlikningsmannen efter en påstötning redan pågått ett tag. Troligen skulle inte heller en framställan om uppskov bemötas välvilligt i ett sådan läge, då förhållandet mellan de lokala parterna blivit kärvare och varslet lagts för att visa allvaret i förhandlingssituationen. Endast undantagsvis förekommer, att stridsåtgärder utlösts innan medlingen kommit igång och i dessa situationer förefaller inte uppskov ha varit aktuellt. Ofta gäller det då en mindre tvist där stridsåtgärder fortgått en längre tid utan större effekter och med låsta ställningar. Förlikningsmannen har under denna tid haft underhandskontakter med parterna. Sedan inträffar något som bryter dödläget, t ex effektiva sympatiåtgärder eller att förlikningsmannen kan övertyga parterna om nyttan av ett förlikningssammanträde. Bland dessa ärenden finns också sådana, där förlikningssammanträdet inte leder någonvart, utan tvisten kvarstår olöst.

Fig 5.1.

Uppskov med stridsåtgärder i förhandlingsärenden i de fasta förlikningsmännens verksamhet 1977-1988.

år	1977	1978	1979	1980	1981	1982
ärenden ink gm varsel	34	17	19	22	27	21
varsel efter påstötning	3	2	–	1	2	–
varsel om motåtgärder	–	1	–	2	1	–
uppskov med stridsåtgärder (varav tvister där varsel före- gåtts av påstötning)	24 (1)	17 (1)	7 (–)	13 (1)	21 (2)	14 (–)
utlösta stridsåtg. efter uppskov (totalt utlösta stridsåtg)	4 (9)	3 (5)	1 (5)	– (3)	– (4)	– (4)
år	1983	1984	1985	1986	1987	1988
ärenden ink gm varsel	17	15	21	6	5	8
varsel efter påstötning	2	2	1	–	1	–
varsel om motåtgärder	–	–	1	–	–	–
uppskov med stridsåtgärder (varav tvister där varsel före- gåtts av påstötning)	12 (–)	9 (2)	9 (–)	1 (–)	5 (–)	2 (–)
utlösta stridsåtg. efter uppskov (totalt utlösta stridsåtg)	2 (4)	– (3)	1 (7)	1 (2)	1 (2)	– (1)

När det gäller förhållandena på den *centrala nivån* under den undersökta perioden, kan konstateras att förlikningsmans hemställan om uppskov mestadels följs men det förekommer att parterna inte tillmötesgår medlarens vädjan. Det förefaller dessutom ha uppkommit fler situationer under senare tid där förlikningsman bedömt förhandlingsläget så låst, att någon framställan om uppskov inte gjorts. I de tvister där uppskovsframställan förekommit under tioårsperioden efter MBLs ikraftträdande, se *fig. 5.2.*, har denna efterkommit i cirka sextio procent av fallen. I den stora majoriteten av tvister blir uppskov aktuellt endast en gång under handläggningen. Undantagsvis – i stora och komplicerade tvister, kanske t o m med flera parter på vardera sidan – kan ett flertal uppskov bli aktuella (se nedan referatet av 1986 års konflikt på den offentliga sektorn för ett exempel). Detta har inte kunnat beaktas i *fig. 5.2.* Har hemställan och beviljande av uppskov förekommit i en tvist, så har detta räknats som en tvist i *fig. 5.2.*, oavsett hur många gånger uppskov beviljats.¹⁹ Förlikningskommissioner har oftare begärt uppskov än de särskilda förlikningsmännen. En anledning till detta skulle kunna vara, att kommissionerna generellt sett handhar större och mera komplicerade tvister där utrymmet för taktik är större.

Fig 5.2.

Uppskov med stridsåtgärder 1977-1988.

År	1977		1978		1979		1980		1981		1982	
	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg
ärenden inkomna genom varsel	7	3	4	1	1	1	5	4	2	6	3	1
varsel efter påstötning	3	1	-	2	1	-	-	-	3	3	-	-
varsel om motåtgärder	2	2	-	-	-	1	-	2	2	2	1	1
utvidgat varsel	2	2	1	-	1	-	-	3	1	2	2	-

¹⁹ Denna förenkling har främst gjorts med hänsyn till att vissa berättelser över medlingen är så kortfattade att utvidgade varsel, förnyade uppskovsframställningar mm inte anges.

År	1977		1978		1979		1980		1981		1982	
	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg
hemställan om uppskov	4	2	1	1	1	1	4	4	1	6	1	-
beviljat uppskov	4	2	-	1	-	1	1	-	-	5	-	-
utlösta stridsåtg efter uppskov (totalt utlösta stridsåtg)	-	2	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-
	(3)	(2)	(2)	(-)	(1)	(-)	(3)	(1)	(-)	(4)	(2)	(-)

Uppskov med stridsåtgärder forts

År	1983		1984		1985		1986		1987		1988	
	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg	sfe	reg
ärendet inkomna genom varsel	3	2	4	3	3	2	3	3	2	-	2	-
varsel efter påstötning	5	2	1	-	1	-	-	2	1	-	2	-
varsel om motgärder	1	1	1	-	-	1	-	2	-	-	1	-
utvidgat varsel	1	2	1	-	3	1	-	2	-	-	-	-
hemställan om uppskov	2	2	3	2	2	1	3	1	-	-	1	-
beviljat uppskov	1	1	2	1	2	1	2	1	-	-	1	-
utlösta stridsåtg efter uppskov (totalt utlösta stridsåtg)	-	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-
	(1)	(3)	(2)	(1)	(2)	(1)	(1)	(3)	(-)	(-)	(2)	(-)

Observera att det i samma tvist kan ha förekommit, dels att både särskild förlikningsman och kommission medlat i tvisten, dels flera varsel, dels ock mer än en hemställan om uppskov vid olika skeden under en tvist. Siffrorna i tabellen är inte helt jämförbara med vare sig det totala antalet tvister eller det totala antalet varsel. Varsel har också kunnat räknas både som ett varsel om motåtgärder och ett varsel efter påstötning. I flera tvister förekommer också flera parter på den ena eller båda sidorna. Varsel om sympatiåtgärder har inte kunnat beaktas.

I de centrala tvisterna föreligger inte, som på den lokala nivån att uppskov sällan beviljas i tvister som från början aktualiserats genom påstötning. Detta torde kunna hänföras till det mer komplicerade förhandlingsspel och det ökade taktiska utrymme som finns på den centrala nivån. Centralt är det dessutom vanligare än på den lokala nivån, att tvisten blir aktuell för medling redan innan varsel lagts. Det invecklade spelet kan t ex också illustreras med, att det förekommit att part som uppskjutit varslade stridsåtgärder under medlingen sedan lagt ett nytt varsel om utvidgade stridsåtgärder – utan att det första trätt i kraft – och beviljat uppskov även för det nya varslet. Det förekommer också att parterna på eget initiativ, utan hemställan från förlikningsman, uppskjuter varslade åtgärder.

I närmare en tredjedel av tvisterna på den centrala nivån, där uppskov beviljats har stridsåtgärder senare under tvistens handläggning ändå kommit att utlösas. Här rör det sig för det mesta om tvister, där förlikningsförhandlingarna förklarats strandade, dvs stridsåtgärderna har uppskjutits under medlingsförhandlingarna, men när parter och/eller medlare förklarat att förhandlingarna inte längre är meningsfulla så utlöses stridsåtgärderna. Från senare år finns dock exempel på tvister där part verkställt uppskjutna stridsåtgärder för att öka pressen på motparten, trots att förlikningsförhandlingarna pågår. Att förlikningsförhandlingar måste äga rum under pågående konfliktåtgärder har blivit mera vanligt i senare tids medlingsarbete.²⁰ Här skall endast nämnas några exempel från de senaste åren.

I tvisten SAV./TCO-S 1985, som bl a gällde den sk omförhandlingsklausulens tolkning, förordnades en kommission den 30 april. Förlikningsförhandlingarna strandade redan den 2 maj kl 11.30 och TCO-S satte varslad strejk i kraft på utsatt tid kl 12.00 samma dag. SAV varslade om lockout till den 10 maj. Dagen dessförinnan kallade kommissionen till överläggningar, vilka övergick i förlikningsförhandlingar och ett medlingsförslag lades. Svar skulle ges den 11 maj och SAV uppsköt lockouten tills vidare, men utlöste den sedan TCO-S avvisat medlarnas förslag. Kommissionen ansåg då att man slutfört sitt uppdrag men kallade efter kontakt från arbetsmarknadsministern till förhandling den 17 maj. Tvisten löstes och

²⁰ För referat av tvister där medling skett i samband med stridsåtgärder under perioden 1976-1983, se SOU 1984:18 s 65-69.

stridsåtgärderna inställdes.²¹

I tvist mellan Tidningarnas Arbetsgivareförening (TA) och Grafiska Fackförbundet (GF) 1986, medlade två särskilda förlikningsmän. Redan innan medlare tillsatts hade GF varslat om blockad och man tillmötesgick inte medlarnas vädjan att uppskjuta stridsåtgärderna under förhandlingarna, utan blockaden trädde i kraft den 11 juni 1986. Efter förnyad vädjan från båda förlikningsmännen inställdes blockaden den 12 juni, men skulle åter träda i kraft den 15 juni kl 12.00 om uppgörelse inte träffats dessförinnan. Någon uppgörelse hade inte träffats vid denna tidpunkt, men efter förlikningsmännens hemställan uppsköts blockaden till kl 15.00 samma dag. Då överenskommelse inte heller då nåtts, utlöstes stridsåtgärderna men inställdes någon timme senare då överenskommelse träffades i en väsentlig förhandlingsfråga.²²

I 1986 års konflikt på den offentliga sektorn – en konflikt med många säregna drag – förekom också medling under pågående stridsåtgärder. Medlingskommissionen tillsattes den 26 maj sedan SACO/SR-K utlöst konfliktåtgärder. En medlem i kommissionen hade tidigare varit särskild förlikningsman i tvisten på det statliga och kommunala akademikerområdet och SACO/SR-K hade inte tillmötesgått hans hemställan om uppskov.²³ Arbetsgivarsidan, som varslat om lockout, gick kommissionen till mötes genom att uppskjuta varslade stridsåtgärder till den 2 juni. Efter intensivt medlingsarbete gick arbetsgivarsidan med på att inställa dessa stridsåtgärder, vilket i sin tur innebar att SACO/SR-K inställde sina till arbetsgivarens lockout kopplade varsel om motåtgärder. Kommissionen vädjade då till SACO/SR-K att inställa samtliga stridsåtgärder men organisationen vägrade. Parterna accepterade därefter ett medlingsförslag om ajournering över sommaren, samt inställelse av samtliga stridsåtgärder. Medlingsförhandlingarna, som återupptogs i september, strandade den 19 september, vilket följdes av varsel från arbetstagarorganisationerna att träda i kraft den 30 september. Kommissionen försökte därefter åter få igång förhandlingar och föreslog att de varslade stridsåtgärderna skulle uppskjutas. Arbetstagarorganisationerna godtog dock inte förslaget till fortsatta förhandlingar och stridsåtgärderna utlöstes. Kommissionen strandade åter förhandlingarna den 1 oktober, vilket följdes av en upptrappning av stridsåtgärderna främst på arbetstagersidan. Bland annat hade SACO/SR-S lagt omfattande varsel till den 14 oktober. Kommissionen gjorde därefter nya förhandlingsförsök och SACO/SR-S tillmötesgick kommissionens hemställan om att tills vidare inställa varslade åtgärder. Medlingsförhandlingarna kom nu igång igen och efter en allvarlig vädjan från kommissionen inställdes alla stridsåtgärder så

²¹ Sfe dnr 62/85. Mera detaljerat om 1985 års TCO-S konflikt finns i Nyström "Vad hände under 1985 års statstjänstemannakonflikt?" i Edlund m fl, *TCO-S konflikten 1985*. Se även exempelvis sfc:s dnr 70/84, 128/84, 51/85.

²² Sfe dnr 87/86.

²³ Sfe dnr 64/86.

länge meningsfulla förhandlingar pågick. Parterna förbehöll sig dock rätt att utan varsel låta inställda stridsåtgärder träda i kraft.²⁴ Förhandlingarna på KTKs område körde sedan fast och KTK utlöste, trots kommissionens vädjan, konflikt den 20 oktober. Samma dag lämnade TCO-S nya, omfattande varsel att träda i kraft den 27 oktober. Den 27:e orienterade kommissionen sig om läget i parternas förhandlingar och vädjade till TCO-S om 48 timmars uppskov med stridsåtgärderna. Några timmar före utsatt tid för varslets verkställighet tillmötesgick TCO-S denna vädjan. En uppgörelse i huvudfrågorna slöts den 30 oktober och stridsåtgärderna drogs tillbaka.²⁵

Endast i ett litet antal tvister har varslen kommit att träda i kraft innan medling kommit igång. Det har i sådana situationer varit fråga om tvister där parterna ställt sig avvisande till medling eller där medlingsförhandlingar bedömts vara meningslösa, t ex tvister som egentligen rört konkurrens mellan två arbetstagarorganisationer och inte en tvist med arbetsgivaren. Det finns emellertid också här exempel på att parterna avvaktat med att utlösa varslade stridsåtgärder i väntan på att medlare skall tillsättas och förlikningsförhandlingar komma igång.

I en tvist mellan Teatrarnas Riksförbund (TR) och Svenska Teaterförbundet (TF), förordnades särskild förlikningsman den 18 maj 1984. TF hade den 9 maj varslat om stridsåtgärder fr o m den 21 maj. Den 18 maj uppskötts stridsåtgärderna tills vidare, med hänsyn till att medling skulle komma till stånd. Efter ett flertal förhandlingstillfällen godtogs förlikningsmannens slutliga förslag.²⁶

I tvister där stridsåtgärder redan utlösts när förlikningsman hemställer om uppskov med ytterligare stridsåtgärder eller inställelse av de pågående, är det sällsynt att hans begäran efterkoms. Någon gång händer det dock att part avstår från att verkställa nya varsel om utvidgade stridsåtgärder. Risken för prestigeförlust, försvagad förhandlingsposition, medlemsopinionen m fl faktorer torde ligga bakom detta förhållnings-sätt. Om part skulle inställa utlösta stridsåtgärder på grund av att medling påbörjats, så skulle det vara i det närmaste omöjligt att kunna sätta igång dem igen. Parten skulle förlora tid

²⁴ Beträffande giltigheten av ett sådant förbehåll, se nedan *avsnitt 7.2.5.*

²⁵ Sfe dnr 79/86.

²⁶ Sfe dnr 79/84.

och tempo i förhandlingarna och medlemmarna skulle knappast kunna engageras på nytt. 1986 års medling på den offentliga sektorn (se referat ovan) är liksom 1980 års storkonflikt och 1990 års bankkonflikt (se nedan) exempel på detta.

I en del tvister där varsel förekommer har medlaren/na inte hemställt att parterna skall skjuta på varslen. Ibland tycks det inte ha behövts. I och med att varsel lagts intensifieras medlingsförhandlingarna och parterna kan inom en kort tidsrymd nå en uppgörelse. I ett inte ringa antal tvister, har förhandlingarna förts in i ett intensivt skede, när tiden för stridsåtgärdernas verkställighet börjat närma sig, och parterna har ibland förlikts endast några timmar innan stridsåtgärderna skulle ha trätt i kraft. En anledning till att förlikningsmännen är försiktiga med att begära uppskov är att varsel om stridsåtgärder och utlösta stridsåtgärder generellt sett tjänar till att påskynda medlingsprocessen. Parterna skall också få känna, att de måste vara beredda att stå för sina varsel. Ibland är förhållandena dock så att varslet mest lagts för medlemmarnas skull och det är då bra för parten att kunna åberopa medlarens vädjan. Det inträffar att parterna för att visa att varslet är allvarligt menat, i förväg talar om att de inte avser att tillmötesgå en uppskovsvädjan. En grupp av tvister där hemställan från förlikningsmannen inte gjorts, är tvister där förhandlingsläget är sådant, att förlikningsmannen tycks finna det lönlöst att ens vädja om uppskov/inställelse, t ex i tvister som rör konkurrens mellan två arbetstagarorganisationer och tvister där parternas ståndpunkter är ordentligt fastlåsta med stridsvilliga medlemmar.

Ett typexempel på hur parterna förlikas i "sista minuten" och uppskov inte blivit aktuellt är en tvist mellan Svenska Film- och Biografföreningen (FoB) och Teatrarnas Riksförbund (TR), å ena sidan, och Svenska Teaterförbundet (TF), å den andra. Särskild förlikningsman förordnades den 19 oktober 1984 efter det att parternas direkta förhandlingar hade strandat. Den 8 november lade förlikningsmannen fram ett förslag till uppgörelse, vilket inte godtogs av arbetstagarparten som därefter varslade om stridsåtgärder fr o m den 28 november. Arbetsgivarsidan svarade med varsel om lockout. Förlikningsförhandlingarna fortsatte, och den 15 november framlade förlikningsmannen ett s k slutförslag, vilket inte heller detta godtogs av arbetstagarparten. Medlingen fortsatte dock, och den 27 november framlade förlikningsmannen ett slutligt slutförslag, vilket godkändes under kvällen – dagen före den varslade konflikten.²⁷

När det gäller tvister med hårda motsättningar mellan parterna, t ex principfrågor, konkurrens, finns flera exempel från senare år. Här skall endast i korthet beröras tre stycken.²⁸ Arbets- och organisationsförhållandena inom handels område är mycket skiftande. De flesta arbetstagare är organiserade inom Handelsanställdas förbund. Det finns små och oklara skillnader mellan olika grupper av anställda. I förhandlingar mellan Handels Arbetsgivareorganisation (HAO) och det mindre förbundet på området, Handelstjänstemannaförbundet (HTF), hade arbetstagsidan varslat om arbetsnedläggelse fr o m den 12 juni 1985 kl 00.00. Särskild förlikningsman hade förordnats sedan varslat lagts, men det var inte möjligt att nå någon lösning på den korta tid som stod till buds, utan strejken verkställdes på utsatt tid. Motsättningarna mellan parterna var stora och arbetsgivaren hävdade att tvisten egentligen berodde på konkurrens mellan HTF och Handels. Parterna var bl a oense om hur många arbetstagare som berördes av förhandlingarna. HTF varslade om ytterligare stridsåtgärder men medlingsförhandlingarna resulterade, efter flera förlikningsförslag, i en uppgörelse innan dessa hunnit verkställas.²⁹

I en tvist angående anställningsvillkor för lärare m fl enligt skolavtalet, lade SAV den 6 november 1989 ett bud för hela det statligt reglerade området, som vilade på kommunalt huvudmannaskap för skolan fr o m 1991. SACO-S och Lärarnas riksförbund (LR) var mycket kritiska mot förslaget och varslade om konflikt fr o m den 20 november för 18 000 medlemmar. Två vana förlikningsmän vidtalades om eventuell medling, men efter möten med parterna fann de inga förutsättningar för någon meningsfull medling, och förlikningsmän tillsattes inte vid denna tidpunkt. Den 1 december träffades kollektivavtal inom skolområdet där avtalsperioden 1989-90 tecknades mellan SAV och TCO-S och avtalet för 1991 mellan Kommun- och landstingsförbundet, å ena sidan, och Lärarförbundet och Facklärarförbundet å den andra. SACO-S och LR vägrade underteckna avtalet. Under tiden pågick riksdagsbehandlingen av frågan om huvudmannaskapet. Två särskilda förlikningsmän förordnades den 4 december. Konflikten innehöll betydande motsättningar mellan parterna och mellan organisationerna på arbetstagsidan samt den politiska aspekten om huvudmannaskapet, vilket utgjorde en väsentlig komplikation. Ett utvidgat varsel rörande cirka 22 000 SACO-lärare skulle träda i kraft den 11 december. På morgonen denna dag meddelade arbetstagarparten, att de måste invänta ställningstagande på medlarnas bud från LR:s extra kongress den 13 december. Medlarna hemställde om uppskov och varslat framflyttades till den 14 december kl 10.00, men pågående stridsåtgärder fortsatte. LR-kongressen avstyrkte förslaget men SACO-S förklarade sig ändå beredd att träffa avtal enligt medlingsförslaget. Arbetsgivarparten hade dock svårighet

²⁷ Sfe dnr 184/84.

²⁸ Se även SOU 1988:50 avsnitt 5.

²⁹ Sfe dnr 97/85.

att få en samlad överenskommelse för hela skolområdet och på morgonen den 14 december, när en lösning var i sikte, uppsköt SACO-S på medlarnas hemställan ånyo sitt varsel med ett dygn. Uppgörelse nåddes sedan den 14 december, varvid samtliga pågående och varslade stridsåtgärder återkallades.³⁰

I avtalstvist mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) och Svenska Bankmannaförbundet (SBmf), förordnades den 24 januari 1990 två särskilda förlikningsmän. Vid förhandlingarnas början hade redan vissa stridsåtgärder från SBmf trätt i kraft och varsel om omfattande stridsåtgärder från båda parter förelåg. Parterna låg långt ifrån varandra när det gällde bedömningen av utrymmet för lönehöjningar och i flera andra frågor. Dagen före det att en närmast total konflikt på bankområdet skulle bryta ut kom medlarnas första bud, som BAO antog men SBmf förkastade. Som svar på medlarnas uppskovshemställan angav BAO, att man inte var villigt att återkalla sitt lockoutvarsel, om inte SBmf återkallade samtliga sina varsel om ytterligare stridsåtgärder. Medlarna vädjade då åter till arbetstagarparten att återkalla sina varsel, men SBmf avlog deras begäran. I och med att varslen verkställdes den 29 januari var de svenska bankerna stängda. Parterna önskade dock fortsätta förlikningsförhandlingarna. Den 29 januari kom ett nytt medlarbud, som arbetsgivarparten tog men arbetstagersidan avvisade. SBmf återkallade emellertid ett motvarsel. Förlikningsförhandlingarna ajournerades mellan den 2 och 4 februari, men återupptogs sedan och ett tredje medlarbud lades den 9 januari. Dessförinnan hade framkommit att regeringen avsåg att genomföra prisstopp och föreslå bl a lönestopp. BAO accepterade medlarbudet men motparten svarade åter nej och parterna förklarade sig vilja vidhålla sina stridsåtgärder. Den 14-16 februari ägde nya, intensiva förhandlingar rum och den 16 februari antog parterna det fjärde medlarbudet varvid stridsåtgärderna inställdes.³¹

Sammanfattningsvis kan konstateras att förlikningsmans hemställan om uppskov med varslade stridsåtgärder efterkoms i de allra flesta fall. En utveckling mot större restriktivitet, då det gäller att bevilja uppskov, kan dock, i belysning av att uppskov tidigare närmast regelmässigt beviljades, skönjas i det undersökta materialet. Det verifieras också av iakttagelser från medlare.³² En förklaring kan vara de hårdare attityderna mellan parterna. Arbetsgiversidan och regeringen har ett gemensamt intresse av att hålla ner löneökningarna och därför

³⁰ Sfe dnr 126/89.

³¹ Sfe dnr 10/90.

³² Se exv Rehnberg "Några praktiska synpunkter på medling" PM baserat på anförande vid information för en grupp som kan komma ifråga som medlare 1988-01-27 (stenc, sfe), s 4.

känner sig arbetstagersidan tvungen att inta en tuffare attityd, samtidigt som arbetsgivarna känner ett visst stöd från statsmakterna. Även orealistiska förväntningar som vissa organisationer skapat hos sina medlemmar, kan försvåra för part att uppskjuta varsel. Hur detta påverkat medlingsförhandlingarna i stort, t ex om nekanden att dra tillbaka varsel eller medling under pågående stridsåtgärder lett till kortare eller längre medlingsperioder, har inte kunnat bedömas inom ramen för denna undersökning.

Möjlighet för förlikningsman eller annan instans att uppskjuta stridsåtgärder, skulle på grund av den lokala förlikningsverksamhetens art, huvudsakligen få betydelse för tvister på central nivå. Det är ju också sådana tvister som senare års utredningsverksamhet haft i åtanke. Det följande kommer av denna anledning att i första hand gälla medling på central nivå. ARK konstaterade 1975: "Liksom 1935, då Nothinska kommittén gjorde sitt ovan citerade uttalande, synes alltså gälla, att part normalt efterkommer begäran av förlikningsman om uppskov med vidtagande av stridsåtgärd".³³ Konfliktutredningen skrev 1984: "Parterna har sålunda på senare tid i allmänhet sagt ja till förlikningsmäns begäran om uppskov med varslade men vid medlingens början inte verkställda stridsåtgärder i den mån uppskovet behövts för att inte äventyra meningsfulla medlingsförhandlingar"³⁴, men tillade: "Möjligen kan man iaktta en ökad restriktivitet från parternas sida härvidlag i fråga om vädjanden från förlikningsmän redan vid inledandet av medlingen utan att varseltiden närmar sig slutet". Förhandlingsutredningen fann 1988 att "det i och för sig hänt att en part trots vädjan från medlare inte skjutit på ett varsel men det synes ändå än så länge höra till undantagen".³⁵ Min genomgång av medlingen på central nivå sedan 1977 visar, att förhandlingsutredningen kan ha varit väl optimistisk i sina slutsatser. Vid bedömningen måste emellertid beaktas, att det under 1980-talet förekommit flera mycket komplicerade konflikter där traditionella rutiner i viss mån frångåtts. Om detta är en bestående utvecklingstendens, är det för tidigt att uttala sig om. Värt att notera är dock att man i nuläget i stort

³³ SOU 1975:1 s 477.

³⁴ SOU 1984:18 s 86-87.

³⁵ DsA 1988:2 s 114.

sett från parter och medlare avvisar utökade befogenheter för förlikningsmännen, innebärande möjlighet att uppskjuta eller inställa stridsåtgärder.³⁶ Istället hänvisas till lösningar avtalsvägen, bl a överenskommelser om längre varseltider.³⁷ Såsom konfliktutredningen också konstaterade, medför enbart det förhållandet att parterna avvaktar att bevilja uppskov med stridsåtgärderna inte några allvarigare olägenheter för medlingen. "Man synes inte behöva kräva mera av parterna än att de beviljar uppskov om detta behövs för de fortsatta ansträngningarna att nå uppgörelse och medlingsarbetet alltjämt framstår som meningsfullt. Endast om en part genom att vägra uppskov föranleder strandning som annars sannolikt inte skulle ha kommit till stånd finns anledning till kritik mot förhållningssättet."³⁸ Enligt min mening är det dock ganska troligt att ett nej till medlarens hemställan om uppskov i flertalet fall påverkar förhandlingsklimatet negativt. Å andra sidan kan det inte vara en orubblig praxis att part alltid måste bevilja uppskov när medlarna begär det. En sådan praxis skulle ju i praktiken innebära, att det även på den svenska arbetsmarknaden gällde en regel om uppskov med stridsåtgärder under medling. Möjligen kan iaktas en minskad benägenhet från förlikningsmännens sida att överhuvudtaget bry sig om att begära uppskov när partsmötsättningarna verkar mycket låsta. Kanske för att inte i onödan ytterligare skärpa förhållandet mellan parterna genom att ställa den som nekar uppskov i ännu sämre dager. De konkurrenstvister som blivit allt mera vanliga, det samhällsekonomiska läget, liksom massmedias mera inträngande bevakning av arbetsmarknadskonflikterna där den allmänna opinionen blivit ett viktigt element i konfliktstrategin, kan vara exempel på faktorer som verkat i riktning mot att skärpa partsmötsättningarna och göra

³⁶ Se dock Ingemar Mundebo, medlare i konflikten BAO./SBmf, i SvD 1990-02-27 där han i en intervju föreslår att medlarnas uppskovsvädjanden i vissa situationer skulle få verkan av lagstadgade fredsplikt under viss tid. I TCO-tidningen 5/90 publicerades en förfrågan bland TCOs förbund i samband med regeringens förslag om strejkförbud, där en av frågorna löd "Är det bra att, som i Danmark och Norge, ge medlarna makt att skjuta upp varslade konflikter?" Fyra förbund svarade ja, tolv nej och fyra var tveksamma.

³⁷ Bland annat diskussioner om ett s k "nytt Saltsjöbadsavtal" mellan SAF-LO/PTK där arbetsgivarparten framfört önskemål om längre varseltider och förbindelse att följa medlares vädjan om anstånd med stridsåtgärder, se Ulf Nilsson, SAFs förhandlingschef, i Saltsjöbadsavtalet 50 år s 236 ff. I Landstings- och Kommunförbundets remissyttrande till förhandlingsutredningen framfördes att parterna borde sträva efter längre varseltider.

³⁸ SOU 1984:18 s 87.

förlikningsmännens vädjanden meningslösa. Med hänsyn till det undersökta materialets begränsade omfattning samt, som tidigare nämnts, de senaste årens kanske speciella tvister, så är det även i denna fråga svårt att bilda sig någon säker uppfattning.

Olika former av uppskov med stridsåtgärder och s k cooling-off-perioder är inte ovanliga i andra länder. Beträffande de nordiska länderna hänvisas till *avsnitt 5.3.* nedan.³⁹ Skäl för sådana uppskov är t ex att parterna får längre tid på sig för att utreda och klargöra meningsskiljaktigheter, medling kan företas i en lugnare atmosfär och parterna behöver inte göra taktiska överväganden i stridsåtgärdsfrågan bara för att utåt visa fasthet, tillfredsställa medlemsopinionen etc.

En eventuell regel om uppskov med stridsåtgärder under medling skulle kunna konstrueras på olika sätt. En tänkbar modell vore, att då medlare – på samma sätt som idag – tillsatts, denne ges möjlighet att uppskjuta varslade stridsåtgärder under viss tid, t ex tio eller fjorton dagar (jfr Danmark nedan). En variant av detta är, att medlare får möjlighet att uppskjuta stridsåtgärder till dess ett medlingsförslag kan framläggas. Ytterligare en variant är att medlaren kan uppskjuta stridsåtgärder till dess medlingen avslutats (jfr Norge nedan).

Beträffande samtliga möjliga regelkonstruktioner i syfte att öka medlarnas befogenheter tillkommer givetvis det viktiga avgörandet huruvida dessa skall äga generell tillämpning eller begränsas till speciella fall.⁴⁰ Om exempelvis det sistnämnda regelförslaget i föregående stycke – att medlaren skulle kunna uppskjuta stridsåtgärder till dess medlingen avslutats – skulle få generell giltighet för alla tvister, så medför detta att bärande och grundläggande tankar om parternas frihet och ansvar skulle få omprövas. Den nog så intressanta diskussionen om vilka sektorer av den svenska arbetsmarknaden som kan anses särskilt känsliga för störningar, vad som är sam-

³⁹ Se t ex beträffande amerikansk lagstiftning LMRA, Railway Labor Act § 6 samt Taft-Hartley Act. Se vidare Fahlbeck, *Industrial Relations i USA*, s 182 f och Goldman "USA" par. 791-798 i *International Encyclopaedia for Labor Law and Industrial Relations*, vol 10, R Blanpain (ed.), samt Conciliation mm s 126-128.

⁴⁰ Se t ex den norska medlingslagens bestämmelse om möjlighet att meddela förbud mot arbetsnedläggelse intill dess medlingen avslutats, om medlaren antar att arbetsnedläggelsen p g a den verksamhet den drabbar eller dess storlek skulle *skada allmänna intressen* (min kurs.), arbetstvistloven 29 § nr 2. Jfr också med det danska och det finska systemet, se nedan.

hällsfarligt mm, lämnas dock av utrymmesskäl därhän i denna framställning.

Om vi återgår till de tre regelförslagen så som de återges ovan, kan beträffande det första – som skulle vara den för parterna minst ingripande varianten – invändas att en sådan konstruktion skulle kunna verka avskräckande på parternas benägenhet att påkalla hjälp från medlare. Erfarenhet från andra länder med uppskovsperioder ger vid handen att det också finns en risk för att förlikningsförhandlingarna går på tomgång och inte leder någonstans, när parterna räknar med att en uppskovsfrist kommer, liksom i början av en uppskovsperiod. Det andra förslaget – om fredsplikt till dess medlingsbud framlagts – skulle kunna medföra att medlarna blev mera försiktiga i sitt arbete och inte vågade framlägga något förslag innan han visste sig ha detta fast förankrat hos båda parter. Medlingsarbetet skulle kunna fördröjas och mera okonventionella förslag aldrig framläggas. Konstruktionen skulle också fordra formaliserade regler för vad som är medlarbud, hur sådana läggs fram och i vilken form parterna skall svara. Lagstadgad skyldighet för parterna att ge svar på medlarbud torde även fordras. Beträffande det tredje regelförslaget vore det, om man inte i förlängningen vill ha obligatorisk skiljedom i intressetvister, nödvändigt att kombinera detta med en möjlighet för part att begära medlingens avslutande.⁴¹ En ytterligare risk är att part frestas att begära medlingens avslutande, trots att meningsfulla förlikningsförhandlingar pågår, för att få möjlighet att använda sig av stridsåtgärder i påtrycknings-syfte, för att tillfredsställa stridsvilliga medlemmar eller av annan anledning. Om alla tre förslagen kan i vart fall sägas, att de förmodligen skulle bli ytterligare medel för parterna att laborera med i det taktiska spel som försiggår vid förhandlingar. Genom att stranda förhandlingarna och begära medling, skulle part t ex kunna vinna ytterligare tid om medlaren hade möjlighet att föreskriva uppskov med varslade stridsåtgärder. Såsom konfliktutredningen konstaterade,⁴² kan också farhågor uttryckas beträffande förtroendet för medlarna och deras opartiskhet. Om medlaren föreskriver uppskov med stridsåtgärder mot parts vilja t ex, så kan detta uppfattas som

⁴¹ Jfr det norska systemet, arbeidstvistloven 36 § nr 1.

⁴² SOU 1984:18 s 88.

ett ställningstagande i tvistefrågan. Om systemet med möjlighet för parterna att påverka vem som utses till medlare i det enskilda fallet på den centrala nivån behålls, finns också risk för att önskemålen om medlare påverkas av dennes förväntade inställning i uppskavsfrågan.

En annan modell av uppskavsregeln skulle vara att medlare tillsattes automatiskt så snart varsel lagts. Den tillsatte medlaren skulle sedan ha befogenhet att uppskjuta stridsåtgärder enligt någon av ovan behandlade varianter. Medling skulle i denna situation bli obligatorisk (jfr nedan). Kombinationen obligatorisk medling och befogenhet att uppskjuta eller inställa stridsåtgärder, är av så ingripande art, att en sådan reglering rimligen skulle förutsätta väsentliga förändringar i såväl övriga berörda delar av det nuvarande arbetsmarknadssystemet som synen på medlingens funktion och organisation samt parternas självbestämmande.⁴³

En ytterligare fråga i sammanhanget är, huruvida befogenheten att uppskjuta stridsåtgärder, skulle vara knuten till berörd medlare, någon företrädare för förlikningsinstitutionen (t ex dess styrelse eller en särskilt inrättad riksförlikningsman), eller ligga på någon särskild instans. (Beträffande det sistnämnda, se som exempel det finska systemet och arbetsministeriets befogenhet nedan.⁴⁴) Som argument mot att ge medlarna större befogenheter har anförts bl a att detta skulle kunna skada medlarnas och medlingsinstitutets opartiskhet och förtroende hos parterna. Om en lösning med uppskovsmöjlighet väljs, vore det sannolikt bättre ur denna synpunkt sett, att lägga uppskavsbeslutet på någon från förlikningsinstitutionen fristående instans, t ex AD eller något särskilt inrättat partssammansatt organ.⁴⁵

Ovan har endast behandlats förlikningsmans möjlighet att uppskjuta stridsåtgärder under medlingen. Med ett förlikningssystem som inte automatiskt tillsätter medlare så snart varsel lagts kan det inträffa, att medlare inte förordnats eller fått möjlighet att kommunicera med parterna innan stridsåtgärder trätt i kraft. Om regler innebärande befogenhet för förlikningsman att uppskjuta stridsåtgärder skulle införas,

⁴³ Jfr SOU 1984:18 s 88.

⁴⁴ Lag 1962 om medling i arbetstvister 8 §.

⁴⁵ Jfr här de av parterna genom avtal inrättade nämnderna för bedömning av stridsåtgärders samhällsfarlighet.

borde enligt min mening i konsekvens därmed också införas regler om möjlighet att inställa pågående stridsåtgärder. Annars skulle utrymme lämnas för taktiska överväganden från parterna, som t ex skulle kunna leda till att part undvek eller förhållade medlingen. En inte önskvärd situation skulle också vara, att ena men inte andra parten hunnit igångsätta stridsåtgärder före medlingen, och därför fick vidhålla dessa, medan motparten hindrades från att sätta igång motåtgärder eftersom medling inletts.

5.2.2. Några andra former av befogenheter

Inom andra länders system för konfliktlösning på arbetsmarknaden förekommer olika typer av befogenheter för förlikningsmännen. Sådana har ibland också diskuterats för svenskt vidkommande, särskilt under den livaktiga arbetsfredsdebatten innan Saltsjöbadsavtalet kom till stånd. Nedan kommer att behandlas obligatorisk medling, publicering och omröstning beträffande medlingsförslag, inträttande av särskild instans för prövning av medlingsförslag samt bindande medlingsbud.

Obligatorisk medling har definierats i *kapitel 1*. Som där angivits används beteckningen i detta arbete på sätt som varit vanligt i den svenska diskussionen, dvs att parterna automatiskt underkastas medlingsförfarande när parterna strandat sina förhandlingar, arbetsinställelse hotar eller varsel lagts. Förslag om sådana regler framfördes främst under den allmänna arbetsfredsdebatten på 1920- och 30-talen och var då inriktade på vissa sektorer av arbetsmarknaden som t ex jordbruk och företag av allmännyttig natur.⁴⁶ Efter införande av varselregler och vitessanktion har tanken på obligatorisk medling inte haft samma aktualitet. I samband med framläggandet av prop 1989/90:95 om allmänt lönestopp mm, som ledde till så kraftiga reaktioner att regeringen tvingades avgå, föreslogs i en motion obligatorisk medling. Det mest kontroversiella i propositionen var lagstadgat förbud mot stridsåtgärder under den tid lönestopp skulle gälla och motionärerna föreslog istället ett system med dispens, där

⁴⁶ Se bl a ALU2 1921:34, ALU 1934:51 samt ovan *kapitel 2*.

förhandlingar skulle kunna föras under obligatorisk medling och medlarbudet sedan underställas regeringens prövning. Vad som här egentligen avsågs med obligatorisk medling framgår inte av motionen.

I medling på central partsnivå har det under 1980-talet vid ett par tillfällen (t ex Teli-konflikten 1986) förekommit, att regeringen tillsatt medlare utan att någon part uttryckt önskemål därom. Det är ett handlande som för tankarna i banor mot obligatorisk medling, särskilt mot bakgrund av den allmänt högre grad av inblandning från statsmakternas sida i de ordinära avtalsrörelserna som kan iakttas. Förfarandet har rönt kritik, vilket kan vara en förklaring till den mera avvaktande attityd regeringen och förlikningsmännaexpeditionens styrelse intagit de allra senaste åren.

Som exempel kan nämnas, att i konflikten mellan VF och SIF 1988 tillsattes aldrig någon medlare, trots att detta var den dittills största tjänstemannakonflikten på den privata sektorn i Sverige. I bankkonflikten 1990, som refererats ovan, tackade de personer som först tillfrågats om de ville medla nej, efter att ha sammanträffat med parterna, och medlare tillsattes inte förrän vid en senare tidpunkt.

Rätt för medlarna att publicera medlingsförslag har diskuterats med tanke på att, parterna genom offentligheten skulle känna viss press att vara rimliga i sina ståndpunkter, visa tillmötesgående etc. Senast tog konfliktutredningen upp frågan. Regler härom har för svenskt vidkommande avvisats av den anledningen, att detta skulle innebära ingrepp i arbetsmarknadsorganisationernas självständighet och vara främmande för det svenska systemet även i övrigt.⁴⁷ Med den utveckling av massmedias bevakning av avtalsrörelserna, som vi ser numera, har det enligt medlare och parter blivit svårt att hemlighålla förlikningsförslag och närmare detaljer om förhandlingarna. Massmedias stöd har blivit viktigt för parterna och en del av förhandlingarna har kommit att föras genom utspel i press och TV. De viktigaste delarna av ett medlingsförslag blir nästan automatiskt offentliga (se nedan *kapitel 8*). Förslaget torde närmast höra hemma i en svunnen tid, där massmedia spelade en blygsam roll och kollektivavtalens innehåll och omfattning var betydligt enklare än idag.

⁴⁷ Se t ex SOU 1984:18 s 85.

Nedan framgår att möjligheten till publicering numera inte används i de av våra grannländer där den står till medlarnas förfogande.

Ett annat sätt, att särskilt pröva lagda medlingsförslag är, att skicka ut dem på omröstning i berörda organisationer. Detta förfarande förekommer i Danmark, Norge och på Island⁴⁸ och har, kanske just därför, då och då också diskuterats i Sverige. Under verkstads-konflikten 1945 ägde en sådan omröstning rum, men det var på organisationens eget initiativ.⁴⁹ Med de beslutsformer som stadgeenligt förekommer inom arbetsmarknadens organisationer, skulle det fordras ingrepp i organisationernas interna ordningar för att genomföra en lagstiftning om medlemsomröstning. Konfliktutredningen avvisade bestämt tankar på att påfordra omröstning av medlingsförslag samt rätt för förlikningsmän att publicera medlingsförslag, såsom stridande mot de "traditioner som utgör den bärande grunden för det svenska förhandlings-systemet".⁵⁰ Veterligt förekommer inte heller några överväganden i organisationerna om att införa regler med denna innebörd.⁵¹ Att införa regler om koppling (dvs sammanräkning av röstresultat om medlingsbud, se vidare nedan) vid omröstning om medlingsförslag enligt övrig nordisk förebild har inte diskuterats i någon nämnvärd utsträckning, såsom varande alltför olikt det svenska systemet i övrigt.⁵²

När det gäller frågan om att inrätta en särskild instans för prövning av medlingsförslag, har diskussionen rört olika konstruktioner, allt från att ha förlikningskommissioner som en "andra instans"⁵³ till att inrätta skiljenämnder eller dylika

⁴⁸ I finsk rätt finns inte någon regel om förlikningsmans möjlighet att hänskjuta medlingsförslag till omröstning bland medlemmarna. En vanlig regel i arbetstagarförbundens stadgar är dock att strejk endast kan igångsättas eller fortsätta med stöd av minst 2/3 majoritet av medlemmarna.

⁴⁹ Liknande förfaranden har förekommit ytterligare någon enstaka gång på svensk arbetsmarknad.

⁵⁰ SOU 1984:18 s 85.

⁵¹ Gruvindustriarbetareförbundet företog rådgivande omröstning bland sina medlemmar om ett bud från en medlingskommission 1984. Omröstningen berördes dock inte i samband med medlingen och resultatet följdes inte av förbundet. Intervju 1989-05-23 med riksdagsdirektören Gunnar Grenfors. Sfe dnr 57/84.

⁵² Se Schmidt "Arbetsfreden som problem för lagstiftaren" Förhandlingar vid *Det tjugosjätte nordiska juristmötet i Helsingfors 1972*, s 129 ff och 156.

⁵³ SU2 1910:6, AK 1910:277, se också ovan *kapitel 2*.

organ för vissa delar av arbetsmarknaden. Sådana förslag har, med något undantag, inte förekommit i senare tiders debatt, och skulle – om de blev verklighet – förutsätta väsentliga förändringar i dagens medlings- och förhandlingssystem.⁵⁴

Förslag om att under vissa förhållanden göra förlikningsmans medlingsförslag till bindande kollektivavtal mellan parterna – trots att detta inte godkänts av de inblandande organisationerna eller deras medlemmar – t ex via obligatorisk skiljedom eller andra former av tvångslagstiftning, var också uppe till diskussion under 1920- och 1930-talet, men har därefter i princip inte återkommit. (Jfr med de statliga ingrepp som förekommit i Danmark och Norge där det hänt att medlingsförslaget legat till grund för lag eller skiljedom, se nedan.⁵⁵) Som kommer att framgå av de danska och norska erfarenheterna, är sådana system svåra att förena med den fria och ansvarsfulla ställning, som parterna på den svenska arbetsmarknaden traditionellt haft.

Sammanfattningsvis synes mig de ovan behandlade tvångsmedlen svåra att anpassa till den moderna svenska arbetsmarknaden.

5.3. Medlarnas befogenheter i de andra nordiska länderna

Förlikningsmännen i det övriga Norden har själva, eller genom andra organ, i varierande grad fler maktmedel gentemot parterna än den svenske förlikningsmannen. Här finns, trots i grunden tämligen likartade system, relativt sett ganska stora skillnader. Danmark och Norge befinner sig i ena änden av en skala, där Sverige och Island befinner sig i den andra, och Finland någonstans i mitten.⁵⁶

⁵⁴ Undantaget är den ovan nämnda motionen i anledning av prop 1989/90:95.

⁵⁵ Se t ex SOU 1984:18 s 176, 1984:19 s 164, 173.

⁵⁶ Se bl a SOU 1975:1 s 474-476.

5.3.1. Danmark

I Danmark får förlikningsmannen ingripa på eget initiativ och parterna är skyldiga att efterkomma hans kallelse (Forligsmandsloven § 3).⁵⁷ Förlikningsman kan hemställa, att parterna gör inskränkningar, beträffande de frågor kring vilka medling skall ske. Om realförhandlingar enligt hans mening inte förts, kan han hänskjuta tvistefrågan eller frågorna till direkta förhandlingar mellan parterna (§ 4 stk 2, se vidare *avsnitt 8.3.1.* och där gjorda hänvisningar).⁵⁸ Om det under förlikningsförhandlingen skulle finnas oenighet om faktiska förhållanden, t ex gällande lönenivå eller arbetstid, har förlikningsmannen rätt att avkräva parterna förklaring om detta. Han kan vidare begära vittnesförhör om sådana förhållanden vid Arbejdsretten (§ 6). Enligt Hasselbalch⁵⁹ gäller regeln faktiska arbetsvillkor och kan inte tillämpas för att t ex få fram dokumentation om produktionens lönsamhet el dyl. I praktiken är detta dock en möjlighet som förlikningsmännen knappast använder sig av.

Förlikningsman kan när som helst under medlingen begära, att varslad konflikt skall uppskjutas högst två veckor och arbetsinställelse får då vidtas tidigast tredje dagen efter uppskovsfristens utlopp (§ 3 stk 3). Vanligen väntar han med en sådan begäran till tätt inpå den tidpunkt, då stridsåtgärderna skall sätta i verket enligt varslet. Det fordras inte något särskilt skäl för att uppskjuta stridsåtgärderna en första gång och möjligheten används mycket ofta. Enda förutsättningen är att förlikningsman beslutat sig för att medla eller påbörjat medling. Det finns dock situationer där förlikningsmannen bedömer, att det inte går att föra förhandlingarna vidare och därför inte förordnar om uppskov. Parternas handlande påverkas av att möjligheten finns och det anses viktigt att de inte tar för givet att uppskov alltid sker.⁶⁰ Det har inträffat att part frivilligt uppskjutit stridsåtgärderna, sedan förlikningsman vägrat förordna om uppskov. Om förlikningsmannen

⁵⁷ Beträffande den danske förlikningsmannens befogenheter, se också Folke Schmidt "Arbetsfreden som problem för lagstiftaren" Förhandlingar vid *Det tjugosjätte nordiska juristmötet i Helsingfors 1972*, s 114 ff.

⁵⁸ Se också *avsnitt 3.5.1.*

⁵⁹ Hasselbalch s 224. Samma åsikt uttrycker Illum, *Den kollektive arbejdsret*, 1964, s 97.

⁶⁰ Intervju 1989-05-21 med førstesekretærer Leo Meyer och sekretærer Hans Christensen.

skulle ha strandat förhandlingarna före utgången av uppskovsfristen får stridsåtgärder verkställas tidigast tredje dagen efter strandningen. För det mesta utnyttjas dock hela 14-dagarsfristen. Om tvisten skulle drabba livsviktiga samhällsfunktioner, i övrigt ha vidsträckt samhällelig betydelse eller ha ett olyckligt inflytande över en allmän konfliktsituation,⁶¹ kan de tre förlikningsmännen i förening kräva uppskov med ytterligare två veckor (§ 4 stk 5). Den medlande förlikningsmannen är skyldig, att innan han strandar förhandlingarna i en tvist, som han bedömer kan vara av denna karaktär, sammankalla sina två kolleger för att rådgöra om man skall kräva ytterligare uppskov. Här görs en bedömning från fall till fall. Lagen ger inte någon ledning vid bedömningen av vad som är livsviktiga samhällsfunktioner eller vidsträckt samhällelig betydelse.⁶² Även här gäller en tredagarsfrist före verkställande av stridsåtgärder. Inom denna ytterligare uppskovsfrist är förlikningsmannen skyldig att återuppta förhandlingarna och söka bilägga stridsåtgärderna. Kan han då inte skapa någon grund för ett medlingsförslag, strandas medlingsförhandlingarna definitivt och förklaras avslutade. Därefter upphör uppskovet och parterna får även i detta fallet igångsätta stridsåtgärder på tredje dagen efter förlikningsmannens förklaring, även om två-veckors fristen ännu inte löpt ut. Det andra uppskovet är närmast att se som en signal till statsmakterna, att de måste vara beredda och överväga att eventuellt kunna gripa in. Med hänsyn till de snäva tidsfrister för förhandlingar som parternas egna regler uppställer, är uppskovsmöjligheten för förlikningsmännen en betydelsefull befogenhet. Fördelen anses vara att förlikningsmannen får tid på sig att medla. Nackdelen är att parternas eget ansvar minskar. Uppskov i sammanlagt fyra veckor har skett vid ett antal stora konflikter.⁶³ Så inträffade t ex vid 1979 års avtalsrörelse då lagda varsel omfattade cirka 310 000 arbetstagare. Tvisten löstes denna gång genom att gällande kollektivavtal via lagstiftning förlängdes med två år. Vid 1985 års avtalsrörelse var cirka 300 000 arbetstagare uttagna i konflikt,

⁶¹ Så kan t ex vara förhållandet om ett ensamt förbund inte vill uppskjuta stridsåtgärder.

⁶² Jacobsen nämner t ex brandförsvaret, sjukvård, skolor, central administration och samfärdsel, a.a. s 225.

⁶³ Se bl a SOU 1984:19 s 164.

sedan förlikningsmännen först utnyttjat uppskovsmöjligheten om 2 x 2 veckor. Inför hot om ytterligare minst 200 000 strejkande stoppades konflikten även denna gång lagstiftningsvägen. Underlåtenhet att inställa sig till förhandling inför förlikningsman och brott mot uppskovsfristen straffas med böter eller fängelse (§ 14 stk 1).

Förlikningsmannen har ingen möjlighet att inställa redan verkställda stridsåtgärder och det har hänt att medling fått ske under konflikt. I de flesta fall är det då fråga om, att förlikningsförhandlingar redan strandat en gång, men att parterna, sedan konflikten pågått ett tag, återkommer till förlikningsmannen och vill försöka med medling på nytt. Innan förlikningsmannen lägger fram ett medlingsförslag skall han rådgöra med parterna och huvudorganisationerna om förslagens formella och tekniska utformning.⁶⁴ När förslaget lagts bestämmer förlikningsmannen i samråd med parterna när svaret på detta skall ges. Här kan han med stöd av § 4 stk 4 bestämma att varslade, men inte utlösta stridsåtgärder, skall få sättas igång först på tredje dagen efter ett förkastat svar. Förlikningsmannen använder sig vanligen av denna möjlighet.

Förlikningsmannen har vidare befogenhet att begära, att hans förslag går ut på hemlig omröstning i organisationerna, antingen bland medlemmarna eller i en särskild församling, beroende på organisationens stadgar (§ 10 ff). Omröstning begärs praktiskt taget alltid i praktiken. För att förslaget skall anses förkastat fordras, att en enkel majoritet säger nej och att denna majoritet utgör minst 35 procent av de röstberättigade. Om förlikningsmannen framlagt förslag till en samlad lösning av en konfliktsituation, kan han bestämma att medlingsförslaget skall betraktas som en enhet, s k koppling (§ 12), vilket innebär att rösträkningen sker genom sammanläggning av resultatet för de olika berörda organisationerna.^{65,66} Kopplingsreglerna innebär, att minoritetsorganisationer blir bundna. Syftet är att småkonflikter inte skall förstöra uppgörelsen på ett helt område. Huvudorganisationerna kan dock förhindra

⁶⁴ En sådan teknisk genomgång anses viktig eftersom eventuella missförstånd och felaktigheter kan ändras redan på detta stadium.

⁶⁵ Se Elvander "Staten och organisationerna på arbetsmarknaden i de nordiska länderna. En komparativ översikt" s 85 i Brantgärde m fl. Se även Hasselbalch s 225, och Dreyer s 50-51.

⁶⁶ Då reglerna om medlemsomröstning och framför allt koppling, är av något mindre intresse för en svensk jämförelse, redovisas inte dessa regler i detalj för något av de nordiska länderna.

koppling genom att avtala om att avtalsområdet skall indelas i grupper, vilka var för sig skall ta ställning till förslaget.⁶⁷ Röstningsreglerna återfinns dels i Forligsmandsloven, dels i organisationernas stadgar.⁶⁸ Kritik har, främst från politiskt vänsterhåll, framförts både mot reglerna om koppling och mot de jämförelsevis vittgående möjligheterna för förlikningsmännen att uppskjuta stridsåtgärder.⁶⁹ Kritikerna menar bl a att reglerna om koppling i kombination med 35-procentsregeln i praktiken innebär att förlikningsmans förslag aldrig blir förkastat eftersom antalet röstande normalt inte ligger högre än 50 procent.⁷⁰ En av orsakerna till den låga andelen röstande anses vara, att medlemmarna tycker att resultatet är på förhand givet.⁷¹ Det skulle å andra sidan vara svårt för de fackliga organisationerna att ha ett system där medlingsförslaget förkastas av en majoritet av de röstande, men ändå kommer att godkännas på grund av för litet röstdeltagande. De som inte röstar kanske inte helt accepterar förlikningsförslaget, men föredrar detta framför en konflikt. Diskussioner kring omröstningsreglerna i syfte att få större röstdeltagande pågår ständigt.⁷² Även från arbetsgivarhåll har påpekats att Forligsmandslovens regler är långtgående. Krarup skriver, att lagens syfte möjligen från början var att skapa ett serviceorgan men "med den successive udvidelse af forligsmandens beføjelser med henblik på at sikre overenskomstfornyelse må loven opfattes som en så kraftig *bindning af kontraktsfriheden* at denne frihed i det højeste kan karakteriseres som frivillig tvang."⁷³ Han anger bl a kopplingsreglerna och förlikningsmans möjlighet, att uppskjuta stridsåtgärder som orsaker till detta.

I samband med 1987 års avtalsrörelse uppstod tvist om för-

⁶⁷ Så skedde t ex mellan DA och LO 1960.

⁶⁸ Se bl a Dreyer s 51 ff, och Højesterettens dom af 11 okt. 1983 i U 1983 s 1030-1032.

⁶⁹ Se bl a Elvander "Staten och organisationerna på arbetsmarknaden i de nordiska länderna. En komparativ översikt", fotnot 45, i Brantgärde m fl samt Hasselbalch "Forligsmandens kompetence" i *Tidsskrift for Rettsvitenskap* 1988, s 170-171. Se även Pedersen "Overenskomstforhandlinger og indkomstpolitik i Danmark" i Förhandlingssystem.

⁷⁰ Se t ex Krarup/Vikner "Overenskomstbegrebet og forligsmandens kompetence" i *Tidsskrift for Rettsvitenskap* 1987, s 890 ff.

⁷¹ Se Pedersen i Förhandlingssystem s 39 ff.

⁷² 1970 tillsattes en utredning för att behandla uppskovs- och omröstningsreglerna. Utredningen har inte avgivit något betänkande och något aktivt arbete förekommer inte. Frågorna anses allt för känsliga.

⁷³ "Den juridiske aura - om arbejdsrettens grundbegreber" i *Juristen & Økonomen* 1980, s 217.

likningsmans befogenhet att företa koppling. Avtalsrörelsen ägde rum med förbundsvisa förhandlingar utan förlikningsinstitutionens medverkan. Parterna bestämde att deras förhandlingsresultat skulle ingå i det för hela den privata arbetsmarknaden förväntade medlingsbudet. På en del småområden, där man kommit överens, protesterade arbetstagarförbunden och gjorde gällande, att förlikningsmannen inte hade kompetens att framlägga medlingsbud på områden där tvist inte rådde, dvs där parterna fullt ut löst sina frågor utan förlikningsmans medverkan. Arbejdsretten fann dock att förlikningsman hade denna kompetens.⁷⁴ Vid en senare prövning av frågan i ILO befanns detta strida mot principen om fri förhandlingsrätt enligt en ILO-konvention. Vilken roll kopplingsreglerna kommer att spela vid de tendenser till decentraliserade förhandlingar, som återfinns även i Danmark, är idag svårt att säga.

5.3.2. Norge

Den norske riksmedlingsmannen har enligt arbeidstvistloven ganska omfattande befogenheter. Han får ingripa på eget initiativ om han finner det ändamålsenligt, även om arbetsinställelse inte hotar (§ 27a nr 2). I praktiken utnyttjas dock inte denna möjlighet.⁷⁵ Parterna är skyldiga att inställa sig på förlikningsmans kallelse. På riksplanet inställer sig parterna alltid till förlikningsförhandlingar, men lokalt händer det att medlingsmannens kallelse inte hörsammars. Sanktionen mot underlåtenhet att inställa sig, böter, används dock inte numera.⁷⁶ När det gäller statliga löneavtal skall riksmedlingsmannen med vissa undantag självmant, enligt tjenestetvistlovens bestämmelser, påbörja medling då han får underrättelse om att förhandlingarna strandat. Medling är således obliga-

⁷⁴ Arbejdsrettens dom af 9 april 1987 (sag nr 87.081). Se Krarup/Vikner "Overenskomstbegrebet og forligsmændens kompetence" i *Tidskrift for Rettsvitenskap* 1987, s 890 ff och Hasselbalch i samma tidskrift "Forligsmændens kompetence" 1988, s 167 ff, samt Olsen "Forligsmændsloven er i strid med internationale konventioner" i *Juristen* nr 7 1988, s 313-318. Se även Folketingets Ombudsmans beretning for året 1987, s 36 ff.

⁷⁵ Äldre praxis, se Andersen, *Fra Arbejdslivets Rett*, Oslo 1967, s 32. (Cit. Andersen).

⁷⁶ Se dock Nrt 1929 s 621 och 1953 s 700.

torisk på detta område. Riksmedlingsmannen skall här börja medla inom 14 dagar från det att kan fått besked att parternas egna förhandlingar strandat. Efter 14 dagars förlikningsförhandlingar kan part begära medlingens upphörande. Därefter har medlingsmannen en vecka på sig att förlika tvisten, annars får parterna vidta stridsåtgärder.⁷⁷ Medlingsmannen får lov att höra parter, sakkunniga och andra om det är av betydelse för medlingen samt ålägga dem editionsplikt. Möjligheten brukar dock inte utnyttjas.

Riksmedlingsmannen får förbjuda arbetsinställelse till dess medlingen avslutas, om arbetsinställelsen på grund av verksamhetens art eller sitt omfång kan skada allmänna intressen. Någon prövning av riksmedlingsmannens ställningstagande kan inte göras, men han måste hålla sig inom ramarna för vad som är tillbörligt och sakligt. För att förbudet skall vara bindande, skall det ha expedierats inom två dagar från att förlikningsmannen fått underrättelse om att förhandlingar inte påbörjats eller strandat (§ 29 nr 2). Sedan arbetsinställelse förbjudits skall medling omedelbart inledas (§ 31 nr 1). Det inträffar därför ganska ofta att part ber riksmedlingsmannen att lägga förbud. Syftet med det lagda varslet har i det fallet helt enkelt varit, att få förlikningsförhandlingar till stånd.⁷⁸ När tio dagar (på det statliga området 14 dagar) gått från förbudets meddelande får part begära medlingens avslutande (§ 36 nr 1). Medlingens avslutande kan begäras även om förlikningsförhandlingar inte hunnit äga rum.⁷⁹ Förlikningsmannen har då fyra dagar på sig – vid medling på det statliga området en vecka (se ovan) – att avsluta medlingen. Därefter gäller inte fredsplikt och parterna har inte några förpliktelser till vidare medling och behöver troligen inte heller inställa sig om förlikningsmannen skulle kalla.⁸⁰ På den centrala förhandlingsnivån läggs i princip alltid förbud. På den lokala nivån förekommer sällan förbud, men det kan ske om konflikt hotar vid någon betydelsefull arbetsplats, t ex en kommuns elverk. I cirka hälften av de tvister där förbud lagts begärs medlingens

⁷⁷ Lov nr 2 18 juli 1958 om offentlige tjenstetvister § 17.

⁷⁸ Intervju 1989-05-30 med riksmedlingsman Reidar Webster.

⁷⁹ Eventuellt missbruk av denna regel diskuteras av Evju, *Organisasjonsfrihet, tariff-avtaler og streik*, 1982, s 131 (Cit. Evju).

⁸⁰ Förbud mot sympatiåtgärder kan endast läggas när det pågår medling i huvudkonflikten och förbudet verkar då endast så länge förbudet i denna gäller. Jfr rättsfallet i not 82.

upphörande.⁸¹ I övriga fall blir uppskovet i praktiken längre än tio dagar. Förbud mot arbetsinställelse är skadeståndssanktionerat på samma sätt som fredsplikten enligt kollektivavtal (jfr § 6 nr 3). Möjligheten till förbud anses medföra att parterna har en tendens att inte själva förhandla i botten innan de för tvisten till medling. Om stridsåtgärder hunnit utbryta får förlikningsman inte förbjuda dem eller varslade upptrappningsåtgärder. Har medling skett en gång i tvisten kan inte heller förbud läggas mot senare utvidgade stridsåtgärder.⁸² Eftersom förbudet mot arbetsinställelse är tillfälligt anses det dock inte påverka medlingen i någon högre grad.⁸³

Det är mycket sällsynt att parterna frivilligt uppskjuter stridsåtgärderna eftersom man vet att förlikningsmannen har förbudsmöjligheten. Frivilligt uppskov kan undantagsvis bli aktuellt när riksmedlingsmannen inte meddelar det förbud parterna räknat med. Det kan också inträffa att de uppskovsfrister, som står till riksmedlingsmannens förfogande, passar dåligt in i en speciell tvist. Berörd distriktsmedlingsman hinner t ex inte sätta ut förlikningssammantråde i tid på grund av andra uppdrag, och då kan medlaren föreslå frivilligt uppskov.

Alla förlikningsförslag av betydelse brukar skickas ut till parternas medlemmar på omröstning. Det finns en stark direktdemokratisk tradition i de fackliga organisationerna i Norge. Om medlingsomröstning kommer till stånd kan förlikningsmannen, efter samråd med berörda huvudorganisationer, koppla samman uppgörelser och därmed röstberäkningen för flera fack (§ 35 nr 7).⁸⁴ Det är dock parterna själva som avgör om ett förlikningsförslag skall gå till omröstning⁸⁵ och det inträffar att part nekar. Kopplingsreglerna sätts härmed delvis ur spel. I och med att budet går till omröstning, förbinder parterna sig till fredsplikt till dess resultatet är klart. Något

⁸¹ Intervju 1989-05-30 med riksmedlingsman Reidar Webster.

⁸² Se ARD 1985 s 81.

⁸³ Intervju 1989-05-30 med riksmedlingsman Reidar Webster.

⁸⁴ Dessa regler infördes 1934 efter dansk modell. Syftet var att förhindra att mindre enstaka förbunds nej-röster ensamt skulle fälla ett avtalsförslag. Beträffande koppling, se närmare Evju s 122 ff, samt ARD 1963 s 131.

⁸⁵ Medlaren har inte rätt att kräva att medlingsförslaget skall gå ut på omröstning. Enligt praxis begärde medlarna regelmässigt detta tidigare, och det bestreds inte av parterna. Efter en dom i Arbeidsretten (ARD 1982 s 200) är organisationerna och deras medlemmar medvetna om att förlikningsmannen inte kan framtvinga omröstning, vilket gör att parterna kan ha svårt att motivera ett eget beslut om omröstning. Se även Evju s 120 ff.

automatiskt förbud mot stridsåtgärder inträder emellertid inte.⁸⁶ Omröstnings- och kopplingsreglerna anses inte spela någon större roll för medlingen.⁸⁷ Om medlingen inte leder till resultat kan förlikningsmannen kungöra en berättelse över medlingen (§ 36 nr 2). Denna möjlighet utnyttjas dock inte.⁸⁸

Parterna har alltid gemensam möjlighet att hänskjuta en tvist som inte blir löst vid medling till Rikslønnsnemnda för bindande avgörande.⁸⁹ Om medling försiggått beträffande statliga tjänstemän som inte får vidta stridsåtgärder⁹⁰ skall medlaren efter avslutad medling, som inte lett till uppgörelse, meddela nämnden som avgör tvisten bindande för parterna. Förlikningsman kan också föreslå frivillig skiljedom om medlingen inte lyckas, och denna utväg används tämligen ofta i mindre, lokala konflikter och någon enstaka gång även centralt. Den norske medlaren är inte, som sin svenska kollega, som huvudregel förbjuden att agera skiljeman, men enligt praxis gör han det inte. I tvister som anses kunna skada samhällsviktiga funktioner har det blivit en tradition att regeringen framlägger ett lagförslag om obligatorisk (tvungen) lönnnemnd. Genom en särskild lag bestäms att den aktuella tvisten skall avgöras av Rikslønnsnemnda och samtidigt förbjuds stridsåtgärder i anledning av tvisten. Under perioden 1952-1988 har detta inträffat 80 gånger. Graden av tvångs-ingripande är således högre i Norge än i de andra nordiska länderna.

På arbetstagarhåll är man negativ mot tvångs-ingripanden och menar att systemet försvagar parternas eget ansvars-tagande. Kritik mot kopplingsreglerna har framförts från olika håll på den grund att minoritetsorganisationer kan påtvingas uppgörelser. Det har förekommit att riksförlikningsmannen vägrat att utnyttja sin möjlighet till koppling då arbetstagar-grupper med skilda arbetsuppgifter varit inblandade. Användandet av obligatorisk skiljedom påverkar medlingen genom att parterna är medvetna om, att de inte har det fulla ansvaret för att en förlikning kommer till stånd, men också på grund av att medlingsbudet, liksom i Danmark, vanligen ligger till grund

⁸⁶ Se ARD 1982 s 200 och Evju s 121-122.

⁸⁷ Intervju 1989-05-30 med riksmädlingsman Reidar Webster.

⁸⁸ Beträffande äldre praxis, se Andersen s 32.

⁸⁹ Lov om lønnsnemnd i arbeidstvister § 1, jfr Lov om offentlige tjenstetvister § 26.

⁹⁰ I princip poliser och högre tjänstemän.

för tvångsavgörandet. På senare år har medlingsintitutet dock stärkt sin ställning.

5.3.3. Finland

Förlikningsmannen äger ingripa när han fått kännedom om arbetstvist som äventyrar arbetsfreden (9 § lagen om medling i arbetstvister).⁹¹ Förlikningsmans ingripande beror på hans egen prövning. Enligt förarbetena skall detta dock inte innebära att förlikningsmannen "emot parternas vilja eller annars oöverlagt borde blanda sig i arbetsgivarnas och arbetstagarnas eller deras organisationers angelägenheter."⁹² Det anses inte ändamålsenligt för förlikningsmannen att binda upp sig för tidigt i tvisten. Det är ovanligt att han ingriper om parterna inte vill ha medlare. Har varsel lagts är förlikningsman dock skyldig att ingripa även mot parternas vilja och han skall omedelbart vidta de åtgärder han finner ändamålsenliga (9, 10 §§). Part är skyldig att delta i förhandlingarna. Förlikningsmannen äger rätt att på eget initiativ höra sakkunniga. Något som medlarna dock inte använder sig av i praktiken eftersom det anses medföra en ytterligare komplikation, en ytterligare åsikt i medlingen. Part är också skyldig att ställa de uppgifter till förlikningsmannens förfogande som denne finner nödigt. Några sanktioner finns inte för part som inte vill infinna sig till eller medverka i förlikningsförhandlingar, men försummelse är sällsynta.⁹³ Anledningen till att förhandlings- och uppgiftsskyldigheten inte sanktionerats är bl a, att det inte ansetts tjäna något till att tvinga en motvillig part till förlikningsförhandling.

Förbud att vidta stridsåtgärder gäller under den lagstadgade varseltiden 14 dagar (7 §). Förlikningsmannen har däremot ingen befogenhet att uppskjuta stridsåtgärder under medlingen. I lagtexten finns dock en uttrycklig regel om, att förlikningsmannen "må" försöka få parterna att uppskjuta stridsåtgärder "tills resultatet av förlikningen framgått" (10 §).

⁹¹ Se Modeen s 21 ff.

⁹² Prop 1961 nr 52 s 3.

⁹³ Se Suviranta "Finland" i *Arbetsrätten i Norden*, s 111, samt Modeen s 24-26.

Det anses vara god sed att efterkomma förlikningsmans hemställan om denne skulle finna, att förlikningsförhandlingarna skulle behöva mer tid. Det är emellertid ovanligt att förlikningsman begär uppskov. Det skall i så fall röra sig om någon oklarhet i förhandlingarna som parterna behöver extra tid för att reda ut.

Arbetsministeriet har istället möjlighet, att på framställan av förlikningsmannen, förbjuda stridsåtgärder under högst fjorton dygn för att reservera tillräckligt lång tid för medlingen, om arbetsinställelsen berör samhällets livsviktiga funktioner eller antas avsevärt kunna skada allmänt intresse (8 §).⁹⁴ Möjligheten att ministeriet förordnar om förbudstid efter ett frivilligt uppskov ligger latent och påverkar ställningstagandet till att både hemställa om och att bevilja uppskov hos de inblandade. Är det fråga om tjänstemäns anställningsvillkor kan förbudet av ministeriet på särskilda skäl förlängas med ytterligare sju dygn. Den enda skillnaden mellan privat och offentlig sektor är möjlighet att utsträcka förbudstiden med en vecka på den offentliga sektorn. Bedömningen av samhällsfarligheten skall i princip göras lika på sektorerna.

När det gäller bedömningen av "samhällsviktiga funktioner" och "allmänt intresse" eftersträvas en helhetsbedömning i varje enskilt fall. Här följer ministeriet vanligen förlikningsmannens bedömning av om samhällsfarlighet föreligger. Det är sällsynt att någon särskild tolkning av begreppet behöver göras. Såvitt är känt har ministeriet alltid förbjudit stridsåtgärder sedan förlikningsmannen lämnat framställan därom. Förbudet skall delges parterna senast tre dagar före de planerade stridsåtgärdernas början eller – vid ytterligare förlängning – förbudstidens utgång. Då det uttryckliga syftet med förbudstiden är, att ge tillräckligt med tid för medlingen, medför detta att förbud inte kan förordnas om situationen är så låst att något hopp

⁹⁴ Motsvarande stadgande i den tidigare medlingslagen från 1946 föreskrev att när arbetstvist berörde järnvägs-, skepps-, flyg- eller teletrafik, post-, telefon-, kraft-, elektricitet-, gas-, vattenlednings-, försvar-, polis-, fångvård-, medicin- eller brandverksamhet, eller nödvändig transport av livsmedel eller andra anstalter, företag eller arbeten jämförbara med dessa, skulle förlikningsmannen så snart han fått kännedom om tvisten anmäla den till social- och hälsovårdsministeriet som hade rätt att temporärt stoppa stridsåtgärden. I den nya lagstiftningen slopades uppräknningen av verksamheter. Enligt förarbetena var avsikten härmed inte att ändra ståndpunkten rörande samhällsfarligheten, utan att åstadkomma ett mera generellt stadgande, dvs i själva verket att utvidga tillämpningsområdet för stadgandet. Prop 1962 nr 52 s 3.

om att nå förlikning inte finns. Det kan ju mycket väl tänkas att parterna i en sådan situation, just på grund av stridsåtgärdens förväntade samhällsfarlighet gjort särskilda ansträngningar att nå förlikning och att ytterligare chans i det nuvarande läget inte finns. Detta blir i praktiken ett påtryckningsmedel på parterna, som därmed överväger sina varsel.

Det är inte ovanligt att medling på den finska arbetsmarknaden får bedrivas medan stridsåtgärder pågår. Om medling slutförts kan inte heller i detta fall förordnas förbud mot stridsåtgärderna. Numera används inte förbudsfristen så ofta som tidigare och det är mycket sällan att den förlängda fristen används. Det inträffar att förbudsfristerna bestäms till kortare perioder än 14 respektive 7 dagar.

En risk med förbudsfristen anses vara, att den kan hindra parterna att nå uppgörelse under den inledande medlingen, eftersom de förväntar förbud mot stridsåtgärder. Förbudsfristerna påverkar parternas strategi (t ex när varslen utformas) men också medlingen genom att förlikningsförhandlingarna kan gå på tomgång när parterna väntar sig ett förbud. Part som ämnar inleda arbetsinställelse skall anmäla tidpunkten för dennas igångsättande senast tre dygn före förbudstidens utgång. Part måste således meddela sin avsikt, att efter förbudstidens utgång vidta arbetsinställelse, annars måste han varsla på nytt, vilket medför att trots att förbudstiden utlöpt så kan stridsåtgärderna inte sättas i verket förrän de 14 dagarnas varseltid förlöpt. Part får inte, efter förbudstiden, utan motpartens samtycke inleda sin stridsåtgärd enligt varslat senare än tre dygn efter det att förbudet upphört (8 § 2 st).⁹⁵ Påföljden för brott mot förbudsfristen är böter (17 §).⁹⁶ Böter döms dock i praktiken sällan ut och då till mycket låga belopp. Sanktioner anses inte höra samman med medlingens frivilliga karaktär.⁹⁷ Enligt Elvander⁹⁸ är uppskovsreglerna i Finland "som synes ungefär de samma som i Danmark". Detta påstående är måhända riktigt, om man endast koncentrerar sig

⁹⁵ Beträffande förbudstid enligt 8 §, se Kallio "Kieltoaika" i *Lakimes* No 7-8 1983 s 931-946. Bakgrunden till bestämmelserna om förbudstid, se Modeen s 18 ff.

⁹⁶ Om också skadeståndspåföljd kan användas är omdiskuterat. Frågan har inte prövats i domstol.

⁹⁷ Intervju 1989-10-23 med riksförlikningsman Teuvo Kallio.

⁹⁸ Se "Staten och organisationerna på arbetsmarknaden i de nordiska länderna" s 86, i Brantgärde m fl.

på tidsfaktorn, men om man som i detta sammanhang har förlikningsmännen och deras befogenheter i fokus, är konstaterandet vilseledande. I det danska systemet har förlikningsmannen befogenhet att själv föranstalta om uppskov med stridsåtgärder så snart han börjat medla eller bestämt sig för att medla, och föreligger särskilda skäl kan de tre förlikningsmännen tillsammans bestämma om ytterligare uppskov. Enligt det finska systemet sammanhänger den första obligatoriska uppskovsperioden med varselreglerna och har i uppskovshänseende inte något att göra med själva medlingen. Vid särskilda förutsättningar kan departementet, visserligen efter förslag från förlikningsmannen, besluta om uppskov med stridsåtgärderna. I det danska systemet är det således fråga om verkliga maktbefogenheter för förlikningsmännen, medan besluten i uppskovsfrågan fattas utanför förlikningsmännens krets på den finska arbetsmarknaden.⁹⁹

Förlikningsman har befogenhet, att förelägga parterna ett skriftligt förlikningsförslag jämte uppmaning till dem att inom en kort frist godkänna förslaget. Finner han att förutsättningar saknas för att lägga ett förslag får han avbryta medlingen, liksom när förslaget förkastas. Han kan dock återuppta medlingen när det finns förutsättningar att förlikas. Någon möjlighet att förordna om omröstning eller koppling har inte den finske förlikningsmannen.¹⁰⁰ I Finland har, liksom i Sverige, från arbetsgivarhåll tidvis framförts önskemål om att öka medlarnas befogenheter. Sarkko skrev dock 1981 att enligt "en rättspolitisk bedömning torde den kompetens som i medlingslagen givits åt förlikningsmännen i allmänhet anses vara tillräcklig för att trygga samhällets intressen åtminstone för närvarande."¹⁰¹

⁹⁹ Enligt riksförlikningsman Teuvo Kallio är det en fördel att förbudsbeslutet ligger hos de politiska beslutsfattarna och inte hos förlikningsmännen vars opartiskhet annars skulle äventyras. Intervju 1989-10-23.

¹⁰⁰ Se tidigare förslag om detta Modeen s 31-33.

¹⁰¹ Sarkko s 275.

5.3.4. Island

Om parterna varslar om stridsåtgärder skall riksförlikningsmannen kalla parterna till medling, liksom om part begär det. Parterna är skyldiga att inställa sig till förlikningsförhandlingarna (5 § 5 st lagen om medling). Någon sanktion finns inte, och anses inte behövas eftersom parterna regelmässigt inställer sig och fullföljer förhandlingen. Det anses också stridande mot medlingens karaktär att använda sanktioner i samband därmed. Förlikningsmannen kan förelägga parterna att avge de förklaringar som han anser främja tvistens lösning. Han kan också inhämta upplysningar från myndigheter (§ 7). Något som ytterst sällan sker eftersom parterna inte önskar att offentliga utredningar eller expertutlåtanden blandas in i förhandlingarna. Enligt § 14 har riksförlikningsmannen möjlighet att offentliggöra en berättelse över medlingen i en betydelsefull konflikt om medlingen inte lett till resultat. Detta är dock en bestämmelse som inte används, men vetskapen att möjligheten finns kan vara en påtryckning.

Riksförlikningsmannen har inte någon befogenhet att uppskjuta stridsåtgärder.¹⁰² Om förhandlingarna inte leder till någon uppgörelse, kan han efter samråd med parternas förhandlingsdelegationer lägga fram ett förlikningsförslag.

Även enligt isländska regler skall omröstning beträffande medlingsförslaget äga rum bland medlemmarna i berörda föreningar eller organisationer (§ 8). Förlikningsmannen och parterna bestämmer i samråd när och hur omröstning skall äga rum och om eventuell koppling (§ 9 ff). Koppling binder även de organisationer som hamnar i minoritet vid omröstningen, vilket är en väsentlig funktion i det decentraliserade förhandlingssystem som råder på den isländska arbetsmarknaden. Medlingsförslaget anses förkastat om minst hälften röstar nej, förutsatt att minst 35 procent röstberättigade har deltagit i omröstningen (se vidare § 12).¹⁰³ Omröstningsreglerna är kritiserade eftersom ett fåtal röster kan bli avgörande för om förslaget skall antas.

¹⁰² I förarbetena till 1978 års lag ingick tankar på att riksförlikningsmannen skulle få uppskjuta stridsåtgärder 3 dygn. Bestämmelsen skulle användas vid tidsnöd och efter samråd med parterna. Lagförslaget kom dock inte att innehålla någon sådan bestämmelse.

¹⁰³ Se vidare Backman "Island" i *Arbetsrätten i Norden*, s 186. Omröstningsreglerna regleras närmare i organisationernas stadgar.

5.3.5. Sammanfattning

Förlikningsman har möjlighet att på eget initiativ kalla parterna till förlikningsförhandlingar i alla de nordiska länderna. Om förlikningsman kallar är parterna skyldiga att inställa sig,¹⁰⁴ men endast Sverige och Norge har en sanktion mot part som inte kommer. Sanktioner som i praktiken inte utnyttjas. Obligatorisk medling förekommer endast i Norge beträffande arbetstagare som omfattas av Lov om offentlige tjenstetvister Något tvång att ingå kollektivavtal existerar dock inte vid medling i något av länderna.

Förlikningsmännen i Norge och Danmark har kompetens att uppskjuta stridsåtgärder. I Danmark två gånger två veckor + 2 dagar, och i Norge en gång med minimum 14 dagar. Förutsättningar för det första uppskovet i Danmark är att förlikningsman medlar eller avser att ta upp medlingsförhandlingar och för det andra att en konflikt kan drabba viktiga samhällsfunktioner. I Norge fordras att konflikt antas kunna skada samhällsintressen. För att arbetsministeriet i Finland skall få förbjuda stridsåtgärder fordras att tvisten anses beröra samhällets livsviktiga funktioner eller avsevärt skada ett allmänt intresse. Det är den finske förlikningsmannen som har initiativrätten och i praktiken också den som gör bedömningen. Även det finska medlingssystemet innehåller således ett beaktansvärt moment av tvång i förhållande till det svenska. Tänkbara förklaringar till de jämfört med Sverige högre graderna av befogenheter vid medlingen är, för Finlands del, fackföreningsrörelsens politiska splittring och den sena industrialiseringen, samt för Danmark och Norge, de splittrade organisationsstrukturen på arbetsmarknaden.¹⁰⁵ I alla fem länderna kan förlikningsman komma med förslag till lösningar och lägga ett eget medlingsförslag för parterna att ta ställning till, i Danmark och på Island dock endast efter samråd med parterna.¹⁰⁶ I Norge är parterna skyldiga att ta ställning till medlingsbudet. Något som dock får anses vara god sed vid

¹⁰⁴ Jfr avsnitt 1.1.3. varav framgår att man med en extensiv bestämning av begreppet obligatorisk medling därmed kan säga att sådan föreligger i alla de nordiska länderna.

¹⁰⁵ Se även Elvander "Förhandlingssystem, inkomstpolitik och konflikter i de nordiska länderna - en jämförande översikt." i Förhandlingssystem s 9-22.

¹⁰⁶ I Danmark enligt praxis, jfr lov om mægling i arbejdsstridigheder § 4 stk 3, på Island enligt medlingslagen § 8.

medling även i de övriga länderna. Ett särskilt förhållande i Danmark och Norge för förlikningsmän och parter att ta hänsyn till är att statsmakterna i dessa länder inte varit främmande för att ingripa, bl a i den form att medlarens förslag legat till grund för tvångsskiljedom eller lagstiftning. Även på Island har tvångsingripanden efter misslyckad medling varit vanliga.

Regler om medlemsomröstning beträffande förlikningsförslag och om koppling förekommer i Danmark, Norge och på Island, men inte i Sverige och Finland. Detta hör samman med att medlemsomröstningar om medlingsförslag är tradition i Danmark, Norge och på Island. Omröstning förekommer inom vissa förbundsområden i Finland, men i princip inte alls i Sverige. Kopplingsreglerna har också anknytning till den mera splittrade organisationsstrukturen i de förstnämnda länderna.¹⁰⁷ Därutöver finns det i alla länderna, utom Sverige, regler som innebär att förlikningsmannen har rätt att inhämta särskilda upplysningar från parterna eller från andra håll, t ex i form av vittnesmål, sakkunnigutlåtanden el dyl. Dessa regler spelar dock i praktiken en ringa roll för medlingsarbetet. Jämför här med 50 § MBL, som föreskriver att parts editionsplikt gentemot motpart enligt 18 § MBL, också gäller i förhållande till förlikningsman som medverkar vid förhandlingen. Den svenske förlikningsmannen har dock inga befogenheter att förelägga part att inkomma med handlingar eller andra upplysningar.

5.4. Avslutande kommentar

Som framgått ovan har under medlingssystemets existens från och till diskuterats olika former av åtgärder för att utöka medlarnas befogenheter, antingen på egen hand eller via andra instanser. Flertalet av dessa åtgärder torde, trots att några av dem med varierande framgång prövas i våra nordiska grannländer, i dagens läge sakna aktualitet för svenskt vidkommande. Det mest diskuterade, och f n förmodligen enda i

¹⁰⁷ Se bl a Elvander "Staten och organisationerna på arbetsmarknaden i de nordiska länderna" i Brantgärde m fl s 71, 90-91. Se även samme författare i Förhandlingssystem s 9 ff.

Sverige aktuella förslaget är möjlighet att uppskjuta stridsåtgärder under medlingen. Lagändringar med detta syfte har emellertid avvisats, främst med hänvisning till att parterna synes frivilligt gå med på att uppskjuta stridsåtgärder på förlikningsmännens hemställen. I såväl konfliktutredningens som förhandlingsutredningens yttranden kan dock skönjas en viss tveksamhet beträffande huruvida parternas syn på uppskov börjar bli mera negativ. Även min fältundersökning pekar i denna riktning. Det synes mig emellertid väl tidigt att kunna göra några bestämda påståenden om att parterna blivit mindre benägna att skjuta upp stridsåtgärder under medling.

Ett skäl som talar för möjligheten för förlikningsman att uppskjuta varslade stridsåtgärder är att förlikningsförhandlingarna kan föras i en lugnare atmosfär. Detta skäl har särskild tyngd på områden som anses känsliga för störningar och är viktiga för landet och medborgarna. Erfarenhet från våra nordiska grannländer, där förlikningsman har befogenhet att uppskjuta stridsåtgärder visar, att detta kan ha en positiv effekt för medlingen.¹⁰⁸ Argumenten mot sådan möjlighet hänför sig till medlarens traditionellt fristående ställning och de risker att förlora i auktoritet och opartiskhet som anses förbundna med tvångsåtgärder. Att förlikningsman har befogenhet att uppskjuta stridsåtgärder men att parterna inte respekterar detta utan verkställer stridsåtgärder vid utlyst tidpunkt, är bara ett exempel på de risker och komplikationer som kan uppstå.¹⁰⁹ Ett annat är det att parterna skulle kunna undvika att utnyttja ett frivilligt medlingssystem. Att lägga beslutsbefogenheten hos en annan instans, som i Finland t ex, kan antas i viss mån dämpa en sådan risk. Eftersom förlikningsmannen i Finland är den som lämnar förslaget till departementet, torde dock även den finska modellen vara diskutabel enligt traditionellt svenskt resonemang. Samhällsfarlighet eller betydelsefulla återverkningar på samhällsfunktionerna är rekvisit som måste uppfyllas i Norge och Finland (och i Danmark vid det andra uppskovet) för att uppskovsmöjlig-

¹⁰⁸ Schmidt konstaterade vid det 26:e nordiska juristmötet i Helsingfors 1972 att ett kortare uppskov från förlikningsmannen, vilket han själv hyste sympati för, var i viss mån jämförbart med vad parterna själva accepterat i huvudavtalen på det offentliga området, s 129-130. Se även Bergqvist "Samhällsfarliga arbetskonflikter" Förhandlingar vid det 30:e nordiska juristmötet i Oslo 1984, s 373-375.

¹⁰⁹ Ett problem för lagstiftaren att ta ställning till i denna situation borde vara om en sådan stridsåtgärd skulle vara lovlig eller inte.

heten skall kunna utnyttjas. Det har emellertid visat sig att en tämligen vidsträckt bedömning görs i dessa fall och att parterna därför i princip kan räkna med uppskov i mera betydande tvister, med den återverkan på parternas ansvarstagande som detta enligt kritikerna för med sig. Erfarenheten från Danmark, Norge och Finland visar att möjligheten till uppskov påverkar parternas strategi och kan medföra att förhandlingsproceduren förlängs. Några tecken som tyder på, att parterna undviker medling för att undgå uppskov med stridsåtgärder, har dock inte konstaterats.

I Sverige finns de av parterna, genom avtal inrättade partssammansatta nämnderna, dit de kan hänskjuta frågan om en stridsåtgärds samhällsfarlighet. Eftersom nämnderna är paritetiskt sammansatta med en röst för varje ledamot finns det inte någon garanti för att nämnden skall komma fram till något beslut. Parterna är inte heller förpliktade att följa nämndens eventuella utslag. Nämndernas befattning med konflikter begränsas till frågan om samhällsfarligheten och sker helt fristående i förhållande till eventuella pågående medlingsförhandlingar. (Nämndernas blotta existens kan dock i viss mån påverka medlingen, se nedan *kapitel 8*.)

Vitessanktionen har visat sig ha ytterst marginell användning men tycks inte, å andra sidan, ha medfört några negativa effekter för medlingsinstitutets opartiskhet och auktoritet. Kanske för att så mycket av ansvaret för regeln lagts på AD. Att utvidga regelns tillämpningsområde så att förlikningsman skulle kunna framtvinga förhandlingar även om båda parter är ovilliga därtill, dvs ta bort kravet på anmälan från motparten, skulle vara ett förhållandevis stort ingrepp i grunderna för det nuvarande systemet för någonting som knappast få någon märkbar praktisk effekt.

Enligt min mening skulle en närmare till hands liggande lösning, som mera står i samklang med det traditionella svenska systemet, vara att parterna inom särskilt känsliga områden, t ex vårdsektor och allmänna kommunikationer, kunde överenskomma att fredsplikt skulle gälla till dess medlarna fått möjlighet att utarbeta ett förlikningsförslag.¹¹⁰ Exempel på sådana avtalskonstruktioner finns i andra länders system, och

¹¹⁰ Jfr Karl-Lennart Uggla "Om konflikträtten på statens område," i *Storkonflikten 1980*, Broström (red), s 88.

en sådan klausul i ett kollektivavtal får anses bindande på samma sätt som andra bestämmelser i kollektivavtal enligt svensk rätt.¹¹¹ Att arbetsmarknadens parter frivilligt överenskommer om längre varseltider beträffande vissa typer av tvister, vore också det enligt min uppfattning en naturlig och rimlig väg för att komma till rätta med de problem som odiskutabelt hänger samman med den tidspress som kan råda under medlingen. (Jfr också nedan, *kapitel 7.*) Om sådana frivilliga försök inte går att få till stånd, torde fordras en mera institutionaliserad form av förlikningsväsende, än det vi har i Sverige, för att befogenheter skall kunna knytas till de enskilda medlarna, någon samordnande riskförlikningsman eller dylik konstruktion. Tanken att förse de för varje enskild tvist förordnade medlare, som vi har på det centrala planet i Sverige, med några större maktmedel är inte tilltalande. Ett sådant system skulle kunna ge upphov till mycket taktiskt manipulerande från såväl parternas som den utseende instansens sida, när man skall enas om medlare i en särskild tvist.

¹¹¹ Jfr t ex beträffande Frankrike, se Göransson s 155.

6. Förlikningsmännens befattning med rättstvister

Bestämmelserna om medling i MBL inleds med (46 §) "För medling i arbetstvister ... finns en statens förlikningsmannaexpedition ...". Arbetstvister brukar indelas i två typer: rättstvister och intressetvister. Rättstvist i arbetsrättslig mening är en tvist rörande tolkningen och tillämpningen av en existerande norm så som den kommit till uttryck i lag eller avtal som parterna är bundna av. Rättstvister kan i sista hand avgöras av domstol. I rättsfrågorna finns möjlighet att avgöra vem av parterna som har rätt och vem som har fel – vilket som är den riktiga rättsliga innebörden av den regel man tvistar om. Generellt sett anses detta göra dessa frågor mera lämpade för domstolsavgöranden och mindre lämpade för medling och förlikning. Intressetvister avser tvister om innehållet i kommande avtalsregleringar, parterna är oense i en fråga som inte reglerats dem emellan – ingendera parten kan här åberopa någon juridisk rätt, utan styrkeförhållandena mellan parterna blir i sista hand avgörande för tvistens lösning. Parterna tvistar om värden, frågor som kan vara mycket komplicerade utan att part kan stödja argumentationen på någon juridisk rätt. Värdefrågornas karaktär anses göra dem lämpade att handläggas genom medling. Många olika faktorer kan då vägas in, möjligheterna till kompromissuppgörelser är stora eftersom inte någon av parterna med stöd i regler eller dylikt kan hävda att den har fullständigt rätt och den andra parten helt fel etc.¹ Begreppen har dock en i viss mån oklar innebörd, och den viktigaste skillnaden torde vara, att intressetvisterna inte kan underkastas rättslig prövning. Det kan dessutom i vissa situationer vara dis-

¹ För definitioner av begreppen rätts- och intressetvister se bl a Bergström, *Kollektivavtalslagen*, 1948, s 113-119. Bergström framhåller att innebörden av begreppen kan vara något skiftande. Se även Fahlbeck s 74 ff, Schmidt 1989 s 27 f samt SOU 1975:1 s 348 och där gjorda hänvisningar.

kutabelt att avgöra om en fråga är av rätts- eller intressetvists art, en tvist kan också innehålla element av båda typerna. Här kan själva handläggningsformen av tvisten bli en besvärlig fråga (se nedan inledningen till *avsnitt 6.3.*).

Brukandet av ordet arbetstvist i lagtextens tyder på, att förlikningsmännens befogenheter inte enbart skulle vara inskränkta till medverkan vid lösandet av intressetvister. I det följande skall närmare utredas huruvida förlikningsmännen får handlägga rättstvister och om det i så fall finns några särskilda begränsningar i denna kompetens. Vidare skall, med fältundersökningsmaterialet som grund, belysas förlikningsmännens handläggning av rättstvister i praktiken. Avslutningsvis diskuteras i ett särskilt avsnitt, om förlikningsmans medverkan vid avtalslutandet påverkar en eventuell senare tolkning av kollektivavtalet i arbetsdomstolen. Frågorna har också givits en kortfattad nordisk belysning.

6.1. Förlikningsmännens lagliga befogenhet att handlägga rättstvister

Redan i den rikhaltiga debatt som fördes i arbetsfredsfrågan kring sekelskiftet togs spørgsmålet om rätts- och intressetvister upp i samband med föreslagna medlingsförfaranden.^{2, 3} I förarbetena till 1906 års medlingslag påpekades, att något särskiljande av rätts- och intressetvister inte skulle ske,⁴ men det förekom också kritik mot att medlingslagstiftningen skulle omfatta även rättstvister.⁵ Medlingsinstitutet kom emellertid att begagnas i såväl rätts- som intressetvister, närhelst tvisten syn-

² Se AK 1892:196, TU1 1892:20, FKTU1 1895:17, FKTU1 1899:7, KM skrivelse den 19 maj 1899, förliknings- och skiljenämndskommitténs betänkande 1901 s 50 f. Kommittén behandlade i sin utredning även en tredje grupp tvister, som den kallade "oegentliga intressetvister" varmed avsågs tvister angående avtal där ännu inte någon kränkning av avtalet från någon partssida ägt rum, dvs närmast frågor om fastställande av ett rättsförhållande. I propositionen upptogs inte denna distinktion.

³ Ett av argumenten för avslag av 1903 års proposition om medlingslag var att förlikningsmannen enligt förslaget skulle kunna medla, inte bara i intressetvister utan också i vad man definierade som rättstvister. FK 1903:40, AK 1903:43.

⁴ Prop 1906:84 bil 2 s 25 f.

⁵ Se Westerståhl s 295, 297-298 beträffande Ernst Tryggers och Herman Lindqvists synpunkter i denna fråga.

tes kunna medföra eller hade medfört arbetsinställelse. Det fanns förhandlingsordningar i kollektivavtal som innehöll stadganden om skyldighet till förhandling och därefter medling vid tvister om tolkning och tillämpning av avtalet. Flertalet medlingsingripanden ägde dock rum i intressetvister, även under den tidiga medlingslagstiftningens tid. Det var främst i sådana tvister som arbetsinställelser blev aktuella.

Att lägga märke till i detta sammanhang är, att rättstvister i den mening vi idag åsyftar, inte hade samma realitet kring selskiftet och i början av århundradet. Ännu vid tiden för storstrejken ansågs inte kollektivavtalet vara "något utbildat rättsinstitut utan en ... av lagstiftning och rättskipning oberoende frivillig överenskommelse", som det uttrycktes i 1910 års förslag till lagar om kollektivavtal och arbetsdomstol.⁶ Kollektivavtalet tillerkändes inte rättslig verkan förrän genom en dom i högsta domstolen 1915⁷ och erhöll först genom 1928 års lag om kollektivavtal reglering i lag. Dessförinnan ansågs kollektivavtalet inte ha någon riktigt rättsligt bindande karaktär, utan mera vara ett dokument med moraliskt förpliktande verkningar.^{8, 9} Enligt 1920 års MedL skulle förlikningsmännen alltså stå till förfogande för medling i "tvister mellan arbetsgivare och arbetare" (1 § 1 st) samt lämna sin medverkan till biläggandet av "arbetstvister" (2 § 1 st). I anledning av den samtidigt tillskapade centrala skiljenämnden för behandling av rättstvister på grund av kollektivavtal (samt lagstiftningen angående särskilda skiljedomare i arbetstvister – också den avseende rättstvister) tillfördes dock en bestämmelse i MedL¹⁰, som innebar att förlikningsmans kompetens att ingripa på eget initiativ i tvist av större betydelse inte kom att gälla när tvisten av parterna hänskjutits till centrala skiljenämnden (eller lokal skiljedomare).¹¹ Någon särskild diskussion kring indel-

⁶ Prop 1910:96 s 21.

⁷ NJA 1915 s 233, se även 1915 A 217-236.

⁸ Se bl a motion FK 1903:40 s 12, FK 1906:3:43 s 35 f och förliknings- och skiljenämndskommitténs betänkande s 53.

⁹ I samband med 1910 och 1911 års förkastade förslag till lagar om kollektivavtal och arbetsdomstol diskuterades frågan om medling i rättstvister och förlikningsmännens kompetens i förhållande till den föreslagna arbetsdomstolen, SU2 1910:6 och den föreslagna 11 § 2 st prop 1911:43.

¹⁰ 9 § 2 st.

ningen i rätts- och intressetvister och förlikningsmännens kompetens i rättstvister fördes inte i förarbetena till 1920 års medlingslag, trots det samtidiga införandet av nyssnämnda institut för slitande av rättstvister.^{12,13}

Inte heller vid tillkomsten av 1928 års lagar om kollektivavtal och arbetsdomstol, uppmärksammades frågan hur dessa lagar skulle komma att påverka förlikningsmännens verksamhet.¹⁴ I Nothinska kommittens betänkande 1935 konstaterades att "Förlikningsmännens medlande verksamhet icke är begränsad till intressetvister utan avser arbetstvister av varje slag, alltså även rättstvister. Efter antagandet av lagarna om kollektivavtal och arbetsdomstol torde medlingslagen sakna egentlig betydelse beträffande sistnämnda tvister."¹⁵

I förarbetena till nu gällande regler om medling konstaterade arbetsrättskommittén att MedLL "är otvivelaktigen fortfarande – tillämplig även på rättstvister."¹⁶ Närmare diskuteras inte saken, och den förändring som skedde i lagtextens lydelse, från 1920 års lag som talar om "tvister" till MBL § 46 som talar om "arbetstvister" har inte inneburit, och uppenbarligen inte heller avsetts innebära, några ändringar beträffande förlikningsmännens kompetens i rättstvister.¹⁷ Den egentliga medlingsverksamheten är, enligt MBL 46 § 2 stycket, knuten till arbets-

¹¹ Nämnda inskränkning hade tidigare endast gällt tvister där särskild förhandlings-, förliknings- eller skiljenämnd var upprättad.

¹² Se bl a prop 1920:155 s 20. Jfr socialstyrelsens förslag 1916 s 27.

¹³ I en motion vid 1924 års riksdag hemställdes om ett tillägg till medlingslagen innebärande obligatorisk skiljedom i rättstvister, men motionen vann inte gehör i riksdagen. Någon diskussion om hur det föreslagna stadgandet skulle påverka förlikningsmännens verksamhet fördes inte vid tillfället. Motion FK 1924:104, AK 1924:284, ALU 1924:22. Den s k niomanna-delegationen påpekade i sitt betänkande (SOU 1927:4-6 s 23) att "Förlikningsmännens medlande verksamhet är icke, såom i en del främmande länder, begränsad till s.k. intressetvister utan avser arbetstvister av varje slag, alltså även s.k. rättstvister."

¹⁴ Den förste chefen för förlikningsväsendet Olle Ekblom anger i "Medlingsarbetet förr och nu" *Sociala Meddelanden* 12:1956 (s 739-740), att det före KALs tillkomst inte var ovanligt att parterna lät rättstvisterna ligga olösta under avtalstiden. De samlades på hög och blev vid avtalsförhandlingarna irritationsmoment som allvarligt kunde försvåra avtalsuppgörelser.

¹⁵ SOU 1935:65 s 126.

¹⁶ SOU 1975:1 s 473.

¹⁷ I Edlund/Gustafsson konstaterar författarna (s 146) att det torde ligga närmare till hands för förlikningsmännen att hänvisa parterna till rättsligt forum än till skiljemannaförfarande enligt MBL § 51, om medlingsförhandlingarna i en rättstvist visar sig resultatlösa. En åsikt som enligt min mening har fog. Jfr 13 § i FFL enligt vilken opartisk ordförande, om förhandlingarna inför honom strandat, på ena partens begäran skulle hemställa om förordnande av skiljeman i tvisten, men han fick inte göra sådan hemställan om han fann att tvistefrågan hörde under domstols kompetens.

tvister som hotar att medföra eller har medfört stridsåtgärder. Stridsåtgärder i rättstvister är emellertid otillåtna enligt MBL, undantaget indrivningsblockad (41 § 2 st), vilket därmed i stort sett skulle diskvalificera medling i rättstvister.¹⁸ I praktiken läggs emellertid tonvikt vid det andra rekvisitet i 46 § 2 stycket, och medlingsingripande görs när det anses kunna tjäna tvistens lösning även om stridsåtgärder inte hotar. Detta innebär, som vi skall se i det följande, att medling ibland äger rum i rättstvister. Att förlikningsmännen har kompetens att handlägga rättstvister, och att det kan finnas situationer där denna tvistelösningsmetod framstår som lämpligare än andra, understryks senast i regeringens proposition till den 1988 införda arbetsrättsliga beredskapslagen, avsedd att tillämpas under krigs- eller beredskapstillstånd. Här påpekas att det under kristid kan bli problem med kommunikationerna och att det då inte är sannolikt att man kan ha kvar systemet med en central arbetsdomstol för hela landet. Huvudansvaret för tvistelösningen på arbetsmarknaden, vilket här avser både rätts- och intressetvister, åvilar parterna "medan de kvarstående tvisterna i allt väsentligt får avgöras under medverkan av förlikningsmän i den mån detta är möjligt". Förlikningsmannaväsendet bör därför, enligt propositionen, förstärkas i kristid i syfte att tillhandahålla hjälp för praktisk tvistelösning när parterna inte kunnat undvika eller inte själva kunnat lösa "tvister kring lag- eller avtalstillämpning".^{19, 20}

Man kan kanske fråga sig varför tvistebegreppet inte närmare preciserats i medlingslagstiftningens förarbeten. En anled-

¹⁸ Undantagsvis skulle medling kunna bli aktuell i vissa fall vid indrivningsblockad eller vid olovlig konflikt, beträffande det sistnämnda se *avsnitt 4.3.1*.

¹⁹ Prop 1986/87:165 s 15-16.

²⁰ Kollektivavtal på den brittiska arbetsmarknaden är i flertalet situationer inte juridiskt bindande, utan stridsåtgärder kan vidtas även i tvister om tolkningen och tillämpningen av kollektivavtal. För att i någon mån motverka detta har det statliga rådgivnings-, medlings- och skiljedomsgörandet *Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS)* ett brett register av olika åtgärder till sitt förfogande för att hjälpa parterna i tvistelösningen. Arbetsrättsjuristen Håkan Torén förordade i en artikel begränsningar i fredsplikten mellan de svenska kollektivavtalsparterna till att endast avse uttryckligen reglerade frågor, kombinerat med ökade resurser för förlikningsmannaxpeditionen att lämna fortlöpande service till organisationerna enligt ACAs modell ("Fredsplikten – Var bör gänsen gå?" *PTK-Nytt* nr 6/1980). Olle Hammarström, utredningschef på SIF, förordade i *TCO-tidningen* nr 18/1985 ("Medling i medbestämmandetvister bra sätt att lösa lokala konflikter") att förlikningsmännen skulle utnyttjas i lokala medbestämmandetvister, oavsett om medbestämmandeavtal fanns eller inte.

ning kan vara, att medlingsförfarandet i huvudsak är avsett för lösandet av intressetvister och där är inte så tydliga problem när det gäller att bestämma tvistebegreppet (se ovan *kapitel 4*), en annan att medling i praktiken ofta sker mycket formlöst och under samförstånd i procedur- och handläggningsfrågor. Det viktigaste skälet torde dock vara, att det dominerande intresset när det gäller medling är, att ett förlikningsförfarande överhuvudtaget kommer till stånd och att en möjlighet öppnas att nå en lösning mellan parterna.

Sammanfattningsvis kan sägas att medlingslagstiftningen alltid haft sitt huvudsakliga syfte och betydelse för slitande av intressetvister. Tonvikten på dessa ökade naturligen efter införandet av arbetsdomstolen, men – vilket bl a framkommer i det följande – det torde ändå vara överdrivet att påstå att medlingsinstitutet därefter saknat egentlig betydelse i rättstvister.²¹ Tvärtom skulle man kanske t o m våga påstå, att medlingsinstitutet inom speciella begränsade områden har haft och fortfarande har en viss roll även för att lösa rättstvister, vilket kommer att illustreras under *avsnitt 6.3.*

6.2. Eventuella särskilda begränsningar för medling i rättstvister

Förlikningsman är, som ovan sagts, även kompetent att agera i rättstvister. Emedan domstol är det särskilt anordnade tvistelösninginstitutet för rättstvister, finns dock skäl att undersöka, dels om förlikningsmans kompetens i något speciellt avseende kan vara begränsat i rättstvister, dels om det finns situationer där förlikningsman väl äger behörighet men ett medlingsingripande i det särskilda fallet kan anses olämpligt. För att frågeställningarna inte skall leda till en ändlös uppräkningslista av tänkbara och otänkbara situationer, har jag begränsat framställningen till några speciella problemställningar som kan vara av intresse: tvistens hänskjutande till eller samtida handläggning annat forum (i första hand domstol eller skiljenämnd), ostridiga krav och preskription.²²

²¹ Jfr bl a Schmidt 1966, s 185.

Vid MBLs införande slopades stadgandet från 1920 års MedL (9 § 1 st) om inskränkta befogenheter för förlikningsman att på eget initiativ vidta medlingsåtgärder när arbetstvist utbrutit eller hotade utbryta inom ett område där särskild förhandlings-, förliknings- eller skiljenämnd var upprättad. Inskränkningen gällde dock inte när båda parter påkallade förlikningsmans mellankomst, när det var sannolikt att den särskilda nämnden inte skulle komma att anlitas eller när tvisten inte kunnat lösas inför sådan nämnd. ARK konstaterade, att om en tvist hänskjutits till skiljemän enligt lagen (1929:145) om skiljemän, så ligger det "i sakens natur att förlikningsman normalt saknar anledning ingripa med förlikningsåtgärder; något särskilt stadgande härom kräves inte."²³ Någon bestämmelse, om förlikningsmans förhållningssätt då tvist hänskjutits till skiljenämnd eller då tvist anhängiggjorts vid domstol²⁴, finns alltså inte i MBL.

Om vi först ser på skiljeförfarande, kan uttalandena i förarbetena om tvists handläggning enligt lagen om skiljemän tänkas tyda på, att man där haft just rättstvister i åtanke. Skiljemannalagens regler avser nämligen rättstvister och torde inte utan vidare kunna tillämpas på intressetvister.²⁵ Enligt min uppfattning kan förlikningsmannae Expeditionen i fall som avses i 46 § 2 stycket, under hänvisning till att det inte är ägnat att främja tvistens lösning, neka till att utse förlikningsman då tvisten är anhängig hos skiljemän.²⁶ Detta torde i de allra flesta situationer, som ARK uttryckte det, ligga i sakens natur. Annorlunda förhåller det sig dock, enligt min mening, i sådana fall som tidigare enligt 1920 års MedL var undantagna från inskränkningarna i 9 §, dvs när båda parter begär förlikningsmannamedverkan, när det är sannolikt att skiljenämnden inte

²² En särskild fråga som uppkommer vid medlingar i rättstvister är i vilken omfattning de förhandlande organisationerna kan binda den medlem som de företräder vid förlikningsförhandlingarna. Organisationen anses inte kunna binda den enskilde medlemmen i en förlikning som avser dennes enskilda rätt enligt lag, kollektivavtal eller anställningsavtal. I sådana frågor måste medlemmen ge organisationen fullmakt att företräda honom. Se Schmidt 1989 s 70-72, samt Fahlbeck, *Om arbetsprocessrätt*, s 270 ff.

²³ SOU 1975:1 s 489.

²⁴ AD eller allmän domstol, se LARA 1:1, 2:2.

²⁵ Se Bergkvist/Lunning s 452. Jfr även Schmidt 1979 s 170.

²⁶ Även den faste förlikningsmannen, som ombeds att vidta förlikningsåtgärder enligt 46 § 3 stycket, skulle kunna neka med hänvisning till att ett ingripande inte är lämpligt.

kommer att utnyttjas eller då man inte kunnat avgöra tvisten inför skiljenämnd. Skiljeförfarandet är ett frivilligt förfarande, som parterna själva disponerar över. Vänder parterna sig gemensamt till förlikningsman har man uppenbarligen funnit sådana nackdelar med skiljeförfarandet, att man valt att vända sig till annat forum för tvistelösning. Några möjligheter att neka medling i en sådan situation, med hänvisning till att detta inte är ägnat att främja tvistens lösning eller olämpligt, torde normalt inte finnas. ARK tycktes dock inte finna det helt uteslutet, att förlikningsmannen i speciella fall kan ha en uppgift att fylla, även om tvisten är anhängig i skiljenämnd. Som exempel på sådana tillfällen kan jag tänka mig att ena parten avsiktligt försöker förhala eller undandra sig skiljeförfarandet.

När det gäller förlikningsmans befattning med rättstvister i relation till domstolsprocess, kan först konstateras att något lagstadgande om denna situation aldrig funnits. I samband med 1911 års proposition om arbetsdomstol framfördes ett förslag i frågan, men sedan arbetsdomstolen blivit verklighet har problemet inte tagits upp. Som jag ser det, kan emellertid ovanstående resonemang beträffande skiljeförfarande, i huvudsak göras gällande också då tvist anhängiggjorts vid domstol. Även vid handläggningen i domstol kan det anses önskvärt, att på ett tidigt stadium kunna förmå parterna att nå en förlikning.²⁷ Om båda parter är villiga att anlita förlikningsman fastän målet anhängiggjorts vid domstol, torde man normalt inte kunna hävda att förutsättningar för medlingsförfarande saknas.²⁸ Om endast en part begär förlikningsmannamedverkan torde utrymmet för medling vara minimalt.²⁹ Exempel på tillfällen där förlikningsmans medverkan skulle kunna vara tänkbar är vid mycket långa handläggningstider i domstolen eller när ena parten försöker förhala processen.

Om man utgår från att förlikningsman i vissa situationer äger behörighet även när tvist är anhängig vid skiljenämnd eller domstol, så uppstår dock en fråga av mera hypotetisk natur: Finns det något stadium under processen i skiljenämnd eller domstol där förlikningsmans behörighet upphör, eller kvarstår denna i

²⁷ Se RB 42:17 st 1.

²⁸ Under medlingsförfarandet finns möjlighet att få målet vilandeförklarat i domstolen.

²⁹ Jfr också bl a AD 1978:62 (avtal om skiljeförfarande är rättegångshinder). Något litispensdensonemang kan dock inte föras eftersom förlikningsförfarandet är utomprocessuellt, jfr RB 13:6.

princip till dess dom avkunnats? Möjligheten av att förlikningsmans ingripande är ägnat att främja tvistens lösning torde normalt minska efter hand som handläggningen framskrider inför domstol eller skiljenämnd. Har parterna inte kunnat förlikas när tvisten börjar bli klar att föras till avgörande, är det snarare troligt att respektive parts övertygelse om sin ståndpunkt ökat i styrka. Något rättsligt stöd för en bestämd yttersta gräns där förlikningsmans kompetens att handlägga tvisten undantagslöst upphör kan jag dock inte finna.

I *avsnitt 4.1.1.* har medlingsbestämmelsernas tvistebegrepp redan diskuterats. När det är fråga om rättstvister finns dock några ytterligare oklarheter av intresse att närmare penetrera. Här uppstår till exempel frågan om förlikningsförfarande endast skall kunna tillämpas när en "tvist" i betydelsen oenighet mellan parterna föreligger, eller om medling också kan användas när det t ex gäller en ostridig penningfordran (lön eller annan ersättning för utfört arbete). En sådan tvist omfattas av det processuella tvistebegreppet och parterna kan anhängiggöra tvisten vid domstol. Vid medling avses att parterna skall, under medverkan av den utomstående medlaren, söka förlikas. Ofta är detta en process av givande och tagande där även andra frågor än det aktuella tvisteobjektet kan spela in och påverka parternas agerande och ståndpunktstaganden, t ex de framtida relationerna mellan parterna. När en fordran är ostridig finns det dock egentligen inte något att förlikas om. Risken är i sådant fall att en förlikning ingås på "rättvisans bekostnad".³⁰ Den ena parten kan av olika orsaker känna sig mer eller mindre tvingad att efterge sin rätt, den rätt han fullt ut skulle erhållit vid en prövning i domstol. Det kan å andra sidan ligga i även den parts, som kan förmodas få bifall i domstolen, intresse att ingå en förlikningsförhandling med motparten för att t ex få till stånd en snabb,³¹ billig och i sig konfliktfri uppgörelse, diskutera en avbetalningsplan, få igenom någon helhetslösning där även andra med fordran sammanhängande frågor kunnat beaktas. Såsom framgår nedan inträffar det i förlikningsmännens praktiska verksamhet, att de kommer att handlägga fordringsanspråk varom uppges att det är ostridiga. Att förlikningsman-

³⁰ Se t ex riksdagsdebatten kring 1903 års proposition där sådana farhågor uttrycktes för förlikningsmännens handläggning av rättstvister.

³¹ Parterna har när det gäller penningfordringar även tillgång till ett förenklat processuellt förfarande genom lagen 1946:808 om lagsökning och betalningsföreläggande.

nen på rättslig grund skulle vara förhindrad att agera här kan jag inte finna. Parterna kan ha ett intresse av att få förhandla och kunna nå en uppgörelse under ledning av en förlikningsman, och medlingsförfarandet avskär dem inte från möjligheten att gå till domstol. Förlikningsmannen har dock anledning att agera med stor försiktighet i denna situation, vilket jag återkommer till nedan.

Förlikningsmanexpeditionen skulle, när en fordran uppges vara ostridig, enligt min uppfattning kunna neka att förordna medlare med hänvisning till att detta i det särskilda fallet inte kan anses ägnat att främja en lösning av tvisten. Beträffande förlikningsmannamedverkan enligt 46 § 3 st, där den faste förlikningsmannen har kompetens att fortlöpande – från fall till fall – själv bedöma lämpligheten av att han ställer sig till förfogande, kan man teoretiskt tänka sig att förlikningsmanexpeditionen utformar de fasta förlikningsmannauppdragen så att t ex medverkan vid ostridig fordran generellt utesluts. Någon sådan formulering har inte gjorts eller ens varit i åtanke. När det gäller den enskilde faste förlikningsmannens möjlighet att i det särskilda fallet neka till att ställa sig till förfogande enligt 46 § 3 st, kan jag tänka mig att han har grund härför då det klart framgår av parternas begäran att fordran är ostridig samt att några övriga härmed sammanhängande problem, som kan fordra förlikningsmannens råd, upplysningar eller förhandlingsledning inte finns.

Den sista frågan jag valt att ta upp i detta sammanhang är, hur förlikningsman skall ställa sig då det framgår att den aktualiserade rättstvisten är preskriberad. Preskriptionsfrågan är ju inte något som förlikningsman skall ta upp ex officio, eftersom parterna disponerar över tvisten i dess helhet, men om part kommer med preskriptionsinvändning måste detta beaktas. I tvister där preskription aktualiseras finner jag, att medlaren måste handla med försiktighet. Den auktoritet som ligger i själva medlingsförfarandet kan innebära, att endast det faktum att förlikningsmannen tar befattning med tvisten, utgör en påtryckning så att part tvekar att komma med preskriptionsinvändning. Å andra sidan bör förlikningsmannen vara aktsam, så att han inte blir den som väcker frågan om preskription.

Av det följande, där förlikningsmans och förlikningskommis-sions handläggning av rättstvister skall studeras, framgår att de här behandlade frågeställningarna i praktiken ganska sällan blir aktuella, och att problemen högst undantagsvis ställs på sin spets. Jag har inte påträffat någon tvist där samtidig hand-

läggning i domstol eller skiljenämnd av samma tvistefråga varit aktuell,³² men ostridiga fordringar eller preskriberade krav förekommer ibland.

6.3. Handläggningen av rättstvister i praktiken

Inför granskningen av reella rättstvister, där förlikningsman medlat eller ombetts medla, är det viktigt att hålla i minnet att gränsen mellan rätts- och intressetvister ingalunda är så självklar som det kan synas genom definitionen i inledningen till detta kapitel. Det finns frågor som befinner sig på gränsen mellan de båda slagen av tvister, där man får hämta ledning från omkringliggande faktorer vid avgörandet om de skall vara att hänföra till den ena eller den andra sortens tvist. Det är dessutom en inte alls ovanlig situation, att en tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare har inslag av frågor av både rätts- och intressetvists karaktär. Bland exemplen nedan finns flera tvister som aktualiserats som ett krav på kollektivavtal, men där t ex anställnings- eller ersättningsfrågor dykt upp under handläggningen. I tvister som bottnar i konkurrens mellan två arbetstagarorganisationer kan det vara svårt att avgöra om de handlar om rätts- eller intressefrågor.³³ Även om ena parten för en rättslig argumentation till stöd för sin ståndpunkt, så är det inte säkert att det finns någon rättslig grund för hans ställningstagande. De konkurrenstvister som jag tagit med nedan har antingen innehållit någon annan tvistefråga, som klart varit att hänföra till rättstvisternas område, eller har parterna fört en rättslig argumentation beträffande frågan om möjligheten för arbetsgivaren att sluta ytterligare kollektivavtal. Om part begär medling är det dessutom i praktiken i de allra flesta fall av underordnad betydelse för förlikningsmannen att skilja tviste-

³² Samtidig handläggning av olika frågor inom samma tvistekomplex förekommer dock, t ex när en tvist innehåller både rätts- och intressefrågor, liksom att part efter misslyckad medling vänder sig till domstol.

³³ Beträffande sådana tvister t ex, som har sin grund i gränsdragningskonflikter mellan olika fackliga organisationer kan man säga att gränskonflikter mellan två LO-förbund i förhållande till arbetsgivaren är en intressetvist, medan gränskonflikter mellan ett LO- och ett tjänstemannaförbund blir rättstvister, eftersom en arbetsuppgift som huvudregel inte samtidigt kan falla under arbetar- och tjänstemannaavtal.

typerna åt.

Det första s k punktförbudet i MBL 41 § innebär förbud mot att använda stridsåtgärder som påtryckningsmedel i rättstvister.^{34, 35} Detta innebär att varsel normalt inte blir aktuellt vid rättstvister.³⁶ Undantagsvis kan det dock i praktiken inträffa att varsel sker i samband en rättstvist. Det kan då vara fråga om, dels indrivningsblockad där arbetstagarparten av någon orsak valt att varsla trots att åtgärden är undantagen från varselplikt (se vidare nedan), dels tvister som aktualiseras genom en intressefråga men där rättsfrågor framkommer under handläggningen. Varsel kan dels ock förekomma i fall, där den varslande parten ansett tvisten vara en intressetvist men där varslet blir bemött av en fredspliktsinvändning från motparten. Vid fredspliktsinvändning återtars varslet vanligen, eller blir i vart fall vilande medan frågan om tvistens natur prövas.

Dessa förhållanden medför att rättstvister i huvudsak aktualiseras på förlikningsmannae Expeditionen och hos förlikningsmännen genom s k påstötningar (dvs mestadels brev med begäran om förlikningsmannahjälp). Från förlikningsmannae Expeditionens sida har man inte någon särskild policy i fråga om handläggningen av rättstvister, men vanligen blir parterna av förlikningsmannen i första hand hänvisade till domstol som lämpligt forum för att lösa tvisten. Anser därvid parterna att anlita en förlikningsman är det för dem bästa alternativet, så kan varken förlikningsmannae Expeditionen eller den enskilde förlikningsmannen göra några invändningar, utom i alldeles speciella fall, se min diskussion ovan. En risk som måste beaktas i detta sammanhang är dock, att förlikningsmannen kan komma att "agera arbetsdomstol" i förhandlingarna. De allra

³⁴ Se bl a Bergkvist/Lunning s 405 ff, Fahlbeck s 121, Hydén m fl s 8, Göransson s 335 ff.

³⁵ MBL 41 § talar om tvist om kollektivavtal eller MBL. Beträffande förfarande som skulle strida mot annat avtal än kollektivavtal eller mot annan lag än MBL, säger dock bestämmelsen inte något. Den bakomliggande tanken att rättstvister skall avgöras av arbetsdomstolen, om de inte kan lösas i godo mellan parterna, och att stridsåtgärder inte skall kunna användas i frågor som kan avgöras av domstol, synes emellertid kunna stödja antagandet att alla rättstvister omfattas av stridsförbudet i 41 § 1 st 1 p. Se Sigeman i *Arbetsrätten i Norden*, 1990, s 361. Jfr dock Göransson s 343 f.

³⁶ Enligt 41 § andra stycket är indrivningsblockad undantagen från förbudet att vidta stridsåtgärd i rättstvister. Då indrivningsblockad jämväl, enligt 45 § är undantagen från varsel skyldigheten sker normalt inte varsel ens i detta fall. Se vidare om undantag från varselplikten *avsnitt 7.2.1.*

flesta förlikningsmän är jurister, ofta med domarerfarenhet, och det kan ligga nära till hands att de mer eller mindre omedvetet anlägger ett domstolsmässigt betraktelsesätt på tvisten. När medling är för handen skall tvistens lösning däremot, i första hand ske utifrån parternas egna förslag (MBL 48 §). Förlikningsmannens åsikt om vad som är lämpligt eller ur rättslig synpunkt ett riktigt avgörande skall i princip inte spela någon roll. (Jfr nedan och *kapitel 8*.)

I det följande skall belysas förlikningsmännens handläggning av rättstvister under perioden 1977-1988.³⁷

6.3.1. Rättstvister i den lokala förlikningsmannaverksamheten

Här följer en kortfattad genomgång av de rättstvister, vari förhandlingar förts inför de fasta förlikningsmännen. (Den finstilta genomgången sammanfattas i *fig. 6.1*. nedan.)

Av de totalt 50 ärenden som gick till förhandling hos de fasta förlikningsmännen 1977 rörde fyra rättstvister. En tvist gällde rätt till permitteringslön där arbetstagar sidan återkallade sitt krav efter förhandling inför förlikningsmannen. (Någon grund för kravet visade sig inte finnas.) En annan tvist innehöll både rätts- och intressefrågor. Varsel om stridsåtgärder hade i detta fall lagts för att få förhandlingar om s k hängavtal till stånd, men fortsättningsvis behandlades också en tvist om huruvida ett ingånget anställningsavtal var tidsbegränsat eller inte, och om tidsbegränsningen i så fall var tillåten. Förlikning nåddes inte och förlikningsmannen avskrev ärendet då parterna sedermera inte avhörde. De två andra tvisterna detta år hade att göra med konkurrens mellan olika arbetstagarorganisationer och låg på gränsen mellan rätts- och intressefrågor. I det ena fallet var arbetsgivaren först villig att teckna ett andra kollektivavtal för arbetsplatsen men hävdade samtidigt att det tidigare tecknade avtalet rättsligen hade företräde framför det senare. Sedan arbetsgivaren uppfattat det som om arbetstagarorganisationen därefter vägrade förhandla vidare angående avtals-tecknandet, begärde han förlikningsmannahjälp för att lösa tvisten. Arbetsgivaren framställde vid förhandlingen inför förlikningsmannen krav på skadestånd för förhandlingsvägran, försummad varselplikt mm. Uppgörelse kunde inte nås inför förlikningsmannen. I det andra fallet, där arbetsgivaren hävdade att det kollektivavtal han redan hade träffat omfattade samtliga

³⁷ Angående förlikningsmännens befattning med rättstvister under år 1956, se Carl Chr Schmidt "Förlikningsmännens befattning med rättstvister" i *Sociala Meddelanden* 27:1959 s 459, vilket mig veterligt är den enda genomgång av rättstvister i förlikningsmännens verksamhet som gjorts, förutom den som presenteras här.

arbeten på arbetsplatsen och att han därför hindrades att teckna ett nytt, nåddes inte heller någon uppgörelse vid medlingen.

År 1978 gick 24 lokala tvister till förhandling. Av dessa var fyra rättstvister. I ett fall hävdade arbetstagersidan att två anställda oriktigt avskedats och krävde lön och annan ersättning. Beträffande en av dem medgavs yrkandena, men i fråga om den andre strandade förhandlingarna. Arbetstagarparten sade sig ha för avsikt att föra tvisten till AD. I en annan av tvisterna, som efter fruktlösa förhandlingar fördes till AD, hävdade arbetsgivaren att gällande kollektivavtal och därmed förbunden fredsplikt förelåg, medan arbetstagarparten förnekade att ett visst brevsvår var att uppfatta som en accept. En tredje tvist gällde tolkningen av innehållet i vissa delar av kollektivavtalet. De tvistande parterna var båda arbetstagarorganisationer³⁸ och oenighet förelåg i flera frågor. (Bland annat beträffande tvistens rätta karaktär. Ärendet hade inkommit till förlikningsmannen genom varsel.) En vecka efter förhandlingen inför förlikningsmannen träffade dock parterna en uppgörelse vid direkta förhandlingar. Den fjärde tvisten hade sin upprinnelse i att en minoritetsorganisation önskade kollektivavtal, men arbetsgivaren vägrade och hänvisade till att han redan hade tecknat avtal med en annan organisation. Arbetstagarorganisationen hävdade bl a brott mot MBLs regler om förenings- och förhandlingsrätt. Enighet kunde inte uppnås inför förlikningsmannen.

År 1979 utgjorde antalet förhandlingsärenden 28 stycken. Endast ett hade karaktären av rättstvist. Tvisten är ett exempel på en tvist som blev aktuell genom framställan om tecknande av kollektivavtal (en intressefråga) men där en rättstvist, i detta fall en oreglerad fordran från en tidigare anställd, fanns i bakgrunden. Vid det första sammanträdet inför förlikningsmannen träffades en förlikning beträffande fordran (och samtidigt tecknades kollektivavtal.)

Också 1980 var antalet förhandlingsärenden 28. Av dessa rörde två rättsfrågor. I det ena fallet, skadestånd för brott mot formföreskrift i MBL, nåddes förlikning inför förlikningsmannen, och i det andra, som gällde fordran på pensionsavgift enligt avtal, nådde parterna en preliminär uppgörelse som dock inte kunde verkställas när arbetsgivaren gick i konkurs. Ärendet avskrevs därmed hos förlikningsmannen.

År 1981 handlades 38 förhandlingsärenden varav fem stycken rörde rättsfrågor. I två av fallen nåddes förlikning genom kompromiss vid det andra förhandlingstillfället. Det ena gällde skadestånd i en uppsägningstvist där parterna förliktes på drygt halva det ursprungligen yrkade beloppet. Det andra rörde krav på lön och semesterersättning enligt anställningsavtal för två arbetstagare. Sedan arbetstagersidan återkallat yrkandet beträffande en av arbetstagarna, nåddes en uppgörelse som innebar, att den andre arbetstagaren erhöll yrkad semesterersättning. I två andra av de rättstvister vari förhandlingar fördes detta år hade förekommit varsel, då tvisterna från början aktualiserats på grund av intressefrågor (tecknande av kollektivavtal). I det ena fallet, där man även tvistade om en oriktig uppsägning, nåddes överenskommelse vid det an-

³⁸ Den ena organisationen tvistade i sin egenskap av arbetsgivare.

dra förhandlingstillfället genom att arbetsgivarparten såväl återkallade uppsägningen som tecknade avtal. I det andra fallet, som gällde föreningsrättskränkning samt anställds fordran på lön och semesterersättning, nåddes uppgörelse helt på arbetstagersidans villkor redan vid den första förhandlingstillfället. Förutom kollektivavtal erhöll arbetstagersidan fordrad lön och semesterersättning samt skadestånd för föreningsrättskränkning. I den sista av tvisterna varslade en arbetstagarorganisation om arbetsnedläggelse sedan en kommun vägrat träffa kollektivavtal under hänvisning till att med avtalet syftande arbete omfattades av det av kommunen redan tecknade kollektivavtalet för beredskapsarbeten. Arbetsgivaren ansåg sig ha stöd för sin inställning i ADs praxis och någon uppgörelse kunde inte nås inför förlikningsmannen, som istället hänvisade parterna till skiljemannaförfarande.

Av de 31 förhandlingsärenden, som handlades under 1982³⁹ rörde fem rättstvister. Tre av dem gällde uppsägning eller avskedande. I den första hävdade arbetstagarparten att en anställd hade sagts upp utan saklig grund samt att förhandlingsskyldigheten i samband med uppsägningen åsidosatts. Inför förlikningsmannen utreddes att eventuellt fel ålåg en annan arbetsgivare än den man vänt sig mot.⁴⁰ Den andra tvisten handlade om en felaktig provanställning och eventuellt avskedande. Parterna kunde inte enas inför förlikningsmannen, utan arbetstagarparten avsåg att föra tvisten vidare till domstol.⁴¹ I den tredje anställningstvisten hävdade arbetstagersidan att saklig grund inte förelåg, medan arbetsgivaren invände att tvisten var preskriberad. När arbetsgivaren vidhöll sin ståndpunkt avskrev förlikningsmannen ärendet.⁴² Den fjärde tvisten gällde hinder att träffa kollektivavtal på grund av ett redan tecknat avtal. Varsel förelåg, men fredspliktinvändning gjordes under åberopande av att tvisten gällde en rättsfråga. Sedan den arbetstagarorganisation, som redan hade kollektivavtal, givit stöd åt arbetstagarpartens tolkning slöts nytt kollektivavtal inför förlikningsmannen.⁴³ Den sista tvisten avsåg en arbetsskada. Parterna fortsatte, efter en förhandling inför medlaren, med egna direkta förhandlingar och förlikningsmannen avskrev ärendet.⁴⁴

Under 1983 handlades 26 förhandlingsärenden där fem stycken hänförde sig till rättstvistersnas område. Tre av dessa avsåg ersättningsfrågor. I den första begärdes förlikningsmannamedverkan sedan arbetsgivaren vägrat utge kollektivavtalsenlig lön. Förlikningsmannen initierade direkta förhandlingar mellan parterna och när dessa visade sig resultatlösa kallade han till sammanträde vid vilket han formulerade ett förlikningsförslag. Arbetsgivaren ville ha betänketid

³⁹ För åren 1982-1986 har tvisterna, parternas yrkanden, förlikningsmannens handläggning och tvistens upplösning, sammanförts under ämnesrubriker och, i syfte att ge exempel på rättstvister och deras handläggning, givits en mera utförlig behandling i *bilaga till kapitel 6*.

⁴⁰ Se tvist nr 7 i *bilaga till kapitel 6*.

⁴¹ Se tvist nr 8 i *bilagan*.

⁴² Se tvist nr 9 i *bilagan*.

⁴³ Se tvist nr 14 i *bilagan*.

⁴⁴ Se tvist nr 18 i *bilagan*.

men avhörde sedan inte och förlikningsmannen avskrev ärendet.⁴⁵ I en tvist om semesterersättning godkände parterna förlikningsmannens kompromissförslag.⁴⁶ Vid en tvist om felaktig uppsägningslön framkom att företaget saknade medel att utge lagenlig uppsägningslön och förlikningsmannen informerade om konkursansökan och statlig lönegaranti.⁴⁷ I en uppsägningstvist vände sig arbetstagersidan till förlikningsmannen på grund av arbetsgivarens förhandlingsvägran. Arbetsgivaren kom inte till sammanträde inför förlikningsmannen och några ytterligare åtgärder vidtogs inte av denne.⁴⁸ En tvist avsåg kollektivavtalsstolkning. Det var en blandad rätts- och intressetvist och gällde dels en lokal avtalsfråga, dels frågan om en arbetstagare var kvalificerad att enligt avtalet flyttas upp till en högre yrkesgrupp. Tvisten aktualiserades genom varsel, men arbetsgivaren gjorde fredspliktsinvändning i kvalifikationsfrågan. Arbetstagersidan avvisade detta men förlikningsmannen fick parterna att godta en uppgörelse i båda frågorna innan varselfristen löpt ut.⁴⁹

Under 1984 var det 22 ärenden som fördes till förhandlingar varav fyra avsåg rättstvister. Vid en uppsägning hade vissa ersättningar inte reglerats och arbetstagersidan bad om förlikningsmannahjälp för att få förhandlingar till stånd. Man yrkade också skadestånd enligt LAS. Efter sammanträde inför förlikningsmannen och hans enskilda överläggningar med parterna, erbjöd arbetsgivaren förlikningsvis en summa som inte godtogs av arbetstagersidan, som istället väckte talan vid domstol.⁵⁰ I nästa tvist var parterna oense om ett anställningsavtal och om saklig grund för uppsägning förelåg. Inför förlikningsmannen utreddes tvisten och parterna enades om riktlinjer för en uppgörelse där förlikningsmannens medverkan i de fortsatta förhandlingarna inte fordrades.⁵¹ I en tvist om att arbetsgivaren, i strid mot kollektivavtal, använt ombordanställda för lossningsarbetet, varslades om blockad. Innan denna blev aktuell medgav arbetsgivaren inför förlikningsmannen yrkandet och förband sig betala skadestånd.⁵² I den sista tvisten önskade en minoritetsorganisation bl a fastställelse av arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt 13 § MBL. Arbetsgivaren hävdade vid sammanträde inför förlikningsmannen att rättsfrågor skulle handläggas av domstol och att han följde gällande lagstiftning. Överenskommelse nåddes inte inför förlikningsmannen.⁵³

Av de 1985 handlagda 25 förhandlingsärendena gällde endast två rättsfrågor. Det rörde sig först om en uppsägningstvist där arbetstagarparten ifråga-

⁴⁵ Se tvist nr 1 i *bilagan*.

⁴⁶ Se tvist nr 2 i *bilagan*.

⁴⁷ Se tvist nr 3 i *bilagan*.

⁴⁸ Se tvist nr 10 i *bilagan*.

⁴⁹ Se tvist nr 15 i *bilagan*.

⁵⁰ Se tvist nr 4 i *bilagan*.

⁵¹ Se tvist nr 11 i *bilagan*.

⁵² Se tvist nr 16 i *bilagan*.

⁵³ Se tvist nr 17 i *bilagan*.

satte om saklig grund förelåg. Inför förlikningsmannen enades parterna om en kompromiss och uppsägningen återtog.⁵⁴ I den andra tvisten hade blockadvarsel lagts med anledning av ett antal obetalda avgifter. Sammanträde hölls efter några telefonkontakter av förlikningsmannen och det visade sig då att arbetsgivaren var fel motpart. Varslet återtog.⁵⁵

Under 1986 aktualiserades 8 förhandlingsärenden. En av dessa var av rättstvistekaraktär. Det gällde en lönefordran på ett litet belopp och på förlikningsmannens förslag ingicks en kompromiss.⁵⁶

År 1987 handlades 16 förhandlingsärenden där 3 stycken berörde rättsfrågor. Två av tvisterna gällde arbetstagare som anställts som praktikanter, men där arbetstagarparten bedömde dem som yrkesarbetare enligt för branschen gällande kollektivavtal. I det ena fallet ingicks en uppgörelse på förlikningsmannens förslag, innebärande att avtal för yrkesarbetare tecknades och retroaktiv ersättning enligt avtalet utgick. I det andra fallet nåddes inte någon uppgörelse och arbetstagarparten uppgav att man istället skulle vända sig till domstol. Den tredje tvisten gällde fordran på lön och semesterersättning efter en uppsägning. Arbetsgivarparten var svår att nå och inställde sig inte på kalleselse från förlikningsmannen, så arbetstagarparten skulle istället använda sig av ansökan om betalningsföreläggande eller konkursansökan.

Under 1988 slutligen handlade de fasta förlikningsmännen totalt 10 förhandlingsärenden. Av dessa berörde en tvist en rättsfråga. Det gällde en fordran på semesterersättning från en tidigare anställd. En överenskommelse, innebärande att arbetstagsidans avtalsenliga krav bifölls, ingicks inför förlikningsmannen.

Genomgången kan sammanfattas i följande tabell.

⁵⁴ Se tvist nr 12 i *bilagan*.

⁵⁵ Se tvist nr 5 i *bilagan*.

⁵⁶ Se tvist nr 6 i *bilagan*.

Fig 6.1.

Förhandlingsärenden av rättstvistskaraktär 1977-1986. (Det totala antalet förhandlingsärenden anges inom parentes i tabellen.)

år	rättstvister	tvisteämne
1977	4 (50)	permitteringslön tidsbegränsning av anställningsavtal tillämpning av k a mm (konkurrens) k a:s tillämpningsområde (konkurrens)
1978	4 (24)	avskedande fråga om k a slutits innehåll i ka brott mot MBL
1979	1 (28)	ersättning för arbete
1980	2 (28)	pensionsavgifter enligt avtal brott mot MBL
1981	5 (38)	lön o semesterersättning lön, semesterersättning och föreningsrättskränkning uppsägning, 2 tvister giltighet och tillämpning av k a
1982	5 (31)	uppsägning eller avskedande, 3 tvister rättsligt hinder träffa k a (konkurrens) arbetsskada
1983	5 (26)	lön enligt k a semesterlön uppsägningslön uppsägning tolkning av k a
1984	4 (22)	lön mm samt brott mot LAS uppsägning brott mot k a förhandlingsskyldighet enligt MBL 13 §
1985	2 (25)	semesterlön m fl avgifter uppsägning
1986	1 (8)	lön
1987	3 (16)	lön enligt k a, 2 st lön och semesterersättning
1988	1 (10)	semesterlön mm

På grundval av den genomgång som skett av det totala antalet handlagda ärenden hos de fasta förlikningsmännen under åren 1983-1985 kan även studeras det totala antalet rättstvister som inkommit till förlikningsmannan-
expeditionen under nämnda period, vilket ger en uppfattning också om de rättstvister som inte gått till förhandling. Jag har därvid gjort en uppdelning i olika huvudgrupper av tvistämnen.

Fig 6.2.

Påstötning eller varsel i de fasta förlikningsmännens verksamhet som avser rättstvist åren 1983-1985. (Det totala antalet tvister anges inom parentes.)

År	rätts- tvister totalt	lön el. ersättn.	anställ- nings skydd	brott/ tolkn k a	arbets- miljö skada	fören.- o förhandl.- rätt	övrig
1983	48 (216)	38	2	3	2	1	2
1984	22 (175)	16	4	2	-	-	-
1985	27 (208)	20	2	1	1	3	-

Vad som anges som "övrigt" avser i båda fallen utfående av utdömt skadestånd.

Den alldeles övervägande delen aktualiserade rättstvister rör som framgår av *fig. 6.2.* krav på olika sorters ersättningar och avgifter: lön, semesterersättning, ackordsöverskott, arbetsmarknadsavgifter mm. Ibland anges i varsel-/påstötningsskriften att sådan fordran är ostridig.⁵⁷ Vissa förlikningsmän anser sig med hänvisning till att någon egentlig tvist inte föreligger, jfr diskussionen ovan, förhindrade att agera i ärendet. Andra försöker etablera kontakt mellan parterna och eventuellt finna förslag till lösningar. Det kan t ex röra sig om att hjälpa till med att göra upp en avbetalningsplan eller att tala om hur konkursinstitutet och den statliga lönegarantin fungerar. Av naturliga skäl går endast en liten del av denna stora grupp tvister till förhandling. De flesta avskrivs av förlikningsmännen efter ett eller ett par telefonsamtal med ett lakoniskt "Betalt".

Vid närmare granskning av de tvister – under perioden 1983-

⁵⁷ Jfr beträffande indrivningsblockad ordalydelsen i MBL 41 § andra stycket "klar och förfallen fordran".

1985 totalt 74 stycken – som gäller krav på olika sorters ersättningar och avgifter, kan man finna att de lösts på följande sätt:

Fig 6.3.

Kravtvisternas upplösning 1983-1985.

År	betald fordran ofta efter brev/ tel från fm	förlikning efter aktivitet från fm	fm kontaktat parterna – ej vidare anteckningar
1983	27	3	3
1984	7	4	–
1985	7	4	3

forts.

	ag i konkurs el. överlåtelse	inga anteckn. i ärendet	övrigt
1983	1	3	1
1984	1	3	1
1985	-	3	3

Vad som angivits under "övrigt" har avsett återkallelse utan angivande av skäl, hänvändelse till domstol och upptagande av central förhandling.

I majoriteten av kravtvisterna har förlikningsmannens aktivitet utgjorts av ett eller flera telefonsamtal med parterna – ibland endast ett brev – i syfte att få förhandlingar mellan parterna till stånd (dvs att få en förhandlingsovillig arbetsgivare till förhandlingsbordet) eller att för dem klargöra olika rättsliga och praktiska frågor i samband med fordringsförhållandet.⁵⁸

I praktiskt taget samtliga tvister, som inte gäller lön eller annan fordran för utfört arbete, har ärendena blivit aktuella genom brev med begäran om förlikningsmans medverkan. De fåtaliga undantagen rör främst tvister som från början avsett en intressefråga och därigenom aktualiserats genom varsel. Genom kravtvisternas dominans har dock tvisterna totalt sett till en betydelsefull del kommit till förlikningsmännens kännedom genom varsel om indrivningsblockad. Men även när det

⁵⁸ I bilaga till kapitel 6 återges handläggningen av de 6 kravtvister som gick till förhandling inför förlikningsmannen åren 1982-1986, se tvist nr 1-6 samt kommentar.

gäller tvister där indrivningsblockad skulle varit tillåten, tycks arbetstagarparten i vissa fall ha föredragit att inte varsla, utan istället genom brev hos förlikningsmannen begära hjälp att få till stånd förhandlingar med arbetsgivaren.

I de fall där part i varsel om indrivningsblockad utnyttjat den för varsel normala – men för indrivningsblockad inte erforderliga – varseltiden har detta uppenbarligen gjorts i påtrycknings-syfte. De varslade organisationerna återfinns här mestadels inom byggnadsfacken. Ofta avser dessa blockadvarsel arbets-givarens samtliga arbetsplatser för att nå en större effekt. De fall där indrivningsblockad varit möjlig, men där arbetstagarparten istället för blockad (eller hänvändelse till domstol) valt att be förlikningsmannen om hjälp med förhandling, handlar det nästan alltid om SAC. Som framgått i *kapitel 3* väljer SAC överhuvudtaget förhållandevis ofta att vända sig till förlik-ningsman med begäran om hjälp i olika tvistefrågor.⁵⁹ När det gäller att be förlikningsmannen om hjälp som alternativ till ett blockadvarsel, kan orsaken tänkas vara den förhållandevis lilla genomslagskraft en minoritetsorganisation normalt har.

Anställningsskyddsfrågor är en annan typ av tvister, som inte är så ovanliga i den lokala förlikningsmannaverksamheten.⁶⁰ Dessa tvister är kanske de mest intressanta när man studerar rättstvisters handläggning inför förlikningsman. Här finns ofta relativt mycket skriftligt material som väl belyser tvisten och dess förlopp. Det kan, med hänsyn till enskilda arbetstagare, finnas ett särskilt starkt intresse av att undvika offentligheten och konfrontationsmomenten i en domstolsprocess och istället göra sitt yttersta för att nå en förlikning. Det främsta skälet till att man i dessa fall vänt sig till förlikningsmannen tycks dock vara för att överhuvudtaget få någon kommunikation med motparten, dvs få förhandlingar till stånd. Förlikningsmannens auktoritet när han kallar till förhandlingen förefaller spela en stor roll här. Särskild betydelse har förlikningsmannens auktoritet för minoritetsorganisationer som sak-

⁵⁹ Bland de i bilagan refererade rättstvisterna förekommer SAC sammantaget i hög utsträckning.

⁶⁰ I *bilaga till kapitel 6*, tvist nr 7-13 med kommentar, refereras handläggningen av de 6 anställningsskyddstvister som gick till förhandling inför förlikningsman under perioden 1982-1986, samt som ytterligare ett exempel handläggningen av en tvist där förhandling aldrig kom till stånd.

nar eget kollektivavtal med arbetsgivaren. Sådana organisationer är i majoritet även i dessa tvister.

Nästa tvistegrupp är brott mot kollektivavtal och tolkning av kollektivavtal. Denna grupp tvister rör mestadels ganska speciella situationer eller problem när parterna vänder sig till förlikningsman. Ofta finns inslag av både rätts- och intressefrågor. Ibland framskyntar tveksamhet hos parterna beträffande tvistens rätta karaktär och möjligheten av att få den prövad i domstol. Vissa tvister förefaller ha orsakats av parternas missuppfattningar om arbetsrättsliga regler. En stor del av tvisterna hänför sig till de problem som uppstår i samband med konkurrens mellan olika arbetstagarorganisationer om avtalsrätten.⁶¹

Under övriga tvistetyper har sammanförts främst frågor om förenings- och förhandlingsrätt samt arbetsmiljö-/arbetssskadetvister. Om dessa tvistegrupper kan allmänt sägas, att de praktiskt taget alltid väcks av en arbetstagarorganisation som saknar kollektivavtal med arbetsgivaren och i de flesta fall av en minoritetsorganisation. Här förekommer också en del tvister där parternas ställningstaganden uppenbarligen bygger på missuppfattningar av det arbetsrättsliga regelverket. Förlikningsmannens åtgärder inskränker sig ofta till att etablera kontakt mellan parterna.⁶²

6.3.2. Sammanfattande kommentar

Som framgår av den under 6.3.1. gjorda genomgången utgörs i runda tal en tiondel av de fasta förlikningsmännens ärenden av rättstvister. Här måste dock vägas in att i ett antal av de tvister, som rör fordringsanspråk av olika slag, så vidtar förlikningsmannen överhuvudtaget inte någon åtgärd. Sammantaget är rättstvister en liten om än inte obetydlig del av den lokala förlikningsverksamheten. Vid mina intervjuer med svenska medlare och personalen på förlikningsmanneexpeditionen framkom

⁶¹ I *bilaga till kapitel 6* refereras de tre tvister på detta område vari de fasta förlikningsmännen höll förhandlingar 1982-1986, tvist nr 14-16 med kommentar.

⁶² Förlikningsmännen handlade under perioden 1982-1986 endast en tvist om förhandlingsrätt och en tvist om en arbetsskada. Dessa refereras i *bilagan* som tvist nr 17 och 18 med kommentar.

emellertid, att antalet av förlikningsmän handlagda rättstvister förmodades vara väsentligt lägre än vad min undersökning visar. En viktig anledning till att de fasta förlikningsmännen får rättstvister om hand torde vara att arbetstagarsidan vill få ytterligare påtryckning på en förhandlingsovillig arbetsgivare att komma till förhandlingsbordet.⁶³ Särskilt viktigt tycks detta skäl vara för minoritetsorganisationer och på mindre arbetsplatser där det inte finns etablerade förhandlingsrutiner mellan parterna. Andra väsentliga orsaker till att förlikningsman anlitas i rättstvister är att den uppkomna tvisten innefattar både rätts- och intressefrågor (se t ex *fig. 3.3. i kapitel 3*), eller att parterna är osäkra på tvistens rätta karaktär och hur den skall handläggas. Det kan då vara praktiskt att utnyttja medlingsförfarandet som ger utrymme för att t ex lösa både rätts- och intressefrågan i samma avtal. Ytterligare skäl till att förlikningsmän anlitas i lösandet av rättstvister på lokal nivå är att medling är ett snabbt och billigt förfarande. Att kunna lösa en tvist i godo genom ett förlikningsförfarande har också flera positiva effekter, man kan undvika prejudikat och motsättningarna mellan parterna blir inte ytterligare accentuerade. Parterna kommer i de flesta fall att även fortsättningsvis ha kontakter med varandra och är beroende av ett gott förhållande.⁶⁴ Den enskilde medlemmens intresse kan också i vissa situationer gagnas av en förlikning. Han slipper en påfrestande domstolsprocess och har kanske möjlighet att göra upp i godo med sin arbetsgivare.⁶⁵

Inledningsvis i kapitlet diskuterades medlingsreglernas tvistebegrepp i samband med ostridiga fordringar. I det undersökta materialet förekommer fordringar som uppges vara ostridiga. Ofta visar det sig vid utredning att så inte är fallet. Som exempel kan nämnas en i *bilagan till kapitel 6* refererade tvist, där parterna inför förlikningsmannen ingick en kompromiss⁶⁶ vari

⁶³ Bland de i *bilagan till kapitel 6* refererade tvisterna (tvist nr 10) finns dock ett exempel på att arbetsgivaren även ignorerat förlikningsmannens kallelse till förhandling.

⁶⁴ Jfr bl a Edlund s 118 ff, och Hydén s 173 ff.

⁶⁵ Se Carl Chr Schmidt "Förlikningsmännens befattning med rättstvister" i *Sociala meddelanden* 27:1959, s 458-459. I stort sett samma argument framfördes av parterna för 30 år sedan. Hydén pekar på ett ytterligare skäl som kan tänkas föranleda parterna att vända sig till förlikningsman, och det är en viss motvilja hos de fackliga företrädarna mot att använda rättsliga argument i den fackliga kampen, se Hydén s 156.

⁶⁶ Se tvist nr 2 i *bilagan*.

arbetstagarparten delvis avstod från yrkat fordringsbelopp. I det aktuella fallet var anspråket osäkert, men en förlikningsman bör enligt min mening inte medverka till att någon avstår en fordran, som han skulle kunnat få ut efter domstolsprocess. Detta skulle verka stötande med tanke på den officiella ställning en offentlig förlikningsman har, särskilt inte som både snabba och billiga domstolsalternativ står till buds.⁶⁷ Detta kan jämföras med en annan av de i bilagan refererade kravtvis-terna⁶⁸ där arbetstagersidan, en stor etablerad facklig organisation, gjorde smärre avståenden från yrkat belopp för arbetstagarens räkning. I situationer där avstående från inte uppenbart grundlösa fordringar görs, bör förlikningsmannen enligt min uppfattning noga överväga om han inte istället bör hänvisa parterna till domstol.

Av det undersökta materialet framgår att preskriptionsinvändningar förekommer under förlikningsförhandlingar. Det finns exempel både på fall där förlikning inte kunnat uppnås då part som hävdar preskription i kraft av sin starka ställning inte frångått sin ståndpunkt och fall där en i och för sig preskriberad fråga kommit att ingå i en förlikningsuppörelse. Såvitt jag kunnat få fram i materialet från den undersökta perioden, så föreligger det dock tveksamheter om det berättigade i preskriptionsinvändningen de gånger sådana anspråk behandlas inför förlikningsman. Bland de i bilagan refererade tvisterna finns en där preskriptionsinvändning gjordes.⁶⁹ Förlikningsmannen uppmanade i detta fall, på arbetstagarpartens begäran, arbetsgivaren att diskutera sakfrågan och inte preskriptionsfrågan. Med hänvisning till min bedömning i den inledningsvisa diskussionen om tvistebegreppet ställer jag mig tveksam till detta förfaringsätt. Enbart den auktoritet som är förbunden med förlikningssituationen och förlikningsmannen, kan utgöra en påtryckning på en part, att inte lämna eller inte vidhålla en preskriptionsinvändning. Beträffande den refererade tvisten kan som skäl för förlikningsmans handlande tänkas den tydliga oklarheten som förelåg beträffande såväl själva tvisten som preskriptionen. Jag ifrågasätter dock om inte en noggrann ut-

⁶⁷ Enligt förlikningsmannarexpeditionen är det också uteslutet att förlikningsman skulle agera på sådant sätt.

⁶⁸ Se tvist nr 4 i *bilagan*.

⁶⁹ Se tvist nr 9 i *bilagan*.

redning av preskriptionsfrågan bort göras innan parterna fördes in på den materiella frågan.

Det kan på goda grunder hävdas att en förlikning i många tvistesituationer är att föredra framför domstols eller skiljemäns utslag, och enligt min mening talar övervägande skäl för att inte inskränka förlikningsmännens kompetens till att endast gälla intressetvister, utan att även fortsättningsvis överlämna åt parternas önskemål och förlikningsmannens omdöme om medling skall ske i rättstvister. Som framgått av tvistereferaten är dessutom flertalet av de rättstvister där hänvändelse till förlikningsmannen skett antingen sammansatta av både rätts- och intressefrågor eller bestående av tveksamma och svårutredda rättsfrågor där lite står att vinna i förhållande till den tid, kostnad och press på de inblandade som en rättegång kan innebära. Förlikningsförfarandet kan otvivelaktigen i vissa fall vara en lämplig modell för tvistelösning även i rättstvister. Det förefaller mig dock som om förlikningsmännen i allt för liten utsträckning funderar över tvisternas art och lämpligheten av att de handlägger olika typer av tvister. Enligt min uppfattning bör förlikningsmännen vara uppmärksamma på tvistens karaktär och för part ange om möjlighet till domstolsprövning finns, samt se till att part inte efterger ett rättsligt välgrundat anspråk utan att få något i utbyte. Beror tvistigheten på missförstånd, okunskap eller bristande förhandlingsvana, kan medling synas lika lämplig för rätts- som för intressetvister. När oenigheten gäller själva den rättsliga bedömningen synes mig dock medlingsförfarandet endast mera undantagsvis lämpligt. Detta förfarande har inte den fasthet som domstolsprocessen har. Medlarnas opartiskhet kan äventyras och bedömningarna bli osäkra. Om förlikningsmannen föranleds att uttrycka sin uppfattning i rättsliga frågor, bör befintlig domstolspraxis givetvis vara vägledande.⁷⁰

⁷⁰ När det gäller de fasta förlikningsmännens möjlighet att åta sig skiljemannauppdrag finns en särskild bestämmelse i 51 § MBL, som förskriver tillstånd från förlikningsmanexpeditionen för varje särskilt fall. Förlikningsmanuppdrag kan i viss mån jämföras med den ställning en förlikningsman får i en rättsvist.

6.3.3. Rättstvister i förlikningsverksamheten på central nivå

Av karaktären av de tvister de särskilda förlikningsmännen och förlikningskommissionerna har att handlägga på den centrala nivån faller det sig naturligt att anta, att inslaget av rättstvister måste vara väsentligen mindre här, än i de fasta förlikningsmännens lokala tvistehandläggning.

För uppgift om antalet förordnanden av särskilda förlikningsmän i centrala tvister och förlikningskommissioner per år hänvisas till *kapitel 3*. Här skall bara summariskt återges antalet tvister i syfte att belysa rättstvisters andel. Vid en genomgång av de centrala tvisterna under perioden 1977-1988 finner man endast ett litet fåtal tvister med inslag av rättsfrågor. 1977 fanns bland de 12 förordnade särskilda förlikningsmännen på central nivå och de sju kommissionerna en tvist med inslag av rättsfråga. Arbetsgivaren hävdade att arbetstagsidan redan var bundna av avtal och inte ägde vidta stridsåtgärder. Tvisten fördes slutligen till AD och förlikningsmannen avskrev ärendet.⁷¹ Bland de sex förordnade kommissionerna och de 20 särskilda förlikningsmännen 1978 återfinns en handlagd tvist som rörde tillämpningen av semesterlagens bestämmelser i förhållande till det avtal parterna avsåg sluta. Förlikningsmannens förslag till semesterparagraf i avtalet godtogs av parterna. Tvisten torde emellertid huvudsakligen ha varit av intressekaraktär.⁷² Under 1982 förordnades två kommissioner och fyra särskilda förlikningsmän och här återfinns en tvist beträffande upphovsrättsfrågor, som delvis hade rättstvistskaraktär. Oklarheter beträffande rättsläget i tvistefrågan komplicerade förhandlingarna, som tog lång tid. Medlingskommissionens andra förslag godtogs dock av parterna, men de antecknade till protokollet att de vidhöll sina ståndpunkter i principfrågan.⁷³ Detta är de enda fall med inslag av rättsfrågor i tvister på central nivå, som jag kunnat finna under perioden. I *bilaga till kapitel 6* finns kortreferat av tvisterna.⁷⁴

Under perioden förekommer också ett antal tvister av ett slag som traditionellt brukar betraktas som intressetvister och även handläggs under denna förutsättning, men där det kan finnas fog att diskutera om det inte egentligen rör sig om en rättsfråga. I löneavtalen under senare år har olika former av s k kompensationsklausuler, dvs föreskrifter om vissa tillägg till eller möjlighet att omförhandla delar av avtalet, om det, då avtalsperioden löper mot sitt slut,

⁷¹ Tvist nr 19 i *bilaga till kapitel 6*.

⁷² Tvist nr 20 i *bilaga till kapitel 6*.

⁷³ Tvist nr 21 i *bilaga till kapitel 6*.

⁷⁴ Under perioden förekommer ett antal tvister som bottnar i konkurrens mellan två arbetstagarorganisationer. Huvudfrågan i dessa tvister har dock varit frågan om slutande av kollektivavtal i samband med avtalslöst tillstånd och arbetsgivaren har inte varit förhindrad att sluta ytterligare ett kollektivavtal.

visar sig att förutsättningarna under avtalsperioden ändrats på visst sätt, genom inflationen eller andra gruppers löneutveckling. Sådana frågor har vid flera tillfällen behandlats vid medlingsförhandlingar, ensamt, eller i samband med förhandlingar inför kommande löneavtal. År 1979 tillsattes en tvåmannakommision att medla i tvisten SAF ./. LO, PTK angående garantiregeln om förhandlingsrätt avseende konsumentprisindex för år 1979.⁷⁵ Sedan förhandlingarna strandat varslades om stridsåtgärder från båda partssidor men dessa kom aldrig att utlösas och en överenskommelse nåddes inför kommissionen efter en knapp månads förhandlingar. Ett annat exempel är förhandlingarna om löneutvecklingsklausulen i 1981/82 års avtal mellan SAV, Kommunförbundet, Landstingsförbundet ./. SF, SKAF, SACO/SR-S, SACO/ SR-K inför en medlingskommission samt de delvis samtidiga förhandlingarna i samma ämne SAV, Kommunförbundet, Landstingsförbundet ./. KTK, TCO-S, som fördes inför särskild förlikningsman. Här löstes tvisten om löneutvecklingsklausulen – trots inledande ovilja däremot från TCO-S och KTK – i samband med att ett medlingsförslag antogs beträffande 1983 års löneavtal.⁷⁶

På våren 1985 uppkom en svårlöst tvist i detta ämne. SAV och TCO-S var oense främst om innebörden av en omförhandlingsklausul i 1984 års löneavtal, som gav TCO-S rätt att påkalla förhandlingar under förutsättning att en inte oväsentlig löneskillnad uppstått under 1984 i förhållande till industrin. En tremanakommision tillsattes den 30/4 1985. Kommissionen betecknade själva tvisten som en avtalstvist men visade när man inledningsvis delgav sina utgångspunkter för förhandlingarna för arbetsgivaren, att man fann klausulen ha ett visst materiellt innehåll. I kommissionens rapport sägs: "Kommissionen framförde sålunda till SAV följande. Omförhandlingsklausulen innebär enligt ordalagen att TCO-S ägt påkalla förhandlingar under förutsättning att en inte oväsentlig löneskillnad uppstått 1984 i förhållande till industrin. Parterna synes vara ense om att denna förutsättning uppfyllts. Ingenting är utsagt om vad förhandlingarna skall ge, men i avtalets grundmening måste ligga dels att TCO-S under angivna förutsättningar erbjuder ett lönepåslag, dels att detta läggs ut under 1985. Kommissionen anser att den beskrivna tolkningen bör ligga till grund för parternas ståndpunkter i avtalstvisten. Om någon part inte accepterar denna tolkning anser sig kommissionen inte kunna vara i stånd att framlägga något medlingsförslag under de förutsättningar som i övrigt föreligger i tvisten." SAV avvisade kommissionens förslag till utgångspunkt för förhandlingarna och kommissionen meddelade då parterna att de inte ansåg sig ha underlag att fortsätta medlingen men stod till förfogande om förutsättningarna skulle ändras. Stridsåtgärder utlöstes från båda parter sida. Kommissionen återupptog förlikningsförhandlingarna vid två tillfällen. Ett medlingsförslag avvisades den 11/5 men en slutlig överenskommelse nåddes den 20/5 då ett andra medlingsförslag godtog av parterna.⁷⁷

⁷⁵ Sfe dnr 197/79.

⁷⁶ Sfe dnr 26 och 37/83.

Sten Edlund ifrågasatte om inte omförhandlingsklausulen i avtalet mellan SAV och TCO-S i grunden var en rättstvist som var att uppfatta som ett slags garanti där arbetsgivaren inte efter fritt skön kunde motsätta sig kompensationskrav som om det gällt en intressetvist.⁷⁸ Det finns goda skäl att hävda att meningsskiljaktigheter kring dylika klausuler innehåller element av rättstvists art. I grunden rör tvisten tolkningen av en norm uttryckt i avtal.⁷⁹ Parterna brukar dock ha en avtalskonstruktion innebärande, att om en uppgörelse inte kan nås beträffande klausulen, så kan hela avtalet sägas upp och stridsåtgärder vidtas, vilket innebär att tvister om sådana klausuler i praktiken torde bli behandlade som intressetvister.

Vid medling på central nivå finns vidare exempel på att medlare inte förordnats med hänvisning till att förlikningsmans medverkan inte ansetts främja tvistens lösning, och att orsakerna härtill kan vara någon oklar rättsfråga, t ex beträffande varslets giltighet.

Konflikten i samband med överföringen av Televerkets industridivision till Teleindustrier AB under hösten 1986 och våren 1987 är ett exempel på att man avvaktat med tillsättande av medlare till dess rättsfrågan lösts. TCO-S och Statsanställdas förbund (SF) varslade om strejk den 22 respektive 23 september 1986. Varslen var riktade mot SAV, som arbetstagarorganisationerna ansåg var rätt motpart. (Teleindustrier AB var organiserat i SFO.) Med anledning av varslen tog förlikningsmannarexpeditionen kontakt med SF, TCO-S, SAV och SFO. Med hänsyn till dessa kontakter och att TCOs styrelse skulle ta upp frågan om avtalsrätten skulle tillkomma TCO-S eller PTK, ansågs inte förlikningsmans medverkan i det aktuella läget ägnad att främja tvistens lösning. Förlikningsman utsågs inte vid denna tidpunkt. SAV gjorde fredspliktsinvändning och de varslade stridsåtgärdernas tillåtlighet prövades i AD.⁸⁰ Åtgärderna förklarades tillåtna och konfliktåtgärderna utlöstes. Arbetstagarorganisationerna vände sig till regeringen för att få medlare tillsatt, men det dröjde cirka en månad, under vilken öppen konflikt pågick, innan en kommission tillsattes. De frågor som återstod för kommissionen att lösa var då synnerligen komplicerade på grund av de oklara partsförhållandena, men helt av intressetvists karaktär.⁸¹

⁷⁷ Sfe dnr 62/85.

⁷⁸ Edlund "Ett par juridiska synpunkter på konflikten" i Edlund m fl, *TCO-S konflikten 1985*, s 23 ff. Edlund rekommenderade skiljeförfarande som en lämplig medelväg när parterna gjort denna avtalskonstruktion. "Eventuellt hade medlingskommissionen kunnat göras om till skiljenämnd" (s 25).

⁷⁹ Sigeman hävdade i en artikel i *UNT* 1985-05-17 att tvisten inte längre var en rättstvist. Saken hade sin bakgrund i en avtalsklausul men klausulens utformning gjorde den till en intressetvist.

⁸⁰ AD 1986:113.

⁸¹ För ett utförligt referat av tvisten och medlingen, se *Gränstvister på arbetsmarknaden*, s 71-76.

6.3.4. Sammanfattande kommentar

Genomgången av de centrala tvisterna 1977-1988 har visat ett litet fåtal tvister där frågor av rättstvists karaktär behandlats. I dessa tvister har det också i allmänhet varit tämligen osäkert hur tvistefrågan skall karaktäriseras. Det inledningsvis gjorda antagandet, att det endast skulle finnas ett fåtal rättstvister som blivit föremål för medlingsförfarande på denna nivå, var således riktigt.

Många av de tvister med inslag av rättsfrågor, som på den lokala nivån mera formlöst handläggs tillsammans med en intressefråga, utgör på den centrala nivån en principiellt viktig fråga. Rättstvistsens avgörande blir där arbetsdomstolens sak. Intill dess AD uttalat sig i rättsfrågan brukar det inte anses meningsfullt att tillsätta medlare för intressetvisten, eller – om medlare redan tillsatts – så ligger förlikningsförhandlingarna nere till dess rättsfrågan avgjorts.

De skäl som anförts ovan under 6.3.2. och som talar för att medling kan vara en lämplig tvistelösningsmetod även för rättstvister, gör sig starkast gällande i den lokala tvistelösande verksamheten, med närheten mellan de inblandade parterna och de ofta mycket konkreta tvistefrågorna av in casu-karaktär.

6.3.5. Förlikningsmans handläggning av rättstvister i de andra nordiska länderna

I de andra nordiska länderna görs, liksom i Sverige, en uppdelning mellan rätts- och intressetvister och för handläggning av arbetsrättsliga rättstvister finns en särskild arbetsdomstol.

I den danska loven om mægling 1 § sägs, att institutionen skall medverka till att bilägga stridigheter (tvister) mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lagtextens lydelse utesluter således inte, att förlikningsmännen befattar sig med rättstvister. Enligt praxis tar förlikningsmannen sig dock inte an tvister rörande vare sig brott mot kollektivavtal eller tolkningen av slutna avtal. Det är enbart i intressetvister som förlikningsinstitutionen

Sfe dnr 166/86. (Se även exemplen anförda under avsnitt 4.3.1..)

anses ha kompetens⁸² och det förekommer inte i praktiken att förlikningsmannen handlägger rättstvister.⁸³

Inte heller de norska medlarna anses enligt praxis böra handlägga rättstvister. Dessa hör under Arbeidsrettens kompetens. Om rättsfrågor dyker upp i samband med medlingen, försöker förlikningsmannen hänvisa dessa till domstol och undviker medvetet att ta ställning i rättsliga frågor.⁸⁴

Den finska lagtexten talar om "medling i arbetstvister" utan någon avgränsning av tvistebegreppet, men enligt 16 § i lagen om medling skall lagen inte äga tillämpning på tvist angående arbets-, tjänste- eller funktionärskollektivavtal vars handläggning ankommer på arbetsdomstolen eller enligt avtal skall avgöras av skiljenämnd. Förlikningsman som erhållit utredning om att tvisten är av sådant slag skall underrätta parterna om detta.⁸⁵ Hela lagen faller således utanför dessa områden. Den finske förlikningsmannen har därmed inte laglig kompetens att handlägga rättstvister. Han kan dock i praktiken komma att befatta sig med sådana då det är oklart om tvisten rör en rätts- eller intressefråga. Ofta kan det vara en svår fråga att snabbt avgöra om tvisten är av rätts- eller intressekaraktär. Det kan då ur parternas synpunkt vara att föredra, både av tids- och kostnadsskäl, att förlikningsmannen utreder tvisten.⁸⁶ Det förekommer också ibland att förlikningsman under hand hjälper parterna att lösa rättstvister, då parterna föredra ett medlingsingripande framför en dom som kanske inte kan lösa den grundläggande tvisteorsaken.⁸⁷

Den isländska lagen om medling avser endast intressetvister. Rättstvister hör även här under arbetsdomstolen. Då skiljelinjen mellan rätts- och intressetvister i praktiken kan vara svår att dra, brukar dock riksförlikningsmannen låta parterna klargöra

⁸² Se bl a Jacobsen s 215 ff.

⁸³ Intervju 1989-05-21 med förstesekretärer Leo Meyer och sekretärer Hans Christensen.

⁸⁴ Intervju 1989-05-30 med riksmedlingsman Reidar Webster och intervju 1989-05-31 med Arbeidsrettens formann Stein Evju.

⁸⁵ I prop:en till 1962 års medlingslag (prop 1961 n:o 52) föreslogs att riksförlikningsmannen på begäran av parterna skulle vara ordförande vid förhandlingar om kollektivavtal eller "tillämpning av sådana". Det sistnämnda utgick dock ur lagtexten eftersom kollektivavtalstolkning ansågs vara en sak mellan parterna och att tvistiga fall kunde hänskjutas till arbetsdomstolen.

⁸⁶ Uppkommer gränsfall bör enligt Sarkko frågan underställas arbetsdomstolen som en tolkningstvist. Finner arbetsdomstolen då att det är en intressetvist skall frågan omedelbart överflyttas till förlikningsman.

⁸⁷ Intervju 1989-10-23 med riksförlikningsman Teuvo Kallio.

tvistefrågan inför honom om de så önskar, även om det rör sig om en förmodad rättstvist.⁸⁸

Sammanfattningsvis är det endast i Finland som det finns någon uttrycklig lagregel som förbjuder förlikningsmans handläggning av rättstvister, men inte heller i Danmark, Norge och på Island anses medlarna ha kompetens i rättstvister. I praktiken förefaller dock i vart fall de finska och isländska medlarna inta en ganska flexibel hållning och försöka hjälpa parterna att åtminstone utreda tvistefrågans art. I ett nordiskt perspektiv tycks det endast vara på den lokala förlikningsnivån i Sverige som tvistelösning i rättsfrågor spela mer än en mycket obetydlig roll i förlikningsmännens verksamhet.

6.4. Avtal ingångna under medverkan av medlare

En mängd kollektivavtal ingås under medverkan av medlare.⁸⁹ Det är inte ovanligt att det uppstår tvistigheter mellan parterna om tolkningen av mellan dem slutna kollektivavtal.⁹⁰ Särskilt om ett avtal kommit till stånd under pressen av varsel och konfliktåtgärder, och kanske efter långa och invecklade medlingsförhandlingar, är det lätt att det uppkommer punkter i avtalet där det är osäkert om parterna haft en samstämmig avsikt.⁹¹

I AD1946:20, uttalade domstolen att tolkningen av kollektivavtal vid medling kompliceras av att "uppgörelsens avfattning ofta blir beroende av det sätt varpå en förlikningsman eller förlikningskommission finner lämpligt att formulera sitt

⁸⁸ Intervju 1990-04-02 med riksförlikningsman Guðlaugur Thorvaldsson.

⁸⁹ 1906 och 1920 års lagar om medling innehöll en bestämmelse (10 §) om att i fråga om rättsverkan av de tvistande parternas överenskommelse under medlingsförhandlingarna gäller "allt efter beslutens innehåll och det sätt, varpå de tillkommit, vad allmän lag förmår". Adlercreutz säger (s 385): "Stadgandet kan sägas uttrycka endast det negativa, att det förhållandet, att medlingsförfarandet blev lagreglerat, inte hade någon betydelse för de därvid uppnådda beslutens rättsställning och exigibilitet." Av motiven till 1906 års lag framgår, att huvudsyftet med bestämmelsen var att överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare i detta fall inte skulle erhålla något särskilt skydd, se förliknings- och skiljenämndskommitténs betänkande, s 51 ff. Bestämmelsen utmönstrades vid MBLs införande. Motiveringen var att den återspeglade ett rättsläge som gällde även utan uttryckligt stadgande därom. Regeln ansågs också något inaktuell då den tog sikte på alla typer av överenskommelser och att uppgörelser i arbetstvister nästan undantagslöst tar sig uttryck i kollektivavtal.

⁹⁰ Om ADs allmänna principer i tolkningstvister, se bl a Adlercreutz, *Svensk arbetsrätt*, s 58 ff, Fahlbeck s 99-100, Schmidt 1989 s 153 ff.

⁹¹ Jfr det danska Överenskomstnævnet, se ovan *avsnitt 3.5.1.* och där gjord hänvisning.

förslag.”

I ett annat fall, AD 1984:89, konstaterade domstolen att parternas uppfattning om en avtalsklausuls innebörd ”skiljer sig på ett markant sätt från varandra. Detta synes bero på att bestämmelsen har tillkommit inte genom förhandling mellan parterna utan på grund av ett förslag från förlikningskommissionen. Såvitt framkommit i målet har det inte förts någon diskussion om innebörden av bestämmelsen vare sig mellan kommissionen och parterna eller parterna sinsemellan. Parterna förefaller därför ha godtagit kommissionens förslag till överenskommelse med den mening som de från sina respektive utgångspunkter har ansett bestämmelsen ha.”⁹²

Det ligger nära till hands att tro att den förlikningsman som medverkat vid avtalslutandet skulle kunna ge en opartisk bild av hur det förhåller sig med parternas intentioner. Folke Schmidt berörde betydelsen av medling för tolkningen av kollektivavtal i *Facklig Arbetsrätt*:⁹³

”Har en förlikningsman medverkat vid avtalets tillkomst, får det förslag som denne framlagt till uppgörelse betraktas som grundat på propåer som tidigare presenterats av part. Förlikningsmannens personliga uppfattning om förslaget innebär är sålunda i förhållande till parternas uppfattning av sekundärt intresse. Synpunkter av denna art torde ha spelat in, när AD vid tolkningstvister inte velat taga hänsyn till vad part anfört om förlikningsmannens uttalanden om innebörden av sitt medlingsförslag. Man torde också kunna mena, att en förlikningsman inte skulle arbeta så fritt som önskvärt om han behövde räkna med att bli kallad att vittna rörande vad som förekommit vid avtalsförhandlingar.”

Här uppkommer två frågor. Den ena gäller den vid tolkningen av avtalet rättsliga betydelsen av att medlare medverkat vid klausulens tillblivelse.⁹⁴ Den andra frågan gäller möjligheten och lämpligheten av att höra förlikningsman som vittne i domstol för att utreda olika omständigheter i samband med medlingsförhandlingarna. Den följande framställningen börjar med ett studium av om det finns några hinder, rättsliga eller praktiska, mot att förlikningsmännens utsagor om medlingen eller avtalsinnehållet utnyttjas i en process.

⁹² Se även AD 1930:75, 1937:99, 1969:1.

⁹³ Schmidt 1979 s 175. Se även Schmidt 1989 s 154.

⁹⁴ Förlikningsmannen och AD-ledamoten Sven-Hugo Ryman behandlar denna fråga i ”Högsta domsmakten ur arbetsrättsligt perspektiv” i *Rättshistoriska studier, Band XVI, Högsta Domsmakten 1789-1989*, s 257 ff. (Cit. Ryman).

6.4.1. Förhör av medlare inför domstol

I svensk lagstiftning finns inte någon särskild bestämmelse som tar sikte på hörande av förlikningsmän som vittnen inför domstol och medlars vittnesmål utesluts inte enligt lag. En förlikningsman är tvungen att inställa sig och vittna om part åberopar honom. Förlikningsmannen kan bli tvungen att avslöja känsliga och konfidentiella uppgifter, som han fått från parterna eller i övrigt inhämtat under medlingsförhandlingarna, och som inte omfattas av sekretesslagens bestämmelser. (Se vidare *avsnitt 8.5.1.*). Här finns en risk för att det förtroendefulla förhållandet mellan parterna och förlikningsmannen rubbas och fortsatt medlarskap avsevärt försvåras. Parterna skulle dra sig för att anförtro medlaren uppgifter, som de inte vill skall komma till motpartens eller allmänhetens kännedom. Medlarna brukar undvika att uttala sig om vad som förevarit under medlingsförhandlingarna och om avtalets innebörd. Medlarna anser sig inte kunna veta om båda parter lagt in samma betydelse i det avtal de hjälpt till att få till stånd. Parterna begär normalt inte vittnesförhör med förlikningsmän av de orsaker som just angivits,⁹⁵ och AD utnyttjar inte heller sin rätt att ex officio kalla förlikningsmän att höras inför domstolen.

Enligt en praxis som utbildats i AD upptas ofta förhören där utan att sanningsförsäkran respektive vittnesed avläggs.⁹⁶ Sådan hörande "upplysningsvis" förekommer inte när det gäller medlare, och torde, då AD i sin bevisvärdering tillägger sådana förhör samma bevisvärde som om det skett efter edsavläggelse, i praktiken i detta fall bli en med det formella vittnesmålet jämförbar situation. Sakkunnigförhör är ovanliga i AD och har, såvitt känt, inte förekommit av förlikningsman.

⁹⁵ Enligt förlikningsmännen tenderar parterna ändå att fästa en alltför stor vikt vid var förlikningsmannen säger. Det synes framgå även av ADs domar i tolkningstvister där medlare medverkat vid avtalsslutandet. Parterna har i många fall en utförlig argumentation och medlarnas agerande, utformningen av medlarnas rapporter till förlikningsmannaexpeditionen etc. En argumentation som sedan inte återspeglas i ADs domskäl, se bl a AD 1937:99, jfr AD 1973:23. Se även AD 1954:51 där en minnesanteckning från förlikningskommissionens ordförande återgavs.

⁹⁶ Se Kindblom "Rättegången i arbetsdomstolen och vid allmänna domstolar – en jämförelse" i *Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt* utgivna av Arbetsrättsliga föreningen, 1977, s 171-172.

Veterligt det enda tillfälle en förlikningsman hörts i arbetsdomstolen om förlikningsförhandlingen är målet AD 1930:55, där en förlikningsman på begäran av arbetsgivarparten hördes angående omständigheterna vid en uppgörelse, i syfte att utreda om kollektivavtal kommit till stånd eller inte. I AD 1932:78 inhämtade domstolen upplysningar från förlikningsmannae Expeditionen. Tvistefrågan i målet rörde tolkning vid motsättningar mellan själva avtalstexten och en vidfogad anteckning, båda tillkomna efter medlarens förslag. Det bör noteras att dessa båda avgöranden är från ADs första tid. I det nyare avgörandet AD 1973:23 *text*, sägs i domskälen (i en del av målet som avser att utreda syftet med vidtagna stridsåtgärder) att det inte är uteslutet att medlaren "vilken såsom förlikningsman i enlighet med gängse kutym inte hörts i målet" har missuppfattat arbetsgivarpartens meddelande eller uttryckt sig oklart inför arbetstagarparten.⁹⁷

Det är parterna som slutit avtalet och har det formella ansvaret för detta. Förlikningsmannens uppfattning om avtalet, även om det är denne som stått för formuleringen av den omtvistade klausulen, bör således vara av sekundärt intresse. Enligt fast praxis undviker i allt fall parter och domstol att begära förhör med förlikningsmän, både beträffande rent faktiska omständigheter vid förlikningsförhandlingarna och avseende medlarnas uppfattning om avtalsinnehållet. Det torde dock finnas skäl att undersöka om AD likväl på något sätt tagit hänsyn till medlars medverkan vid en senare avtalstolkning.

6.4.2. Avtalstolkningsfrågan

I instruktionen till MedLL fanns en bestämmelse om att förlikningsmannen skulle verka för att överenskommelser som slöts fick "en klar och otvetydig formulering".⁹⁸ Någon liknande bestämmelse återfinns inte i nu gällande regler. Medlarens huvuduppgift är att få avtal till stånd och rädda arbetsfreden. Om parterna är ense om en viss avtalsformulering torde därför i praktiken inte medlaren i normalfallet anse sig skyldig att närmare

⁹⁷ Jfr även den nedan refererade domen AD 1983:1 där arbetsgivarsidan åberopade kommissionens rapport till förlikningsmannae Expeditionen till stöd för sin talan. AD fann att det inte gick att dra några säkra slutsatser om detaljer i händelseförloppet ur rapporten, men att den kunde belysa hur kommissionen bedömde situationen, vilket dock inte påverkade målets utgång.

⁹⁸ KK 1920:898 § 6.

utreda och peka på eventuella oklarheter (se vidare *kapitel 8*).

I målet AD 1983:1 hade SAF och PTK träffat avtal under förlikningskommissionens medverkan efter långa och komplicerade förhandlingar. Omfattande stridsåtgärder var utlösta och ytterligare varslade. Vid direkta förhandlingar hade parterna enats om en avtalstext som oförändrad inflöt i kommissionens förslag. Sedermera uppstod tvist om tolkningen av avtalstexten. AD uttalade:

”Det förelåg alltså en synnerligen allvarlig kris på arbetsmarknaden. I denna situation syntes en möjlighet föreligga att parterna kunde nå en samförståndslösning. Enligt domstolens mening är det i ett sådan läge inte realistiskt att i vart fall i frågor som part måste anta vara överblickbara för motparten kräva någon mera långtgående upplysningsplikt från partens sida i förhållande till motparten under överläggningar som äger rum. Kompromisser kan i en sådan situation visa sig genomförbara fastän de i ett annat läge skulle varit helt omöjliga. Detta betyder givetvis inte att den ena parten har rätt att föra den andra bakom ljuset. Däremot innebär det anförda att ledande företrädare för de stora arbetsmarknadsorganisationerna måste i krislägen av det aktuella slaget i första hand lita till den egna sakkunskapen vid bedömningen av avtalsutkast och inte förlita sig på någon upplysningsplikt från motpartens sida.”

Å andra sidan kan en medlare givetvis inte medverka till att någon av parterna vilseleds. Han agerar därför ofta på ett sätt som tjänar till klargörande genom frågor till parterna o dyl,⁹⁹ men om han närmare skulle penetrera avtalstexternas innebörd finns risken, att han i onödan skapade problem och dessutom uppfattades som icke neutral av parterna.¹⁰⁰

I ett antal domar har AD haft att bedöma kollektivavtalstolkning när den omtvistade klausulen ingåtts under förlikningsmans medverkan. Här följer några exempel av vilka det framgår hur AD ställt sig i tolkningsfrågan när parterna åberopat medlares medverkan vid avtalsslutandet.

I AD 1933:96 gällde frågan huruvida en protokollsanteckning endast var bindande för avtalsslutande arbetsgivarförening eller även för dess enskilda medlemmar. I målet var utrett att arbetsgivare enskilt inför förlikningskommissionen sagt, att de inte kunde binda sina medlemsföretag och att kommissionen först därefter lagt fram förslaget till protokollsanteckning. AD fann dock att

⁹⁹ Se t ex AD 1980:114.

¹⁰⁰ Se inlägg av Sven-Hugo Ryman i *Hur tolkas kollektivavtalet? Förhandlingsväsende, Diskriminering. Lag och Avtals skriftserie, Arbetsrättsliga uppsatser 5, s 12.*

även medlemsföretagen blivit bundna eftersom arbetsgivarföreningen inte givit sin uppfattning till känna inför motparten. Att förlikningskommissionen underrättats innan den föreslagit avtalsskrivningen befanns således sakna betydelse.

AD 1943:28 gällde prolongation av ett kollektivavtal, som enligt ordalydelserna inte omfattade ett lönetillägg som tillkommit arbetstagare under tidigare avtalsperiod. En förlikningsman hade lagt fram förslaget och arbetstagar sidan hävdade att man på direkt fråga till förlikningsmannen fått svar att tillägget skulle utgå även framdeles. Detta var en förutsättning för att ingå prolongationsavtalet och arbetstagar sidan litade på att lönetilläggsfrågan i och med förlikningsmannens svar var avgjord. AD fann det ostridigt att förlikningsmannens yttrande inte kommit till arbetsgivar sidans kännedom som varken insett eller bort inse att arbetstagar sidan hyste uppfattningen att tillägget skulle utgå för den nya avtalsperioden.

I AD 1948:65 hade förhandlingar förts inför förlikningsman som framlagt ett medlingsförslag. Arbetstagar sidan hade i brev till förlikningsmannen yrkat ändring av förslaget. Yrkandet hade dock inte bragts till arbetsgivar sidans kännedom innan förslaget undertecknades. AD fann brevet sakna betydelse för avtalets tolkning.¹⁰¹

Av anförda rättsfall framgår att medlarens medverkan vid avtalsslutandet inte fråntar parterna deras ansvar för missförstånd om kollektivavtalets innebörd (se även AD 1983:1 ovan, jfr dock AD 1946:43 nedan). Den part som känner sig tveksam till innebörden av ett förlikningsförslag, bör yppa detta till motparten för att inte riskera att bli underkastad dennes motsatta tolkning.¹⁰² Detta kan ske direkt till motparten eller till förlikningsmannen. I det senare fallet får parten dock förvissa sig om att hans besked vidarebefordras till motparten.

Det finns dock några avgöranden som tyder på, att AD i vissa situationer skulle kunna beakta medlarnas uppfattning om avtalets innebörd vid sin bedömning. I AD 1946:43, där samstämmig partsvilja saknades, förefaller domstolen förutsätta att förlikningsmannens uttalanden till parterna om förslagets innebörd i princip kunde ha haft betydelse.

Förlikningsmannen hade lagt fram ett förslag om att lönetariffer för specialarbetare skulle omfatta gummiarbetare. Parterna tvistade om vilka som enligt avtalet föll inom denna kategori. Det fastslogs att de från början hade inlagt olika meningar i förslaget. Någon gemensam förhandling inför förlikningsmannen

¹⁰¹ Jfr AD 1954:51.

¹⁰² Se även AD 1934:137, 1944:46, 1946:43, 1987:13.

hade inte förts om klausulen. AD uttalade att tolkningen måste "bedömas med hänsyn till vilkendera avtalsparten som vid avtalsförhandlingarna hade största anledningen att förstå, att motsidan hade en annan mening om innebörden av förlikningsmannens förslag, och därmed var närmast att söka skapa klarhet i frågan genom tydligt tillkännagivande av den egna meningen och genom frågor till motsidan. Vid denna bedömning måste man emellertid bortse från vad förlikningsmannen själv kan enskilt ha uttalat till de olika sidorna rörande förslaget innebörd – om vilka uttalanden tillförlitlig utredning icke föreligger – och avseende blir då i förevarande fall att fästa vid den sedermera antagna bestämmelsens ordalydelse och de faktiska förhållanden som utgöra bakgrunden till bestämmelsen."¹⁰³

AD synes i ett senare fall, AD 1974:7, utgå från att kommissionens mening om innebörden av avtalet i och för sig borde tilläggas betydelse.¹⁰⁴

Målet rörde innebörden av en klausul, som utformats av en förlikningskommission i anknötning till av parterna utarbetade textförslag. AD uttalade: "Mot bakgrund av att – såvitt har visats – förlikningskommissionen inte överlade med någon av parterna om beräkningen av den tid, under vilken omplaceringstillägg skulle kunna utgå, kan arbetsdomstolen emellertid inte på en jämförelse mellan parternas förslag och den av kommissionen utformade avtalstexten grunda något antagande, att kommissionen inlagt annan innebörd i de omtvistade bestämmelserna än den som i enlighet med det tidigare anförda står i överensstämmelse med deras ordalydelse."

Även i de följande rättsfallen synes medlarnas avsikter och syften kunna spela roll för avtalstolkningen.

Av de kortfattade domskälen i AD 1932:121 förefaller medlarnas avsikt med medlingsförslaget vara det främsta tolkningsfaktumet då domstolen "finner övervägande skäl tala för att förlikningskommissionen...avsett, att de vuxna arbetarna...skulle vara undantagna...Förslaget i fråga måste också anses tillkommet under sådana förhållanden, att man å arbetsgivarsidan bort inse, att förslaget hade denna innebörd..."

I AD 1932:137 fann domstolen sakliga skäl tala mot en tolkning enligt avtalets ordalydelse och det synes som om kommissionens syfte med avtalsförslaget enligt AD har viss betydelse. Frågan gällde, om ett godkänt kommissionsförslag, enligt vilket alla gällande lokalavtal mellan parterna prolongerades, också innebar prolongation av vissa allmänna bestämmelser för en

¹⁰³ Jfr Ryman s 258.

¹⁰⁴ Se även Schmidt 1979, s 175 fotnot 23, samt Schmidt 1989, s 154 fotnot 28.

speciell arbetsplats (Holmsunds sågverk). AD uttalade att då förhållandena vid detta sågverk inte varit föremål för någon uppmärksamhet under förhandlingarna "och att man därför också med största sannolikhet kan utgå från att kommissionen själv icke ägde kännedom om att arbetsförhållandena vid Holmsunds sågverk... Det finnes därför inte någon anledning att tro att kommissionen med sitt förslag medvetet syftat på det särskilda Holmsundsavtalet."

I det betydligt nyare avgörandet AD 1987:13, behandlar AD åter en medlingskommissions syfte med förlikningsförslaget. Domstolen erinar om bestämmelsen i 48 § MBL om att överenskommelsen skall grundas på förslag som kommer från parterna, men att medlaren får föreslå jämkningar och medgivanden. Tvisten gällde tolkningen av en ändrad avtalsbestämmelse, framlagd i ett slutligt kommissionsbud, där varken arbetsgivar- eller arbetstagsidan föreslagit eller diskuterat någon ändring av den tidigare bestämmelsen, sinsemellan eller med kommissionen. Domstolen uttalande: "Mot denna bakgrund är det enligt arbetsdomstolens mening inte antagligt att förlikningskommissionen, som ostridigt formulerat de sedermera av förhandlingsparterna antagna förslagen...åsyftade att därigenom ge arbetstidsavtalet ett ändrat innehåll i de hänseenden som tvisten gäller (jfr bestämmelsen i 48 § medbestämmandelagen). Något skäl till att förlikningskommissionen, på eget initiativ och utan att ens göra förhandlingsparterna uppmärksamma på detta, velat föreslå en ändring har inte framskyttat i målet."

Även i AD 1935:126 förefaller kommissionens ståndpunkt beträffande den omtvistade klausulen ha påverkat tolkningen. Det rörde sig om en protokollsanteckning i vilken angavs individuella löner för vissa namngivna arbetare. I skriftligt svar till kommissionen meddelade arbetsgivarsidan att man medgav dessa individuellöner i den mån de namngivna arbetstagarna kom att intas bland de 35 arbetstagare man förbundit sig att återta. Arbetstagsidan hävdade att de arbetstagare som nämndes i protokollsanteckningen därigenom tillförsäkrats rätt att ingå bland de 35. AD uttalade: "Kommissionen delgav icke arbetarparten detta skriftliga svar. Anledningen härtill måste antagas hava varit, att kommissionen själv utgick från att det var självklart, att anmärkningen icke innebar mera än som kommit till uttryck i arbetsgivarpartens svar. Även på arbetarsidan kan man icke hava undgått, att förstå denna arbetsgivarpartens och kommissionens ståndpunkt."¹⁰⁵

ADs inställning synes något oklar. I grunden ligger principen om partsviljan som främsta stöd vid avtalstolkningen samt medlingslagstiftningens syn, att förlikningsmannen skall söka få till stånd en uppgörelse på grundval av förslag som kommer

¹⁰⁵ Se även AD 1932:78 och det antagande som görs i domskälen beträffande vad kommissionen ansett om sina förslag samt den kortfattade domen AD 1932:96. I den sistnämnda uttalade AD: "Vid sådant förhållande finner sig arbetsdomstolen icke kunna utgå från att förlikningskommissionen avsett att åt beteckningen ackordstimplöner giva en sådan speciell betydelse...." Se också AD 1932:105, 1940:31.

från parterna själva. Medlarna får föreslå jämkningar och medgivanden, men brukar i sitt arbete försöka inspirera parterna att själva arbeta fram avtalsförslagen, se vidare nedan *kapitel 8*. Detta är både en del av medlarens strategi för att nå en uppgörelse och en tanke på eventuella framtida tolkningsproblem.^{106, 107} Även farhågor för att förlikningsmannens opartiskhet skulle skadas om de anlätades som någon sorts officiella "tolkningsorakel" spelar in. Schmidts inledningsvis citerade yttrande, om att AD inte velat ta hänsyn till förlikningsmännens uttalanden om innebörden av avtalsförslagen, förefaller mig mot bakgrund av en del av de ovan refererade rättsfallen väl kategoriskt. Förlikningsmannens uppfattning om omständigheterna vid avtalets ingående synes kunna ha betydelse i tolkningsfrågan, både när det gäller att ge vägledning om partsviljan, och när det gäller att i övriga avseenden utreda vad som förevarit vid förhandlingarna. I några domar synes också medlarnas avsikt med eller uppfattning om en klausul tillagts betydelse. Förlikningsmannens *personliga* uppfattning om innebörden av avtalstexten torde emellertid spela en underordnad roll i förhållande till parternas, eftersom det är dessa som disponerar över avtalet.

6.4.3. De övriga nordiska länderna

Avslutningsvis skall sägas några korta ord om förhållandena i dessa frågor i de andra nordiska länderna. I den danska medlingslagen finns en bestämmelse som förbjuder uttalanden eller vittnesmål från alla inblandade om vad som av parterna uppges eller föreslås vid förhandlingar inför medlings- eller förlikningsman, om inte detta godkänns av båda parter och det rör

¹⁰⁶ Se Ryman s 259.

¹⁰⁷ En något annorlunda situation där förlikningsmännens avtalstolkning aktualiserades på ett tidigt stadium, innan tvist uppkommit, var följande. Vid 1986 års avtalsförhandling mellan PTK och SAF gick förlikningskommissionen ut med en presskommuniké om hur det slutna avtalet skulle tolkas. Här hade förlikningskommissionen genom sitt arbete i den samtidiga LO-SAF förhandlingen fått information om arbetsgivarens avsikt som PTK inte hade, och den tolkning som förlikningsmännen gav avtalet stred mot hur PTKs förhandlare hade uppfattat texten. Se härom i *Hur tolkas kollektivavtalet? Förhandlingsväsende, Diskriminering*. Lag och Avtals skriftserie. Arbetsrättsliga uppsatser 5, s 12.

sig om förlikningens innehåll eller medlingsmannens rapport till förlikningsinstitutionen när han inte lyckats ena parterna (§ 13, se *avsnitt 3.5.1.*). Bestämmelsen har inte varit aktuell då parterna undviker att begära förhör med medlare.

Den norska medlingslagstiftningen utesluter inte, att förlikningsman hörs i domstol om medlingen. Det har också förekommit att han kallats som vittne. Under senare tid har dock vittnesmålen endast gällt handläggningsfrågor i samband med medlingen och praxis hos förlikningsmannabyrån.¹⁰⁸ När det gäller tolkning av avtal, slutna under förlikningsmans medverkan, brukar parterna istället vända sig direkt till förlikningsmannen för att få tolkningshjälp.¹⁰⁹ Arbetsdomstolen försöker undvika att medlare kallas som vittnen av respekt för medlingsprocessen och dess särart.

I Finland anlitas enligt praxis inte förlikningsmän som vittnen eller sakkunniga i arbetsdomstolen när det gäller tolkning av kollektivavtal eller liknande frågor. Uppstår tolkningsfrågor brukar parter och förlikningsman mötas informellt och förlikningsmannen blir utfrågad om förhandlingarna och avtalet. Därefter får parterna avgöra om de vill återöppna förlikningsmannens utsagor i en eventuell process och därmed få uppgifterna offentliggjorda. Det lär inte ha inträffat att part efter en utfrågning av förlikningsmannen begärt att han skall vittna.¹¹⁰

Enligt den isländska medlingslagen (§ 6 st 3) är det förbjudet att uttala sig om eller kalla vittnen om det som förekommit under medlingsförhandlingar, utan båda parter medgivande. I praktiken aktualiseras inte bestämmelsens tillämpning eftersom parterna också här undviker att begära förhör med medlare.

6.4.4. Sammanfattande kommentar

Som synes är inställningen till vittnesmål och tolkningsutsagor av medlare inför domstol tämligen likartad i de nordiska län-

¹⁰⁸ Den senaste gång förlikningsman vittnat inför domstol i en avtalstolkningsfråga var ARD 1939 s 89.

¹⁰⁹ Intervju 1989-05-30 med riksförlikningsman Reidar Webster.

¹¹⁰ Intervju 1989-10-23 med riksförlikningsman Teuvo Kallio.

derna. Det är endast i dansk och isländsk lagstiftning som något uttryckligt förbud finns, men både i Sverige och Finland har en praxis utbildats som innebär, att förlikningsmän i princip inte hörs inför domstol. Även i Norge, där det fortfarande kan förekomma att förlikningsman hörs i domstol, försöker man undvika detta, och eventuella vittnesmål rör handläggnings- inte tolkningsfrågor. Det finns en bland medlare och parter gemensam oro, för vilka konsekvenser för medlarnas roll och arbetsformer det skulle kunna föra med sig, om medlarna skulle användas som officiella uttolkare av vad som förevarit vid förhandlingarna och av avtalstexterna.

Något behov av att i svensk lagstiftning införa ett förbud, likt det danska eller isländska, mot vittnesmål eller utsagor beträffande det som förevarit under förlikningsförhandlingarna, finns enligt min mening inte. Genom bestämmelserna om sekretess (se nedan *avsnitt 8.6.1.*) kan part försäkra sig om att känsliga uppgifter som kommer fram under medlingen blir hemlighållna. Därutöver torde den praxis som utbildats och parternas egen försiktighet att återropa medlarna vara tillräckligt.

När det gäller ADs inställning till förlikningsmännens uppfattning i tolkningstvister ger ADs avgöranden inte något entydigt intryck. Både medlare och domstol torde, bl a på grund av osäkerhet om betydelsen av förlikningsmännens uttalanden och handlande överhuvudtaget vid förlikningsförhandlingarna, även i fortsättningen få se att parterna fäster stor vikt vid förlikningsmännens agerande under medlingsförhandlingarna och ofta för en utförlig argumentation om detta inför domstolen (jfr *footnot 95* ovan).

7. Varsel

Enligt 45 § MBL är parterna sinsemellan skyldiga att varsla motparten minst sju dagar i förväg när de avser att vidta stridsåtgärd eller utvidga pågående stridsåtgärder. Varsel skall vara skriftligt och innehålla uppgift om stridsåtgärdens anledning och omfattning. Regeln kompletteras med bestämmelsen i 47 §, enligt vilken varsel inom samma tid och på motsvarande sätt skall lämnas till förlikningsmannaexpeditionen. Avtal kan inte träffas om kortare varseltider eller mera begränsad varselplikt, men väl om längre gående skyldigheter.

Varselreglerna tjänar i första hand till att bereda parterna i en avtalstvist rådrum för att få till stånd en uppgörelse utan konflikt.¹ Varslet skall också ge motparten tid att förbereda sig på en eventuell strid, att få igång medlingsförfarande eller – om medling redan pågår – få förlikningsarbetet att drivas med större intensitet. Varslet kan också ligga till grund för bl a dispens från stridsåtgärder och prövning av en tilltänkt stridsåtgärds samhällsfarlighet. Varslet har som synes betydelse både för parternas inbördes förhållande och för medlingen, även om det är varslet till motparten som vanligen kommer i förgrunden.² Varselplikten i dess helhet kommer att behandlas i detta kapitel.

7.1. Varselplikten

I 1906 års medlingslag fanns inte någon regel om varsel före vidtagande av stridsåtgärd och någon sådan diskuterades inte heller i förarbetena till lagen.^{3, 4} Redan i 1911 års förslag om

¹ Se bl a SOU 1975:1 s 856 ff.

² Jfr norsk och finsk rätt nedan.

³ Tanken på varsel innan strejk fick vidtas framfördes i riksdagen för första gången i en motion, FK 1897:43. Motionären tänkte sig en konstruktion med uppsägningstid av anställ-

förändringar i medlingslagstiftningen upptogs dock på förlikningsmännens och kommerskollegiums förordande en föreskrift om varsel på minst sju dagar före arbetsinställelse i förhållande till motparten. Varseltidens längd var i förslaget knuten till anställningsavtalets uppsägningstid.⁵ Föredragande departementschef konstaterade, att varseltid ämnad att ge motparten tid att förbereda sig, var ett välgrundat krav, som redan börjat iaktas i praktiken och tillade:

”tillsägelse, genom hvilken kännedom om den tillämnade åtgärden icke blott bereds motparten utan kan förmodas blifva spridd äfven i vidare kretsar. Härigenom ökas sannolikheten för att förlikningsmannen skall i tid få veta hvad som är å bane. Jämväl förefaller det antagligt, att den part, som hotas af arbetsinställelsen, i allmänhet skall finna med sin fördel förenligt att direkt fästa förlikningsmannens uppmärksamhet därå ...sju dagar har tagits hänsyn till, att under den samma förlikningsmannen i vanliga fall skall hinna få underrättelse om tvisten och kalla de tvistande till förhandling.”⁶

Som synes betonas förlikningsmannens möjlighet till ökad kännedom om annalkande stridsåtgärder.⁷ Bestämmelsen kom aldrig att genomföras då det lagkomplex med förslag till lagar om kollektivavtal och arbetsdomstol, vari den ingick, i sin helhet förföll. Förslag om varsel framfördes sedan i Socialstyrelsens förslag till ny medlingslagstiftning 1916⁸, men återfanns inte i propositionen till 1920 års medlingslag. Skälet härtill var, dels arbetsmarknadsparternas negativa inställning till varsel, dels att man ansåg att en sådan bestämmelse också fordrade införandet av en arbetsdomstol, som kunde bedöma överträdelser av stadgandet.⁹ Tankar om lagstadgad varseltid återkom dock i den s k trettonmannakommissionens betänk-

ningsavtalet. (Se även LU 1897:50.)

⁴ För en utförlig redogörelse beträffande bakgrund och äldre tillämpning av varselreglerna, se ”Om varselplikten” av distriktsförlikningsmannen Arvid Berggren i *Sociala Meddelanden* 12:1956, s 778-783.

⁵ Kommerskollegium och förlikningsmännen ville dock ha en varseltid som var lika för alla, oberoende av de olika arbetsavtalens uppsägningstider. Konstruktionen stötte på motstånd även i riksdagen, bl a från socialdemokratiskt håll.

⁶ Prop 1911:43 s 51.

⁷ Se även SOU 1984:19 s 69 ff.

⁸ Socialstyrelsens förslag 1916 s 8-9, 34.

⁹ Varselfrågan återkom i motioner vid 1924 och 1926 års riksdagar. FK 1924:104, AK 1924:284, AK 1926:89. Se ovan *kapitel 2*.

ande 1934. Förhoppningar uttrycktes om att missförstånd skulle kunna undanröjas och stridsåtgärdernas utlösande kunna undvikas om parterna på förhand tvingades redogöra för sina motiv.¹⁰ I remissyttranden från flera av arbetsmarknadens organisationer uttrycktes farhågor för att en varselbestämmelse skulle komma att onödigt försvåra en uppgörelse, eftersom många förhandlingar skulle komma att föras under uttalat hot om stridsåtgärder. Frågan om varsel bröts ut ur kommissionens förslag, och riksdagen förelades förslag om inrättandet av en bestämmelse om varselplikt "sist å sjunde dagen före" arbetsinställelse,¹¹ vilket ledde till införandet av en ny 3 a§ om varsel i MedLL.¹² Den nya bestämmelsen hänförde sig endast till arbetsinställelse eftersom det inte ansågs motiverat med en sjudagarsfrist vid övriga fall av stridsåtgärder.¹³ Varslet skulle innehålla uppgift om åtgärden och anledningen till denna.¹⁴ Samtidigt med varsel till motpart skulle vederbörande distriktsförlikningsman eller socialstyrelsen underrättas. Underlåtet varsel i förhållande till motpart eller förlikningsman medförde straffansvar.¹⁵

Genom MBL förändrades varselreglerna i vissa avseenden. Numera omfattas inte bara arbetsinställelse utan varje slag av stridsåtgärder av varselskyldigheten – något som dock redan före MBL hade kommit att tillämpas i praktiken. Undantagen från varselskyldigheten är indrivningsblockad liksom när "giltigt hinder möter", dvs situationer där varsel skulle göra stridsåtgärden verkningslös. Även detta är i överensstämmelse med en före MBL etablerad praxis. Varselskyldigheten för enskild arbetstagare togs bort, och kravet på skriftlighet kom att klart utsägas i lagstexten. I samband med omorganisationen av förlikningsväsendet ändrades varselreglerna så, att varsel numera skall lämnas till förlikningsmannaexpeditionen som

¹⁰ SOU 1934:16 s 32.

¹¹ Prop 1935:32.

¹² I en del kollektivavtal fanns vid denna tidpunkt föreskrifter om varsel före stridsåtgärder. Se t ex AD 1930:83, som gällde tillämpningen av en sådan bestämmelse. Se även AD 1942:29.

¹³ Prop 1935:32 s 6-7. Se t ex AD 1977:38.

¹⁴ Detta föranledde socialstyrelsen att vid ett par tillfällen framhålla önskvärdheten av mera detaljerade upplysningar, se bl a Socialstyrelsens förslag 1948.

¹⁵ Motstånd mot att över huvud taget ha lagstadgad varselplikt har därefter förekommit i stort sett endast från vänsterpartiet kommunisterna, som i riksdagen motionerat om varselpliktens borttagande.

därefter, från fall till fall, skall förordna vem som skall vara förlikningsman i en uppkommen tvist. Straffansvaret för underlåtenhet att varsla motpart avskaffades och ersattes av skadeståndsansvar. Skadeståndsberrättigad är den motpart som bort varslas¹⁶ För underlåtet eller bristfälligt varsel enligt 45 § är påföljden s k allmänt skadestånd till motparten enligt 54 § MBL.¹⁷ Skadeståndets storlek bestäms med utgångspunkt i den vikt som allmänt bör fästas vid att varselskyldigheten iaktas och med hänsyn till hur allvarligt åsidosättandet i det enskilda fallet anses vara. Tiotusen kronor är hittills det största belopp som utdömts (AD 1982:157).¹⁸ Påföljd för åsidosättande av varselplikten gentemot förlikningsmannae Expeditionen är däremot böter, högst 300 kr. Detta är ett av de få fall inom det arbetsrättsliga området då straff kan utdömas.¹⁹ Överträdelserna hör under allmänt åtal och handläggs i den för brottmål föreskrivna ordningen (63 § MBL).²⁰ Underlåtenhet att varsla gör emellertid inte stridsåtgärden olovlig.²¹ Varselbestämmelsen fungerar endast som en ordningsregel och grundar därmed inte heller rätt till ekonomiskt skadestånd för motparten.²²

7.2. Varselpliktens närmare innebörd

Min bearbetning av varselreglerna syftar till att utreda *när* varselskyldighet föreligger, *vem* som är skyldig att varsla samt de krav som måste ställas på varslets *innehåll*. Avgöranden i arbetsdomstolen, rörande varselskyldighetens innebörd och brott mot varselskyldigheten, har varit sparsamt förekommande. För några typer av situationer finns dock

¹⁶ Varsel bör på lämpligt sätt riktas även mot oorganiserad, se nedan. Detta är dock inte skadeståndssanktionerat, MBLprop s 504, 536. Jfr SOU 1975:1 s 856. Se även Bergkvist/Lunning s 438.

¹⁷ Om skadestånd inom arbetsrätten, se bl a Fahlbeck s 36.

¹⁸ Jfr AD 1986:130 (refereras under *avsnitt* 7.2.3.) där förmildrande omständigheter ansågs föreligga.

¹⁹ Se Fahlbeck s 36-37, och SOU 1975:1 s 484.

²⁰ Motiveringen bakom straffsanktionen är att man av hänsyn till förlikningsmännens opartiskhet inte bör dra in medlingsinstitutet i förfarandet vid utkrävande av påföljd vid underlåtenhet att varsla, SOU 1975:1 s 484.

²¹ MBLprop s 410. Se också AD 1982:157.

²² Se AD 1982:157 och AD 1986:130.

rättspraxis till ledning. I det följande kommer att behandlas den domstolspraxis som finns och redogöras för vad som genom fältundersökningen framkommit beträffande varsel i praktiken.

Själva begreppet stridsåtgärd synes i ADs praxis ha en särskild bestämning när det är fråga om varselskyldigheten enligt 45 §. Enligt Folke Schmidt antyder domen AD 1978:93 att AD arbetar med två olika bestämmningar av begreppet stridsåtgärd²³ – en mera allmän bestämning, som avser fredsplikten enligt 41 § MBL, och en något snävare, som avser varselskyldigheten i 45 §. AD uttalade i målet, att det i och för sig var möjligt att arbetsgivaren primärt syftat till att minska sina lönekostnader med den aktuella åtgärden (permittering), men också insett, att detta som bieffekt kunde vara en påtryckning på arbetstagersidan. "I det nu aktuella fallet – som inte rör frågan om fredspliktens omfattning – kan detta emellertid inte vara tillräckligt för att en stridsåtgärd skall anses föreligga. Vid tillämpningen av 45 § medbestämmandelagen kan nämligen stridsåtgärd anses föreligga endast om den som vidtog åtgärden därmed primärt och direkt syftade till att åstadkomma en påtryckning på motparten." I en senare dom, AD 1985:43 som refereras nedan i *avsnitt 7.2.1.*, har AD i domskälen poängterat, att vad som anförts om möjligheten att vidta stridsåtgärder, endast tar sikte på tillämpningen av MBLs varselregler

7.2.1. Undantag från varselpikten

I vissa situationer och vid vissa åtgärder föreligger över huvud taget inte någon varselskyldigheten. En sådan åtgärd är indrivningsblockaden (45 § 3 st), som även undantagits från reglerna om fredsplikt i 41 § MBL. Undantag från varselskyldigheten får dessutom göras om giltigt hinder möter mot varsel. Avsikten med denna undantagsmöjlighet är främst att möjliggöra stridsåtgärder i fall där varsel skulle göra stridsåtgärden verkningslös, t ex när särskilda svårigheter av praktisk natur gör det omöjligt att uppfylla varselkravet. Som exempel

²³ Schmidt 1979 s 217.

nämns i propositionen ”blockad mot lossning av fartyg med kort liggetid eller när arbetet annars är av så kort varaktighet att tid inte finns för en veckas varsel”.²⁴ Undantaget bör, enligt propositionen, kunna tillämpas också i andra situationer där varselskyldigheten framstår som meningslös. Vid kollektivavtalsbrott eller brott mot MBL, där AD befriar part från fredsplikten med stöd av 31 § 3 st MBL, bör domstolen när det är motiverat befria från varselplikten.²⁵ Enbart taktiska skäl kan inte befria från varselskyldighet.²⁶

I AD 1977:83 (refererat nedan under 7.2.5.) konstaterade domstolen i ett interimistiskt beslut att en arbetstagarorganisation brutit mot MBL genom en felaktig tillämpning av varselbestämmelsen i 45 §. Denna omständighet ansågs inte tillräcklig för att medge arbetsgivarsidan befrielse från laglig skyldighet att varsla innan eventuella stridsåtgärder mot arbetstagarparten. Visserligen hade arbetstagarparten brutit mot MBL, men AD fann inte omständigheterna sådana att det framstod som skäligt att befria arbetsgivaren från varselskyldigheten (31 § 3 st MBL).²⁷ AD erinrade om att arbetsgivaren i princip hade rätt till skadestånd om domstolen kom till samma resultat vid en slutlig prövning av målet. Det kan noteras att det i målet inte var fråga om ett uppenbart medvetet eller kategoriskt åsidosättande av varselskyldigheten. Inte heller fann AD undantagsregeln i 45 § om giltigt hinder mot varsel tillämplig i fallet.²⁸

När det gäller svarsåtgärder har AD funnit, att vid tillämpning av MBLs varselbestämmelser, så finns det vissa motåtgärder som inte är att betrakta som stridsåtgärder och part är därmed inte varselpliktig.

I AD 1985:43, jfr nedan, konstaterade domstolen, att part som blir utsatt för stridsåtgärder anses kunna vidta vissa motåtgärder utan att dessa var att betrakta som stridsåtgärder. Som exempel nämndes, att arbetsgivaren anses själv kunna gå in och utföra arbete som normalt utförs av de strejkande arbetstagarna eller använda personal som inte tillhör den stridande organisationen för arbetet. Även arbetsgivarens arbetsledningsrätt kan ge visst

²⁴ MBL prop s 410.

²⁵ Se MBL prop s 277 f, 381, samt Göransson s 340.

²⁶ Vid remissbehandlingen av ARKs förslag begärdes från arbetstagarhåll fler undantag från varselskyldigheten, främst för utvidgning av stridsåtgärder och för sympatiåtgärder. Depch ansåg att undantagsregeln räckte för att se till att varselregeln inte blev något hinder mot tillåtna stridsåtgärder, MBLprop s 278.

²⁷ Arbetsgivarledmöterna i AD var skiljaktiga på denna punkt.

²⁸ Se AD 1978:64 där inte heller undantagsregeln ansågs tillämplig, se även AD 1982:157 och 1990: 52 där talan dock avvisades..

utrymme för åtgärder som, fastän de är ägnade att motverka de pågående stridsåtgärdernas effekt, inte blir att bedöma som en egen stridsåtgärd. Sådana åtgärder kan aktualiseras vid en partiell arbetsvägran som inte möts med en lockout varigenom arbetstagarna helt utestängs från arbetet. AD betonade att resonemanget endast tog sikte på varselbestämmelserna och inte vad som i övrigt kunde åligga part enligt lag, avtal mm.

En särskild fråga är om varselpikt föreligger vid olovlig stridsåtgärd. I praktiken torde det vara ytterst sällsynt att varsel sker vid olovlig stridsåtgärd. En underliggande föutsättning för varselreglernas konstruktion anses vara, att part varslar om en lovlig stridsåtgärd.²⁹ Varselskyldighet torde dock formellt sett föreligga, oberoende av om den varslade åtgärden är olovlig. Underlåtenhet att varsla om en olovlig stridsåtgärd grundar då i princip skadeståndsskyldighet enligt 54 §. Veterligt har något sådant krav inte framställts i samband med olovliga stridsåtgärder och underlåtenheten att varsla torde konsumeras av den olovliga stridsåtgärden. (AD har funnit att varsel om olovlig stridsåtgärd i sig är att bedöma som en olovlig stridsåtgärd, se nedan *avsnitt 7.2.6.*)

7.2.2. Varselskyldigt subjekt

Varselskyldig gentemot motpart och förlikningsmannae expeditionen är arbetsgivar- och arbetstagarorganisation samt enskild arbetsgivare.³⁰ Någon varselskyldighet för enskild arbetstagarare föreligger däremot inte.³¹

I domen AD 1982:157 uttalade domstolen: "Enskilda arbetstagarare behöver inte varsla innan de gemensamt lägger ned arbetet som en stridsåtgärd mot arbetsgivaren."³²

²⁹ Jfr ADs uttalande i dom 1985:47 "en underrättelse till motparten om tilltänkta stridsåtgärder, varvid en underliggande förutsättning självfallet är att det skall vara fråga om lovliga sådana. Varslet är alltså inte konstruerat som en självständig åtgärd utan är knutet till en efterföljande stridsåtgärd".

³⁰ SOU 1975:1 s 856. Jfr AD 1985:43. Om arbetsgivarorganisation beslutar om stridsåtgärd för sina medlemmar är det dock organisationen, inte enskilda arbetsgivare som är varselskyldiga. Se även Victorin "Förtäckta och okonventionella stridsåtgärder i arbetsrätten" i *Svjt* 1990 s 324.

³¹ SOU 1975:1 s 483. Enskild arbetstagarare kan därmed inte heller bli ansvarig för åsidosatt varselpikt.

På vilken nivå i organisationerna beslutsbefogenheterna och kompetensen att meddela varsel ligger, är en intern stadgefråga för respektive organisation. Vanligen finns dessa befogenheter på förbunds-nivån. Tveksamheter om vem som är varselskyldig synes inte vara vanligt förekommande. Konfliktutredningen fann däremot i sitt betänkande att det förelåg motsättningar mellan arbetsmarknadens parter beträffande vem som var behörig varselmottagare.³³

7.2.3. Skriftlighetskravet

I MBL föreskrivs att varsel skall vara skriftligt. Detta formkrav motiveras i klarhetens intresse. Varselskriften skall tillställas vederbörande motpart. Såvitt gäller oorganiserade arbetstagare där det inte finns någon organisation som behörig varselmottagare, kan varsel ske genom allmänt synliga anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt, t ex genom överlämnandet av en varselskrivelse. Att skriftlighetskravet är absolut framgår av ADs dom 1986:130.

Omständigheterna i målet var följande. Arbetstagarparten lämnade den 22 maj per telefon ett muntligt varsel om övertidsblockad som skulle träda i kraft den 30 maj. Den 26 maj överlämnades även ett skriftligt varsel av samma innebörd. Det muntliga varslet lämnades således i enlighet med sjudagarsfristen, men det skriftliga först fyra dagar före stridsåtgärdens utbrott. AD, som fann att arbetstagersidan brutit mot 45 § MBL, anförde att skriftlighetskravet inte var att anse som en betydelselös formalitet, utan hade det viktiga syftet att skapa full klarhet om när en tilltänkt stridsåtgärd avses träda i kraft och om åtgärdens art och omfattning samt dess anledning. När det gällde skadeståndsskyldigheten fann emellertid domstolen att då det muntliga beskedet om varsel lämnats inom föreskriven tid, var detta ett skäl att nedsätta skadeståndet.³⁴

Telegram, telex, telefax och liknande torde uppfylla kravet på skriftlig form.³⁵

³² Stridsåtgärder av enskild arbetstagare är alltid olovliga enligt MBL 42 §, se diskussionen under 7.2.1..

³³ Se t ex SOU 1984:18 s 92.

³⁴ Jfr not 18.

7.2.4. I rätt tid

Varsel skall lämnas minst sju dagar innan stridsåtgärden inleds. Härmed avses att varsel skall ha kommit motparten tillhanda minst sju dagar i förväg.³⁶ Av konfliktutredningens rapport framgår, att det hos arbetsmarknadens parter finns olika meningar om hur varselristen skall beräknas.³⁷ Vissa menar att den dag då varslet delges motparten skall räknas in i de sju dagarna, medan andra anser att fristen börjar löpa först dagen efter. Enligt utredaren talar övervägande skäl för att parterna följer principen i lagen om beräkning av lagstadgad tid, vilket skulle innebära att den dagen varslet kommer motparten tillhanda, själva varseldagen, inte räknas in i sjudagarsfristen. Av fältundersökningen, som behandlas nedan, framgår också att viss osäkerhet tycks finnas beträffande både huruvida varseldagen och ikraftträdandedagen skall medräknas.

I konflikten mellan Bankernas Arbetsgivarorganisation (BAO) och Svenska Bankmannaförbundet (SBmf) 1981 ställdes frågan på sin spets. SBmf lämnade den 21 april kl 23.40 varsel till BAO om strejk som skulle träda i kraft den 28 april kl 00.00. BAO gjorde invändningar mot varselristen, som i praktiken var sex dygn och 20 minuter, men tvisten hänsköts aldrig till rättslig prövning.³⁸

Det finns inte något domstolsavgörande rörande innebörden av "minst sju dagar i förväg".

I det icke refererade målet A 210/77 (jfr nedan) hade ett varsel kommit arbetsgivarparten tillhanda på förmiddagen den 18:e. Konflikten utbröt kl 00.00 den 25:e. Arbetsgivarparten hävdade att tidsfristen inte iakttagits, men medgav att det varit i sin ordning om konflikten utbrutit den 25:e på eftermiddagen, dvs inte sju hela kalenderdygn, utan sju 24-timmarsperioder senare. Frågan kom aldrig att bli prövad av arbetsdomstolen.

Enligt min mening är beräkningsprincipen enligt lagen om beräkning av lagstadgad tid en lösning, som inte bara tillfredsställer en lämplig och rimlig lagtolkning, utan också de praktis-

³⁵ Se MBLprop s 491 och Bergkvist/Lunning s 440.

³⁶ MBLprop s 410.

³⁷ SOU 1984:18 s 91-92.

³⁸ Kommissionens berättelse från medlingsförhandlingarna upptar inte något om denna meningsskiljaktighet, sfe dnr 85/81. Se istället SOU 1984:18 s 92.

ka skäl som talar för att motpart och förlikningsmannae Expeditionen skall få minst en kalenderveckas tidsfrist.³⁹

Varsel enligt 47 § skall lämnas till förlikningsmannae Expeditionen. Expeditionen har därefter att avgöra vem som skall erhålla förlikningsuppdraget. Varslet skall således, i motsats till vad som gällde före MBL, inte av part lämnas till någon av de fasta förlikningsmännen (tidigare distriktsförlikningsmännen). Om varslet felaktigt lämnas till någon av dessa, får det anses åligga förlikningsmannen att vidarebefordra varslet till Expeditionen. Enligt förarbetena kan varselskyldigheten enligt 47 § MBL inte anses fullgjord förrän det av förlikningsmannen vidarebefordrade varslet inkommit till statens förlikningsmannae Expedition.⁴⁰ Under den period som omfattas av fältundersökningen har – vilket framgått tidigare – ett icke obetydligt antal varsel lämnats direkt till de fasta förlikningsmännen. Särskilt gäller detta åren närmast efter MBLs ikraftträdande. Det har då i vissa fall inträffat att den faste förlikningsmannen inte inrapporterat varslet till Expeditionen förrän i samband med sin årliga rapportering av verksamheten. Enligt den praxis som utarbetats på Expeditionen anses de fasta förlikningsmännen vara behöriga ställföreträdare för Expeditionen när det gäller att vara varselmottagare. Varselskyldigheten enligt 47 § anses således, i motsättning till uttalandena i förarbetena, uppfylld om varsel inkommer till Expeditionen eller någon av de fasta förlikningsmännen inom sjudagarsfristen.⁴¹ Måhända talar praktiska skäl för denna tillämpning. Den strider dock enligt min mening, inte endast mot förarbetena, utan också mot att Expeditionen skall vara den centrala myndigheten för medlingsverksamheten i riket.

³⁹ I prop 1911:43 hade lagförslaget ursprungligen formulerats "minst sju dagar före nämnda dag". På lagrådets inrådan ändrades detta till "sist å sjunde dagen före nämnda dag" i syfte att undanröja tvekan om huruvida dagen för varslets tillkännagivande skulle räknas in. Jfr också beträffande dansk rätt, Hasselbalch s 231.

⁴⁰ MBLprop s 413. Jfr SOU 1975:1 s 860 där ARK anför, att om förlikningsman "på begäran av den varselskyldige åtagit sig att vidarebefordra dennes varsel till Expeditionen torde fullgjord sådan befordran innebära att den varselskyldige fullgjort sina åligganden..."

⁴¹ I sitt remissyttrande över ARKs förslag anförde statens förlikningsmannae Expedition, att varslets väg via Expeditionen vid en sjudagarsfrist var en tidsfaktor av betydelse. Expeditionen ville att det klart skulle framgå om det räckte att förlikningsmannen erhållit varslet inom sjudagarsfristen eller om varselskyldigheten var fullgjord först om varslet nått Expeditionen inom sjudagarsfristen.

7.2.5. Varslets innehåll och oklarheter i varsel

Varselskriften skall innehålla uppgift om stridsåtgärdens anledning och omfattning, t ex att förhandlingarna om en viss fråga strandat, vilka arbetstagare som avses eller vilka arbetsuppgifter som berörs.⁴² Detta är viktigt för motparten när det gäller planering och möjlighet att förhindra konfliktens utbrott. Men också förlikningsmannen har stor nytta av, att i ett så tidigt skede som möjligt få veta arbetstvistens verkliga orsaker.⁴³ Härigenom ökar hans möjligheter att förlika parterna. När det gäller angivande av stridsåtgärdens omfattning, kan detta tjäna till ledning vid avgörande om tvisten skall överlämnas till någon av de fasta förlikningsmännen, eller om en särskild förlikningsman bör förordnas. Om varslet utvidgas till att omfatta även andra arbetsgivare eller andra arbetsuppgifter, skall nytt varsel som huvudregel utfärdas beträffande den utvidgade stridsåtgärden.

Målet A 210/1977, som inte har refererats, avsåg stämning från SFO och Apoteksbolaget mot Apotekstjänstemannaförbundet för brott mot varselplikten, dels genom att varslet inte innehållit uppgift om anledningen till stridsåtgärden, dels genom att de stridsåtgärder som utlösts varken till art eller omfattning överensstämde med de varslade åtgärderna, dels ock genom att Apotekstjänstemannaförbundet i ett utvidgat varsel inte preciserat stridsåtgärdernas omfattning. SFO yrkade att AD interimistiskt skulle förklara att motparten genom underlåtenheten att inte skriftligt varsla, motivera och precisera⁴⁴ brutit mot MBL 45 § 1 och 2 st. AD lämnade yrkandet om interimistiskt förordnande utan bifall eftersom ett förordnande inte skulle medföra någon rättslig förpliktelse för arbetstagersidan, inte någon skyldighet att ändra pågående stridsåtgärder, eller att stridsåtgärderna skulle anses som olovliga. Omständigheterna ansågs inte sådana att det var av betydande intresse för arbetsgivarparten att ett interimistiskt förordnande meddelades. Talan återkallades sedermera.

I målet kom aldrig frågan om att anledningen till stridsåtgärden inte angivits under domstolens prövning. I sitt svaromål

⁴² Vid konfliktutredningens kartläggning framfördes kritik från parterna mot att varslen inte var tillräckligt preciserade eller att varslen försetts med olika villkor, SOU 1984:18 s 93 ff och s 106 ff. Se också nedan *avsnitt 7.2.6.*

⁴³ Även den varslande partens lokala organisationer och deras medlemmar har praktisk nytta av ett så väl preciserat varsel som möjligt, t ex för att kunna avgöra vilka som berörs av konflikten, är berättigade till konfliktunderstöd etc.

⁴⁴ Varslet hade dessutom kommit för sent, se ovan.

hävdade arbetstagarparten att anledningen måste ha varit uppenbar. Först hade parternas egna förhandlingar strandat och varsel lämnats. Därefter hade förhandlingar förts inför förlikningsman och kommission och först efter det att kommissionsförhandlingarna strandat hade de uppskjutna stridsåtgärderna satts i kraft. Det finns skäl för denna invändning. I ganska många situationer – ja, i de flesta där parterna fört reala förhandlingar – måste anledningen till parts varsel vara ställd utom all tvivel. Skulle då varselplikten ändå vara uppfylld i ett sådant här fall? Enligt min mening måste svaret på denna fråga bli nekande. Kravet på skriftligt meddelande med angivande av anledning kan inte ersättas av ett underförstått antagande att orsaken är självklar. Inte ens en muntlig klart uttryckt uppgift om stridsåtgärdens anledning skulle enligt min bedömning uppfylla varselplikten, eftersom skriftlighetsrekvisitet inte täcks (se ovan *avsnitt 7.2.2.*).

Förutom de uttryckliga krav på varslets innehåll som anges i 45 § har AD funnit, att varselföreskriften innebar skyldighet att ange *när* stridsåtgärd skulle träda i kraft.

I AD 1977:83 hade HTF varslat om arbetsnedläggelse för cabin attendants på SAS fr o m kl 06.00 den 13 april 1977. Efter det att varsel lämnats tillsattes en särskild förlikningsman och på dennes hemställan uppsköts stridsåtgärderna under medlingen. Den 8 maj cirka kl 19.00 strandade förlikningsförhandlingarna. HTF underrättade SAS den 9 maj omkring kl 01.00 att HTF skulle verkställa strejk för kabinpersonal med undantag av inrikes flygningar i Danmark, Norge och Sverige fr o m samma dag kl 01.00. SAS väckte talan och gjorde gällande att varsel inte skett beträffande de stridsåtgärder som utlösts, varken såvitt avser tidpunkten för eller omfattningen av stridsåtgärderna. AD uttalade bl a ”Bestämmelserna om varsel måste antas innebära att den som avser att vidta stridsåtgärd är skyldig att i det skriftliga varslet ange när stridsåtgärden skall sättas i gång. Enligt arbetsdomstolens mening strider det inte mot 45 § medbestämmandelagen, om den part som på begäran av förlikningsmannen uppskjutit varslade stridsåtgärder så länge förhandlingarna pågår låter stridsåtgärderna gå i verkställighet i enlighet med varslet när förhandlingarna slutligt strandar.” Att det gått cirka 6 timmar från strandningen till dess att stridsåtgärderna satts i kraft ansågs inte kunna tillmätas betydelse. Part måste här få visst rådrum för att vidta de olika praktiska arrangemang som kan fordras för att få igång stridsåtgärderna. Däremot ansågs arbetstagarparten ha brutit mot varselföreskriften genom att ändra stridsåtgärdernas omfattning, karaktär och inriktning i förhållande till uppgiften i varslet, på sådant sätt att motpartens planerings-

arbete förryckts och denne orsakats svårigheter på grund av verksamhetens speciella art.⁴⁵

Tidpunkten för åtgärdernas verkställande får anses vara en uppgift av största betydelse för såväl motpart som medlare. Härigenom får de besked om den yttersta tidsgräns inom vilken tvisten skall lösas, om inte stridsåtgärder skall träda i kraft.

Den ovan refererade domen är också av intresse när det gäller frågan om eventuell skyldighet att varsla på nytt när uppskjutna stridsåtgärder blir aktuella att verkställa. Enligt Fahlbeck⁴⁶ visar AD 1977:83 att part inte behöver varsla på nytt om han vill sätta igång de varslade åtgärderna när medlingsförhandlingarna definitivt strandat. Bergkvist/Lunning gör samma bedömning⁴⁷. De anser inte varselbestämmelsen utesluta, att varslande part i samma skrift varslat både om inledande åtgärder och upptrappingsåtgärder som skall träda i kraft vid en senare tidpunkt. Konfliktutredningen fann det framgå av AD 1977:83, att part efter strandning, inte får vänta med besked om tidpunkt för åtgärdernas verkställande så länge att motparten får grundad anledning att tro att dessa inte avses att sättas i kraft. "Däremot finns knappast skäl att fordra att själva stridsåtgärderna skall utlösas samtidigt med ett sådant besked, då ingen part har något att förlora på att båda sidor får ytterligare någon tid på sig för information och planering."⁴⁸ Enligt min mening kan ADs ställningstagande i denna fråga, som torde vara att tolka så som Fahlbeck och Bergkvist/Lunning gjort, få olyckliga konsekvenser i situationer där mycket långa uppskov görs. De syften som ligger bakom varselreglerna blir allt mer aktuella ju längre period varslade stridsåtgärder uppskjutits. AD har formulerat en generell regel, men någonstans bör det, enligt min bedömning, finnas en tidsgräns där varselskyldighet åter inträder när de uppskjutna stridsåtgärderna efter en strandning skall sättas i verket. Jag kan tänka mig att även andra skäl än tidsskäl i ett enskilt fall kan leda till att varselskyldighetens syften skulle få

⁴⁵ Arbetagarledamöterna var skiljaktiga på sistnämnda punkt och ansåg inte varselskyldighet föreligga vid sådan begränsning av stridsåtgärderna.

⁴⁶ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, 1981 års uppl, s 152. (I 1989 års uppl av *Praktisk arbetsrätt* har dock detta stycke utgått.)

⁴⁷ Bergkvist/Lunning s 43.

⁴⁸ SOU 1984:18 s 111.

stå tillbaka, om part villkorslöst fick igångsätta uppskjutna stridsåtgärder.⁴⁹

När det gäller att ge besked om huruvida uppskjutna stridsåtgärder kommer att sättas i verket eller inte efter strandning får part, som konfliktutredningen konstaterade, inte vänta för länge. Men var går gränsen här? Någon bestämd tidsgräns torde inte kunna uppställas, utan detta bör såvitt jag förstår bli en bedömning från fall till fall. Att låta motparten sväva i ovisshet någon längre tid, om huruvida stridsåtgärderna skall verkställas eller inte, kan enligt min mening dock inte komma ifråga, bland annat med tanke på att varselfristen i sig är tämligen kort. I följande rättsfall blev frågan om tidsgränsen inte prövad, enär AD avvisade talan.

I AD 1983:41 förde arbetsgivarsidan fastställsetalan om förklaring att motparten skulle bryta mot varselföreskriften, om de lät tidigare varslade, men under medling uppskjutna, stridsåtgärder träda i kraft. Stridsåtgärder var varslade till den 28 februari och 1 mars. Sedan förlikningskommission till-satts uppskötts stridsåtgärderna tills vidare efter hemställan från kommissionen. Medlingsförhandlingarna strandade den 9 mars kl 18.00. På förmiddagen den 10 mars meddelade arbetsgivarsidan, att de tidigare varslade stridsåtgärderna skulle sättas i verket den 11 mars kl 06.00. Arbetsgivarsidan väckte omedelbart talan och yrkade att AD i interimistiskt beslut skulle förklara, att arbetstagarparten bröt mot varselreglerna om de lät stridsåtgärderna träda i kraft den 11 mars kl 06.00. Arbetsgivarparten hänvisade till 6-timmarsuppskovet i AD 1977:83 och hävdade att det nu aktuella 36-timmarsuppskovet var oacceptabelt. I målet var ostridigt att en underlåtenhet att varsla inte gjorde en annars tillåten stridsåtgärd olovlig. AD konstaterade att ett bifall till yrkandet inte f n skulle medföra någon förpliktelse för arbetstagersidan. Det fanns inte något gemensamt partsintresse i att domstolen prövade yrkandet.⁵⁰

Ovan, i avsnittet om uppskov med stridsåtgärder (5.2.1.), har refererats medlingen vid 1986 års konflikt på den offentliga sektorn. Efter vädjan från kommissionen, inställde parterna vid ett tillfälle alla stridsåtgärder, men förbehöll sig rätt att utan varsel låta inställda stridsåtgärder träda i kraft. Föreligger det då någon skillnad i bedömningen om uppskovet avser själva ikraftträdandet av stridsåtgärderna, eller om utlösta åtgärder inställs och uppskjuts? Då den sistnämnda situationen,

⁴⁹ Här kan t ex jämföras med varsel om uppsägning av anställning som inte får göras " för säkerhets skull" för mer eller mindre hypotetiska situationer.

⁵⁰ Elvander konstaterar beträffande detta att arbetsgivarpartens agerande sannolikt var förestavat av att vinna tid. Elvander s 91.

mig veterligt, inte varit uppe till diskussion och torde vara relativt sällan förekommande i praktiken, har problemet måhända mest teoretiskt intresse. Någon principiell skillnad gentemot uppskov med ikraftträdande synes mig dock inte föreligga. Genom att part vid uppskovet/inställelsen gör förbehåll om att omedelbart och utan nytt varsel kunna igångsätta åtgärderna, så är motparten förvarnad. Att part s a s får ha fingret kvar på avtryckaren, kan vara en möjlighet för medlarna att överhuvudtaget få inställande till stånd. För åsikten att ett sådan förbehåll inte skulle ha någon verkan sedan en längre tid förflutit, talar också här de syften som finns bakom varselbestämmelsen. Som i så många andra situationer under medlingsproceduren, kan det dock vara av värde att frågan inte ställs på sin spets och leder till ett avgörande som binder parter och medlare i framtida tvister.

Skyldighet att varsla på nytt inträder, om part återkallat varslet i avvaktan på domstolsprövning av de varslade stridsåtgärdernas lovlighet,⁵¹ men om part endast uppskjuter varslet under handläggningen i AD och domstolen finner varslade stridsåtgärder vara lovliga, så kan åtgärderna utlösas utan nytt varsel.⁵²

Ett exempel på detta finns från 1984 års avtalstvist mellan Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) och Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet (SLF). SLF hade den 26 april varslat om strejk fr o m den 7 maj. Till följd av fredspliktsinvändning från SLA, framflyttades ikraftträdandet av stridsåtgärderna två gånger, den andra gången till kl 22.00 den 10 maj. Fredspliktsinvändningen prövades i AD (1984:61) den 10 maj, varvid SLAs interimistiska yrkande vann bifall. Stridsåtgärderna trädde i kraft den 11 maj.⁵³

Det är möjligt att i ett varsel ta med upptrappningsåtgärder som skall verkställas först vid en senare tidpunkt. Vill part förlänga en tidsbegränsad stridsåtgärd måste han dock varsla på nytt. Även sedan stridsåtgärder väl utlösts kan part bli skyldig att varsla på nytt. Av propositionen framgår att nytt varsel skall utfärdas om stridsåtgärd "utvidgas till att omfatta även annan eller andra arbetsgivare".⁵⁴ Av 45 § MBL framgår att

⁵¹ Se AD 1978:64 jfr AD 1972:8.

⁵² Beträffande skäligt rådrom i en sådan situation, se diskussionen ovan.

⁵³ Sfe dnr 72/84. Se även SOU 1988:49 s 69-70 och SOU 1988:50 s 185 ff beträffande denna tvist.

⁵⁴ MBLprop s 410.

det fordras nytt varsel vid utvidgning av stridsåtgärder. Kan man då genom en e contrario-tolkning sluta sig till att nytt varsel inte fordras vid inskränkning eller nedtrappning av stridsåtgärderna? Nej, av AD 1977:83, ovan, framgår att varselskyldighet under vissa förhållanden kan föreligga även i sådana situationer. Om en konflikt pågått en tid och nedtrappning blir aktuell, kan varselskyldighet inträda beroende på omfattning, karaktär och inriktning av nedtrappningen. Parterna kan dock avtala om att begränsa stridsåtgärderna i förhållande till lagda varsel. Om anledningen till stridsåtgärderna ändras, skall också ett nytt varselmeddelande lämnas.

Att dra en gräns som preciserar hur stora förändringar av varslade stridsåtgärder som behövs för att skyldighet att varsla på nytt skall inträda, torde inte vara praktiskt möjligt. Det är t ex beroende av formen av aktuella stridsåtgärder, antal berörda arbetsgivare och arbetstagare, förhållandena i övrigt i verksamheten etc. ADs uttalande i avgörandet 1977:83 om att motpartens planeringsarbete förryckts och att detta orsakat svårigheter på grund av verksamhetens speciella art, torde få utgöra hållpunkter för en bedömning i varje enskilt fall. Skäl som talar för en tämligen restriktiv tolkning av dessa hållpunkter, när inskränkning av varslade stridsåtgärder är aktuella, är enligt min mening, dels det förhållande att lagtexten innehåller en uttrycklig regel om förnyat varsel när stridsåtgärder utvidgas, men inte säger något om begränsningar, dels att förutsättningarna att nå en uppgörelse i konflikten bör öka då stridsåtgärderna begränsas.

När det gäller tolkningen av innehållet i lagda varsel, har AD haft att pröva ett antal fall. Redan i domen 1930:83 som gällde en varselbestämmelse i ett kollektivavtal uttalade AD, att varslet såsom en ensidig förklaring inte skulle behöva tolkas av motparten på annat sätt, än vad ordalydelsen omedelbart gav vid handen.⁵⁵ I AD 1985:43, hade domstolen bland annat, att bedöma huruvida åtgärder från arbetsgivarsidan, som berodde på en felaktig tolkning av en oklar formulering av varslet, kunde betraktas som stridsåtgärd från arbetsgivarsidan. AD konstaterade:

⁵⁵ Jfr AD 1981:52, 1986:130 och 1969:36. Se också AD 1986:65 där arbetsgivaren var osäker om han omfattades av lagt varsel och därför överenskom med berörd arbetstagare att hon skulle stanna hemma med bibehållen lön.

”Varslet utgör en ensidig förklaring från part till dennes motpart om bl a stridsåtgärdens omfattning. Eventuella oklarheter i varslet går ut över den som avgivit detta. Motparten skall inte behöva tolka varslet på annat sätt än vad meddelandets innehåll ger vid handen och har grundad anledning att kunna rätta sitt eget handlande efter varslet så som detta är att uppfatta.”⁵⁶

I AD 1982:35 upptogs inte till prövning av en kommun väckt talan om fastställelse, att arbetstagarparten brutit mot varsel-föreskriften, genom att i strid mot ett lämnat varselbesked, uppmana en nyanställd arbetstagarparten att lämna sin anställning. Då det i målet upplystes att kommunen inte hade för avsikt att väcka någon fullgörelsetalan mot arbetstagarparten, fann AD sig kunna avvisa talan. Tvisten var inte längre aktuell och parterna hade i samband med att de antog förlikningskommis-sionens förslag avstått från möjlighet att resa skadestånds-anspråk mot varandra i anledning av konflikten. Någon all-män grundsats om hur ett varsel skall vara utformat skulle enligt domstolens mening knappast kunna uppställas. (Se vidare *avsnitt 7.3.*)

7.2.6. Villkor i övrigt

Termen stridsåtgärd i 41§ MBL innefattar en objektiv åtgärds-del, själva handlingen, och en subjektiv del, dess syfte.⁵⁷ I lag-texten ges exempel på åtgärder, men i övrigt överlämnas åt rättspraxis att bestämma vilka handlingar som skall falla under begreppet. Även hot om mera ingripande åtgärder, kan i princip vara ägnat att påverka motparten så att hotet i sig är att bedöma som en stridsåtgärd.⁵⁸ AD har vid flera tillfällen funnit att åtgärdskravet kan anses uppfyllt redan genom varsel om stridsåtgärd.⁵⁹ I AD 1968:4 uttalade domstolen:

⁵⁶ Enligt Norman torde varsel om lockout kunna uppfattas som att anställningsblockad in-kluderas utan uttryckligt angivande av detta. Se Norman, *Kollektiva åtgärder och det enskilda anställningsavtalet*, s 118-119.

⁵⁷ Beträffande stridsåtgärdsbegreppet, se vidare Göransson s 229 ff.

⁵⁸ Se bl a AD 1947:82, 1968:9, 1971:8, 1989:22.

⁵⁹ Se bl a AD 1946:7, 1962:2, 1969:2, 1977:136, 1977:150.

”Ett varsel om stridsåtgärd är uppenbarligen ägnat att inge motsidan oro och osäkerhet och kan dessutom medföra ekonomisk skada. I en sådan situation framstår varslet i sig självt såsom ett kännbart fackligt påtryckningsmedel, som till sin art kan jämföras med den stridsåtgärd vartill varslet utgör anledning.”

Av AD 1985:47 framgår att det är syftet med varslet som avgör om detta kan betraktas som en stridsåtgärd. Så är fallet om syftet varit ett annat än att i enlighet med intentionerna bakom 45 § MBL underrätta motparten om en tilltänkt lovlig stridsåtgärd. I rättsfallet ansågs inte ett varsel, som lämnades sedan avtalet sagts upp och avsågs träda i kraft så snart avtalet löpt ut samt hade anknytning till den tvistefråga som föranlett uppsägningen av avtalet, utgöra en stridsåtgärd.

I denna situation är det således inte något som är fel eller saknas i varslets innehåll. Det rör sig istället om syftet bakom varslet i det enskilda fallet och de avsikter som finns med varselplikten som sådan.

Villkorade varsel, dvs varsel där stridsåtgärden träder i kraft endast om en viss åtgärd från motparten träder i kraft, finns det i praktiken exempel på t ex vid svarslockout eller utvidgning av stridsåtgärder. Ett sätt är, att till varslet knyta villkoret att åtgärden sätts i kraft, endast om motparten vidtar någon stridsåtgärd som ännu inte är varslad.⁶⁰ Konfliktutredningen konstaterade att detta knappast kan vara förenligt med lagen.⁶¹ Enligt min mening strider ett sådant varsel mot grunderna för varselbestämmelserna. Part som varslar på detta sätt kan kringgå varselplikten genom att omedelbart, så snart motpart varslat, få sätta sina stridsåtgärder i verket. Ett annat sätt att utforma ett villkorat varsel är, att till varslet knyta villkoret att stridsåtgärder sätts i verket (efter iakttagen sjudagarsfrist) endast om motparten utlöser redan varslade stridsåtgärder. Konfliktutredningen fann inte något att erinra mot detta sätt att villkora varslet. Här uppfylls, såvitt jag kan se, en av varslets huvuduppgifter, nämligen att sätta press på motparten. När åtgärden skall träda i kraft framgår av varslet och stridsåtgärder enligt varslet kan endast sättas i kraft om motpartens åtgärd verkställs.

⁶⁰ Eller vidtar någon annan åtgärd som inte kan fixeras till någon bestämd tidpunkt.

⁶¹ SOU 1984:18 s 116.

7.3. Varsel i praktiken

Av *avsnitt 3.2.1.*, där den lokala förlikningsverksamheten sedan MBLs ikraftträdande i sin helhet genomgått, har framgått, att cirka 70 procent av förhandlingsärendena aktualiseras hos de fasta förlikningsmännen genom varsel om stridsåtgärder.⁶² (Även den undersökning, som gjorts bland det totala antalet inkomna ärenden på den lokala förhandlingsnivån, visar på ungefär samma andel varsel.) I *avsnitt 3.3.3.* har den centrala förlikningsverksamheten sedan MBLs ikraftträdande redovisats.⁶³ Här framgår att det på den centrala nivån inte i så hög utsträckning gäller, att tvisten aktualiseras för medling genom varsel. Drygt en tredjedel av de centrala tvisterna blir aktuella genom varsel. Sammantaget, lokalt och centralt, framgår dock, att varselskyldigheten spelar en mycket betydelsefull roll för att tvister skall komma till medlarnas kännedom.

Vid diskussioner om varselfristens längd i samband med senare års utredningar i arbetsfredsfrågan, förefaller parterna i stort sett nöjda med nuvarande sjudagarsfrist när det gäller förhållandet till medlingen. Vid konfliktutredningens kartläggning angav inte någon part att nuvarande tidsfrist innebar problem i samband med medlingen, särskilt inte med tanke på att medling oftast hinner börja före varselfristens utgång och att uppskov med varslade stridsåtgärder brukar beviljas.⁶⁴ Från förlikningsmannaexpeditionens sida uppges däremot problem med den korta varselfristen i sådana tvister där det kan vara svårt att få parterna att acceptera förslag på medlare, att få villiga medlare att ställa upp, eller vid tidpunkter då de flesta normalt anlitade medlarna är upptagna.⁶⁵ Det finns exempel på att det tagit tre-fyra dagar att enas om ett förslag, och då har en stor del av varselfristen gått åt bara till detta.

Av intresse i detta sammanhang kan vara att se närmare på de varselskrifter som inkommer till statens förlikningsmannaexpedition. Vilka tidsfrister tillämpar parterna när de lägger

⁶² Se särskilt *fig 3.4. i avsnitt 3.2.1.*

⁶³ Se särskilt *fig 3.11 i avsnitt 3.3.3.*

⁶⁴ SOU 1984:18 s 103 ff.

⁶⁵ Intervjuer med förre kanslichefen Gunnar Samuelsson samt administrativ chefen Per Dalén.

varsel? Läggs möjligen varsel i sista minuten, kanske t o m med utnyttjande av osäkerheten på hur sjudagarsfristen skall beräknas, eller ger parterna varandra och medlarna i de flesta fall lite extra tid för förberedelser och försök att nå en uppgörelse? Uppfyller varsels innehåll lagens krav på angivande av åtgärd, orsak och tidpunkt?

På statens förlikningsmannaexpedition uppger man sig generellt ha intrycket, att parterna iakttar varseltiden till expeditionen. Om varslet ibland är någon dag försenat beror detta vanligen på postgången. När det gäller varslets innehåll, så företas ingen närmare granskning på expeditionen. Det är motpartens sak att i så fall komma med invändningar, menar man. Konfliktutredningen konstaterade, att det i inledningen av en tvist när stridsåtgärder övervägs ofta lämnas längre varselfrist än sju dagar. Ibland förekommer detta också senare under tvisten.⁶⁶

Av tids- och resursskäl låter sig en mera ingående granskning av varselskrifter under en längre period inte ske. Jag har därför som exemplifiering tagit treårsperioden 1983-1985 varunder jag sett på samtliga av förlikningsmännen handlagda ärenden på alla nivåer. (Beträffande orsak till urvalsperioden och dess representativitet, se *avsnitt 1.4.*). Jag har utgått från den dag varselskriften inkommit till förlikningsmannaexpeditionen. Liksom när konfliktutredningen räknat varseltider, har jag inte medräknat själva varseldagen i den här angivna tiden.⁶⁷ Varslet till expeditionen är oftast utformat som en till den ställd kopia av det varsel som sänts till motparten.

En granskning av samtliga⁶⁸ varsel i *de fasta förlikningsmännens lokala verksamhet* 1983-1985 utvisar följande.

⁶⁶ Se SOU 1984:18 s 92-93 samt de exempel på tvister som refereras här.

⁶⁷ Jfr lag (1930:173) om beräkning av lagstadgad tid.

⁶⁸ I fig 7:1 och 7:3 har samtliga varselskrifter beaktats, även om det förekommit många sådana i samma tvist. I *kapitel 3 och 5* har jag istället utgått från antalet tvister och om varsel förekommit i en tvist, utan att ta hänsyn till om det rör sig om ett eller flera varsel i samma tvist.

Fig 7.1.

Varselfrister 1983-1985 i de fasta förlikningsmännens verksamhet.

	1983	1984	1985
färre än 7 dgr *	24	11	23
7 dgr	19	14	9
8-10 dgr	38	23	18
11-14 dgr	38	21	24
mer än 14 dgr	21	17	19
undantag fr varsel	21	9	3

*I två fall 1983, i sju fall 1984 och i tre fall 1985 innebar inte endast inkommanddatum, utan också själva varselskrivelsens datering en kortare varselfrist än 7 dagar.

Fig 7.2.

Brist i de varselskrifter som medräknats i fig 7.1.

	1983	1984	1985
tidpunkt saknas	2	–	3
art saknas	1	1	1
orsak saknas	3	6	–

I en varselskrift från 1983 saknades både tidpunkt och orsak.

Det förhållandevis stora antal varsel, som inkommer till förlikningsmannaexpeditionen mindre än sju dagar i förväg, beror nästan enbart, som man också uppger på expeditionen, på postgången. I de flesta fall har varselskrivelsen daterats sju-åtta dagar i förväg, men då den sänts med post inkommit sex dagar i förväg. Med det sätt att beräkna varselfristen, som konfliktutredningen stannat för och som även jag anslutit mig till, så innebär dock detta att varselplikten gentemot förlikningsmannaexpeditionen inte uppfylls i dessa fall. Ett fåtal exempel på att varslet daterats med ett par veckors varselfrist, men att varselkopian når expeditionen endast några dagar före den planerade åtgärdens verkställande, finns också. Det torde inte vara någon alltför vidlyftig spekulering att anta, att den varslade parten i dessa fall inte från början känt till att även expeditionen skall varslas.

Vid mer än 14 dagars varseltid – här rör det sig vanligen om

under 20 dagar – är en inte ovanlig orsak till fristens längd hänsyn till t ex jul- och nyårshelger, då partskontaktorna normalt sett torde ligga nere. Några enstaka exempel på mycket långa varselfrister, över en månad, finns också. I dessa tvister tycks den varslande parten ha lyckats förmå motparten att inse allvaret i situationen, ty man har här vanligen lyckats nå en förlikning innan varselfristen löpt ut.

Beträffande varslets innehåll händer det då och då på det lokala planet, att förbundet med iakttagande av lagstadgad varselfrist, inkommer med varsel där avdelningen beviljas rätt att varsla om viss åtgärd från ett visst angivet datum. Det kan sedan komma en precisering från avdelningen beträffande klockslag, arbetsuppgifter, arbetstagare etc. Här uppfyller emellertid i de flesta fall redan det första varslet lagens krav på varslets utformning.

Praktiskt taget samtliga varsel anger ett bestämt datum, och ibland också ett bestämt klockslag, när stridsåtgärderna är avsedda att träda i kraft. I något enstaka varsel har tidpunkten istället bestämts till ett visst antal dagar efter delfåendet av varslet. Även det sistnämnda får anses uppfylla varselreglernas krav på angivande av bestämd tidpunkt. Från 1985 finns tre exempel på varselskrivelser där ikraftträdandetidpunkten bestäms som "dag vi finner lämpligt, dock tidigast " (ett datum sju dagar fram i tiden). Enligt min mening måste däremot ett sådant varsel anses stridande mot MBL, eftersom det kan användas för att kringgå varselfristen. Part kan i denna situation istället använda sig av uppskovsmöjligheten i avvaktan på att medling kommer igång, eller under meningsfulla förlikningsförhandlingar. Dessa tre ärenden har således upptagits som "tid saknas " i *fig 7.2*. Av *fig 7.2*. framgår också att stridsåtgärdernas orsak och art saknas i några enstaka fall.

När det gäller åtgärder undantagna från varselplikten, tycks det vara tämligen vanligt att parterna ändå iakttar den normala varselgången. Dessa varsel har då inte särskiljts, utan räknats samman med "normala " varsel i *fig 7.1*. och *7.2*. Under rubriken "undantag från varselplikt " har upptagits sådana varsel där varselplikt inte föreligger, men part ändå skickat en skrivelse, utan iakttagande av någon varselfrist men med angivande av åtgärd, orsak och tidpunkt. Tidpunkten är

inte så ofta angiven som omedelbart, utan vanligen bestämd till ett par dagar fram i tiden. Förutom indrivningsblockad förekommer under denna rubrik en arbetsmiljöfråga (blockad mot asbesthantering)⁶⁹ samt ett par fall av stridsåtgärder mot fartyg.

Att det kan vara lite si och så med uppfyllandet av varselplikten på det lokala planet vittnar också det förhållande, att det bland förlikningsmannahandlingarna i ett par fall förekommer återkallelser av varsel, när förlikningsmannen inte erhållit någon varselskrift.

När det gäller *förlikningsverksamheten på den centrala nivån* har jag i detta sammanhang som exemplifiering valt ut samma period, 1983-1985, för att särskilt granska samtliga varselskrifter.

Fig 7.3.

Varselfrist i centrala tvister 1983-1985.

	1983 *	1984	1985
färre än 7 dgr	14	6	2
7 dgr	7	6	4
8-10 dgr	13	1	2
11-14 dgr	1	3	-
över 14 dgr	-	1	1

* I en av medlingarna 1983, som gällde SAF-LO, förekom inte mindre än 13 varselskrifter från olika LO-förbund. Eftersom samtliga är föranledda av samma tvist och avsedda att igångsättas vid i stort sett samma tidpunkt, vore det naturligtast att räkna dem som ett varsel. Så har också gjorts i *kapitel 3 och 5*. I detta sammanhang är det emellertid värt att notera, att nära hälften av förbundet på grund av postbefordran inkommit med varselskriften till förlikningsmannarexpeditionen endast sex dagar i förväg samt att tre förbund tydligen räknat in själva varseldagen i varselfristen, eftersom de väntat till sex dagar i förväg med att skriva sina varsel. I fig 7:3 har därför de 13 varselskrifterna räknats var för sig. (Varsel om sympatiåtgärder har, liksom i andra kapitel, inte kunnat medräknas här.)

Såsom framgick i *kapitel 5* förekommer varsel på den centrala nivån i fler situationer än på den lokala. Här kan det också vara fråga om flera varslande parter på varje sida. Varsel om motåtgärder och utvidgade varsel har därför också kommit

⁶⁹ Beträffande denna situation kan ifrågasättas om inte tolkningsföreträde hade varit en mera lämplig metod än varsel om stridsåtgärder (se 34 § MBL).

med i *fig 7.3.*. Generellt kan sägas, att när det gäller motåtgärder eller utvidgade varsel, så är varselfristerna kortare och liksom konfliktutredningen, kan jag konstatera, att de längre varselfristerna förekommer inledningsvis i en konflikt.

Det är, även på den centrala nivån, inte alltid som varselfristen sju dagar följs. I ett förhållandevis stort antal fall, är varselfristen till förlikningsmannaexpeditionen för kort, endast sex dagar eller t o m någon gång fem dagar, om man följer den beräkningsgrund jag funnit vara den korrekta. På den centrala nivån är det inte ovanligt att parterna skickar varslen med bud. Förseningar i samband med postbefordran kan därför inte i samma utsträckning som på den lokala nivån förklara varför varslen inkommit för sent.

På den centrala nivån har det i de granskade varselskrifternas inte kunnat iaktas någon brist beträffande åtgärd, orsak och tidpunkt.

Sammanfattningsvis kan, beträffande de varselskrifter från lokal och central nivå som granskats, sägas att de endast utgör en exemplifiering från en kort period, men att denna exemplifiering torde få anses representativ med hänsyn till de uppgifter jag fått från förlikningsmannaexpeditionen, samt mitt eget övergripande intryck vid fältundersökningens utförande. Vi har sett att det förekommer brister i varseltiden till förlikningsmannaexpeditionen, men att expeditionen inte ansett sig ha anledning att reagera på detta.⁷⁰ Att döma av varselskrifternas dateringar är det inte alldeles ovanligt att varseltiden även gentemot motparten är för kort. Såvitt kan utläsas av förlikningsmännens berättelser över medlingen, har detta emellertid inte förorsakat några diskussioner eller problem i själva medlingsarbetet. Medlarna har dessutom uppgivit, att man som förlikningsman, försöker hålla diskussionen mellan parterna om eventuella brister i varslen utanför medlingsförhandlingarna.⁷¹

Till konfliktutredningen framfördes från partshåll vikten av att varslen är väl preciserade, men samtidigt underströks från många håll svårigheterna med detta.⁷² Det är t ex mycket

⁷⁰ Jfr Schmid 1989 s 43 och påståendet att det praktiskt taget aldrig förekommer att en organisation glömmar att varsla förlikningsmannaexpeditionen, eftersom det ingår i det psykologiska spelet.

⁷¹ Vad som förevarit i målen AD 1977:83, 1983:41 och 1985:47, vilka ovan behandlats på grund av brister i varslen, har t ex inte satt några spår i medlarnas berättelser över medlingen.

svårt, att i ett centralt varsel göra undantag för vissa funktioner eller viss personal och precisera detta så, att det på den enskilda arbetsplatsen framgår exakt vilken personal eller vilka funktioner som avses. Det är vidare besvärligt för de centrala parterna att vid formuleringen av ett varsel helt kunna överblicka de varslade åtgärdernas konsekvenser på det lokala planet.⁷³ Konfliktutredningen konstaterade också bristfälligheter i varslens utformning samt osäkerhet på hur varseltidens längd skulle beräknas. Enligt utredningen fanns dock inte skäl att rikta någon allvarligare kritik mot parterna. Utredaren poängterade, att väl genomtänkta och utarbetade varsel, där parterna redan från början respekterat samhälls-farlighetens gränser och tänkte på eventuell dispensgivning, minskade problemet med varseltidens längd och låg i parternas eget intresse.⁷⁴

7.4. Varselplikten i de andra nordiska länderna

7.4.1. Danmark

I det danska systemet finns inte någon lagreglerad varselskyldighet gentemot motparten. Tillåten strejk och lockout innebär att anställningsförhållandet upphör⁷⁵, vilket medför att uppsägningstiden i det individuella anställningsavtalet måste iakt-tas för att dessa stridsåtgärder skall vara lovliga. Redan i Sep-temberförslaget 1899 (förelöparen till Hovedaftalen) överens-kom dock DA och LO om att stridsåtgärder inte fick igångsät-tas utan iakttagande av varsel och normalt finns det för de olika kollektivavtalsområdena särskilda varselregler och före-skrifter för stridsåtgärder, som då tar över uppsägningsreg-lerna i de enskilda anställningsavtalen.⁷⁶ Part är skyldig att tillställa förlikningsinstitutionen kopia av varsel till motpart, såvida stridsfrågans avgörande inte ankommer på Arbejds-

⁷² SOU 1984:18 s 106 ff.

⁷³ Se t ex AD 1982:35.

⁷⁴ SOU 1984:18 s 91 ff.

⁷⁵ Se Jacobsen s 349 ff.

⁷⁶ Om de procedur- och varselregler som skall följas när stridsåtgärd ämnas, se Hasselbalch s 228 ff och Jacobsen s 334 ff.

retten (§ 2 stk 4 Forligsmandsloven).⁷⁷

Huvudavtalet mellan DA och LO (Hovedaftalen), som i stor utsträckning är normerande för resten av arbetsmarknaden, föreskriver att part inte får vidta stridsåtgärder utan att skriftligen varsla motparten minst 14 dagar före tillämnad åtgärd om att man tänker förelägga behörigt organ i sin organisation förslag till stridsåtgärder, "det första konfliktvarslet". För att stridsåtgärder skall få vidtas, fordras kvalificerad majoritet för beslutet i den behöriga församlingen och beslutet skall meddelas motparten minst sju dagar innan åtgärden verkställs, "det andra konfliktvarslet". Huvudavtalen på arbetsmarknadens olika sektorer är i allmänhet konstruerade på detta sätt med två varsel. För de organisationer som är underkastade de mellan DA och LO avtalade varselbestämmelserna (eller motsvarande) är det tillräckligt, att förlikningsmannen erhåller kopia av det andra varslet (§ 2 stk 4 in fine). Dessa regler skall iakttas även vid sympatiåtgärder.^{78,79} Undantaget från varselplikten är situationer där varsel skulle leda till att åtgärden blev verkningslös samt blockad och bojkott.⁸⁰ Varselfristerna beräknas från det att motparten har mottagit varslet. Det andra varslet kan läggas kort efter det första, bara man ser till att det mottas minst sju dagar före konfliktens planerade igångsättande. Missas tidsfristen vid något av varslerna är båda ogiltiga. Anledningen till att även det första varslet är ogiltigt om det andra kommer för sent, är att syftet med varselreglerna – att motparten skall kunna förbereda sig – inte uppfylls om man inte har en snäv tillämpning av reglerna. Det första varslet behöver bara innehålla uppgift om att man planerar konflikt inom vissa angivna områden. Den behöriga församlingen måste sedan hålla sitt konfliktbeslut inom ramarna för vad som anges i det första varslet. Det andra varslet skall innehålla uppgift om åtgärdens art och närmare omfattning. Om det andra varslet går utanför ramarna för det första, är

⁷⁷ Beträffande undantaget då tvistens avgörande ankommer på Arbetsretten, se Jacobsen s 218-219.

⁷⁸ Beträffande särskilda procedurregler vid sympatiåtgärd, se Hasselbalch s 233-234.

⁷⁹ Enligt en särskild bestämmelse i huvudavtalet är varselfristerna sju respektive tre dagar vid s k retorsionskonflikt (svarslockout på vidhållen olovlig strejk).

⁸⁰ Se Hasselbalch s 68, samt s 232 där författaren räknar upp fem olika situationer som undantas från varselplikt, och Jacobsen "Denmark" i *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*, paras 674-679. (Cit. Jacobsen *Encyclopaedia*).

det andra varslet ogiltigt. Skulle part vilja utvidga stridsåtgärderna till områden som inte täcks av det första varslet, måste ett nytt första varsel läggas. Om det andra varslet har mindre omfattning än det första, så är det åtgärderna i det andra varslet som blir gällande. Skulle part senare vilja utvidga stridsåtgärderna till områden som täcks av det första, men inte av det andra varslet, måste han varsla på nytt både en första och en andra gång.⁸¹

Om det inte finns gällande kollektivavtal kommer istället anställningsavtalets uppsägningsregler att fungera som varselregler.⁸² På kollektivavtalsområden, där det inte finns avtalsregler om varsel, får överväganden göras med hänsyn till om organisationen överhuvudtaget har mandat att sätta igång konflikt på medlemmarnas vägnar (vilket inte anses vara självklart⁸³) och huruvida uppsägning av kollektivavtalet skall uppfattas som om det innehöll tillkännagivande om konflikt. Uppsägningarna måste konkretiseras så att det framgår vilka individuella arbetstagare som avses. Dessutom skall iakttas en varseltid som motsvarar de enskilda anställningsavtalets uppsägningstider.⁸⁴

Den part som varslar får bära risken för otydligheter i varslat. Varslade stridsåtgärder kan uppskjutas under t ex meningsfulla medlingsförhandlingar. Om motparten kräver det, måste dock samtliga åtgärder sättas i verket enligt varslat för att detta skall vara giltigt.⁸⁵ Alternativet för part i sådant fall är, att varsla på nytt om de reducerade stridsåtgärderna. Om motparten däremot inte kräver, att samtliga varslade stridsåtgärder skall igångsättas på utsatt tid, kan hela varslat eller delar av det uppskjutas. Enligt Jacobsen⁸⁶ får det emellertid antas att ett uppskjutet varsel efter viss tid ändå blir ogiltigt om det inte verkställs (jfr min diskussion ovan).⁸⁷

Enligt huvudavtalet mellan DA och LO är det en förutsätt-

⁸¹ Se Hasselbalch s 230-231 och där anförda rättsfall.

⁸² Se Hasselbalch s 67-68.

⁸³ Se Hasselbalch s 229. Jfr också Jacobsen s 354 ff och Illum s 228 ff.

⁸⁴ Se Hasselbalch s 228-229 och samme författare i "Danmark" i *Arbetsrätten i Norden*, s 28. Se även Jacobsen s 347 not 235 och samme författare i *Encyclopaedia*, paras 716-718, samt AR 9669-9672.

⁸⁵ Se Hasselbalch s 231-232 och Jacobsen s 338 ff samt där anförda rättsfall.

⁸⁶ *Encyclopaedia* para 714. Jfr också AR 2050.

⁸⁷ Om en varslad stridsåtgärd inte verkställs anses inte heller de enskilda anställningsavtalen ha upphört.

ning för en lovlig stridsåtgärd att den är behörigen varslad. Enligt praxis anses detta gälla för hela arbetsmarknaden. Det är ganska vanligt att parterna protesterar mot felaktiga varsel i hopp om att vinna tid om motparten måste varsla på nytt.

Varselfrågorna är ett ämne som de danska medlarna, liksom sina svenska kolleger, försöker hålla utanför förlikningsförhandlingarna så mycket som möjligt. Förlikningsinstitutionen kontrollerar inte heller i Danmark att varselskyldigheten uppfylls.⁸⁸ Den allmänna sanktionen för brott mot medlingslagens bestämmelser (böter eller fängelse, § 14) finns, men tillämpas inte för brott mot varselplikten.

7.4.2. Norge

Varsel om "plassopsigelse" skall ges till riksförlikningsmannen och motparten (§ 28 arbeidstvisteloven). Uppsägningen innebär formellt sett en uppsägning av det individuella anställningsavtalet.⁸⁹ Stridsåtgärden får inte verkställas förrän uppsägningsfristen löpt ut, vilket kan röra sig om en tidsrymd mellan 14 dagar och tre månader, och inte i något fall innan fyra arbetsdagar förflutit från det varslet kommit in till förlikningsmannen (§ 29 nr 1)⁹⁰. Fjorton dagar eller en månad torde vara det vanligaste.⁹¹ Varslet skall vara skriftligt (telegram eller rekommenderat brev) och innehålla uppgift om vad tvisten gäller, på vilka arbetsplatser uppsägning sker, hur många arbetstagare som omfattas vid varje arbetsplats, när uppsägningsfristen löper ut (dvs när stridsåtgärden skall börja) och om förhandlingar mellan parterna påbörjats, pågår eller har strandat. Pågår förhandlingar är part skyldig att skriftligen åter varsla om dessa strandar. Var varselplikten ligger i organisationerna anges i lagen (§ 28 nr 2). Uppsägningen sker kollektivt eller enskilt beroende på kollektivavtalsförhållandena mellan parterna.⁹²

⁸⁸ Intervju 1989-05-19 med førstesekretærer Leo Meyer och sekretærer Hans Christensen.

⁸⁹ Se Evju s 109 ff, eller samme författare "Norge" i *Arbetsrätten i Norden*, s 246.

⁹⁰ Se vidare Evju s 118.

⁹¹ Enligt lov om offentlige tjenstetvister § 22 nr 2 är uppsägningsfristen på dess område tre månader om inget annat sägs i kollektivavtal. Uppsägningsfristen är 14 dagar enligt lov om arbeidervern og arbeidsmiljø § 56 när kollektivavtal inte finns.

Politiska stridåtgärder skall enligt praxis varslas till motparten men inte till riksförlikningsmannen.⁹³ På statstjänstemännens område meddelar parterna riksförlikningsmannen så snart förhandlingarna brutit samman, så att denne kan skrida till medling.⁹⁴

Vid utvidgning av pågående stridsåtgärder måste part varsla på nytt. Det är dock möjligt att i ett första varsel även ta med upptrappningsåtgärder som skall verkställas vid senare tidpunkter. Vid en tidsbegränsad stridsåtgärd måste också part lägga nytt varsel om han vill förlänga åtgärden. Om part vill inskränka eller dra tillbaka varsel, så fordras motpartens tillåtelse, annars får han varsla på nytt.⁹⁵ Det finns inga regler om vilka arbetstagare som skall gå ut i konflikt först vid plas-sopsigelse och parterna kan också komma överens om att andra än de som sagts upp skall tas ut i konflikt. Det är tämligen vanligt med sådana överenskommelser mellan parterna.

Det pågår diskussioner kring förändringar av det norska varselsystemet mot enklare och mera enhetliga regler. Inom Arbetsrettsrådet pågår arbete för en revision av hela lagen om arbetstvister (se ovan *avsnitt 3.5.2.*)

Uteblivet eller bristfälligt varsel till motpart eller riksförlikningsmannen medför att stridsåtgärden blir olovlig (§ 6 nr 3).⁹⁶ Liksom i Danmark förekommer det i Norge ett ganska stort antal tvister om eventuella brister i varsel. Även den norske riksförlikningsmannen anser att parterna bör hålla menings-skiljaktigheter beträffande varsel utanför medlingsförhandlingarna.⁹⁷

⁹² Se Evju s 111-112.

⁹³ Intervju 1989-05-30 med riksmedlingsman Reidar Webster. Beträffande vilka åtgärder i övrigt som är varselpliktiga, se Evju s 118.

⁹⁴ Lov om offentlige tjenstevister § 14.

⁹⁵ Se ARD 1983 s 176 samt Evju "Tariffavtalens ettervirkning" i *Tidskrift for rettsvitenskap* 1984 s 288 ff.

⁹⁶ Eventuella brister i uppsägningarna av de individuella anställningsavtalen påverkar inte medlingen, Nrt 1929 s 621.

⁹⁷ Intervju 1989-05-30 med riksmedlingsman Reidar Webster.

7.4.3. Finland

Varsel⁹⁸ om arbetsinställelse skall skriftligen tillställas motparten och riksförlikningsmannabyrån senast två veckor i förväg (Lag om medling i arbetstvister 7 §).⁹⁹ Varsel som endast berör ett förlikningsmannadistrikt får dock inlämnas till vederbörande distriktsförlikningsman. I meddelandet skall anges orsaken till arbetsinställelsen, tidpunkten för dess igångsättande och omfattningen. Varselplikten gäller endast arbetsinställelse, dvs strejk och lockout, men också vid utvidgning av dessa stridsåtgärder.¹⁰⁰ Varselskyldighet föreligger i anledning av arbetstvister, varmed förstås att det skall röra sig om syften som har samband med relationen mellan de stridande parterna. Kravet på relation mellan de stridande medför att rättsläget i viss mån är oklart när det gäller skyldighet att varsla om sympatiåtgärder. Sarkko och Suviranta anser inte varselskyldighet föreligga på grund av förutsättningen om en relation mellan parterna i arbetsinställelsen.¹⁰¹ Rent politiska stridsåtgärder har även ansetts kunna verkställas utan varsel. Varselskyldighet föreligger inte heller i tvister angående kollektivavtal som ankommer på arbetsdomstolen eller skiljemän, eftersom sådana tvister faller helt utanför lagens tillämpningsområde (16 §). I praktiken förekommer varsel ofta om alla former av stridsåtgärder i syfte att dessa skall komma till riksförlikningsmannens kännedom.

Från medlarnas synvinkel kan varselfristen om 14 dagar ibland upplevas som alltför lång. Ett eventuellt förbudsbeslut från arbetsmarknadsministeriet skall, enligt 8 § lagen om medling, delges parterna senast tre dygn före den tidpunkt då de planerade stridsåtgärderna skall vidtas. Detta medför att parterna förhåller sig avvaktande fram till dess. Först när de vet om de kommer att få verkställa de varslade åtgärderna på utsatt tid påbörjas realförhandlandet. Större delen av varselfris-

⁹⁸ Enligt den finska lagtexten egentligen "skriftligt meddelande". I Finland också kallad anmälningskyldighet.

⁹⁹ Om varselskyldighetens framväxt, se Modcen s 16 ff.

¹⁰⁰ I prop 1961 nr 52 föreslogs att varselplikten uttryckligen skulle omfatta även blockad och massuppsägningar som stridsåtgärd, men detta vann inte gehör i riksdagen.

¹⁰¹ SOU 1984:19 s 167. Sarkko, s 286-287, och samme författare "Om varsel vid sympati-kampåtgärder" i *Tidskrift för Juridiska Föreningen i Finland*, 1969 s 88-96. Se även Suviranta i *Arbetsrätten i Norden*, s 110.

ten förlöper således till ingen nytta för förlikningsförhandlingarna. Ur organisations- och arbetsbelastningssynpunkt har dock den långa varselfristen fördelar för medlarna.¹⁰²

Den som varslar måste ha motpartens samtycke för att få framflytta tidpunkten för de varslade stridsåtgärdernas inledande eller utvidgning, eller begränsa dem i förhållande till varslat, utan att varsla på nytt (7 §). Om motparten inte samtycker är den varslade parten bunden av sitt ursprungliga varsel och har att välja mellan att igångsätta stridsåtgärderna enligt varslat på utsatt tidpunkt, lämna nytt varsel och avvakta den nya varselfristen eller helt avstå från stridsåtgärderna. Parterna kan överenskomma om framflyttning av stridsåtgärderna till en senare tidpunkt, vilket enligt Sarkko inträffar tämligen ofta på grund av medlemsomröstningar om avtalsförslag i berörda arbetstagarorganisationer. Enligt Sarkko¹⁰³ ”tryggar man den drabbade partens intresse av att på förhand få veta om den hotade arbetsinställelsen. Denna regels primära syfte är dock att bringa den tillämnade arbetsnedläggelsen *till förlikningsmännens kännedom*, för att dessa i tillräckligt god tid skall kunna vidta åtgärder för att förhindra arbetsnedläggelsen och bilägga arbetskonflikten förlikningsvägen.” När det gäller förlikningsmännens rent tvistelösande verksamhet är det också nästan endast via varsel som tvisterna kommer till deras kännedom. Sanktionen för underlåtet varsel eller vidtagande av stridsåtgärd i strid mot givet varsel är böter (17 §).¹⁰⁴ Förseelsen hör under allmänt åtal. Väckande av åtal förutsätter dock att motparten anmäler underlåtenheten.¹⁰⁵ Sanktionen tillämpas knappast i praktiken. Varselplikten gentemot förlikningsmännen brukar följas.¹⁰⁶

¹⁰² Intervju 1989-10-23 med riksförlikningsman Teuvo Kallio.

¹⁰³ Sarkko s 282.

¹⁰⁴ Även uppsägning kan i vissa fall komma i fråga, se Suviranta 10 Comp. Lab. L J (1989) s 319. Beträffande brott mot 7 §, se Koskinen ”Työriitalain 7 §:n rikkoimisesta” i *Lakimes* No 2 1988, s 149-161.

¹⁰⁵ Se Modeen s 34-36 och Sarkko s 290.

¹⁰⁶ Varselplikten behandlas också av Kallio i ”Ennakoilmoituksesta työriitalaissa” i *Lakimes* 1978 s 834-850.

7.4.4. Island

Varsel om arbetsinställelse skall, enligt lagen om fackföreningar och arbetskonflikter (§ 16), lämnas motparten minst sju dagar innan åtgärden skall verkställas. Enligt 1986 års lag om offentliganställdas kollektivavtal är fristen, för dem som omfattas av denna lag, 15 dagar. Underrättelse skall samtidigt lämnas till riksförlikningsmannen som då är skyldig att genast kalla parterna till medling.¹⁰⁷ Varslet skall vara motparten och riksförlikningsmannen tillhanda inom fristen. Det räcker inte att posta varslet sju dagar i förväg eller t ex sätta upp ett anslag på arbetsplatsen. Varselfristens längd anses ur medlarnas synpunkt lagom, eftersom förhandlingarna inte brukar komma igång förrän strax före konflikt skall utbryta.¹⁰⁸

Varslet skall innehålla upplysningar om förhållanden av betydelse, såsom när arbetsinställelsen skall börja, vem som varslar och mot vem åtgärderna riktas. Oklarheter i dessa hänseenden går ut över den som varslar. De varslade har rätt att avgöra hur åtgärden skall genomföras, hur många av medlemmarna och vilka arbetsplatser som skall beröras av varslet, vilka arbetsuppgifter som omfattas,¹⁰⁹ om åtgärderna skall igångsättas vid olika tidpunkter etc.¹¹⁰ Framflyttning av varslade åtgärder i sin helhet räknas dock som avlysning av varslet och ett nytt måste läggas, om motparten inte ger sitt samtycke till uppskovet. Rättsläget är dock något oklart beträffande när part i övrigt är skyldig att varsla på nytt. Varselplikten enligt § 16 omfattar endast stridsåtgärder som avser att framtvunga ändring i eller fastställa löne- och arbetsvillkor. Även sympatiåtgärder är enligt rättspraxis varselpfiktiga. Beträffande andra stridsåtgärder är rättsläget oklart vad gäller tillåtligheten överhuvudtaget samt eventuell varselpfikt.¹¹¹

Konflikten blir olovlig om part bryter mot varselplikten gentemot motpart eller riksförlikningsmannen. Därför är de isländska arbetsmarknadsparterna noga med att följa varsel-

¹⁰⁷ Lagen om medling § 5 st 4.

¹⁰⁸ Intervju 1990-04-06 med riksförlikningsman Guðlaugur Thorvaldsson och ställföreträdande riksförlikningsman Guðmundur Vignir Jósefsson.

¹⁰⁹ Av en dom i arbetsdomstolen 17 februari 1986 anses följa inskränkningar vad avser möjligheten att välja ut vissa arbetsuppgifter inom ett anställningsavtal.

¹¹⁰ Se det av Backman refererade rättsfallet "Island" i *Arbetsrätten i Norden*, s 192.

¹¹¹ Se Backman a a s 192 ff.

skyldigheten, som dessutom är bötestanktionerad. Från arbetsgivarhåll har framförts kritik mot den i deras tycke allt för korta 7-dagarsfristen.

7.4.5. Sammanfattning

Redogörelsen för varselplikten i de övriga nordiska länderna visar att någon form av varselsystem enligt lag eller avtal, eller en kombination av båda, förekommer i samtliga nordiska länder. Delvis beroende på olikheter i systemen i övrigt, har varselreglerna konstruerats på lite olika sätt. Mest särskiljande från det svenska är de danska och norska systemen där stridsåtgärder formellt sett innebär uppsägning av anställningsavtalet och där varselfristerna kan variera. I Danmark kan varselreglernas innehåll också variera mellan olika kollektivavtalsområden. Gemensamt är emellertid, att motparten och förlikningsinstitutionen i förväg skall erhålla ett besked om den planerade åtgärden. Vilka åtgärder som faller under varselplikten varierar, liksom varselperiodens längd. Den sistnämnda är normalt 14 dagar eller en månad i Norge och 14 dagar i Danmark och Finland, mot sju dagar i Sverige och på Island. Det ställs ungefär samma krav på varselmeddelandets innehåll, men kraven på preciseringar och möjligheterna till avvikelser är något olika. Vid inskränkningar i eller framflyttningar av varsel fordras motpartens samtycke i Norge och Finland. På Island fordras samtycke från motparten vid framflyttning. I Danmark skall varslet följas om motparten begär det, annars får nytt varsel lämnas. I Sverige kan begränsningar i varslande åtgärder endast i undantagsfall medföra skyldighet att varsla på nytt. I Danmark, Norge och på Island blir stridsåtgärden olovlig om varselplikten inte är uppfylld, medan den i Sverige och Finland endast fungerar som en ordningsregel. I Sverige och Finland finns istället sanktioner riktade mot underlåtet varsel i sig.

7.5. Avslutande kommentar

Den svenska varselfristen på sju dagar är i internationellt perspektiv kort, och det har också tid efter annan – särskilt i beaktande av den i övrigt stora friheten för parterna – diskuterats en förlängning.

Fahlbeck konstaterar i "*Industrial Relations i USA*" (s 204) att bakom den, jämfört med Sverige, drygt fyra gånger så långa varseltiden i USA torde ligga det synsättet att stridsåtgärder i det amerikanska systemet i hög grad även anses vara en sak för andra än parterna (allmänheten, andra arbetsgivare och arbetstagare, samhället etc.), medan det svenska synsättet är att stridsåtgärder är parternas ensak och de har stor frihet.¹¹²

Lagstiftaren har försökt precisera varselfristens längd men uppenbarligen finns tveksamhet huruvida den dag då varset delges motparten eller förlikningsmannaexpeditionen skall inräknas i sjudagarsperioden eller inte. Ett förtydligande i detta avseende vore önskvärt. Tydligt finns också viss osäkerhet bland parterna om ikraftträdandedagen skall medräknas i sjudagarsfristen. Osäkerheten tycks ibland utnyttjas av parterna, vilket knappast gagnar vare sig varselreglernas efterlevnad eller förhandlingsklimatet.

Det är som vi sett i tidigare kapitel inte ovanligt att part uppskjuter stridsåtgärder under medlingen. Om förlikningsförhandlingarna strandar sedan varslens uppskjutits och det blir aktuellt att utlösa stridsåtgärderna, har det diskuterats om det i vissa situationer finns skyldighet att varsla på nytt. Frågan om skyldighet att utfärda nytt varsel har också varit aktuell vid ändrade eller inskränkta stridsåtgärder. Endast ett par rättsfall finns som vägledning och några generella regler har inte kunnat uppställas. Att avgöra dessa frågor från fall till fall, synes mig för svenskt vidkommande vara en mera lämplig lösning, än att införa skyldighet att ge nytt varsel eller inhämta motpartens godkännande vid framflyttning eller begränsning av stridsåtgärderna, vilket vi sett exempel på från våra grannländer. Sistnämnda typ av regler får antas ge parterna större

¹¹² Fahlbeck jämför i detta sammanhang även påföljden vid underlåtenhet att underrätta förlikningsmyndigheten i USA och Sverige. Påföljden i USA är synnerligen ingripande och kan leda till att arbetstagarerna sägs upp, a s 204.

ansvar för sina varsel och motparten mera trygghet i sin planering, men skulle å andra sidan minska parternas vilja att bevilja uppskov. Att part frivilligt uppskjuter varslade stridsåtgärder är ett av de bärande argumenten för att de svenska medlarna inte skulle vara i behov av några tvångsmedel.

Parterna brukar ofta redan i sina varsel göra undantag för vissa arbetstagare eller vissa typer av arbeten.¹¹³ Det har också i praxis vuxit fram ett dispensförfarande där varslade part på begäran eller självmant gör de inskränkningar i varslade eller pågående stridsåtgärder som parten finner befogade. Förfarandet är inte reglerat i lag eller kollektivavtal utan har spontant vuxit fram för att anpassa varselbestämmelsernas krav till den moderna arbetsmarknadens centralism och komplexitet.¹¹⁴ Möjligen kunde det vara önskvärt att parterna reglerade det formella förfarandet för dispensprövning i kollektivavtal. Det kan antas främja ett gott förhållande mellan parterna och tjäna till att undvika onödiga irritationsmoment i samband med konfliktåtgärder.

När konfliktutredningen 1984 gjorde sin kartläggning ställde sig arbetsmarknadsparterna i stort sett avvisande till en förlängning av varseltiden.¹¹⁵ Ett undantag var de offentliga arbetsgivarna. Utredningens slutsats var, att de parter som upplevde ett problem med att varseltiden var kort inte syntes ha uttömt sina egna möjligheter att gemensamt söka nå en lösning. Förhandlingsutredningen uttalade i sin rapport "Varslen bör utformas på ett så tydligt sätt att varseltiden, i stället för att användas till förhandlingar om undantag och dispenser, kan ägnas till det den är avsedd för."¹¹⁶ Utredningen uppmanade vidare parterna på konfliktkänsliga områden och på den offentliga sektorn att göra frivilliga begränsningar av varslade åtgärder. I remissyttrandena framhölls från offentligt arbetsgivarhåll vikten av att frivilligt sträva efter längre varseltider och att utforma varslen så tydligt som möjligt samt undanta samhällsviktiga funktioner. I direktiven till den utredning som tillsattes 1990 anges att utredaren bör undersöka hur varsel kan preciseras och utformas tydligare samt behovet av att för-

¹¹³ Se SOU 1984:18 s 95 ff.

¹¹⁴ Se vidare beträffande dispenser SOU 1984:18 s 97 ff, 1984:19 s 79 ff.

¹¹⁵ SOU 1984:18 s 103 ff.

¹¹⁶ DsA 1988:2 s 9.

länga varseltiderna på utsatta avtalsområden. Enligt direktiven är detta frågor som i första hand bör lösas av parterna själva men utredningen bör också undersöka om lagstiftning kan vara en framkomlig väg.¹¹⁷

Negativa effekter av en förändring i lag till längre varseltid skulle kunna vara att parterna i vissa fall medvetet underlåter att följa denna ordningsregel, eller att parterna börjar varslas för säkerhets skull tidigare under förhandlingen eller om mera omfattande åtgärder än vad man annars skulle ha gjort. Om lagen skulle föreskriva en kortare varselfrist för utvidgade åtgärder, som en del parter önskat, skulle detta kunna leda till ett taktiskt utnyttjande av varselfristerna. Part skulle först kunna lägga ett icke allvarligt menat varsel för att sedan tillgodoräkna sig den kortare tiden för att verkställa de egentliga stridsåtgärderna, som då skulle gå under beteckningen utvidgade stridsåtgärder. För förlikningsmannaexpeditionens del däremot, skulle en förlängning av varseltiden underlätta möjligheterna att hinna förordna en medlare som båda parterna kan acceptera.

Noteras bör emellertid, att erfarna medlare påpekat att varselfristen även kan vara för långa. Varslet kan var utsatt så långt fram i tiden att parterna inte känner någon verklig press och medlingen börjar gå på tomgång i avvaktan på att varselfristens utgång skall närma sig. Erfarenhet av att realförhandlingar inte kommer igång i början av långa varselperioder finns också från våra nordiska grannländer. Med hänsyn till det speciellt besvärliga dispensförfarandet inom den offentliga sektorn vore det dock, enligt min mening, av godo om parterna här kunde enas om en något längre varselperiod, t ex tio-fjorton dagar. Måhända finns särskilt känsliga områden även på den privata arbetsmarknaden där parterna borde överväga något liknande.

Innebörden av varselförsekriften i MBL synes ha mycket begränsad möjlighet att bli prövad genom en fastställelsetalan, LARA 4:6.¹¹⁸ Detta har ibland från partshåll påpekats vara en brist.¹¹⁹ Av de i detta kapitel behandlade frågeställningarna framgår också att avgöranden på området varit sparsamma

¹¹⁷ Dir 1990:26 s 4.

¹¹⁸ Se t ex AD 1982:35.

¹¹⁹ Se SOU 1984:18 s 106-108 samt 111.

och viktiga frågor lämnats obesvarade i rättspraxis. Önskvärd ledning hade kunnat finnas i ADs praxis om några av de tvister som refererats ovan blivit slutligt prövade. Ett önskemål skulle därför kunna vara att införa en särskild möjlighet att genom interimistiskt beslut före varseltidens utgång få räckvidden och innebörden av ett varsel prövad av AD.¹²⁰ Vid första anblicken kan man ställa sig frågande till att parterna efter tvistens upplösning, då de vanligen kunnat få varselfrågan prövad genom fullgörelsetalan, istället valt att återkalla sin stämning. Vid närmare eftertanke ligger det nog i sakens natur att part, sedan tvistefrågan i sin helhet lösts, inte går tillbaka för att tvista om formaliafrågor i samband med den nu lösta konflikten. Ibland ligger också ett sådant villkor i själva uppgörelsen.

En nära till hands liggande lösning förefaller istället vara, att parterna försöker enas om riktlinjer för hur varselskrifter skall vara utformade. Detta synes mig också vara i linje med ADs konstaterande i målet 1982:35, att det knappast kunde uppställas någon allmän grundsats om hur ett varsel skall vara utformat. Det är svårt att på det centrala planet formulera ett varsel så att det framgår exakt vilka enskilda arbetstagare och arbetsuppgifter som omfattas, liksom det är svårt att när varslet läggs kunna överblicka alla dess praktiska konsekvenser. Att det i vissa fall kan vara en nästan omöjlig uppgift att klart och tydligt och in i minsta detalj formulera ett varsel så att alla möjligheter till missuppfattningar förebyggs, innebär dock inte att det vore omöjligt att uppställa generella föreskrifter. Det bör ligga i parternas eget intresse att så långt som möjligt undanröja tveksamheter och möjliga tvistefrön. Då det föreligger stora skillnader inom olika sektorer och branscher när det t ex gäller arbetets komplexitet, konfliktkänslighet, behov av dispenser och liknande, gör enligt min mening att parterna inom det berörda området torde vara de bäst lämpade att i avtal uppställa generella regler för varsel inom sin sektor.

¹²⁰ Jfr bl a 60, 69 §§ MBL, 34 § 3 st och 35 § 2 st LAS, 14 § 2 st lagen om rätt till ledighet för vård av barn mm, 15 § 2 st studieleighetslagen, 12 § 2 st FML och 17 kap 2 och 3 §§ LOA.

8. Medlingsarbetet i praktiken

I de föregående kapitlen har jag lagt tyngdpunkten på de rättsliga aspekterna på medlingen. Så kan kanske också sägas vara fallet i detta kapitel, men i syfte dels att ge illustration åt vad som sagts i tidigare avsnitt, dels att ge bakgrund åt en del av de slutsatser som ges i *kapitel 9*, har jag här koncentrerat mig på det praktiska medlingsarbetet. Kapitlet visar hur medling går till i praktiken inom de vida ramar lagstiftningen uppställer: hur förlikningsmannen får och bör handla enligt regelsystemet och hur han vanligen agerar i praktiken. I särskilda avsnitt behandlas frågan om det finns några krav på utseendet av den lösning förlikningsmannen medverkat till, reglerna om sekretess och jäv, samt belyses hur sådana frågor hanteras i det praktiska medlingsarbetet. De i kapitlet diskuterade frågorna har givits en nordisk belysning.

8.1. Förlikningsmannens handlingsutrymme

Sedan en förlikningsman väl utsetts, ankommer det på honom att självständigt bedöma hur han skall agera för att lösa tvisten. De bestämmelser som finns, om hur förlikningsmannen skall handla vid fullgörandet av sitt uppdrag, är ytterst knapphändiga. Enligt 46 § MBL skall han kalla parterna till förhandling eller vidta annan lämplig åtgärd, samt verka för att part uppskjuter eller inställer stridsåtgärder. Förlikningsmannens handlingsmöjligheter är således inte begränsade till förlikningsförhandling. Han kan t ex börja med att via underhandskontakter få parterna att ta upp egna förhandlingar.¹ Vid förlikningsförhandlingen skall förlikningsmannen söka få till stånd en överenskommelse mellan parterna "på grundval

¹ MBLprop s 412.

av förslag som kommer från dem själva. Förlikningsmannen är dock oförhindrad att föreslå jämkningar och medgivanden för att främja en god lösning av tvisten" (48 § MBL). Enligt förarbetena syftar bestämmelsen till att ge vägledning för förlikningsmannen och skapa viss säkerhet för att medlingsförslag inte läggs fram, som saknar anknytning till någondera sidans ståndpunkt.² Förlikningsmannen Bertil Rehnberg skriver:³

"...eftersom parterna ofta i långa förhandlingar redan har prövat sina uppslag på varandra tycker jag det är angeläget att förlikningsmannen också prövar alternativa uppslag, infallsvinklar och kombinationer...Jag tycker dock att själva anslaget i 48 § andas lite för mycket passivitet. Och i vart fall måste det vara förlikningsmannens uppgift att aktivt driva förlikningen och därvid också känna sig för i fråga om tidigare inte prövade eller ofullständigt utvecklade uppslag."⁴

Det är inte något speciellt för svenskt vidkommande, att medlingslagstiftningen är kortfattad. Det är över huvud taget ovanligt, att lagstiftningen mera i detalj bestämmer hur medling skall utföras. Utan några rambestämmelser skulle dock ett medlingssystem svårligen kunna upprätthållas. En allmän åsikt bland de intervjuade förlikningsmännen var, att det finns lika många medlingsmetoder som medlare, men att det finns vissa generella drag i medlingsprocessen, där alla framgångsrika medlare agerar på ungefär samma sätt.⁵

Närmast kommer generella drag i den svenska medlingsprocessen att beskrivas.⁶

² MBLprop s 414, se även SOU 1975:1 s 485. MBL 48 § överensstämmer i sak med tidigare gällande 6 § första stycket MedL.

³ "Några praktiska synpunkter på medling" PM baserat på anförande vid information för en grupp som kan komma i fråga som medlare 1988-01-27, s 6 (Stenc. sfe).

⁴ Jfr Kochan/Jick "The Public Sector Mediation Process ; Theory and Empirical Examination" i *Journal of Conflict Resolution* Vol 22, (1978), s 209-238. Författarna visar med sina undersökningar bl a, att medlarens aggressivitet höjde uppgörelsefrekvensen.

⁵ Gerhart och Drotning hävdar på grundval av undersökningar att olika medlingsmetoder ger olika slutresultat, se dessa författare i "Dispute Settlement and the Intensity of Mediation" i *Industrial Relations*, Vol 19 (1980), s 352-359.

⁶ Beträffande hänvisningar till forskning om medling, se även *avsnitt 1.1.2. och 1.2.*

8.2. Det praktiska medlingsarbetet

Ingen medlingsförhandling är den andra lik. Några detaljerade regler eller anvisningar torde vara omöjliga att ställa upp. Förfarandet är beroende av flera olika huvudfaktorer: tvistens art, parterna och medlaren själv. Mycket beror på tvistens karaktär, vilka frågor som är aktuella och hur långt ifrån varandra parterna står. Det är t ex enligt all erfarenhet vanligen svårare att förlikas när det handlar om pricipfrågor och där större tvistevärden står på spel. Förhandlingarna kan också vara beroende av, om det gäller ett ramavtal mellan huvudorganisationerna, ett branschavtal, eller en tvist som endast berör någon eller några arbetsplatser. Hur många arbetstagarare som berörs av förlikningen spelar också in. Medlingen är vidare beroende av de aktuella parterna, deras förhållande till varandra, ståndpunkter och initiativ. Som exempel kan nämnas, att skillnaden mellan privat och offentlig sektor är stor när det gäller ekonomiska frågor. Enligt flera erfarna medlare överväger arbetstagarparterna på den privata sektorn på ett mera långsiktigt sätt konsekvenserna av en konflikt, eftersom där finns en mera direkt koppling mellan ekonomi och selsättning. Tvistebehandlingen är slutligen nära anknuten till förlikningsmannens person. Hans personliga egenskaper⁷ såsom auktoritet, temperament, erfarenhet och förtroende hos parterna är avgörande faktorer för förlikningens gång.⁸ I princip torde kunna sägas, att varje förlikningsman har sin speciella förhandlingsteknik. Några övergripande generella drag, främst grundande på förlikningsmannas expeditionens arkivmaterial och mina intervjuer, går dock att få fram.^{9, 10}

På grund av den centrala nivåns dominans i medlingen kommer vad som fortsättningsvis sägs, att huvudsakligen hänföra

⁷ Viktiga egenskaper hos förlikningsmän anses t ex vara tålmod, förmåga att lyssna, flexibilitet och att vara neutral och objektiv. Se bl a Ingemar Mundebo i *TCO-tidningen* 13 april 1986 och Bertil Rehnberg i PM, se fotnot 3.

⁸ Se bl a Weisenfeld "Profile of a labor mediator" i *Labor Law Journal*, Vol 13 (1962), s 864 ff.

⁹ Se även Conciliation mm s 113-120.

¹⁰ Intressanta framställningar av det praktiska medlingsarbetet förr ges bl a av Ekblom "Medlingsarbetet förr och nu" i *Sociala Meddelanden* 12:1956, s 738-741, och Bendz "Några erfarenheter från förlikningsverksamhet" i *Sociala Meddelanden* 12:1956, s 775-778. För generella drag i medlingsarbetet, se också Hammarström "Medling i centrala avtalskonflikter" i Bjermer, Nyström/Hammarström, *Medling*, ALC 1983.

sig till förhållandena på den centrala nivån. Det handlar då ofta om förhandlingar inför flera medlare, men för enkelhetens skull kommer jag ändå att tala om förlikningsman. Att arbeta flera medlare i förening, t ex i kommission, tycks av de flesta förlikningsmän annars anses värdefullt. De får en diskussionspartner, kan samråda och dela upp arbetet etc. Andra anser att man medlar bäst själv. Det blir mera personligt och förtroendefullt med en medlare, enligt dessa.

Mitt intervjumaterial och andra undersökningar visar, att medlare i stort sett är eniga om att det är strategiskt bäst att ingripa först sedan parterna strandat sina direkta förhandlingar. Om medlaren kommer in för tidigt, leder detta ofta till att förhandlingsprocessen blir onödigt utdragen. Ett alltför sent ingripande kan å andra sidan medföra, att parterna blivit låsta i sina positioner och att medlingsarbetet därmed tar längre tid. Det anses också att medlare som huvudregel bör vara mycket restriktiva med att ingripa, om inte båda parter går med på medling.¹¹ Regeringen lägger sig inte i hur det praktiska medlingsarbetet bedrivs och parterna brukar acceptera förlikningsmannens uppfattning i denna fråga, men medlarna är i regel också mycket lyhörda för parternas önskemål om hur medlingsarbetet skall genomföras.

Förlikningsmannen börjar vanligen med att ta kontakt med parterna och kalla dem till förhandling. Vid det första sammanträdet, som ofta är gemensamt om partsläget tillåter det, ges parterna tillfälle att klargöra sina ståndpunkter och medlaren sätts in i situationen. Det är viktigt att medlaren får helt klart för sig orsakerna till strandningen av parternas egna förhandlingar. Den mängd övriga tekniska uppgifter och detaljupplysningar som parterna företer, anses dock en medlare inte behöva sätta sig in i. Medling på den svenska arbetsmarknaden börjar ofta med ett par dagars diskussioner kring meningsskiljaktigheter om statistik. Här försöker medlaren låta bli att blanda sig i.¹² Han koncentrerar sig på huvudtvisten och låter parterna stå för expertisen. De är betydligt mera insatta i frågorna än medlaren. I medlingsarbetet måste antalet tviste-

¹¹ Se t ex Berkowitz/Goldstein/Indik "The State Mediator: Background, Self-image and Attitudes" i *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 17 (1964), s 257-275.

¹² Intervju 1989-05-24 med utbildningschefen Sven-Hugo Ryman. Enligt honom och de andra intervjuade medlarna skulle experter till medlarnas förfogande endast tjäna till att röra till dessa diskussioner.

frågor av resursskäl begränsas och då parterna inte tar strid för småfrågor kan man vanligen lägga dessa åt sidan. Förlikningsmannen skall absolut inte ta upp andra problem som han upptäcker eller gräva ner sig i detaljer.¹³ När medlare kopplas in, börjar parterna i princip från början igen och ingen hänsyn tas till eftergifter och medgivanden, som gjorts under de tidigare förhandlingarna. Det är emellertid vanligt att parterna lämnar fram en skriftlig redogörelse över vad som förekommit under de direkta förhandlingarna.¹⁴ I frågor som parterna redan är ense om anses det dock viktigt, att medlaren inte tar upp detta till diskussion. Hur stort antalet sammanträffanden inför medlaren blir är naturligtvis beroende på tvistefrågans art och omfång. Vid mindre tvister kan förlikningsmannen kanske lösa tvisten i samband med det första sammanträdet. Vid stora tvister kan det bli fråga om betydligt längre tid. Vissa centrala förhandlingar har varat i över 100 dagar.¹⁵

I samband med det första gemensamma sammanträdet, eller vid något av de kommande sammanträdena, brukar medlaren uppmana parterna att uppskjuta eller inställa eventuella stridsåtgärder (se *kapitel 5*). Här brukar dock medlaren noga överväga när och om en uppskovsframställan skall läggas i syfte att låta konflikthotet påverka parternas kompromissvilja. Det finns sällan skäl att begära uppskov i början av en medling. Vanligen är det bäst att vänta tills varselfristen håller på att löpa ut. För parterna är det känsligt att hota med konflikt. Om inte motparten faller till föga för hotet, blir den som varslat tvungen att utlösa stridsåtgärderna för att inte förlora i trovärdighet. Ett sätt att komma ur situationen, i alla fall tillfälligt, är då att kunna hänvisa till att man följt förlikningsmans vädjan om uppskov. Under senare år har det inte varit ovanligt att medling pågått under konflikt. Tidigare brukade arbetsgivarna i alla fall försöka hävda, att om konflikt utbrutit under medlingen, så skulle förhandling bara ske i frågor som hade att göra med att undanröja konflikten.

Det första steget i medlingsarbetet är, att försöka få par-

¹³ Intervju 1989-05-23 med riksdagsdirektören Gunnar Grenfors.

¹⁴ Bertil Rehnberg i PM s 2, se fotnot 3.

¹⁵ Se *kapitel 3 fig. 3.5.* och *3.12.* angående antal sammanträden och sammanträdesdagar inför förlikningsmännen.

terna att lämna sina utgångspositioner. Efter den första gemensamma överläggningen träffar förlikningsmannen i fortsättningen även parterna var för sig. Det är vanligt att han börjar med att bearbeta arbetstagarsidan, för att sedan vända sig till arbetsgivarparten. De enskilda överläggningarna med parterna och deras förhandlingsledare är en viktig del av medlarens arbete. Vid medlingsförhandlingarna företräds parterna vanligen av en liten förhandlingsdelegation, som oftast består av förbundsordförande/förbundsdirektör eller motsvarande och några experter, t ex avtalssekreterare/förhandlingschef och statistiker. I speciella frågor kan ytterligare personer med sakkunskap komma in i delegationen. Det förekommer också att starka förbundsordföranden/förbundsdirektörer förhandlar på egen hand och medlaren kan i vissa lägen ha behov av direktkontakter med sådana nyckelpersoner. Det kan även hända att förlikningsmannen får parterna att uppta direkta förhandlingar i någon fråga. Många förslag och motförslag skall bearbetas och förlikningsmannen kan ibland i samråd med parterna få utse arbetsgrupper för lösandet av delfrågor. Det kan t o m vara så, att parternas förhållande genom förlikningsmannens mellankomst utåt, gentemot medlemmarna t ex, kan legitimera direkta förhandlingar, som leder till en uppgörelse. Det är dock viktigt att medlaren hålls underrättad om vad som händer i arbetsgrupperna och vid de direkta förhandlingarna. De bästa lösningarna är erfarenhetsmässigt sådana som parterna själva arbetar fram med sina kunskaper om avtalsområdet som grund. Därför gör förlikningsmannen allt för att få parterna så aktiva som möjligt. Ofta utgår han från deras egna förslag och bollar avtalsförslag, motförslag och texter mellan parterna i syfte att så småningom kunna nå enighet kring en text. Att uppmuntra parterna att skriva egna avtalsförslag och arbeta utifrån dessa är ofta fruktbart, men här fordras enligt medlarna ibland lite extra påtryckning på arbetstagarsidan, för att få dem att ge skriftliga förslag. Det är traditionellt arbetsgivarsidan som i de flesta fall står för formuleringarna och mera sällan kommer textförslag från arbetstagarsidan. Medlaren skall inspirera, driva på och kan hjälpa till med formuleringarna, men bör inte komma med egna helt nya förslag till texter.¹⁶ Om förlikningsmannen

¹⁶ Intervju 1989-05-24 med f utbildningschefen Sven-Hugo Ryman.

”adopterar” parternas textförslag till sitt bud, så skall han vara väl insatt i det och kunna svara för dess lydelse. Att medlaren försöker aktivera parterna så långt som möjligt innebär inte att han själv är passiv. Det är han som brukar ta initiativ till möten och förhandlingar, som agerar ”budbärare” mellan parterna etc. Om parterna har problem vid formuleringen av avtalstexten måste medlaren också bidra. En medlare bör för att lyckas ha en väl genomtänkt strategi från början, men måste också vara vaken för nya förslag och öppningar.¹⁷ Förlikningsmannen Bertil Rehnberg säger som råd till nya medlare:¹⁸

”Ganska snart finner man att man egentligen inte behöver prata så mycket själv. Det gäller att sätta parterna på spåret genom ett stillsamt och övertänt agerande och på så sätt styra dialogen mot samförstånd. Förbered noga de sammanfattningar av överläggningarna som du av och till bör lämna och de frågor som du avser att ta upp innan du möter parterna. Även om förlikningsmannen på det här sättet aktivt styr överläggningarna, kommer hans insats i hög grad att präglas av väntan.”

Förlikningsmannen presenterar under medlingsarbetet olika former av utkast och förslag i syfte att känna var parternas smärtgräns ligger. Han får kanske lämna ett antal egna skrevare, skisser eller icke undertecknade papper och ibland lägga flera förslag innan ett slutbud kan presenteras.¹⁹ Tekniken med många bud av olika valör har under senare tid blivit mera ovanlig. Parterna kom att vänta sig en räcka förslag av olika dignitet, vilket medförde att de första förslagen inte beaktades med tillräckligt allvar. Det är viktigt, när det gäller lagda medlarbud, att parterna får klart för sig när ett nej kommer att leda till strandning och konflikt. Fortfarande är det emellertid så, att det i de centrala tvisterna ofta läggs mer än ett bud.²⁰ Det vanliga är att förlikningsmannen framlägger ett fullständigt

¹⁷ Inlägg av Gunnar Grenfors och Bertil Rehnberg vid seminarium på Arbetslivscentrum 1989-10-25 om medling på den svenska arbetsmarknaden.

¹⁸ Se PM s 14, fotnot 3.

¹⁹ På 1950- och 60-talen kunde hela hierarkier av medlarförslag uppträda med en trevare för att känna sig för, därefter en mera utarbetad skiss följd av ett ännu något mera utarbetat inte undertecknat papper. Efter synpunkter på detta papper kom ett undertecknat förslag och efter bearbetning av förslaget lades till sist slutbudet.

²⁰ Se kapitel 3 fig. 3:13 och kommentaren till denna beträffande antal bud under fältundersökningsperioden.

förslag till lösning som bygger på parternas ståndpunkter. Slutbudet är vanligen inte så förankrat, att förlikningsmannen kan vara säker på att det antas, men han försöker alltid förankra det hos arbetsgivarparten. Någon gång kan det dock hända, att förlikningsmannen i svåra situationer tvingas lägga förslaget över huvudet på parterna, dvs utan att ha förankrat åtminstone huvudpunkterna i budet hos någon av dem. Skulle förlikningsmannen lägga ett förslag över huvudet på parterna, så måste han ändå göra en viss bedömning huruvida krav och ståndpunkter är realistiska, fastän han egentligen såsom medlare inte skall ha någon officiell uppfattning om detta. Ett förslag som lagts över huvudet på parterna och avvisats, kan nämligen komma att bli åberopat i de fortsatta förlikningsförhandlingarna. Det anses, att som huvudregel skall alla förlikningsförslag i konkreta och mera viktiga avseenden vara förankrade på arbetsgivarsidan. Det är arbetsgivaren som skall betala för uppgörelsen. Arbetstagarsidan ställer kraven och arbetsgivaren måste bedöma konsekvenserna av vad de medger. Ofta har arbetsgivarsidan också flera motparter att ta hänsyn till. Ett avvisat bud blir ofta det "golv" man inte kan gå under i fortsatta förhandlingar. Medlaren vinner med denna metod, att han också får arbetsgivarens mera aktiva medverkan för att nå en uppgörelse. Arbetsgivaren vet att eventuella senare bud tenderar att bli dyrare. Den stora och svåra tvistefrågan i medlingsarbetet är vanligen löner och andra ersättningar. En teknik som medlarna då ofta använder är att låta de allmänna anställningsvillkoren komma in i ett senare skede av medlingen och tjäna till att "sockra" lönebudet. Här kan finnas konstruktioner som är mycket attraktiva för ena parten, utan att det kostar motparten särskilt mycket. Det är inte ovanligt att småfrågor helt lämnas utanför och inte blir reglerade i avtalet.

Om medlarens slutbud förkastas, kan han förklara förlikningsförhandlingarna avbrutna och sedan följa utvecklingen. Strandning kan ske dels när situationen är helt låst, så att det inte är lönt att lägga något bud, dels när en eller båda parter avvisar slutbudet. Medlaren är således inte tvungen att lägga något bud. Ordet slutbud bör respekteras så att flera sådana inte läggs efter varandra. Vill parterna ändå fortsätta trots det förkastade slutbudet, brukar medlaren låta dem göra

det, i vart fall om avståndet mellan parterna inte är för stort. Ibland kan det röra sig om endast någon detalj i slutbudet som parterna inte kan anta och då brukar slutbudet kunna korrigeras något.²¹ En vanlig formulering i buden är annars att förslaget är odelbart och kan endast i sin helhet antas eller förkastas, vilket är avsett att markera att möjligheter till justeringar inte längre finns. När förlikningsförhandlingarna strandat ökar pressen på parterna genom igångsättande av varsel, nyutfärdade varsel, tryck från medlemmar och allmänhet etc. Även de av parterna inrättade nämnderna, som efter hänskjutande skall uttala sig om stridsåtgärders samhällsfarlighet, har sin betydelse som påtryckning i medlingen. Förlikningsmannen har i sitt uppdrag ansvaret att följa läget och bevaka när det är meningsfullt att återuppta förhandlingarna. Han måste hela tiden vara öppen för om parterna har intresse för fortsatta diskussioner. När sonderingar ger vid handen att förutsättningar föreligger för att återuppta medlingsförhandlingarna, brukar förlikningsmannen ånyo kalla parterna till förhandlingsbordet och nya förlikningsförsök görs. Parterna har självfallet ett stort intresse av att förlikningsförhandlingarna leder till en uppgörelse. De har dessutom vanligen förhandlat länge själva innan förlikningsmannen kommer in i bilden. Förutsättningar finns därför i de allra flesta fall att så småningom komma fram till en överenskommelse.²² Tiden arbetar också för förlikningsmannen. Allt eftersom en eventuell arbetsnedläggelse närmar sig, ökar parternas vilja att nå en uppgörelse.

Mot slutet av medlingen brukar arbetet fokuseras på några enstaka för parterna centrala och viktiga frågor. När slutskedet av förlikningsförhandlingarna börjar skönjas, blir förhandlingarna ofta så intensiva, att de inte avbryts utan parter och medlare sitter i s k nattmanglingar. Detta kritiserar ibland såsom varande en utmattningsteknik gentemot motparten och ett sätt att visa medlemmarna hur svåra förhandlingarna varit, för att därigenom försvara en eventuell uppgörelse. Enligt medlarna motiveras nattmangling istället av att förhand-

²¹ Intervju 1989-05-24 med f utbildningschefen Sven-Hugo Ryman samt intervju 1989-09-26 med f generaldirektören Bertil Rehnberg.

²² Enligt 51 § MBL har de medlare som förordnats av förlikningsmannarexpeditionen möjlighet att hänvisa parterna till skiljemän, om tvisten inte skulle bli löst inför honom. Parterna kan i så fall frivilligt hänskjuta tvisten till skiljemannaavgörande. Detta tillämpas nästan aldrig i praktiken. (Se vidare MBLprop s 415-416.)

lingar i allmänhet förs under en stark tidspress och det är mycket svårt och riskfyllt att avbryta en förhandling när parterna börjar komma överens. Efter ett uppehåll kan parterna ha återtagit sina ursprungliga positioner.²³ När slutpunkten känns nära, är det dessutom naturligt för parter och medlare att vilja arbeta färdigt utan avbrott. Den lilla förhandlingsdelegationen som deltagit i medlingsförhandlingarna, skall nu låta den större delegation som finns i bakgrunden fatta det avgörande beslutet om budet skall antas eller inte. Förhandlingsledarna hos parterna måste, när de väl kommit överens i en förlikning, också kunna övertyga sina uppdragsgivare.²⁴

8.3 Det praktiska medlingsarbetet i de andra nordiska länderna

Eftersom medlingens metod i generella drag är tämligen likartad, samtidigt som det kan sägas att ingen medling är den andra riktigt lik, så kan det kanske förefalla onödigt, att i ett särskilt avsnitt ägna uppmärksamhet åt det praktiska medlingsarbetet i de övriga nordiska länderna. Olikheter i reglerna om medling och det omgivande systemet, vilka tagits upp i tidigare kapitel, påverkar dock medlarens och parterna strategier och metoder. I korthet kommer därför att refereras hur medling på den centrala nivån generellt går till i de andra nordiska länderna. Särkild tonvikt har då lagts på avseenden där skillnader finns.

8.3.1. Danmark

I Danmark börjar förlikningsförhandlingarna med att förlikningsmannen kallar parterna till en allmän orientering. Om förlikningsmannen då skulle märka, att parterna inte är klara

²³ Inlägg av Gunnar Grenfors och Bertil Rehnberg vid seminarium på Arbetslivscentrum 1989-10-25 om medling på den svenska arbetsmarknaden.

²⁴ För att undvika onödig irritation när avgörandet nalkas, är det viktigt att medlaren ser till att förhandlingsdelegationerna har de stora delegationerna till hands för att ta ställning till medlarbudet. Bertil Rehnberg i PM s 10, se fotnot 3.

med sina egna förhandlingar, försöker han få dem att fortsätta förhandla själva. Han kan också hänvisa parterna till egna förhandlingar i någon fråga, om han skulle finna att realförhandlingar inte förts eller frågans speciella fackliga karaktär gör den lämpad för direkta förhandlingar. Förlikningsmannen kan vägra att fortsätta medlingen innan direkta förhandlingar förts. Han kan vidare bestämma, att sådana förhandlingar skall föras under en medlingsmans ledning samt den tidpunkt när de senast skall vara avslutade (Förligsmandsloven § 4 stk 1 och 2). Den danske förlikningsmannen är, jämfört med sin svenska kollega, något mera styrande och pådrivande för att föra medlingsförhandlingarna framåt, genom att kalla parterna till sammanträden inför sig mm. Här spelar parternas eventuella egna överenskommelser om tidtabell, s k körplan, för förhandlingarna stor roll.²⁵

Förlikningsmannen har rätt att be parterna göra de jämföringar och inskränkningar som är lämpliga för att nå en förlikning. Metoden kan variera: möten med båda parter, eller parterna var för sig, kontakter med förhandlingsledarna. Traditionellt (detta hör samman med förhandlingsregler mellan LO och DA) uppdelas medlingen i generella och speciella frågor. Generella är sådana som har betydelse för hela arbetsmarknaden eller stora grupper. De behandlas med hänsyn till, att uppgörelsen skall kunna gälla för alla de områden som är föremål för förlikning. De speciella frågorna har betydelse på ett särskilt förbundsområde eller särskilda arbetsplatser.²⁶ Tvis-tefrågornas antal reduceras genom förlikningsmannens möjligheter att kräva inskränkningar, eller hänvisa frågor till förnyade förhandlingar. Parterna får en press på sig att göra upp sådana frågor själva.

Medlingen avslutas antingen genom, att förlikningsmannen lägger ett bud, eller med att parterna förlikas vid bordet. Något bud läggs inte förrän förlikningsmannen är tämligen säker på att parterna kommer att ta det. Trevare, skisser och dylikt används inte alls. Innan budet läggs skall förlikningsmannen enligt lag samråda med parterna, men detta gäller tekniska frågor och är inte för att förankra budet.²⁷ I regel är dock det bud

²⁵ Se Jacobsen s 230 f.

²⁶ Se Jacobsen s 222-223.

²⁷ Se avsnitt 5.3.1.ovan.

som läggs accepterat av parternas förhandlare. Skulle ena parten vara negativ till att ett bud läggs, så avstår förlikningsmannen i regel och arbetar vidare eller kanske strandar förhandlingarna. Parterna är skyldiga att svara på medlarbudet inom en utsatt frist (§ 4 stk 4).

8.3.2. Norge

Förlikningsmannen bestämmer hur förhandlingsmötena och medlingen skall läggas upp (se *Arbeidstvisteloven* bl a § 31 nr 3 och § 35 nr 1), i syfte att underlätta tvistens lösning. Även i Norge börjar medlingen med ett gemensamt möte, där förlikningsmannen orienteras om tvisten. Sedan möter han parterna var för sig. Han försöker då inrikta sig på parternas förhandlingsledare och det kan hända att han sammanför dessa för diskussioner, ensamma eller tillsammans med honom. Ibland kan en partssammansatt kommitté tillsättas för att lösa någon specialfråga. Det finns många tillvägagångssätt och valet av metod beror även här på vem som medlar, tvistens art och vilka parterna är. En fördel anses vara, att parterna och deras delegationer hela tiden är tillgängliga i riksförlikningsmannens lokaler och snabbt kan sammankallas för diskussioner och ställningstaganden.

Förlikningsmannen lägger endast ett bud, eftersom parterna är tvungna att svara på detta. Han brukar dock testa i förväg genom att parterna får ta ställning till en skiss. Om ena parten svara ja till skissen och den andra nej, brukar förlikningsmannen försöka få parterna att anta skissen och börja agera "budbärare" mellan parterna för att jämka deras ståndpunkter, men inte komma med fler skisser. Om båda parter är negativa till skissen, leder det vanligen till att förlikningsförhandlingarna strandar och konflikt utlöses.

8.3.3. Finland

Förlikningsmannen får använda sig av de åtgärder han finner ändamålsenliga för att lösa tvisten (9, 10 §§ lagen om medling). Medlingen börjar vanligen med att förlikningsmannen tar

kontakt med parterna var för sig eller per telefon under hand. Han brukar sedan kalla parterna till ett gemensamt sammanträde, där han får veta vardera partens uppfattning om tvisten och hur den skall lösas. Härefter följer en gemensam förhandling, där man under förlikningsmannens ledning försöker utreda tvisten. Förlikningsmannen skall grundligt göra sig förtrogen med tvisten och de omständigheter som väsentligt inverkar på dess bedömning, ta reda på parternas krav, få dem att definiera tvistefrågorna och begränsa dem (11 §). Det sistnämnda är väsentligt för att medlingen skall bli så snabb och enkel som möjligt. Efter den gemensamma förhandlingen kan, beroende på tvistens karaktär, följa olika konstruktioner av och antal gemensamma och enskilda partsförhandlingar. Oftast träffar förlikningsmannen parterna var för sig efter det inledande sammanträdet. Det är mycket vanligt att medling pågår under utlösta konfliktåtgärder och då är arbetsgivaren vanligen ovillig att förhandla direkt med motparten och förlikningsmannen får fungera som mellanhand och budbärare. Det inträffar också att förlikningsmannen hänvisar parterna till egna förhandlingar i någon särskild fråga, t ex att en partsammansatt arbetsgrupp skall utreda ett visst problem. I förarbetena till den finska medlingslagen sägs:²⁸

”Medling under förlikningsmans ledning innebär närmast en förhandling mellan parterna, vid vilken förlikningsmannen är ordförande och där parterna framlägga förslag och göra varandra anbud för att komma till samförstånd. Förlikningsmannens uppgift är att leda förhandlingen så, att tvistefrågorna blir slutligt klarlagda och de för deras bedömning väsentliga synpunkterna på båda sidor framfö- ras.”²⁹

Det är medlaren som är den aktive för att föra förhandlingarna framåt, genom att utsätta sammanträden, kalla parterna till sig och dylika åtgärder. Förlikningsman skall försöka förmå parterna att uppskjuta stridsåtgärder under medlingen (10 § 3 stk) och det är tämligen vanligt att parterna på förlikningsmannens hemställan gör detta.³⁰

²⁸ Prop 1961 nr 52 s 4.

²⁹ Se även Modeen s 26 ff.

³⁰ Notera att enligt finsk rätt, så fordras båda parters samtycke till framflyttning, 7 § medlingslagen. Se vidare *kapitel 7*.

Liksom i Sverige skall förlikningen i Finland ske närmast på grundval av parternas egna förslag och anbud, men förlikningsmannen kan föreslå eftergifter och jämkningar.³¹ Om förlikningsmannen inte lyckas förlika parterna vid förhandlingen, kan han förelägga dem ett skriftligt medlingsförslag (13 §). Förlikningsmannen är dock inte skyldig att framlägga ett förlikningsförslag för parterna att ta ställning till, om han finner det utsiktslöst. Han kan istället välja att stranda förlikningsförhandlingarna. Ett förkastat förlikningsförslag kan vara till förfång vid eventuellt senare medling.³² Liksom i Sverige läggs ofta flera medlingsförslag innan parterna slutligen antar ett bud och tvisten kan lösas.^{33, 34}

8.3.4. Island

Även på Island ger medlingsbestämmelserna stort utrymme för förlikningsmannen att utforma medlingen på sätt han anser lämpligt. Medlingen brukar börja med att förlikningsmannen kallar båda parter till sig för att klargöra tvistefrågan och utreda parternas ståndpunkter. Därefter skiljs parterna åt och förlikningsmannen går som en budbärare mellan dem för att utjämna motsättningar och förmedla kontakt mellan parterna och enskilda partsrepresentanter, som kanske tillsammans kan arbeta vidare med särskilda frågor. Det förekommer också stora allmänna möten med förlikningsmannen och parterna. Direkta förhandlingar mellan parterna används också ibland. När en uppgörelse börjar närma sig inriktas medlarens kontakter mer på parternas förhandlingsledare.

De isländska medlarna har använt sig av två typer av medlingsförslag. Den första är ett medlingsbud som först presenteras för parternas förhandlare. Om de godkänner förslaget skall avtalet senare gå ut på omröstning bland fackförbundens medlemmar (s k informellt bud). Den andra är förslag som går

³¹ Beträffande eftergifter och jämkningar, se Sarkko s 296-297.

³² Enl Sarkko (s 297) läggs förlikningsförslag i ca 80 % av tvisterna.

³³ Beträffande förlikningsförslag se Kallio "Sovintoehdotuksesta työriitalaissa" i Juhlajulkaisu Antti Johannes Suviranta, *Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja*, 1983, s 67-79.

³⁴ Ett exempel på ett protokoll över handläggningen av en tvist hos medlare ges av Suviranta i 10 Comp. Lab L J (1989) s 320-322.

direkt till omröstning bland medlemmarna (s k formellt bud, § 8 lagen om medling). Den första metoden är den vanligaste. Det händer att medlingsbudet enligt den första modellen avslås. Då får budet användas som ett diskussionsunderlag för fortsatta förhandlingar. Men det kan också hända att förlikningsförhandlingarna strandas för att återupptas senare. Den isländske förlikningsmannen är skyldig att försöka återuppta medlingen inom 14 dagar från strandning (§ 16) eller om part begär det. I medlingslagen stadgas att förlikningsmannen får framlägga medlingsbud så ofta han anser det nödvändigt (§ 13). Förlikningsmannen har rätt att lägga bud över huvudet på parterna, men det är mycket sällsynt att han gör detta. Det anses inte förnuftigt att förlikningsmannen lägger helt självständiga förslag.³⁵

8.3.5. Sammanfattande kommentar

Olikheter finns i de nordiska medlingssystemen, vilket har kunnat konstateras i tidigare kapitel, men problem och framgång i medlingen liksom medlarnas metoder är i stora drag de samma. De olika medlingslagarna behandlar kortfattat eller inte alls medlarnas metoder, tillvägagångssättet vid medling och medlingens förlopp, och ger stort utrymme när det gäller att i praktiken utforma själva medlingsverksamheten. Det har överlåtits på förlikningsmannen att efter fri prövning i stort sett utföra medlingen på sätt han finner bäst.³⁶ Mindre variationer i medlingens metod tycks vara mera beroende av medlarens person och tvistens karaktär, än på medlingens regelsystem.

Trots olikheter mellan de nordiska länderna i reglerna om och förutsättningarna för medling samt medlingsväsendets organisation (vilka framgått av tidigare kapitel), så kan jag endast på en punkt se någon större skillnad mellan de nordiska länderna i det praktiska medlingsarbete, som syftar till att nå en förlikning. Det gäller framläggandet av medlarbud. Särskilt

³⁵ Genom lagstiftning 1986 upphävdes den isländske förlikningsmannens skyldighet att lägga medlingsförslag i tvist rörande offentliganställda. Särregeln finns dock kvar beträffande bankanställda.

³⁶ Tidigare finsk medlingslagstiftning har varit mera detaljstyrande än den nu gällande.

i Sverige och Finland arbetar medlarna ofta med flera skisser och bud, medan de danska och norska medlarna vanligen arbetar med endast ett bud, eventuellt kombinerat med en preliminär skiss. På Island har förlikningsmannen lagstöd för att lägga fram hur många bud han vill, och han arbetar också med skisser för att testa om ett formellt bud skulle kunna bli antaget vid parternas medlemsomröstningar. Enligt min uppfattning beror dock inte dessa skillnader på olikheter i medlingens regelsystem. Istället är det statens förhållningssätt gentemot medlingen som gör, att medlarna får tillämpa olika metoder när det gäller att lägga förslag och bud. I Sverige och i Finland har medlarna gott om tid på sig att pröva sig fram med olika preliminära förslag och flera bud för att parterna så småningom skall kunna nå fram till en lösning. Formella statsingripanden i konflikter på arbetsmarknaden är här tämligen okända. Parterna har möjligheten att utnyttja hela det register av påtryckningsmedel gentemot motparten, som står till buds, genom att komma med nya varsel om stridsåtgärder, bevilja uppskov etc. Vid medlingen finns möjlighet att stranda förhandlingarna, återuppta dem samt att laborera med olika förslag och bud. I det danska och norska systemet vet förlikningsmannen och parterna, att staten inte är främmande för att aktivt gripa in för att avvärja eller avsluta en arbetsmarknadskonflikt sedan ett medlingsbud förkastats. Framläggandet av medlingsbud måste då ske med stor försiktighet. Förlikningsmannen har inte råd att pröva sig fram med olika förslag, utan måste vara nästan säker på att hans bud kommer att antas, annars är ett statsingripande – i vart fall i större och mera betydelsefulla konfliktsituationer – att vänta. Att staten ibland, särskilt i Danmark, genom sitt ingripande upphöjt medlarbudet till lag tjänar ytterligare till att göra budets framläggande och dess innehåll till en ytterst känslig fråga. Island kan i denna fråga sägas inta en mellanställning. Graden av statsingripanden är relativt hög, men medlarens bud har inte använts som grund för tvångsuppgörelser.

8.4. En god lösning av tvisten

Vilket ansvar har förlikningsmannen för innehållet i den upplösning av tvisten som han har medverkat till? I MBL talas om "en god lösning av tvisten" (48 §). Hur en eventuell uppgörelse innehåll skall se ut, anses allmänt vara något som förlikningsmannen inte skall engagera sig i. I samband med antagandet av FFL 1936 anförde statsrådet Gustav Möller beträffande medling på arbetsmarknaden:³⁷

"En god förlikningsman tar nämligen icke till sin uppgift att söka åstadkomma s.k. rättvisa avgöranden. En förlikningsman, som tror sig om att åstadkomma objektiva och rättvisa förslag, bör man så snabbt som möjligt låta försvinna, ty han lyckas mycket sällan åstadkomma uppgörelser vid konflikter. Det är ju mycket viktigare att han verkligen lyckas träffa en uppgörelse. Han gör inte anspråk på att lägga fram något moraliskt berättigat förslag utan söker komma fram till en linje, där han kan åstadkomma att parterna accepterar förslaget. Det är för honom det viktigaste."

I en nyutgiven lärobok i arbetsrätt står att läsa:³⁸

"En fråga av mera delikat natur gäller förlikningsmannens ställning i förhållande till regeringens deklarerade politik i samband med avtalsförhandlingar. Skall förlikningsmannen försöka se till att sådana mål förverkligas? Svaret torde vara nej. Förlikningsmannens uppgift är att bringa parterna till samförstånd. Ansvaret för om regeringens ekonomiska mål uppnås åvilar regeringen (och parterna själva)"

Förlikningsmannens funktion är att se till att parterna når ett avtal och att arbetsfreden räddas. Det är parterna som uppställer ekonomiska och andra ramar för förhandlingarna. Den etablerade uppfattningen är, att den uppgörelse som träffas under medlarens medverkan, kommer till stånd på parternas ansvar. Det är alltså parterna som är bärare av avtalet, avtalstexten,³⁹ och som har det ekonomiska ansvaret för uppgörelsen. Att avtal sluts och arbetsfreden räddas anses således vara en god lösning av en tvist.⁴⁰ Detta är också ett av skälen

³⁷ Prot AK 1936:48 s 19-20.

³⁸ Schmidt 1989 s 44. Jfr även Schmidt 1979 s 263.

³⁹ Jfr avsnitt 6.4. ovan.

till att experter till medlarnas förfogande hittills avvisats. Att det är parterna som ansvarar för uppgörelsen hindrar dock inte, att en medlare håller regeringen informerad om hur förhandlingarna fortlöper och han är givetvis också medveten om regeringens uppfattning om den lämpliga nivån på uppgörelsen.⁴¹ Senare års mera komplicerade medlingssituationer i centrala tvister med förhandlingar, där ofta flera aktörer är inblandade på vardera partssidan, där dessa aktörer kan ha olika intressen och prioriteringar och där samhällsekonomiska överväganden kan strida mot parternas intressen, har gjort det svårare för medlarna att hålla sig oberoende gentemot sin uppdragsgivare regeringen.⁴²

Enligt min mening, är det en välmotiverad inställning från medlarnas sida, att deras enda uppgift är att nå en lösning utan tanke på dess innehåll. Det står i överensstämmelse med den neutrala och oberoende ställning, som det svenska förlikningsväsendet traditionellt har. Hela medlingssystemet bygger på parternas frivilliga medverkan och deras ansvar för arbetsfred och samhällsekonomi. Det torde inte gå att hävda, att en medlaren skulle ha ett större ansvar för samhällsekonomi än parterna. Att avgöra vad som är en god, bra lösning av en tvist, vad uppgörelsen kan få för framtida konsekvenser etc. är en svår uppgift, som också torde vara vanskelig att förena med den normala medlarrollen och kompetensen hos enskilda medlare. Såsom framgått i *avsnitt 6.4.* ovan, verkar dock medlarna för klargöranden, i syfte att undvika missförstånd mellan parterna, som sedan kan leda till tvister om tolkningen av det slutna avtalet. En offentlig medlare torde inte medvetet böra medverka till ett avtal som strider mot lag eller allmänna rättsgrundsatser. Exempel på sådana avtalsklausuler kan vara föreningsrättskränkande föreskrifter, eller avtal som berör arbetstagares redan intjänade förmåner.

Vid en jämförelse med övriga Norden finner vi, att inställningen på Island är den samma som i Sverige, dvs parterna ansvarar för uppgörelsen och förlikningsmannen skall t ex inte

⁴⁰ För två arbetstagarrepresentanters synpunkter i frågan, se Björn Rosengren "En unik samverkan" s 78, och Harry Fjällström "Bakgrunden till 1980 års konflikt" s 171, båda i *Storkonflikten 1980*, Broström (red).

⁴¹ Se t ex angående information och kontakter mellan medlingskommissionen och regeringen i 1985 års avtalskonflikt på TCO-S-området, riksdagstrycket 1985:151 5,6 §§.

⁴² Se t ex Fahlbeck 10 Comp. Lab. L J (1989) s 406.

ta några samhällsekonomiska hänsyn. Även i Danmark är det parterna som helt och hållet får styra avtalets innehåll.⁴³ Detta framgår av § 4 stk 5 i Forligsmandsloven, där det talas om eventuella åtgärder när förlikningsmannen bedömer att fortsatt medling inte kan skapa grund att lägga fram ett medlingsförslag "der har mulighed for at blive vedtaget af begge parter". I Norge och Finland däremot, sneglar förlikningsmännen på nivån för andra uppgörelser på arbetsmarknaden, eller tar hänsyn till inkomstpolitiska uppgörelser för att få goda lösningar av tvister. Som exempel kan nämnas, att det ingicks en nolluppgörelse mellan LO och N.A.F. på den norska arbetsmarknaden 1987. Det var ingen lagstiftning som hindrade löneökningar, men riksmedlingsmannen kände sig ändå så bunden av nolluppgörelsen, att han hänvisade parterna till egna löneförhandlingar, om han vid medling fann att arbetsgivarparten var beredd att gå med på lönehöjningar. Detta var något som riksmedlingsmannen inte ansåg sig kunna medverka till.⁴⁴ I Norge har man dock tillämpat både den modellen, att förlikningsmannens enda uppgift är att få en lösning till stånd, oavsett innehåll, och den där han skall ta hänsyn till tidigare uppgörelser och föra en viss lönepolitik. Den norska lagen stadgar att förlikningsmannen skall verka för att nå enighet mellan parterna om "et rimeligt forlik". Vad som är en bra, rimlig uppgörelse kan inte underkastas någon rättslig prövning. Den ursprungliga norska medlingslagen från 1914 torde ha avsett, att förlikningsmannen skulle låta parterna styra helt, men vid denna tidpunkt hade man ingen tanke på att samhällsekonomiska hänsyn skulle behöva tas. Den finske förlikningsmannen har ansett sig moraliskt bunden vid ingångna helhetsavtal och arbetsmarknadens allmänna linjer när det gäller att föreslå eftergifter och jämkningar som är ändamålsenliga och har billighet (11 § lagen om medling). Stöd härför finns i doktrinen.⁴⁵ Av praktiska skäl kan förlikningsmannen inte enbart snegla på samhällsekonomiska hänsyn, eftersom detta kan leda till konflikt och en sådan skadar också samhällsekonomin. Förlikningsmannens huvuduppgift är alltid att

⁴³ Se även Jacobsen s 226.

⁴⁴ Intervju 1989-05-30 med riksmedlingsman Reidar Webster.

⁴⁵ Sarkko s 296-297 samt hänvisningar. Se även Koskinen "Riitapuolten johtamaisesta sovintoon" i *Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen vuosikirja XIX*, 1986, s 277-350 (Hur man åstadkommer förlikning mellan parterna).

bevara arbetsfreden.⁴⁶

I praktiken är kanske skillnaden inte så väldigt stor mellan systemet i Sverige-Danmark-Island där parterna styr helt, och det i Norge-Finland där förlikningsmännen känner sig bundna av den ekonomiska politiken. Även i de förstnämnda länderna har förlikningsmännen, som framgått ovan, en bestämd strategi i sitt arbete. Han har vetskap om regeringens syn på en lämplig uppgörelse och han måste, t ex om ett bud läggs över huvudet på parterna, göra en rimlighetsbedömning av nivån på budet.⁴⁷

8.5. Sekretess och jäv i medlingsarbetet

I samband med det praktiska medlingsarbetet kan det komma fram upplysningar beträffande enskilda arbetsgivare och arbetstagare, branschförhållanden, produktionsprocesser, ekonomiska förhållanden etc, som gör det angeläget att kunna hemlighålla uppgifterna. Även andra upplysningar, som ena parten lämnar till förlikningsmännen, kan han vilja förhindra att denne återger för motparten. Det kan vidare finnas ett intresse av att utåt hemlighålla medlingsförhandlingarnas fortgång, innehållet i de bud som lämnas o dyl. Att en medlare inte kan misstänkas för att ha något personligt intresse, sympatier eller antipatier i medlingen, är också viktigt. I detta avsnitt diskuteras sekretess- och jävsfrågorna i medlingen i korthet.

8.5.1. Sekretess

Syftet med sekretessbestämmelserna i medlingen är tvåfaldigt. Den som ger information skall skyddas, men sekretessen skall kanske först och främst skydda medlingsprocessens integritet och höja dess effektivitet genom att parterna vågar yttra sig fritt. Det sistnämnda blir dock vanligen mera av en ordnings-

⁴⁶ Intervju 1989-10-26 med riksförlikningsman Teuvo Kallio, se även Suviranta i 10 Comp. Lab. L J (1989) s 316-317.

⁴⁷ Jfr även fotnot 168 i kapitel 3

än en straffsanktionerad sekretessfråga.

1980 upphävdes den regel i MBL som behandlade förlikningsmans tystnadsplikt.⁴⁸ Bestämmelsen ersattes av ett stadgande i den nya sekretesslagen (SkrL 8:15).⁴⁹ Sekretess i samband med medling fordrar att part gör förbehåll därom. SkrL hindrar inte att part t ex förbehåller sig mera långtgående sekretess gentemot allmänheten, än gentemot motparten i tvisten.⁵⁰ Enligt SkrL:s bestämmelser är medlaren i princip bunden av parts begäran om att den information han lämnar skall hemlighållas.⁵¹ Om det är nödvändigt för att förlikningsorganet skall kunna fullgöra sin verksamhet, får dock uppgifter lämnas ut utan hinder av sekretess, 1:5 SkrL. Denna undantagsregel skall dock tillämpas restriktivt. Några kollisioner med SkrL:s bestämmelser uppkommer enligt uppgift inte i det praktiska medlingsarbetet. Det är en naturlig förutsättning för att medlaren skall ha parternas förtroende och kunna utföra sitt uppdrag, att han inte lämnar ut känsliga uppgifter, upplysningar han fått i förtroende o dyl.⁵²

Liksom när det gäller jäv, se nedan, finns det anledning att dela upp sekretessen i två delar. Först har vi den egentliga sekretessen, den som regleras i SkrL, och som i korthet relaterats ovan. Därutöver finns i praktiken en annan av lagstiftningen inte beaktad form av sekretess – något jag skulle vilja kalla ett slags "delikatess-sekretess" – som mera är en etisk fråga och omfattar ett väsentligt större område än den egentliga sekretessen. Vad jag avser här, är de upplysningar en omdömesgill förlikningsman inte bör sprida ut. Skulle han göra det blir följden, att parterna mister förtroendet för honom. Enligt erfarna förlikningsmän, såväl i Sverige som i övriga Norden, är den egentliga sekretessen sällan aktuell och den medför aldrig några problem. Spörsmål om sekretess i den vidare meningen är däremot inte helt ovanliga. De kan vara aktuella i för-

⁴⁸ Liknande bestämmelser fanns i 1920 års medlingslagstiftning.

⁴⁹ Prop 1979/80:2, 1979/80:80, SFS 1980:238, 1980:880.

⁵⁰ Prop 1979/80:2 s 246.

⁵¹ Den s k generalklausulen i SkrL 14:3 är här inte tillämplig. Förlikningsman får således inte föra uppgifter vidare till annan myndighet i de fall uppgiftslämnaren motsatt sig detta. Om uppgifter efter medgivande lämnas till annan myndighet, t ex regeringen, gäller sekretess även där. Meddelarfrihet råder inte, SkrL 1:6.

⁵² Brott mot SkrL 8:15 regleras i BrB 20:3. I avsiktliga fall kan följa böter eller fängelse, vid oakthet är påföljden böter.

hållande till förhandlandes motpart, allmänheten och massmedia.

När det gäller information förlikningsmannen får från ena parten i syfte att den skall användas i medlingen, bör förlikningsmannen av praktiska skäl göra helt klart om han skall föra informationen vidare samt vinnlägga sig om att vidareinformation blir fullständigt korrekt (Jfr också *avsnitt 6.4.*). Om han vidarebefordrade förtroendematerial, skulle hans ställning som medlare snart vara undergrävd. I vissa situationer kan det vara bättre att spara information eller medgivanden från en part tills man ser vad motparten kan ge i utbyte,⁵³ eller tiden börjar bli mogen för en uppgörelse.

Det svenska medlingssystemet är uppbyggt som ett serviceorgan för parterna och någon mera ingående rapportering eller officiell dokumentation av medlingen sker inte. Förlikningsmännens författningsenliga rapporteringsskyldighet har framgått i *kapitel 1*. Här får förlikningsmannen göra en avvägning mellan, att ge så pass mycket information om tvisten att rapporten kan ge erfarenhet inför kommande förlikningsförhandlingar, och att inte avslöja för mycket, så att part förlorar förtroendet för honom eller rentav skadas. Vid förhandlingar med enskilda företag på arbetsgivarsidan, dvs främst i den lokala medlingsverksamheten, kan det förekomma känsliga uppgifter om företaget, dess produktion, enskilda anställda etc. Förlikningsmännen utesluter alltid sådana uppgifter ut sina rapporter, även om uppgifterna inte skulle omfattas av SekrL:s bestämmelser. Den editionsplikt som åligger förhandlingskyldig part i förhållande till motparten enligt 18 § MBL gäller också gentemot förlikningsmannen (50 § MBL). Om sådana handlingar bifogas medlarens rapport till förlikningsman-naexpeditionen blir de offentliga handlingar, såvitt inte part gjort förbehåll om sekretess enligt SekrL 8:15.

Massmedias intresse under senare år har skapat vissa problem i medlingsarbetet, inte bara i Sverige utan i alla de nordiska länderna. Massmedia bevakar förlikningsförhandlingarna intensivt och en stor del av förhandlingarna kan ibland ske genom parternas olika utspel i press och TV. Ibland kan sådana utspel komma helt överraskande under pågående medling och förorsaka irritation och störningar i medlingsarbetet.

⁵³ Se bl a Bertil Rehnberg i PM s 8, se *footnot 3*.

Läckor till massmedia orsakar ofta låsningar i medlingen. För det mesta kan dock medlare och parter komma överens om, att man skall hemlighålla vad som sker under medlingen.⁵⁴ Skisser och andra papper som skall användas som underlag i parternas diskussioner, försöker man hålla hemliga. Både organisationernas medlemmar och allmänheten har dock ett legitimt intresse av att få upplysningar om förhandlingarnas gång, och lagda medlingsbud brukar bli offentliga.⁵⁵ Förlikningsmannen försöker emellertid undvika att ge ytterligare kommentarer till sitt bud, innan parterna kommit med sina svar. I kommissioner brukar medlarna komma överens om ett gemensamt agerande gentemot pressen. Tidigare förekom det att medlare och parter hade en gemensam presskonferens när avtal väl träffats. Detta har knappast förekommit under senare tid, eftersom medlarna anser att avtalet är parternas produkt och att det därför är parterna som skall kommentera det.⁵⁶ Parter och medlare brukar komma överens om vad medlarna skall säga om förhandlingarna och budet.

I Danmark får medlarbudet inte offentliggöras utan medlarens samtycke (§ 4 stk 3), men sådant lämnas av praktiska skäl nästan utan undantag. Om förhandlingarna rör ett litet område och endast två parter kan det vara möjligt att i praktiken hålla medlarbud hemligt tills båda svarat på det, men inte om flera parter är inblandade. Delomröstningar vid omröstning om medlingsförslag får inte göras offentliga förrän förlikningsmannen har avslöjat resultatet i sin helhet (§ 10 stk 2). Enligt praxis uttalar sig inte förlikningsmannen om medlingsförhandlingarna, eller medverkar och svarar på frågor vid presskonferens eller dylikt. Sanktionsreglerna för brott mot sekretessen har använts någon gång, t ex när en tidning publicerat omröstningsresultaten för ett medlingsbud i förtid. Det anses vara särskilt allvarligt just att läcka sekretessbelagd information om medlingen till massmedia (§ 14 stk 2).⁵⁷ I Norge förs medlingsförhandlingarna inför lyckta dörrar och medlarbud

⁵⁴ Intervju 1989-05-24 med utbildningschefen Sven-Hugo Ryman.

⁵⁵ Vid arbetsmarknadskonflikten 1986 på det offentliga området (som bl a komplicerades av det stora antalet parter: 9 stycken) var ett av problemen att det med så många inblandade inte gick att hålla sedvanlig sekretess. Kommissionen bestämde sig då för att offentliggöra så gott som alla bud för att undvika missförstånd. Se utfrågning av Sven-Hugo Ryman inför KU, KU 1886/87 s 118, 121.

⁵⁶ Bertil Rehnberg i PM s 13, se fotnot 3.

⁵⁷ Se Jacobsen s 227 och där anförda rättsfall.

får inte offentliggöras utan förlikningsmannens samtycke (§ 35). I praktiken blir dock medlarbuden även här offentliga så fort de lagts fram. Förlikningsmannen är försiktig med att uttala sig i massmedia, eftersom parterna fäster stor vikt vid detta och medlingsprocessen påverkas. Enligt den finska lagstiftningen har part vid förhandlingen skyldighet att lämna förlikningsmannen de uppgifter denne finner behövliga, men part får ställa som villkor att de meddelade uppgifterna inte utan hans tillstånd får yppas till andra (10 § 2 mom). Förlikningsförslag får inte publiceras utan förlikningsmannens samtycke innan medlingen avbrutits (13 § 1 st). I praktiken anses det ändamålsenligt, att allt som förevarit under förhandlingen betraktas som hemligt, om inte part anger annat, men medlarbud och svar på detta har för stort nyhetsvärde för att hemlighållas.^{58, 59} På Island är protokollen från förlikningsförhandlingarna hemliga, liksom allt som förekommit vid förhandlingarna, om parterna inte medger dess offentliggörande (§ 6 lagen om medling). Enligt lagen skall också medlingsbudet vara hemligt till dess parterna svarat på det (§ 10 st 2), men i praktiken går det inte att hemlighålla eftersom budet skall ut på allmän omröstning. Sekretess kring medlingsarbetet anses dock vara av godo.⁶⁰

Att part som ger information till medlaren kan göra förbehåll att motparten inte skall få tillgång till denna utan tillåtelse, torde vara att anse som god sed i medlingsförhållanden och tillämpas även i fall där särskilt stadgande inte finns.

Som synes ter sig sekretessfrågan i praktiken ganska likartad i de nordiska länderna. Det finns ett område, väsentligt mycket större än det lagstadgade sekretessområdet, som fordrar att uppgifter av förtroendefull art hemlighålls för att medlingsarbetet skall kunna fungera. I det moderna informationssamhället, där massmedia spelar en så stor roll, har det å andra sidan blivit i praktiken omöjligt att hölja förhandlingarna i den dimma som förr var vanligt, och en del av förhandlingsarbetet förs genom parternas olika utspel i massmedia, ofta till förfång för medlingsarbetet. Att i lagstiftningen reglera

⁵⁸ Intervju 1989-10-23 med riksförlikningsman Teuvo Kallio.

⁵⁹ För straffrättslig påföljd för förlikningsman som bryter mot tystnadsplikten, se lag 1989 nr 799 om ändring av 18 § lagen om medling i arbetstvister.

⁶⁰ Intervju 1990-04-06 med riksförlikningsman Guðlaugur Thorvaldsson och vice riksförlikningsman Guðmundur Vignir Jósefsson.

det vidare sekretessbegreppet, det som i första hand är en etisk fråga, torde enligt min mening inte vara lämpligt, om ens möjligt. Här måste den enskilde förlikningsmannens omdöme vara avgörande. Lagstiftningen torde inte heller, vilket också framgår av erfarenheter från våra grannländer, vara ett verkamt medel för att öka sekretessen kring medling i förhållande till massmedia. Den allmänna opinionens stöd är viktigt vid arbetsmarknadskonflikter. Allmänheten, som ofta berörs av konflikten, vill ha information och massmedias intresse är stort. Ett intresse som ofta är ett irritationsmoment i medlingsarbetet, men som också kan utnyttjas, t ex för att sprida information kring en pågående konflikt.⁶¹

8.5.2. Jäv

I svensk lagstiftning finns inga bestämmelser om jäv för förlikningsmän. En regel som skall garantera opartiskhet och oavhängighet finns dock i MedIF 5 §, som förbjuder förlikningsman att motta gottgörelse från parterna. Det fria valet av särskilda förlikningsmän och ledamöter i kommissioner, i enlighet med parternas önskemål, ger jävsfrågan i praktiken en mindre betydelse vid medling i centrala tvister. Som framgått i *kapitel 3* har parterna inte haft något emot att anlita f d aktiva partsföreträdare som förlikningsmän. Många av medlarna på den centrala nivån har höga statliga ämbeten, vari ingår en väsentlig arbetsgivarroll. Arbetstagersidan på den offentliga sektorn tycks dock inte i någon nämnvärd mån ha sökt undvika sådana medlare. När det gäller de fasta förlikningsmännen är jäv en mera aktuell fråga. Möjligt är t ex, att en förlikningsman i sin ordinarie verksamhet har handlagt ett ärende där någon av de i arbetstvisten inblandade varit part, eller företrätt någon av parterna i något annat sammanhang. Styrelseuppdrag, stora aktieposter o dyl som förlikningsmannen eller någon i hans familj innehar, kan också vara tänkbara jävsgrunder. Eftersom någon särskild jävsregel för förlikningsmän inte finns, torde enligt min uppfattning en analog tillämpning

⁶¹ Fahlbeck påpekar i 10 Comp. Lab. L J (1989) s 408 att medlarna också kan använda massmedia för sina egna syften för att utöva press på parterna.

av regeln om domarjäv i RB 4:13 vara lämplig.⁶² Förlikningsmännen får då anses skyldiga, att anmäla till förlikningsmannaexpeditionen så snart någon jävsgrund kan vara aktuell. Vid förordnande av medlare, erhåller dessa inte några närmare direktiv beträffande medlingsarbetet. Om så skulle vara fallet, kan antas att parterna skulle kunna åberopa detta som en form av jäv i en mera vidsträckt bemärkelse för de förordnade förlikningsmännen, jfr nedan angående Finland.⁶³

Det enda kravet den danska lagstiftningen ställer på förlikningsmännens kvalifikationer är, att de skall vara oavhängiga partsintressen. Hasselbalch skriver "Dette krav er naturligvis opstillet med sigte på at sikre Forligsinstitutionens integritet og respekten omkring dens virke." Enligt Jacobsen framgår det av bestämmelsen, att förlikningsman inte kan vara medlem av arbetstagarorganisation, i vart fall inte arbetstagarorganisation som kan vara förhandlade och avtalslutande part. Han finner vidare, att förlikningsmannen inte heller kan sitta i styrelsen för företag, fonder, offentliga verk eller dylikt, men att det inte finns något hinder för att förlikningsman är högre statlig tjänsteman när det gäller medling på den offentliga sektorn. Förlikningsmannen får inte heller ha ekonomiska intressen i företag, t ex som aktieägare. Förlikningsmännen förordnas efter förslag från Arbejdsretten och förslaget skall tillstyrkas av minst en av Arbejdsrettens arbetsgivar- och en av arbetstagarledamöterna. Om inte något förslag inkommer, skall arbetsmarknadsdepartementet själv utse förlikningsman och då beakta samma jävshänsyn som vid utseende av ledamöter till Arbejdsretten. Lagen får också antas förutsätta att de som skall förordnas som förlikningsmän har en fläckfri vandel, en viss arbetsmarknads- och social insikt och att de dessutom betraktas som neutrala i förhållande till arbetsmarknadens parter.⁶⁴ I Norge är jävsreglerna för förlikningsmännen (§§ 30

⁶² Angående RB 4:13, se bl a *Rättegångsbalken I. Kommentar*, Gullnäs m fl, Norstedts laghandböcker, s 4:21 ff.

⁶³ Förordnande av förlikningsmän brukar endast uttryckas med att en viss förlikningsman utses att medla i en avtalstvist mellan en angiven arbetsgivarpart och en angiven arbetstagarpart. Någon gång kan uppdraget vara mera preciserat till att avse en viss tvistefråga. (Skulle det i ett sådant fall inträffa att parterna gemensamt önskar medling även i en annan fråga inom samma avtal, så tar förlikningsmannen upp även detta.) Ett stort avsteg från denna huvudprincip gjordes vid 1980 års storkonflikt, då kommissionen erhöll direktiv att arbeta i nära kontakt med regeringen. Ett förbehåll som kraftigt kritiserades.

⁶⁴ Jacobsen s 214 ff och där gjorda hänvisningar. Lagen utformades när man inte tänkte sig att avtal skulle slutas på offentlig sektor och Jacobsen föreslår därför att man inför en regel som

och 13 jmf § 10 nr 3) desamma som för Arbetsrettens ledamöter, vilket bl a innebär, att en medlare inte får tillhöra styrelsen i en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, eller vara fast anställd hos en sådan sammanslutning. I praktiken finns dock ett betydligt större område än det jävsbestämmelserna täcker, där förlikningsmännens – och i synnerhet riksförlikningsmannens – opartiskhet har betydelse. Parterna måste acceptera honom, och i praxis tillfrågas t ex LO och NHO om vem som skall utses till riksförlikningsman. I opartiskheten ligger, att förlikningsmannen skall ha gott rykte, respektabilitet, hög status och vara politisk obunden. Även den finska medlingslagens jävsbestämmelse (6 §) hänvisar till domarjäv. Sarkko skriver:⁶⁵

”Härtill vill jag fästa uppmärksamhet vid ett slags ”faktiskt jäv”, som ansluter till förlikningsmannens person. Med detta avser jag, att ifall vederbörande förlikningsman i en viss konkret förlikningssituation inte åtnjuter vardera partens odelade förtroende, han har små chanser att lyckas i sitt värv”.

Jävsfrågor som direkt hänför sig till 6 § uppkommer knappast i praktiken, men riksförlikningsmannen är t ex inte med i någon arbetstagarorganisation med tanke på sin opartiskhet. Det inträffar att parterna åberopar jäv i en mera vidsträckt bemärkelse, än den som avses i lagen, i samband med att riksförlikningsmannen medverkat vid utformandet av inkomstpolitiska uppgörelser. Detta är dock något som omfattas av riksförlikningsmannens preventiva uppgifter i Finland och de inkomstpolitiska helhetslösningarna är parterna inte skyldiga att godta. De förlorar inte heller stridsrätten som påtryckningsmedel för att uppnå bättre avtal. Något jäv enligt 6 § är det således inte frågan om.⁶⁶ På Island gäller att riksförlikningsmannen och vice riksförlikningsmannen skall stå opartiska i förhållande till arbetsmarknadens parter (§ 1 st 2). Riksförlikningsmannens lön fastställs genom skiljedom och han kan inte förhandla om den. Han är inte heller ansluten till någon facklig organisation. Även här gäller förstås att parternas förtroende är en grundläggande förutsättning för en framgångsrik medling.

garanterar att förlikningsmannen har anställnings- och löneskydd på den offentliga sektorn.

⁶⁵ Sarkko s 281.

⁶⁶ Intervju 1989-10-23 med riksförlikningsman Teuvo Kallio.

Sammanfattningsvis kan man alltså, liksom när det gällde sekretessen, tala om ett snävare och ett betydligt mera vidsträckt jävsbegrepp, där det vidare begreppet mera är en etisk än en juridisk fråga. Jävsfrågan förefaller inte bereda några nämnvärda praktiska problem, vilket torde ha att göra med den förtroendesituation som medlingsarbetet grundar sig på.

9. Avslutning

I detta avslutande kapitel avser jag, att ge ett mera övergripande perspektiv på medling som en del av det svenska arbetsmarknadssystemet. Här summeras vad som belysts i de tidigare kapitlen, men jag kommer också att ge mig in på mera fria funderingar kring systemet i dess helhet. En allmän uppfattning idag är, att konflikter på arbetsmarknaden accepteras som en del av ett fritt förhandlingssystem i ett demokratiskt samhälle. Det anses naturligt att det uppstår tvistigheter och meningsskiljaktigheter mellan parterna och att någon form av påtryckningsmedel på motparten måste finnas. Detta påtryckningsmedel är i intressetvister huvudsakligen stridsåtgärder. Det finns dock en önskan att begränsa stridsåtgärder så långt som möjligt.

Lagstiftning som medel att skapa fred på arbetsmarknaden kan följa två huvudvägar, dels kan den inrikta sig på förbud och sanktioner mot stridsåtgärder, dels kan den ge stöd åt parternas egna konfliktlösningsmetoder, alternativt eller i kombination med att skapa olika institutioner för tvistelösning. I det svenska samhället där organisations-, förhandlings- och avtalsförhållandena redan nått en viss utveckling när arbetsfredsfrågan blev aktuell, men organisationernas och kollektivavtalets rättsliga ställning inte reglerats, befanns inrättandet av ett medlingsinstitut vara en lämplig metod för att befrämja arbetsfred.

Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna hade ursprungligen en ganska blandad inställning till lagregleringar på arbetsfredens område. Arbetsgivarna var positiva till åtgärder som hindrade eller begränsade stridsåtgärder, men det fanns också arbetsgivarintressenter, som i näringsfrihetens namn, inte ville ha någon styrande lagstiftning. Arbetstagarna hade övervägande dåliga erfarenheter av och hyste farhågor för statsmakternas inblandning. När det särskilt gällde lagstiftning om medling fanns det dock visst stöd för sådan bland

inflytelserika socialdemokrater och bland mindre arbetsgivare, men sammantaget var man från både arbetsgivar- och arbetstagarhåll tämligen kallsinnig till förslagen om en medlingslagstiftning. Såsom framgått i tidigare kapitel blev medling emellertid, sedan 1906 års lag om medling införts, snart en accepterad och anlita tvistelösningsmetod. I den senare utvecklingen har parterna haft ett gemensamt intresse av att själva vara styrande, främst genom ett fritt förhandlingsväsende och konfliktlösning i intressetvister utan statlig inblandning. Vi har sett att det medlingsinstitut, som skapades i början av 1900-talet lever kvar mot slutet av seklet med mycket få ändringar av regelverket. Under tiden har dock en omvälvande utveckling ägt rum i samhället och på arbetsmarknaden, vilket också har medfört förändringar av medlingssystemets och medlingens praktiska utformning. Dessa har dock huvudsakligen kunnat ske inom existerande regelsystem¹ då medlingslagstiftningen inte varit detaljreglerad, utan istället av ramkaraktär med vidsträckt handlingsutrymme. De få reformeringar av medlingslagstiftningen som skett, har vanligen haft fast förankring i redan tillämpad praxis. I de fall reformförsök utan denna förankring gjorts, har vi kunnat konstatera att systemet varit motståndskraftigt mot förändringar.²

Vilken roll har då det statliga medlingsinstitutet spelat på den svenska arbetsmarknaden? Fahlbeck skriver:³

"By and large, it seems accurate to say that mediation plays only a modest role in labor relations in Sweden — perhaps even a very modest one — yet at the same time mediation is very conspicuous and often talked about. It is a vital part of Swedish industrial relations, an instrument that the labor market takes for granted and uses in subtle ways. In short mediation is a tool which the labor market is apparently unable (or unwilling) to manage without."

Medlingsinstitutet kan måhända sägas spela en blygsam roll på den svenska arbetsmarknaden, om man därmed avser att institutet utåt sett har en ganska passiv bakgrundsfunktion. Dess företrädare agerar endast då konflikter uppstår och även då på ett tillbakadraget sätt. Enligt min uppfattning har detta

¹ En schematisk framställning av det svenska medlingssystemet finns i *bilaga till kap 9*.

² Om medling som en form av judifiering av ett självreglerande system, se Göransson s 403, 408.

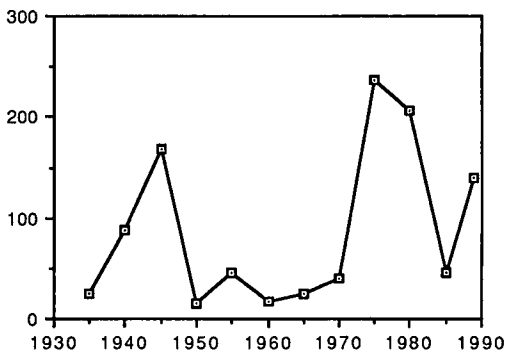
³ 10 Comp Lab L. J. (1989) s 410.

dock varit en medveten politik från medlingsinstitutionens och medlarnas sida och är inte något tecken på avsaknad av betydelse. Man har varken intresse av, eller resurser för, att agera policyskapande eller med några mera långsiktiga strategier. Den roll förlikningsinstitutet givits på den svenska arbetsmarknadens scen är också en roll som i stor utsträckning skall spelas i kulisserna. Den svenska inställningen har traditionellt varit, att det ligger i medlingens natur att förlikningsinstitutet står helt oberoende, utan någon egen profil, och att dess företrädare inte agerar i några arbetsmarknadsfrågor utanför själva förlikningsarbetet. Vi behöver dock inte gå längre än t ex till Finland, för att finna att synen kan vara annorlunda. Den finske riksförlikningsmannen utnyttjas i utbildnings- och informationsverksamhet på arbetsmarknaden och vid inkomstpolitiska uppgörelser (se *avsnitt 3.5.3.*). Jag återkommer nedan till diskussionen om behovet av en eventuell förändring av det svenska förlikningsinstitutets roll.

Följande figur ger en översiktlig uppfattning om utvecklingen av antalet konflikter på den svenska arbetsmarknaden.

Fig 9.1.

Antalet arbetsinställelser på den svenska arbetsmarknaden 1935-1989. Figuren är schematisk. Endast jämna femårsperioder har markerats.



Källor: Statistisk Årsbok och förlikningsmannaexpeditionens statistik⁴.

⁴ Beträffande den osäkerhet som vidkommer dessa officiella statistiska uppgifter, se kapitel 2 fotnot 6 samt *avsnitt 3.1.*

Observera att figuren endast visar antalet arbetsinstitute, vilket inte säger något om antalet i konflikter inblandade arbetstagare eller antalet forlorade arbetstimmar pa grund av konfliktatgarder. Antalet arbetsinstitute anges i figuren med syfte att denna skall kunna jamforas med fig. 3.1., 3.7. och 3.8. ovan i *kapitel 3*, som schematiskt anger antalet forordnade medlare.

Tiden kring sekelskiftet och borjan av 1900-talet karaktariserades av en kraftig okning av antalet konflikter. Intensiva diskussioner och propaer om lagstiftning pa arbetsfredsomradet i syfte att minska antalet stridsatgarder pagick. Lagen om medling 1906 blev det enda resultatet av detta. Aren efter 1909 ars storstrejk och under forsta varldskriget var tamligen lugna i konfliktanseende, men darefter steg antalet arbetsinstitute igen. Under 1920- och 30-talen pagick en livlig debatt och utredningsverksamhet i arbetsfredsfragan. Mot slutet av 1920-talet fick vi lagregleringar av kollektivavtalet och en arbetsdomstol, men arbetsfredsfragan forlorade darmed varken intresse eller aktualitet. Fran borjan av 1930-talet satt socialdemokraterna i regeringsstallning. Nar Saltsjobadsavtalet sloes 1938 kunde en lugnare period i konfliktanseende skonjas. Avtalet blev inledningen till en period av arbetsfred och samforstandslosningar. Andra varldskriget medforde aterhallsamhet pa arbetsmarknaden, men vid krigsslutet kom en reaktion mot detta och bl a den stora metall-konflikten agde rum. En period i stort sett praglad av samforstand och harmoni kom sedan att stracka sig fram till slutet av 1960-talet da spanningarna pa arbetsmarknaden okade igen. Fran 1950-talet vann tankar pa samordning av kollektivavtalsforhandlingarna gehor och avtalsutvecklingen blev allt mer centraliserad. Under 1970-talet steg sedan konfliktnivau allt mer. Till vasentlig del avsaug okningen olovlga konflikter. Under 1980-talet brots centraliseringen av avtalsforhandlingarna och det socialdemokratiska regeringsinnehavet avbrots for perioden 1976-1982. Antalet arbetsinstitute har fortsatt att ligga relativt hogt under 1980-talet, da flera omfattande och for allmanheten kannbara konflikter intraffat, men ar fortfarande internationellt sett forhallandevis lagt.

Figurerna 3.1., 3.7. och 3.8. i *kapitel 3* aterger antalet forhandlingar hos de fasta forlikningsmanna samt antalet forordnade sarskilda forlikningsman och kommissioner. Av figurerna framgar att forlikningsvasendet handlade flest tvister

under 1940- och 1950-talen, att antalet ärenden i den lokala verksamheten därefter hela tiden sjunkit avsevärt, samt att även antalet särskilda förlikningsmän och kommissioner sjunkit. Vid mitten av 1960-talet var det ur arbetsbelastningssynpunkt särskilt lugnt för förlikningsväsendet på alla nivåer. Under 70-talet steg antalet förordnande av särskilda förlikningsmän och kommissioner åter, men antalet kommissionsförordnanden har sedan kraftigt sjunkit under 80-talet. Kurvorna i fig 3.1., 3.7. och 3.8. företer en viss likhet med konfliktkurvan i fig 9.1. (undantaget den kraftiga sänkningen av lokala förlikningsmannärenden under 1970- och 80-talen, vilken hör samman med förhandlings- och avtalsväsendets centralisering). Någon närmare jämförelse mellan figurerna i kapitel 3 och figuren ovan, kan dock inte göras i beaktande av att många medlingar sker i tvister där stridsåtgärder aldrig utlöses,⁵ liksom att konfliktåtgärder kan pågå i en tvist som aldrig går till medling.⁶ Ökningen av antalet stridsåtgärder under senare tid har till betydande del gällt de olovliga stridsåtgärderna, dvs sådana där förlikningsväsendet vanligen inte är inblandat, vilket kan vara en förklaring till att den stora ökningen av antalet konflikter endast motsvaras av en liten ökning av antalet förordnade medlare. Det minskade antalet förlikningskommissioner under slutet av 1980-talet kompenseras av ett ökat antal utsedda särskilda förlikningsmän och har att göra med en ändrad inriktning när det gäller att förordna medlingsorgan, inte med tvisternas art eller omfattning.

Huruvida och i vad mån medlingssystemet haft någon övergripande strejkpreventiv betydelse vågar jag inte göra några närmare uttalanden om.⁷ Min undersökning har visat att nästan alla tvister som går till medling löses inför förlikningsman, oftast innan stridsåtgärder blivit utlösta. Utifrån detta faktum kan dock inte några säkra slutsatser dras om hur tvisterna hade utvecklats, om det inte funnits något statligt medlingsinstitut. Det förefaller mig dock inte vara ett alltför djärvt antagande, att medling i många tvister tjänar till att avvärja

⁵ Jfr t ex figurerna i kapitel 3 med fig. 9.1. såvitt gäller 1950-talet.

⁶ Jfr här figurerna i kapitel 3 med fig. 9.1. beträffande 1970- och 80-talen.

⁷ Det finns forskare som hävdar att arbetsrättslig lagstiftning är ett överskattat medel för att förhindra konflikter på arbetsmarknaden. Se exv Korpi, *Varför strejkar arbetarna?* Tiden, 1970.

att konflikter utbryter, eller till att förkorta konflikten. Medlingen har en fast förankring i arbetsmarknadssystemet, stort förtroende bland parterna och tycks fungera väl som en del av systemet i dess helhet. Ändå kan vi inte blunda för att stora förändringar skett under de senaste åren.

Bland förändringar i systemet i stort kan nämnas att förhandlingssystemet har blivit mera mångfacetterat sedan de offentliganställdas organisationer trätt in som fullvärdiga aktörer. Även den privata tjänstesektor har kraftigt tilltagit och nya löntagarkollektiv bildats. Det arbetsrättsliga regelsystemet i sin helhet har till stor del utformats efter förhållandena på den privata sektorn och visat sig i större eller mindre grad anpassat för den offentliga sektorn, som främst genom den kommunala expansionen kommit att omfatta mer än en tredjedel av landets arbetstagare. Spänningar mellan olika sektorer på arbetsmarknaden har, i och med ekonomisk stagnation och ett minskat löneutrymme, blivit mera framträdande. Splittring och konkurrens inom olika löntagarkollektiv uppträder också. Centralorganisationernas ställning har försvagats på bägge partssidor. Vi har fått se ett betydligt mera kraftfullt agerande på arbetsmarknaden från regeringens sida, än vad som tidigare har varit vanligt, i syfte att genom olika inkomstpolitiska åtgärder försöka hålla löneökningar och inflation nere. Jag har i *kapitel 3* konstaterat, att den aktiva inblandningen från regeringens sida i ett nordiskt perspektiv är minst uttalad i Sverige. Det har under 1980-talet skett en ökad inblandning, men genom de nära kontakterna mellan arbetstagarorganisationerna – främst LO – och det socialdemokratiska partiet, så har det traditionellt i Sverige funnits också andra kanaler för regeringen att påverka avtalsrörelserna. Det ökade politiska inflytandet på arbetsmarknadens alla områden har emellertid minskat förhandlingarnas betydelse som metod för att utveckla arbetsmarknadssystemet och lösa motsättningar mellan parterna. Samtidigt tycks det mindre stabila politiska läget under senare tid ha skapat osäkerhet bland arbetsmarknadens parter, om vad de kan få ut genom politiska beslut.

Ur medlingsperspektivet bör framhållas att institutet som sådant varit utsatt för stora påfrestningar under 1980-talet. Centraliseringen i avtalsrörelserna har medfört att de fasta förlikningsmännens verksamhet, själva grunden för medlings-

institutet, förändrats och avsevärt krympt. De decentraliserings-tendenser som kunnat skönjas på 1980-talets arbetsmarknad har hittills inte återspeglats i medlarnas verksamhet. Det var den lokala förlikningsverksamhet som tidigare utgjorde rekryteringsunderlaget för medlarna på central nivå. Tillgången på medlare med erfarenhet och välutbyggda kontakter med parterna har således minskat. De centrala medlaruppdragen har samtidigt, både genom avtalsväsendets ökade komplexitet och de mera djupgående och svårartade konfliktbakgrunderna, blivit betydligt mera invecklade. Medlingarna på den offentliga sektorn, med de speciella svårigheter som finns här, har blivit allt fler. Regeringens inblandning i medlingen har ökat. Man har bl a försökt binda upp medlarna genom olika mer eller mindre klart uttalade direktiv, förlikningskommissioner har desavouerats av regeringen och denna har tillsatt medlare när parterna varit negativa eller kallsinniga till medling. Regeringsmedlemmar har vid flera tillfällen, då kommissionsförhandlingarna kört fast, haft sammanträffanden med parterna, kommit med vädjanden o dyl. Detta kan ses som ett sätt att införa en sorts mellansteg mellan att förordna medlingskommission och därefter överlåta arbetet till denna, och att direkt ingripa så som skedde här 1971 och som är tämligen vanligt i Danmark, Norge och på Island. Förlikningsinstitutionen har dock fortfarande, trots sin formellt sett svaga ställning, en reellt sett stark position på den svenska arbetsmarknaden. Det är praxis att begära medlare när parterna inte kommer längre i de egna förhandlingarna och konflikterna löses normalt sett inför medlaren. Även i tvister som bottnar i konkurrens mellan arbetstagarorganisationer och där det därför är svårt att kunna nå en förlikning med den drabbade arbetsgivaren, som har mycket litet förhandlingsutrymme, har förlikningsinstitutet visat sig kunna agera tvistelösare. Genom olika initiativ, genom att skapa kommunikation mellan parterna, eller helt enkelt genom att en utomstående kommer in i förhandlingarna, har det även i sådana tvister ibland varit meningsfullt med förlikningsmannamedverkan.⁸ Att medlingssystemet fungerar idag beror i hög grad på organisationerna, som generellt sett visar vilja att anpassa sig till

⁸ Se bl a Samuelsson "Värdefull analys av konfliktområdet" i *Lag & Avtal* 5/89 s 24 (recension av SOU 1988:49 och 50).

medlingen, bl a genom villighet att förhandla inför medlare och att i de flesta fall tillmötesgå förlikningsmans hemställan om uppskov med stridsåtgärderna. Utan parternas samarbetsvillighet torde det fordras drastiska förändringar mot en betydligt högre grad av statlig inblandning och tvångsmedel. Medlingen har haft en förmåga att bygga vidare på den öppenhet och det samarbete som i grunden finns mellan aktörerna på den svenska arbetsmarknaden. Synnerligen betydelsefulla för det nuvarande medlingssystemets upprätthållande, är också de medlare som på parternas önskan med kort varsel varit villiga att lämna sina ordinarie sysselsättningar och träda in i det ofta ansträngande medlingsarbetet.

Parterna har, vilket framgått i det tidigare (se särskilt *kapitel 3*), hittills ställt sig klart avvisande till alla förslag i riktning mot ett mera självständigt agerande medlingsinstitut och medlare med någon form av befogenheter. Elvander konstaterar: "Även de mest blygsamma initiativ har fallit på detta motstånd" och fortsätter: "I detta läge kan det bara konstateras, att ändringar i regelsystemet inte är en framkomlig väg att stärka medlingsinstitutet. Om det visar sig att en förstärkning behövs i riktning mot större permanens och kontinuitet, torde en sådan förändring endast kunna ske genom en gradvis faktisk utveckling."⁹

I de förslag till förändringar av medlingssystemet och därmed sammanhängande regelverk, som diskuterats i anslutning till olika problemområden i tidigare kapitel, har jag i stort sett stannat för att förändringar avtalsvägen vore att föredra framför ändrad lagstiftning. Även om detta är ett område där det visat sig svårt att genomföra lagändringar, som inte haft förankring i redan etablerad praxis, vore dock en revision av de bestämmelser som reglerar medlingsväsendets organisation, enligt min mening behövlig, i första hand för att kunna möta kraven på handlingsberedskap vid centrala konflikter och att stärka själva institutets prestige och ställning.

Jag har i tidigare kapitel förordat att hela ansvaret för förordnande av medlare borde åvila förlikningsmannaexpeditionen och att regeringens exklusiva kompetens att förordna kommissioner överförs på expeditionen, liksom att expeditionens resurser förstärks. Förlikningsinstitutets och med-

⁹ Den svenska modellen, s 326.

larnas uppgifter skulle också med fördel kunna breddas. Avtalsrörelser och kollektivavtal kan ses som något ständigt pågående, en kontinuerlig utveckling där nytt hela tiden avlöser det gamla. Medlingsinstitutet skulle här, utan att för den skull förlora sin opartiskhet eller integritet, kunna få en betydelsefull roll för att tillsammans med parterna systematisera och utvärdera tidigare avtalsrörelser och konflikter för att hämta erfarenheter inför framtiden. Medlingsinstitutet skulle också kunna spela en roll vid en mera vetenskaplig bevakning av händelseförloppen på arbetsmarknaden, t ex genom en uppföljning av konflikter och medling för att skapa erfarenheter och en kunskapsbank att utnyttja i syfte att på sikt finna förbättrade former för konfliktlösning.¹⁰ Möjligen bör chefsfunktionen omvandlas i riktning mot ett mera institutionaliserat förlikningsväsende under ledning av en riksförlikningsman enligt förebild från övriga Norden. Om medlingsinstitutet skulle erhålla ökade befogenheter gentemot parterna, utgör en riksförlikningsman, enligt min mening, den enda möjliga lösningen. Ett tecken i riktning mot breddade uppgifter för förlikningsväsendet och medlarna, kan vara den särskilde förhandlare, en erfaren medlare, som regeringen tillsatte våren 1990 i syfte att nå ett samförstånd bland arbetsmarknadens organisationer om låga lönelöft. Någon uppgörelse kom inte till stånd, men majoriteten av parterna var ändå positiva. Den särskilde förhandlaren har nu (september 1990) fått nytt uppdrag att försöka komma överens med parterna om åtgärder att dämpa lönekostnaderna. Till sin inriktning har denna konstruktion drag av en riksmedlare som har ett mera kontinuerligt arbete med avtalsrörelserna.

ARFO-utredningen efterlyste att den svenska arbetsrättsforskningen i ökad utsträckning skulle ta fasta på de föränderliga dragen i arbetslivet och dess reglering.¹¹ Jag har genomgående varit försiktig i förslag till förändringar och när jag gjort sådana, försökt att få dem i samklang med det existerande systemet, eftersom jag anser att medlingen endast är en byggsten i ett större system och verkar i en omgivning som starkt begränsar dess handlingsmöjligheter. Därför kan med-

¹⁰ Se Edlund "Ett par juridiska synpunkter på konflikten" i *TCO-S konflikten 1985* Edlund m fl, s 26, Edlund/Nyström "Konfliktlösningssystemet i huvuddrag" i *Konfliktbehandling på arbetsmarknaden*, Edlund m fl, 1988, s 44 f. Se även *avsnitt 3.4.* och där gjorda hänvisningar.

¹¹ *ARFO-rapporten* s 86.

lingen inte ensam bli föremål för några större reformer, om de andra delarna av systemet kvarstår oförändrade.¹² Jag tillåter mig nu avslutningsvis att vara lite mera generaliserande och ge mig in på några övergripande synpunkter på framtiden.¹³

Inte bara medlingen utan också andra komponenter i arbetsmarknadssystemet, t ex förhandlingssystemet, reglerna om arbetsmarknadsstriden, organisationernas strukturer etc. härstammar från tiden kring sekelskiftet eller t o m slutet av 1800-talet. Det kan inte vara rimligt, att i den i andra avseeenden helt annorlunda värld vi lever i cirka 100 år senare, enbart koncentrerar oss på ett bevarande och restaurerande av gamla regler och modeller. Jag nöjer mig med att peka på några faktorer av betydelse för arbetsmarknadssystemet, som genomgått genomgripande förändringar under 1900-talet: arbetsmarknadens organisationer, näringslivets struktur, kollektivavtalens innehåll och omfattning, den offentliga sektorn, ekonomins komplexitet och sårbarhet. Enligt min uppfattning skulle det vara mera fruktbart med ett gemensamt framtidsinriktat arbete mellan parterna, i syfte att reformera, modernisera och förbättra systemet.¹⁴ Ett sådant arbete bör bygga vidare på de goda erfarenheter som finns i det existerande systemet och framför allt på det traditionellt goda samarbetet mellan parterna. Förändringsförslag skulle därmed från början erhålla god förankring i systemet som helhet. Utmärkande för ledande partsföreträdare och andra i styrande positioner inom detta område, tycks dock vara idéfattigdom och rädsla för nya och okonventionella lösningar. De förefaller ibland mera som systemets fångar, än som dess ledare. Medling, som är en flexibel tvistelösningsmetod, borde kunna anpassa sig utan nämnvärda problem även om andra faktorer i arbetsmarknadens system skulle förändras.¹⁵

Den traditionella spelteoretiska förhandlingsmodellen är det s k noll-summe-spelet där, i dess enklaste form, endast två

¹² Kolb konstaterar motsvarande förhållande i det amerikanska systemet: "Mediation is in many ways a captive of the system of which it is a part". *The Mediators* s 163.

¹³ Den utredning som tillsattes våren 1990 för att se över reglerna på arbetsmarknaden, bl a medlingen, har när detta arbete avslutades (september 1990) inte kommit med någon rapport eller publicerat något som kan visa i vilken riktning utredarens förslag kommer att gå.

¹⁴ Det borde t ex vara möjligt att kunna skapa mera tidsenliga former för att utöva påtryckningar på motparten.

¹⁵ En eventuell decentralisering av förhandlingsväsendet torde t ex väl kunna mötas inom existerande medlingssystemens ramar.

aktörer uppträder och den enes vinst motsvaras av den andres förlust. Allteftersom spelteorin utvecklades infördes variabler med hänsyn, dels till att spelet kan föras mellan flera parter än två och med flera aktörer inom varje part, dels att spelet inte behöver vara av nollsumme-karaktär, utan att det finns situationer där båda parter har något att vinna i spelet. När man studerar avtalsförhandlingarna ur denna synvinkel och med utgångspunkt i medlingens roll, kan man enligt min mening se olika skeden. Vid sekelskiftet och en bit in på detta århundrade var förhandlingarna ganska okomplicerade, det gällde främst lönefrågor och i någon mån arbetstids-/arbetsmiljöfrågor av enkelt slag. Förhandlingarna var i stort sett av nollsumme-karaktär. Vad arbetstagarna kunde vinna förlorade arbetsgivaren genom höjda kostnader och minskat utnyttjande av arbetskraften. Medlarnas roll var huvudsakligen att föra parterna samman, få dem att diskutera med varandra och verka för ett utvecklande av förhandlingssystemet. Efter hand som förhandlingssystemet blev mera komplicerat, antalet parter och antalet frågor som behandlades ökade, förändrades spelet i riktning mot tanken att parterna gemensamt kunde öka storleken av den kaka som skulle fördelas, så att båda kunde vinna något genom förhandlingarna, ett flersumme-spel. Nu hade förhandlingssystemet blivit etablerat och medlarens uppgift att utveckla detta kommit mera i bakgrunden. Viktiga uppgifter för medlarna hade istället blivit, att som tredje person kunna hjälpa parterna fram till en kompromisslösning, visa på alternativa lösningar eller föra in nya resurser i förhandlingen. Under 1970- och 80-talen har denna bild, som framgått ovan, i stora delar förändrats. Arbetsmarknadens aktörer hänvisar till att det naturligtvis är svårare att förhandla i en tid med minskat löneutrymme än i en expansiv ekonomi. Grundideologin att kakan som skall delas måste öka, har dock inte förändrats. Tidigare i detta arbetet har kunnat konstateras, att arbetsfredsfrågan och olika förslag till förändringar i arbetsmarknadens konfliktlösningssystem åter blivit aktuella under 1980-talet. Utgångspunkten måste dock vara, att en normal förhandling inte skall leda till konflikt. Om konflikt utbryter har man i allmänhet misslyckats i förhandlingen. Jag har i denna undersökning inte funnit skäl att föreslå några större förändringar i medlingssystemet och jag tror att de förändringar som

kan vara förnuftiga i systemet för lösande av intressetvister som helhet, inte så mycket hör samman med förändrade regel-system, utan istället förändrade värdesystem, att grundideologin i förhandlingarna kan utvecklas. Löneökningarna har under de senaste åren inte medfört några standardförbättringar för löntagarna. Andra än ekonomiska frågor, t ex den yttre och inre miljön, har visar sig kunna engagera många arbetstagare. Enligt min uppfattning borde parterna försöka utveckla förhandlingarna i en riktning mot att öka kvaliteten på kakans innehåll, istället för att huvudsakligen inrikta sig på att fördela dess storlek. Bland innehållet kan finnas sådana väsentliga saker som god arbetsmiljö, inflytande, arbetstids- och kvalitetsfrågor. Detta är faktorer som förlikningsmän sedan tidigare är vana att utnyttja i förhandlingar, för att lättare få en uppgörelse till stånd och i en sådan utveckling har medlingen enligt min mening en stor uppgift att fylla.

Medling kan sägas vara en smörjolja i förhandlingssystemet, kanske också en katalysator, men det är inget universalbotemedel i det komplexa förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och inte heller ett substitut för förhandlingar. I det långsiktiga perspektivet är det ändå parternas ansvar. Den sk svenska modellen kan, enligt en av många definitioner, beskrivas som ett samförstånd mellan regeringen och de starka arbetsmarknadsorganisationerna, om att dessa skall få agera fritt så länge de tar sitt ansvar. Under 1980-talet har denna modell visat sig otillräcklig. Om det är en fråga om för långsam anpassning till nya förhållanden eller ett totalt sammanbrott har diskuterats, liksom om modellen är oåterkalleligen död eller om den kan återuppväckas. Enligt min uppfattning har de stora bristerna i vart fall inte stått att finna i medlingen eller dess effektivitet. Det är andra komponenter i systemet som haltat (några av dessa har nämnts ovan). Arbetsmarknadsorganisationerna kan ha anledning att överväga sitt agerande under senare tid i förhandlings- och konflikthänseende, om man skall kunna hålla kvar sina starka positioner. Edlund yttrade vid det nordiska juristmötet 1984 ¹⁶:

”...efter den utveckling som ägt rum på arbetsmarknaden de senaste

¹⁶ ”Samhällsfarliga arbetskonflikter” Inlägg vid Det 30:e nordiska juristmötet i Oslo 1984 s 551-552. Se även Ryman ”Intressant om konfliktlösning” i *Lag & Avtal* 2/1989, s 34.

åren med starka spänningar och svårbemästande konfliktförhållanden, att arbetsmarknadsparterna inte har anledning att slå sig till ro och säga sig att allt är väl beställt. Det finns skäl till en oavslutlig konstruktiv självkritik i syfte att vidareutveckla det rådande systemet för förhandling och konfliktlösning under hänsynstagande till alla berörda intressenter i samhället.”

Konflikter på arbetsmarknaden består av många olika faktorer och problemkomplex. Här blandas juridiska, ekonomiska, politiska, sociala m fl aspekter om varandra. Juridik är en metod att lösa konflikter, men givetvis kan juridiskt konstruerade konfliktlösningssystem inte ensamma lämna några heltäckande eller definitiva lösningar. Enligt min uppfattning torde dock juridiska forskningsresultat, tillsammans med forskning från andra områden, t ex sociologi, statskunskap, beteendevetenskap, kunna ge vägledning vid lösningar av något av de större problem som finns förbundna med tvister på arbetsmarknaden.

Summary

This dissertation is entitled "Mediation in labour disputes – A judicial study of the Swedish system in a comparative Nordic perspective". It is a thorough study of mediation as an ingredient of Swedish labour law. Mediation in labour disputes has until now been a fairly unexplored field in Sweden. The main purpose and scope of the dissertation is to focus on the mediation system, its birth and development, current construction and functions.

A public mediation system in labour disputes has existed in Sweden since 1906. The public body for mediation is the National Conciliators' Office, a very small office with three part-time employees with administrative tasks. This agency is headed by a board composed of three members appointed by the Government. Mediation is provided through permanent mediators appointed by the Office or through mediators appointed by the Office or the Government on an *ad hoc* basis. The office and its staff are required to monitor events in the labour market and, when they deem it appropriate, appoint conciliators to mediate in a labour dispute which threatens to culminate – or has already culminated – in industrial action.

There are seven permanent conciliators for different geographical regions. They are usually experienced lawyers for whom conciliation is a spare-time occupation. They handle local disputes. The National Conciliators' Office can also appoint a special conciliator for one dispute only. However, the Government is empowered to appoint one or more special conciliators *ad hoc* in disputes of major importance. In major disputes, a "conciliation commission" comprising several conciliators is often appointed to try and hammer out a settlement. Special conciliators or conciliation commissions handle disputes on the national level, which with the centralised labour market system in Sweden, is the dominant mission for the mediation system. The conciliators have no powers of direct action. They may not delay industrial action, but on their advice the parties usually postpone, for the duration of the

conciliation proceedings, taking action that has been notified but has not commenced. The object of the mediation is to bring about a settlement based primarily on proposals put forward by the parties themselves.

In recent years there has been a general growth of tension in the Swedish labour market and the task of the conciliators has grown increasingly difficult. Conciliation is the normal recourse in Swedish labour relations whenever there is a deadlock in an interest dispute of any importance. Mediation is the only significant method of third party intervention in collective bargaining in Sweden. In the vast majority of cases, the parties succeed in reaching a settlement without resorting to industrial action.

The dissertation contains about 450 pp spread over 9 chapters. It is written primarily from a judicial point of view, although the subject has required examination from a wider perspective.

Chapter 1 presents the subject and the manner in which the study was conducted. Furthermore the concepts, terms, problems and theories are stated. The method of the work has not been strictly limited just to *de lege lata* presentations. Studies of the regulation of working life are multi-disciplinary in character. The purpose of the study is also to analyse mediation as a part of the Swedish system of preventing and resolving labour disputes. To conduct this analysis it has not been sufficient to use only traditional jurisprudential methods. As a complement a case-study including interviews with conciliators, collecting and processing written material from the negotiation and mediation process has been made. The case-study material used dates back to 1977 when the Co-determination Act, which contains the current mediation rules, was passed.

As far as concepts are concerned it is necessary to know that in Sweden there is no difference in meaning or practice between conciliation and mediation. The two words are used interchangeably in both common parlance and the legal context.

In *chapter 1* the comparison with the mediation systems in Denmark, Norway, Finland and Iceland, including interviews with conciliators in these countries, is also explained.

An indepth description of the way in which the mediation system has gradually developed in Sweden is made in *chapter 2*.

Towards the end of the 19th century the Parliament became interested in mediation as a way to prevent work stoppages. This

led to the first Law of Mediation in 1906. The structure of the law was more of an instruction to the mediators and contained no obligations for the labour market parties. The Law of Mediation was rewritten in 1920 with no significant changes. It might have seemed in the 1930s as if the labour market was heading for fairly extensive statutory controls in the wake of collective bargaining legislation. There were advanced plans for legislation against industrial action. These plans collapsed, however, in 1938 when SAF (the Swedish Employers' Confederation) and LO (the Swedish Trade Union Confederation), faced with the threat of legislation, concluded what came to be known as the Basic Agreement or the Saltjöbaden Agreement. In this agreement, the parties voluntarily accepted restraints, in the interests of the community and neutral third parties, concerning their right of direct action. This ended among other things a discussion about giving the conciliators means of power towards the parties.

The Basic Agreement was followed by a peaceful period when the expression "the Swedish model" was coined. The labour market became more and more thoroughly organised and the collective agreement became the standard means of settlement in most fields of work. Organisational developments at all levels were characterised by a bid for concentration and centralisation. The peaceful image of the labour market lasted well into the 1960s when the frequency of industrial action began climbing steeply. The Swedish labour market of today is still, in an international context, characterised by stability, but the increasing amount of conflicts, especially concerning the public sector, has once again initiated a debate about legislation to stop industrial action. Nowadays the statutory framework of mediation is to be found in the 1976 Co-determination Act, with no significant changes from the law of 1920.

The *3rd chapter* is the most comprehensive. It describes the mediation system today, its construction and functions. The chapter contains a detailed description of the National Conciliators' Office and its tasks. The conciliators' work, both at local and at national level, is thoroughly described in connection with the case-study.

Extensive, hitherto unprocessed and unpublished material is presented. The case-study shows, among other things, that the permanent conciliators activity on the local level is steadily decreasing and mainly concerns getting small, unorganised employers to

sign collective agreements. This is mainly due to the centralised structure of bargaining in Sweden. Mediation at the national level (special conciliators and conciliation commissions) has become more and more complicated. Lately it has become difficult to recruit *ad hoc* mediators at the national level. It is a difficult task and the parties have to confide in the appointed mediator. In most instances the parties want to have a person with a high position in society. The influence of the National Conciliators' Office has gradually decreased. The Governmental influence has accordingly increased. About ten special conciliators and four conciliation commissions are appointed each year, but there are large variations.

A survey of the mediation systems in the other Nordic countries concludes the chapter. A National Conciliator employed on a full-time basis presides over each National Conciliators' Office. In Sweden full-time National Conciliators have also been discussed, but so far rejected for the reason that it is considered an advantage to be able to appoint mediators on an *ad hoc* basis.

Chapter 4 deals with the questions when mediation may and must take place. The legal definition of "dispute" concerning mediation is analysed. Quite a lot of attention has been given to the general condition for appointing a mediator: when a dispute "threatens to give rise to or has already given rise to industrial action" and mediation is supposed to promote a settlement. The Government enters the field when there is "an industrial dispute of major significance". Unlike the National Conciliators' Office, the Government is under no statutory requirement to appoint mediators when their appointment will promote a settlement. This gives the Government a free hand. In reality a mediator is rarely appointed unless at least one of the disputing parties asks for it. The concurrent jurisdiction of both the Government and the Conciliators' Office when appointing special conciliators is discussed as well as the Governments' position when appointing mediators in disputes in the public sector. There is no legal obstruction to intervention by a conciliator in a wildcat strike. All the parties, however, have the same point of view; a mediator ought not to intervene. All these questions are given a Nordic outlook.

The conciliators' powers are dealt with in *chapter 5*. The concept of the "freedom of the labour market parties" is strong in Sweden. The mediator is authorised to summon the parties to meetings before him. If a party fails to appear, or appears but fails

to fulfil his duty to bargain, the mediator can turn to the Labour Court for help, if the opposite party so requests. It is extremely rare for a mediator to turn to the Labour Court. The duty to bargain is a cornerstone of Swedish labour relations and a party seldom refuses to bargain. The mediators in the other Nordic countries have more extensive powers, but there are variations between them. On a scale starting from "full freedom of the labour market parties" to "massive powers for the conciliators, for example prolonging the peace obligation during mediation", Sweden and Iceland are close to "full freedom" with Denmark and Norway at the other end of the scale, and Finland in the middle.

Intervention by legislature is possible in national emergency situations, but has only happened once, in 1971. In the other Nordic countries, except Finland, legislation in these cases is not uncommon.

Whether Swedish mediators should be equipped with greater powers or not has been discussed from time to time. In the 1980s with its relatively unstable labour market this discussion has once again arisen. The main subject of this discussion has been whether the mediators should be entitled to impose a cooling-off period during mediation. The argument against this has mainly been that a mediator usually asks the parties to refrain from taking industrial action for the duration of mediation. Traditionally, Swedish labour market parties have responded favourably to such requests. This is still so, but in recent years a positive response has become much less a matter of course. The increase in negative responses has caused serious concern in many quarters. The case-study though, shows no significant evidence that the labour market parties have been more reluctant to refrain from industrial action to any noteworthy extent.

The Swedish labour market system separates disputes of rights from disputes of interests. Disputes of rights concerning the interpretation and application of norms in laws and agreements are supposed to be solved by the Labour Court. The mediation system is basically designed for disputes of interests, but there is no legal obstacle to mediation in disputes of rights. *Chapter 6* examines possible limitations to mediation in disputes of rights. The case-study shows that mediation in rights disputes is not uncommon at the local level. At the national level however, it is almost unknown. When compared with the other Nordic countries one first finds that

only Finland has an explicit rule against mediation in disputes of rights. In practice though, the Nordic conciliators do not deal with disputes of rights except for the permanent conciliators at the local level in Sweden.

An investigation of a series of cases before the Labour Court regarding interpretation of collective agreements settled with mediators' assistance concludes *chapter 6*.

In *chapter 7* a traditional jurisprudential analysis deals with the duty to give notice. The party wishing to take industrial action must in accordance to the Co-determination Act give written notice to its opposite number and to the Conciliator' Office seven days in advance of the action he wishes to take. When giving notice, it must amongst other things also indicate the scope of the action. The case-study illustrates how the duty to give notice to the National Conciliators' Office has been fulfilled during the existence of the Co-determination Act. The rules in this area in the other Nordic countries are described and discussed in relation to the Swedish system, for example advantages/disadvantages of long/short notice time limits.

Chapter 8 looks at the work of mediation in practice, mainly in Sweden but also in the other Nordic countries. The Swedish mediator tries to "bring about an agreement between the parties on the basis of proposals made by the parties themselves" If that fails the mediator is authorised to propose his own "modifications and concessions in order to promote a satisfactory settlement of the dispute." It is not possible to gain knowledge about mediation in practice by studying the legal context or Labour Court decisions. Instead, interviews with conciliators and other material from the case-study have been the foremost foundation of this chapter. The methods of mediation are similar in the Nordic countries. Minor differences are mainly due to the extension of the Governments' intervention, according to the author.

Questions of confidentiality and challenge (to guarantee that the conciliator is impartial) conclude the chapter. These questions cause no practical problems in mediation in any of the Nordic countries. Most mediated disputes are very much in the public eye, though. Public opinion is a very important factor for the parties. Leaks from the parties can cause friction in mediation, but for an experienced mediator his own contact with media does not present any

difficulties.

In the final chapter, *chapter 9*, an attempt is made to place the mediation system in the wider perspective of the Swedish labour market. The role of mediation in the labour market developments during the 20th century is examined and qualities and weaknesses in mediation highlighted. A discussion *de lege ferenda* concludes the book. In short the author contemplates that mediation is – and will over a considerable time continue to be – an important and vital part of Swedish industrial relations.

Bilagor

Kapitel 3 (1-6)

Bilaga 1

Verksamhetsområden för de fasta förlikningsmännen i arbetstvister fr o m 1990-01-01.

1. Uppsala, Södermanlands, Värmlands. Örebro, Västmanlands och Kopparbergs län.
2. Stockholms län.
3. Östergötlands, Jönköpings, Kronobergs, Kalmar, Gotlands och Blekinge län.
4. Kristianstads och Malmöhus län.
5. Hallands, Älvsborgs, Skaraborgs, Göteborgs och Bohus län.
6. Gävleborgs, Västernorrlands och Jämtlands län.
7. Västerbottens och Norrbottens län.

Bilaga 2

Antal förhandlingsärenden i distriktsförlikningsmännens verksamhet under perioden 1935-1988.

1935	151	1960	67
1936	231	1961	60
1937	274	1962	86
1938	344	1963	78
1939	277	1964	57
1940	266	1965	48
1941	214	1966	41
1942	222	1967	56
1943	243	1968	45
1944	264	1969	45
1945	346	1970	36
1946	367	1971	20
1947	395	1972	66
1948	352	1973	46
1949	149	1974	44
1950	127	1975	43
1951	242	1976	38
1952	272	1977	50
1953	182	1978	24
1954	281	1979	28
1955	206	1980	28
1956	166	1981	38
1957	99	1982	31
1958	99	1983	26
1959	104	1984	22
		1985	26
		1986	8
		1987	16
		1988	10

Bilaga 3

Särskilt förordnade medlingsorgan 1920-1989.

	Av Kungl Maj:t (reg) förordnad sfm	Av SocSt el sfe förordnad sfm*	Kommission
1920	-	-	-
1921	5	10	2
1922	5	3	4
1923	4	2	3
1924	10	3	3
1925	6	6	5
1926	4	2	1
1927	3	1	4
1928	2	3	3
1929	-	-	6
1930	4	3	2
1931	1	2	3
1932	-	7	3
1933	1	12	4
1934	1	2	3
1935	1	7	3
1936	1	9	4
1937	5	11	6
1938	6	6	3
1939	8	21	5
1940	7	13	6
1941	3	27	9
1942	6	26	8
1943	2	25	17
1944	8	26	16
1945	17	30	12
1946	26	33	25
1947	28	31	33
1948	25	49	38
1949	3	7	2
1950	12	11	4
1951	16	39	23
1952	12	43	10
1953	28	45	19
1954	22	29	18
1955	19	39	27
1956	4	9	5

Bilaga 3, forts

1957	1	10	9
1958	2	3	1
1959	–	15	9
1960	4	20	15
1961	1	9	3
1962	9	24	6
1963	7	2	5
1964	6	25	11
1965	5	2	3
1966	6	14	13
1967	1	5	1
1968	–	10	–
1969	6	16	9
1970	3	12	6
1971	3	14	8
1972	4	11	5
1973	–	13	–
1974	2	18	4
1975	3	16	10
1976	1	12	5
1977	–	17	7
1978	–	22	6
1979	–	6	3
1980	–	19	6
1981	–	25	10
1982	–	8	2
1983	1	20	4
1984	–	15	5
1985	–	14	2
1986	2	6	6
1987	–	7	1
1988	–	12	–
1989	–	15	–

* Här anges antalet förordnade förlikningsmän, vilket kan överstiga antalet tvister något, eftersom det åren 1982, 1984, 1986-1989 hänt att två särskilda förlikningsmän förordnats för samma tvist.

Kommentar: Det har inte gått att särskilja socialstyrelsens och förlikningsmannaxpeditionens förordnanden i lokala och centrala tvister. 1940 återkallades ett förordnande av särskild förlikningsman och 1946 återkallades ett kommissionsförordnande innan medling kommit till stånd.

Bilaga 4

Antal ledamöter i medlingskommissioner tillsatta under åren 1970-1989.

	<u>4 ledamöter</u>	<u>3 ledamöter</u>	<u>2 ledamöter</u>
1970	–	3 kommissioner	3 kommissioner
1971	–	3	5
1972	–	1	4
1973	–	–	–
1974	–	2	2
1975	–	6	4
1976	–	3	2
1977	–	5	2
1978	–	1	5
1979	1	–	2
1980	–	1	5
1981	–	3	7
1982	–	2	–
1983	–	4	–
1984	–	3	2
1985	–	1	1
1986	–	4	2
1987	–	–	1
1988	–	–	–
1989	–	–	–

Bilaga 5

Antal ärenden hos de norska förlikningsmännen. (Statistik från riksmedlingsmannens byrå.)

A. Distriktsmedlingsmännen 1982-1988.

1982	102
1983	82
1984	91
1985	121
1986	132
1987	170
1988	184

B. Riksmedlingsmannen 1978-1988.

1978	60
1979	12
1980	132
1981	51
1982	138
1983	79
1984	179
1985	35
1986	123
1987	22
1988	39

Bilaga 6

Antal medlingar och utlösta stridsåtgärder i de finska medlarnas verksamhet. (Statistik från riksförlikningsmannens byrå.)

A. Distriktsförlikningsmännens verksamhet 1963-1988

	Antal medlingar	Varav förlikning efter stridsåtgärder
1963	13	1
1964	16	2
1965	16	5
1966	23	8
1967	11	5
1968	21	8
1969	33	6
1970	33	8
1971	19	2
1972	31	8
1973	93	28
1974	18	5
1975	25	5
1976	25	5
1977	53	20
1978	8	5
1979	11	4
1980	41	25
1981	13	4
1982	12	-
1983	21	5
1984	36	8
1985	14	1
1986	47	8
1987	6	2
1988	25	9

B. Riksförlikningsmannens verksamhet 1963-1988

	Antal medlingar	Varav förlikning efter stridsåtgärder
1963	30	12
1964	14	3
1965	6	3
1966	37	13
1967	20	4
1968	10	7
1969	5	1
1970	23	4
1971	30	8
1972	46	12
1973	57	22
1974	30	3
1975	6	3
1976	31	11
1977	62	32
1978	4	1
1979	24	3
1980	54	30
1981	15	4
1982	6	1
1983	33	7
1984	164	33
1985	21	2
1986	151	20
1987	7	3
1988	43	6

Kapitel 6

TVISTEREFERAT MED KORTA KOMMENTARER

Utförliga referat av rättstvister i de fasta förlikningsmännens verksamhet 1982-1986.

Twisterna är uppdelade efter ämnesområden. (Förkortningar av parternas namn har gjorts för att undvika identifiering av enskilda parter.)

DE FASTA FÖRLIKNINGSMÄNNENS LOKALA VERKSAMHET

Krav på lön mm samt obetalda avgifter

1. Svenska Journalistförbundet (SJF) ./ . Fotografen B P (TA)

Bakgrund SJF hade hängavtal med arbetsgivaren. Tvist uppkom på grund av arbetsgivarens vägran att utge avtalsenlig lön till en arbetstagarare. SJF vände sig till förlikningsman den 31/3 1983 och bad om hjälp att leda parternas förhandlingar.

Förlikningsmans handläggning Förlikningsmannen förmedlade per telefon kontakt mellan parterna, vilket ledde till direkta förhandlingar mellan dem under hösten 1983. Ärendet var under tiden vilande hos förlikningsmannen. De direkta förhandlingarna var dock resultatlösa och på arbetstagarpartens initiativ kallade förlikningsmannen till förhandling den 11/10 1984. Arbetsgivaren vitsordade då att han inte betalat lön enligt avtalet men hade några invändningar mot den anställdes arbete. Vissa mindre eftergifter gjordes av SJF och förlikningsmannen framlade sedan ett hos arbetstagarparten förankrat förlikningsförslag. Arbetsgivaren ville ha betänketid, vilket beviljades.

Utgång Då arbetsgivaren herefter inte hörde av sig avskrev förlikningsmannen ärendet, eftersom han inte bedömde fortsatt förlikningsmannamedverkan meningsfull. Arbetstagarparten uppgav att man avsåg vända sig till domstol eller skiljenämnd med tvisten.

2. U Lokala Samorganisation (SAC) ./ . AB V & S Service

Bakgrund En anställd, som var medlem i Samorganisationen, reste krav på semesterersättning. Arbetstagarparten tog kontakt med förlikningsmannen per brev den 4/10 1983.

Förlikningsmannens handläggning Förhandling hölls inför förlikningsmannen 16/11 1983.

Utgång Vid förhandlingen framlade förlikningsmannen ett kompromissförslag, som godkändes av parterna.

3. Handelsanställdas förbund, avd - ./ . M A Present AB

Bakgrund En anställd, medlem i Handels, hade 31/10 1983 sagts upp från

företaget och endast erhållit lön under en månads uppsägningstid. Arbets- tagarsidan begärde förlikningsmannens medverkan i brev 30/11 1983.

Förlikningsmannens handläggning Förhandling hölls inför förliknings- mannen den 14/12 1983 varvid konstaterades, att uppsägningslön rätteligen skulle ha utgått under sex månaders uppsägningstid. Det visade sig dock att företaget saknade medel att utge uppsägningslön för ytterligare fem måna- der.

Utgång Arbetsdagarsidan skulle begära arbetsgivaren i konkurs och förlikningsmannen informerade att statlig lönegaranti i så fall blev aktuell.

4. Fastighetsanställdas förbund, avd 5 ./.. RIAB, Fria Företagares Samorga- nisation (FFSO)

Bakgrund Två anställda, medlemmar i Fastighets, hade sagts upp från företaget och vissa ersättningar hade därvid inte reglerats. Företaget hade hängt avtal med Svenska Byggnadsarbetareförbundet men inte något avtal med Fastighetsanställdas förbund. Arbetsdagarsidan bad i brev den 18/4 1984 om förlikningsmans medverkan för att få förhandling till stånd.

Förlikningsmannens handläggning Parterna höll, med deltagande av en representant för FFSO och en från SBAF, förhandlingar inför förliknings- mannen den 13/6 1984. Arbetsdagarsidan yrkade att arbetsgivaren skulle betala 12 227,70 kr i utebliven lön till den ene arbetstagaren och 11 957,70 kr till den andre, semesterersättning om vardera 3 087,75 kr och bilersättning till en av arbetstagarna med 5 817 kr samt skadestånd, på grund av att de båda arbetstagarna inte fått skriftliga uppsägningsbesked i enlighet med LAS § 8, om vardera 5 000 kr. SBAFs representant anslöt sig till Fastighets yrkanden. Bolaget hävdade att de båda anställda inte arbetat mer än vad de redan erhållit lön för men var villigt att utge viss bil- och semester- ersättning. Fastighets förklarade sig villigt att avstå från det yrkade skade- ståndet om ersättningarna utgavs.

Utgång Arbetsgivaren erbjöd sig slutligen, bl a efter förlikningsmans överläggningar med parterna var för sig, att förlikningsvis utge sammanlagt 15 000 kr till de båda arbetstagarna, vilket arbetstagarparten fann oacceptabelt och man uppgav att man istället skulle vända sig till domstol. Någon uppgörelse i tvisten nåddes inte inför förlikningsmannen. (Arbetsstagar- parten väckte talan först genom ansökan om betalningsföreläggande, och sedan genom stämning i AD i november 1984. Talan i AD avsåg, förutom nämnda fordringar på lön och ersättningar samt brott mot LAS, även förhandlingsvägran och föreningsrättskränkning. Efter många turer i ären- det ingick parterna slutligen i september 1986 ett förlikningsavtal.)

5. Svenska Målareförbundet, avd - ./.. S S Måleri, FFSSO

Bakgrund Målareförbundets avdelning varslade den 4/4 1985 om blockad fr o m 25/4 1985 mot företaget på grund av obetalda semester-, arbets- marknads- och mätavgifter samt underlåtenhet att redovisa anställnings- förhållandena i företaget.

Förlikningsmannens handläggning Förlikningsmannen hade ett flertal telefonkontakter med parterna. Den 24/4 1985 hölls förhandling inför förlikningsmannen varvid konstaterades att det inte var klart vem som var rätt arbetsgivare i tvisten. Förhandlingarna ajournerades därför och stridsåtgärderna uppsköts till den 8/5.

Utgång Utredning visade att varslet var ställt till fel arbetsgivare och detta återtogs den 30/4 1985.

6. S Lokala Samorganisation, SAC ./ HL V AB

Bakgrund SAC vände sig till förlikningsman och hemställde om hans medverkan den 6/11 1986.

Förlikningsmans handläggning Sammanträde hölls inför förlikningsmannen den 14/11 1986. Vid genomgång av tvistefrågan konstaterades, att det rörde sig om en rättstvist gällande ett så förhållandevis litet belopp, att man inte ville driva frågan vidare.

Utgång På förlikningsmannens förslag träffades en kompromissuppgörelse vid sammanträdet.

Kommentar

I tvist nr 2 lyckades förlikningsmannen få båda parter till förhandlingsbordet en dryg månad efter det att ärendet väckts. Då oklarhet rådde beträffande fordringsanspråket¹, kunde tvisten snabbt nå en lösning genom kompromiss. I tvist nr 1, som däremot inte löstes inför förlikningsmannen, var det till slut ostridigt mellan parterna att kollektivavtalsenlig lön inte utbetalats. Arbetstagarorganisationen gjorde därefter smärre avståenden, t ex ränta på yrkat belopp, och därmed blev tvisten mera känslig för förlikningsmannen att handlägga. I tvist nr 3 kunde genom förhandling inför förlikningsmannen, vilket skedde fjorton dagar efter det att ärendet inkommit, utredas att ett helt annat förfarande, konkursinstitutet, skulle användas. I tvist nr 5 medförde förlikningsförhandlingen att fakta i ärendet snabbt kom fram så att arbetstagarparten kunde vända sig till rätt motpart. Även tvist nr 6 är ett exempel på ett snabbt förfarande. I tvist nr 4, som innehöll ett flertal komplicerade frågeställningar, gjordes ganska långtgående försök att inför förlikningsmannen få en snabb lösning av tvisten. Parterna kunde dock inte enas på detta stadium och arbetstagarparten vände sig till domstol. Efter många och långa turer i ärendet ingicks ändå förlikning – men inte inför förlikningsman – sedan de berörda arbetstagarna fått ut sina fordringar via den statliga lönegarantin.

Anställningsskyddsfrågor

7. S Lokala Samorganisation, SAC ./ G W Transporter AB

Bakgrund Tre arbetstagare, medlemmar i SAC, hade varit anställda i ett

¹ Förlikningsmannens muntliga uppgift.

underentreprenörbolag till G W Transporter AB. Underentreprenörbolagets verksamhet upphörde emellertid, och de anställda sades upp, men skulle under uppsägningstiden arbeta i ett annat bolag, som senare köptes upp av G W Transporter AB. SAC hävdade att saklig grund för uppsägningarna saknades samt att bolaget åsidosatt MBLs regler om förhandlingsskyldighet i samband med uppsägningsförfarandet. Samorganisationen begärde i brev 15/4 1982 förlikningsmans biträde.

Förlikningsmannens handläggning Förhandling inför förlikningsmannen hölls den 8/6 1982. Vid förhandlingen utreddes att de eventuella fel som hade begåtts i samband med uppsägningarna åvilade de två tidigare företagen i högre grad än G W Transporter AB.

Utgång Parterna överenskom vid förhandlingen att ingå direkta överläggningar med deltagare från de tidigare företagen. Förlikningsmans handläggning av ärendet avslutades härmed.

8. Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) ./ K & H AB

Bakgrund En medlem i SIF anställdes i bolaget i augusti 1981. Vid anställningen uppgav arbetsgivaren att det var en provanställning. Den 12 november 1981 erhöll arbetstagaren besked om att anställningen upphört. SIF hävdade att detta var ett ogiltigt avskedande och lokala förhandlingar i tvisten hölls efter flera förhandlingsframställningar från SIF den 26 januari 1982. Då centrala förhandlingar trots framställningar inte kom till stånd, hemställde SIF om förlikningsmans medverkan 2/6 1982.

Förlikningsmannens handläggning Den 2/9 1982 hölls förhandling inför förlikningsmannen. SIF anförde bl a, att det var inte tillåtet att träffa provanställningsavtal då något kollektivavtal inte fanns, samt att arbetstagaren avskedats utan att saklig grund ens för uppsägning förelåg. SIF yrkade ogiltigförklaring av avskedandet och skadestånd till arbetstagaren. Bolaget genmålde bl a att man trodde att provanställningsavtalet var tillåtet och att man någon vecka innan provanställningstiden gick ut gav arbetstagaren besked om att anställningen skulle upphöra. Efter diskussioner överenskom man dock att provanställningen skulle fortsätta ytterligare en månad. Arbetstagaren lämnade emellertid arbetsplatsen och återkom inte de närmaste dagarna. När hon kom tillbaka fick hon besked om att anställningen upphört. Om det inte var tillåtet att träffa provanställningsavtal i detta fall, hävdar arbetsgivaren att avskedandet var sakligt grundat, i första hand för att arbetsgivaren uppträtt illojalt mot företaget genom att uppge att det var konkursmässigt, och i andra hand att hon vid anställningens början vilselett bolaget angående sina kunskaper.

Utgång Vid förlikningsförhandlingen förklarade bolaget att det var uteslutet att återta arbetstagaren i bolagets tjänst, men man var beredd att betala en "symbolisk" ersättning till SIF eftersom provanställningsavtalet inte varit tillåtet. Någon ersättning till arbetstagaren var man inte villig att utge. Parterna var överens om att förutsättningar för fortsatta förlikningsförhandlingar inte förelåg och SIF meddelade att man skulle hänskjuta tvis-

ten till domstol. Förlikningsmannen avskrev ärendet.

9. Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) ./ . Uddcomb Sweden AB, SFO

Bakgrund Före upprättande av turordningslista vid uppsägningar på grund av arbetsbrist, kontaktade bolaget SAC, som hade medlemmar på arbetsplatsen. SAC uppgav att man inte ville bli kallade till förhandling utan skulle återkomma om någon medlem ansåg sig felaktigt behandlad. Efter förhandlingar mellan bolaget och Svenska Metallindustriarbetarförbundets avdelning den 28/10 1981, upprättades en turordningslista. 3/11 1981 delgavs A, medlem i SAC, uppsägning och den 11/11 lämnade SAC förhandlingsframställan rörande oriktig uppsägning. Förhandlingar mellan företaget och SAC ägde rum den 24/11 1981. SAC hemställde om förlikningsmans medverkan för att få förhandlingar till stånd sedan bolaget inte velat gå med på centrala förhandlingar.

Förlikningsmannens handläggning Förhandling inför förlikningsmannen ägde rum den 9/6 1982. Bolaget hävdade: SACs förhandlingsframställan kom först efter delgivningen av uppsägningen med A, dvs först efter arbetsgivarens beslut, och förhandlingen den 24/11 1981 var därför att anse som en tvisteförhandling enligt MBL 10 §. Någon rätt till central förhandling förelåg därmed inte och talerätten enligt LAS var preskriberad. Bolaget ville därför inte gå in på någon sakdiskussion beträffande As uppsägning. SAC anförde: Förhandlingen den 24/11 var en förhandling enligt MBL 13, 14 §§ och rätt till central förhandling förelåg. Anledningen till att SAC inte ville bli kallat till förhandlingen den 28/10 var, att LOs ombudsmän vägrat att förhandla samtidigt som SACs ombudsmän. SACs önskan att få återkomma var att anse som en begäran att ajournera förhandlingarna. Ett dylikt betraktelsesätt hade godkänts av andra arbetsgivare. Bolaget genmålde att någon förhandlingsskyldighet enligt MBL 13 § inte förelegat, men i vart fall fullgjorts genom kontakten med SAC före uppsägningen. Framställan om central förhandling kom dessutom för sent. SAC vidhöll att förhandlingsframställan gjorts i rätt tid och att uppsägningen var ogiltig enär saklig grund saknades. Förlikningsmannen uppmanade på begäran av arbetstagarparten arbetsgivaren att behandla sakfrågan.

Utgång Bolaget vidhöll sina tidigare ståndpunkter och förklarade att uppsägningsbeslutet inte kom att ändras. Efter hörande av parterna, avslutade förlikningsmannen ärendet hos sig.

10. Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) ./ . V AB

Bakgrund Tvisten gällde uppsägning av en arbetstagarpart som var medlem i SAC. När arbetsgivaren vägrade förhandla vände sig SAC den 24/1 1983 till förlikningsmannen expeditionen med hemställan om förlikningsmans medverkan för att få central förhandling till stånd.

Förlikningsmannens handläggning Sammanträde hölls inför förlikningsmannen den 7/3 1983.

Utgång Arbetstagarparten inställde sig inte till förhandlingen inför

förlikningsmannen. Arbetstagarparten vidhöll att saklig grund för uppsägningen inte förelåg samt hävdade att arbetsgivaren brutit mot sin förhandlingsskyldighet enligt MBL 13 § och på grund härav framställdes även skadeståndsanspråk. Några vidare åtgärder vidtogs inte av förlikningsmannen.

11. Sveriges Arbetares Centralorganisation, Industrifederationen ./. HB I S
Bakgrund Tvisten gällde uppsägningen av en i bolaget tidigare anställd kontorist, medlem i SAC, där parterna hade skilda uppfattningar om innehållet i det, av arbetsgivaren och arbetstagaren själva utformade, först muntliga och sedan skriftliga anställningsavtalet. Kollektivavtal gällde mellan parterna t o m den 18/4 1984. För att få förhandlingar till stånd påkallade SAC förlikningsmans biträde.

Förlikningsmannens handläggning Förhandlingar inför förlikningsmannen hölls den 26/6 1984. SAC hävdade att den anställde var tillsvidareanställd och hade sagts upp utan saklig grund. Handelsbolaget, å sin sida, hävdade att anställningen var en vikariatsanställning.

Utgång Efter ingående förhandlingar inför förlikningsmannen enades parterna om riktlinjer för en lösning. Formella hinder visade sig föreligga för en skriftlig uppgörelse. Förlikningsförhandlingarna var svåra på grund av de starka personliga motsättningarna mellan parterna. Parterna kunde dock fortsätta förhandlingar på grundval av riktlinjerna. Alla väsentliga detaljer hade klarats ut vid förlikningssammanträdet och förlikningsmannens medverkan fordrades inte i de fortsatta förhandlingarna. Ärendet avslutades därmed hos förlikningsmannen.

12. Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) ./. T & Co AB

Bakgrund Tvisten gällde en i bolaget tidigare anställd, som hade sagts upp på grund av arbetsbrist. Arbetstagarparten ifrågasatte om arbetsgivarens uppgifter om arbetsbrist var riktiga och uppsägningen sakligt grundad. SAC begärde den 13/1 1985 förlikningsmans medverkan för att få förhandlingar till stånd.

Förlikningsmannens handläggning Förhandlingar inför förlikningsmannen hölls den 2/4 1985. Vid förhandlingen ventilerades ”en hel del komplicerade frågeställningar”² men båda parter visade god kompromissvilja och bidrog med uppslag till praktiska lösningar.

Utgång Vid förhandlingen inför förlikningsmannen enades parterna om en kompromiss som innebar att uppsägningen återtogs på vissa villkor.

Slutligen skall under denna rubrik redogöras för en tvist där förhandlingar inte hållits, men som ändå befunnits värt att referera. Anledningen till att detta ärende ensamt utvalts bland alla de rättstvister som inte förs till förhandling är, att det innehåller ovanligt mycket skriftlig dokumentation samt utgör ett belysande exempel på hur förlikningsman på det lokala

² Citat ur förlikningsmannens rapport.

planet kan handlägga en tvist utan att kalla till förhandling.

13. U Lokala Samorganisation (SAC) ./ D-restaurangerna

Bakgrund Ett minderårigt restaurangbiträde på företaget hade efter det att stölder konstaterats på arbetsplatsen flyttats från kassatjänst till andra arbetsuppgifter. Hennes visstidsanställning gick ut 31/3 1985 och företaget hade annonserat efter annan arbetskraft. Arbetstagarparten yrkade återgång till hennes gamla arbetsuppgifter samt företrädesrätt till aktuell nyanställning. Samorganisationen begärde i brev 13/3 1985 förlikningsmannens hjälp med att få till stånd förhandlingar samt hjälp med förslag till tvistens lösning.

Förlikningsmans handläggning Förlikningsmannen översände Samorganisationens skrift till arbetsgivaren och bad honom framföra sina synpunkter i tvisten. Arbetsgivare hävdade, å sin sida, att arbetstagarens arbetskyldighet innefattade även de nya arbetsuppgifterna och vägrade på grund av missnöje med henne att återta henne i kassatjänst. Någon nyanställning, som inte omfattade kassatjänst, var inte aktuell och hon kunde därmed inte komma ifråga för nyanställning.

Utgång Efter fortsatt skriftväxling förklarade förlikningsmannen 25/4 1985 ärendet avslutat, då han efter sina upprepade kontakter med parterna inte kunde finna några förutsättningar att nå en lösning av tvisten genom medling.

Kommentar

Tvist nr 7 är ett exempel på att part genom hänvändelse till förlikningsman tämligen snabbt kan få förhandlingar till stånd. Förhandlingar vari faktiska omständigheter kan utrönas och tvistens lösning därmed underlättas. I fall 8 där arbetstagsidans huvudsyfte med att vända sig till förlikningsmannen – att få arbetsgivaren till förhandlingsbordet – visserligen uppnåddes, var parternas ståndpunkter dock så låsta att de gemensamt fann att förutsättningar för förlikning inte fanns. (Jämför med det refererade icke-förhandlingsärendet, vari förlikningsmannen fann att tvisten inte hade förutsättningar att lösas förlikningsvägen.) Tvist nr 9 är också ett exempel på att huvudsyftet med att anlita förlikningsman är att pressa motparten till att ingå förhandling. I fall 10 inställde sig arbetsgivarparten inte ens till förhandlingen inför förlikningsmannen. Tvisten tycks härefter, som så många andra, ha runnit ut i sanden. Beträffande tvist nr 11 medförde dess aktualiserande hos förlikningsmannen att förhandlingar mellan parterna kom till stånd. Vidare kunde parterna under förlikningsförhandlingarna enas om riktlinjer enligt vilka fortsatta direkta förhandlingar skulle föras och en mera öppet manifesterad konfrontation undveks. I fall 12 enades parterna vid förlikningsförhandlingarna om en kompromisslösning som inte var prejudicerande.

Brott mot kollektivavtal, tolkning av kollektivavtal

14. Svenska Byggnadsarbetareförbundet (SBAF) ./. B M AB, Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA)

Bakgrund SBAF ville ha kollektivavtal med arbetsgivaren och stödde sig därvid på en gränsdragningsöverenskommelse med Statsanställdas förbund och Transportarbetarförbundet. BA hävdade att arbetsgivaren, p g a bundenhet vid sitt kollektivavtal med Transport, rättsligen var förhindrad att träffa annat än ett hängavtal som skulle vara ett andrahandsavtal till avtalet med Transport. Den 30/3 1982 varslade SBAF om blockad fr o m 19/4 och den 13/4 hemställde BA att förlikningsmannen skulle kalla till förhandling. *Förlikningsmannens handläggning* Särskild förlikningsman förordnades den 26/4 1982. Vid förhandling inför förlikningsmannen, där företrädare för Transport var närvarande, hävdade BA att med hänsyn till några avgöranden i AD samt MBL 26, 27 §§ kunde arbetsgivaren inte så länge avtalet med Transport gällde, träffa en rättsligt bindande överenskommelse enligt SBAFs yrkande. Tvisten gällde en rättsfråga. SBAF förnekade något rättsligt hinder och vägrade att vidare uppskjuta varslade stridsåtgärder.

Utgång Transport anslöt sig till SBAFs åsikt och slutligen träffades kollektivavtal enligt SBAFs yrkande vid förlikningsförhandlingen.³

15. Statsanställdas förbund (SF) ./. Kraft AB, SFO

Bakgrund Parterna hade förhandlat om övergång från lokalt företagsavtal till branschavtal, men kunde inte själva lösa en fråga om semesterlönetillägg. Vidare hävdade arbetstagarparten att sex av de anställda uppfyllde avtalskraven för att hänföras till en mera kvalificerad yrkesgrupp. Tvisten aktualiserades genom varsel den 16/5 1983 att träda i kraft den 24/5.

Förlikningsmannens handläggning Förhandling inför förlikningsmannen hölls den 20/5. Arbetsgivaren avvisade därvid kraftfullt kraven på uppflyttning av de sex arbetstagarna och invände att tvisten i denna del avsåg en rättsfråga och inte borde behandlas i detta sammanhang. Efter ingående förhandlingar och ett avvisat förlikningsbud lade förlikningsmannen sitt slutbud, som accepterades av arbetsgivaren men inte av arbetstagarparten. Förlikningsmannen vidarebefordrade därefter arbetstagarpartens slutbud till arbetsgivaren och hemställde om uppskov med stridsåtgärderna, vilket inte medgavs.

Utgång Förhandlingarna inför förlikningsmannen fortsatte och arbetsgivaren godtog slutligen en uppgörelse avseende både intresse- och rättsfrågan, som bl a innebar, att tre av yrkade sex arbetstagare, hänfördes till den högre personalgruppen och avtal slöts. Stötestenen i förhandlingarna var rättsfrågan. I intressetvisten kom parterna relativt snabbt överens.

16. Svenska Transportarbetareförbundet, avd - ./. E T, AB, Sveriges Redareförening

³ För ett utförligt referat av tvisten, se Kartlägningsrapport från konfliktutredningen 1987, s 62-63, eller SOU 1988:50 s 179.

Bakgrund En ny fartygstyp hade utrustats med automatisk lossning. Automaten ombord på fartyget sköttes av ombordanställda. Transport hävdade emellertid att detta var hamnarbetarnas arbetsuppgifter och varslade 14/9 1984 om blockad fr o m 24/9.

Förlikningsmannens handläggning Efter förberedande kontakter med parterna hölls förhandling inför förlikningsmannen den 8/10 1984. Den varslade blockaden hade då trätt i kraft men inte blivit aktuell eftersom fartyget inte hunnit anlöpa hamn. De ombordanställdas fackliga organisation ställde sig nu bakom Transport's åsikt i tvisten.

Utgång Arbetsgivaren medgav yrkandet och förband sig dessutom att betala 40 000 kr i skadestånd. Stridsåtgärderna upphävdes därmed.⁴

Kommentar

Tvist nr 14 är ett exempel på tvist med oklarhet om tvistens rätta karaktär i samband med konkurrens mellan två arbetstagarorganisationer. Jämför också med tvist nr 16. Tvist nr 15 är ett exempel på en tvist som aktualiserats som en intressefråga, men som visar sig innehålla element av rätts-tvistekaraktär. I detta fall visade det sig vara rättstvisten som var mest svår-löst, men de båda tvistemomenten löstes samtidigt i ett förlikningsavtal. Be-träffande fall nr 16 fanns stor osäkerhet om tvistens karaktär. Ärendet kom till förlikningsmannen genom en varselskrift och stridsåtgärderna kom t o m att utlösas, men parternas agerande – särskilt det av arbetsgivaren medgivna relativt stora skadeståndsbeloppet – tyder på att man ändå upp-fattat tvisten som rörande tolkning av kollektivavtalet och varit ense om att arbetsgivaren brutit mot detta.

Övriga tvistetyper

Inledningsvis granskas en förhandlingsrättstvist:

17. Sveriges Driftteknikerförbund (SDTF)./.S R AB, Scanraff, KFO

Bakgrund Mellan arbetsgivaren och Svenska Fabriksarbetareförbundet förelåg kollektivavtal. SDTF, såsom deras yrkande torde förstås, ville ha tillgång till de lokala avtalen för att kunna tillvarata sina medlemmars intressen samt hävdade att arbetsgivaren brutit mot MBL 13 § genom att inte ta upp förhandlingar med SDTF beträffande lönetillägg. Arbetstagarparten vände sig till förlikningsmannen och begärde hjälp i brev 12/7 1984.

Förlikningsmannens handläggning Förhandlingar inför förlikningsman-nen hölls den 13/8 1985. Arbetsgivaren hävdade att arbetstagsidans yrk-anden avsåg rättsfrågor, som var avsedda att lösas av domstol och inte läm-pade sig för förlikningsförfarande. I de nu åberopade fallen följde arbets-givaren gällande lagstiftning.

Utgång Någon överenskommelse kunde inte nås och förlikningsmannen

⁴ För ett utförligt referat av tvisten, se SOU 1988:50 s 188.

förklarade förhandlingarna strandade.

En tvist om arbetsskada hade följande förlopp:

18. U Lokala Samorganisation, SAC ./. Bevakning AB

Bakgrund En i bolaget anställd väktare hade skadats i tjänsten. För de kostnader som uppkommit i samband med vård för skadan, yrkade samorganisationen ersättning för medlemmens räkning. I skrivelse den 8/4 1982 begärde samorganisationen förlikningsmannens ingripande.

Förlikningsmannens handläggning Den 14 maj 1982 förordnade statens förlikningsmannae Expedition särskild förlikningsman att i den ordinarie faste förlikningsmannens ställe medla i tvisten. Förhandling inför förlikningsmannen hölls den 18/5 1982. Vid förhandlingen uppgav bolaget att någon försäkringsersättning till väktaren inte utgick, men att man ville ha ytterligare rådrudd i frågan.

Utgång Parterna förklarade att de skulle fortsätta direkta överläggningar varvid fortsatt medverkan från förlikningsmannen inte var erforderligt.

Kommentar

I tvist nr 17 fanns uppenbarligen stor osäkerhet på arbetstagsarsidan, en minoritetsorganisation som inte torde ha haft någon större förhandlings- och tvistehandlingsvana. Förlikningsförhandlingarna ledde inte heller till något resultat. Arbetstagarparternas syfte med att vända sig till förlikningsmannen kan tänkas ha varit att försöka lägga lite mera auktoritet bakom sina yrkanden. Inte heller i tvist nr 18 nåddes någon uppgörelse inför förlikningsmannen. Här fortsatte dock parterna med direkta förhandlingar.

RÄTTSTVISTER PÅ CENTRAL NIVÅ

19. Handelstjänstemannaförbundet (HTF) ./. SACO/SR

Bakgrund Tvisten gällde avtal om allmänna anställningsvillkor för kansli-personalen hos SACO/SR. Arbetstagarparten hade varslat om stridsåtgärder vid tre av SACO/SR:s kanslier. Man krävde avtal avseende såväl administrativ personal som funktionärer. SACO/SR motsatte sig detta och hävdade att de redan var bundna av ett avtal och inte ägde vidta stridsåtgärder.

Förlikningsmannens handläggning Särskild förlikningsman förordnades av förlikningsmannae Expeditionen den 25/3 1977. Sammanträde hölls inför förlikningsmannen den 29/3 och den 4/4. SACO/SR meddelade under förhandlingarnas gång att man avsåg pröva frågan i AD.

Utgång Förlikningsmannen avskrev ärendet. Tvisten fördes sedermera till AD.⁵ (Sfe dnr 86/77)

20. Svenska Bankmannaförbundet (SBmf) ./.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), HAO

Bakgrund Förhandlingar rörande nytt avtal fördes mellan parterna. I sam-

⁵ Se AD 1977:150.

band med införandet av den nya semesterlagen uppstod tvistigheter angående dess tillämpning i förhållande till det nya avtalet. Arbetstagarparten vände sig till förlikningsmannae Expeditionen och begärde medling i semesterfrågan.

Förlikningsmannens handläggning Särskild förlikningsman förordnades den 16/1 1978. Vid det tredje förhandlingstillfället den 3/2 framlade förlikningsmannen ett medlingsförslag beträffande semesterparagrafen i avtalet. Förslaget tillstyrktes av parterna.

Utgång En vecka efter det att medlingsförslaget avgivits inkom parternas slutliga godkännande av detta till förlikningsmannen. (Sfe dnr 40/78)

21. Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) ./ Sveriges Television AB (SvT)

Bakgrund I tidigare kollektivavtal mellan parterna hade särskilda bestämmelser angående upphovsrättsfrågor ingått. Sedan några år hade dessa bestämmelser utgått ur avtalet och parterna hade inte kunnat enas om nya. Arbetsgivarens principiella inställning var, att för vissa anställda rådde ett upphovsrättsligt anställningsförhållande, som innebar att de anställda överlätit upphovsrätten till i tjänsten utförda upphovsrättsliga verk och prestationer till företaget för utnyttjande i dess verksamhet. Lön till sådana anställda omfattade en viss obestämd del ersättning för detta utnyttjande. Arbetstagsidans uppfattning var att det upphovsrättsliga anställningsförhållandet väl innebar, att de anställda överlätit rätten till i tjänsten utförda upphovsrättsliga verk och prestationer till arbetsgivaren, men att detta bara gällde för utnyttjande i SvT:s traditionella sändningar inom landet. Medlingshjälp begärdes.

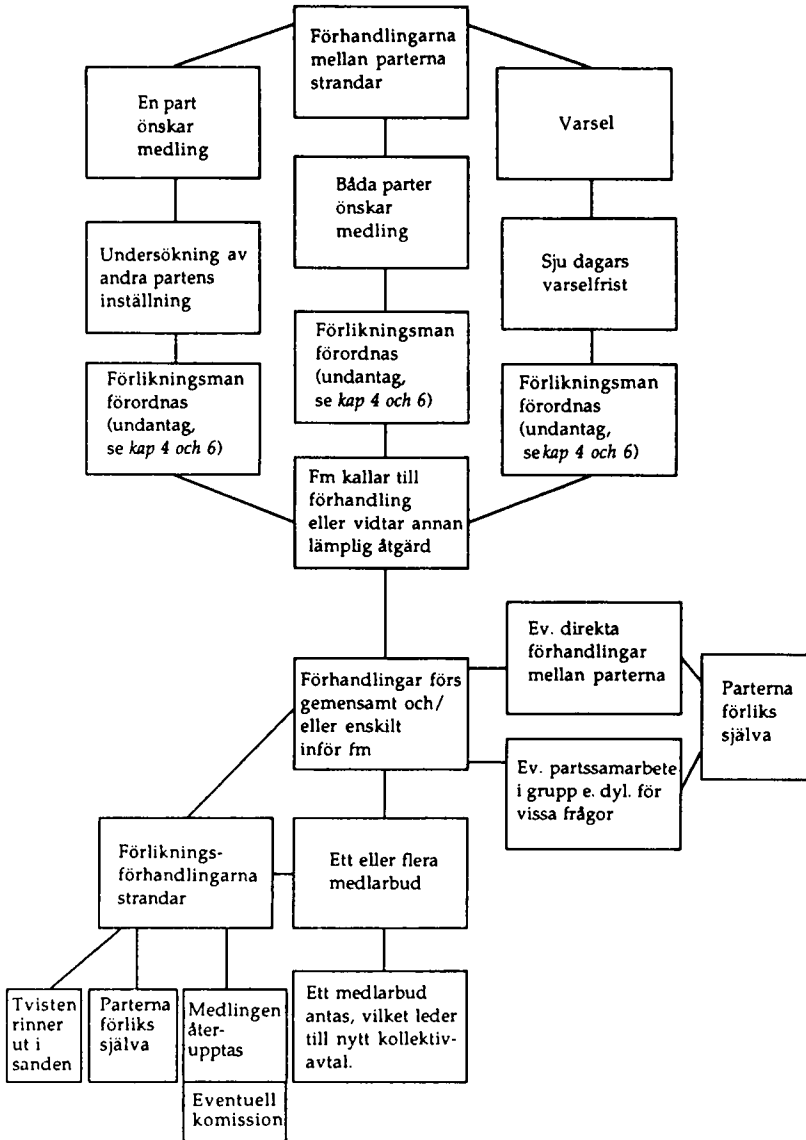
Förlikningskommissionens handläggning 28/1 1982 förordnades en tvåmannakommission att medla i tvisten. Förlikningsförhandlingarna påbörjades den 4 februari och därefter hölls ytterligare 13 förhandlingsdagar, som sträckte sig över hela 1982 och fram till i mars 1983. Motsättningarna mellan parterna var stora och förhandlingarna komplicerades ytterligare på grund av det oklara rättsläget. I en utredning och inom utbildningsdepartementet förbereddes lagstiftning i upphovsrättsfrågor. Även inom partssidorna förekom problem, bland annat ville Journalistförbundet inträda som självständig avtalspart på arbetstagsidans. Ett medlingsförslag, som framlades den 12 mars 1982, avvisades av arbetstagsidans.

Utgång Ett av kommissionen framlagt andra medlingsförslag godtogs av parterna natten mellan den 30 och 31 mars 1983. Förslaget byggde på arbetsgivarens principiella uppfattning med vissa ekonomiska åtaganden som kompensation för arbetstagsidans, men det antecknades i förhandlingsprotokollet att parterna vidhöll sina ståndpunkter i principfrågan. (Sfe dnr 299/81)

Kommentar

Tvist nr 19 rörde krav på att teckna kollektivavtal och varsel hade lagts. Efter två resultatlösa sammanträden inför förlikningsmannen fick AD avgöra frågan om kollektivavtalsbundenhet och fredsplikt. De båda andra tvisterna gällde komplicerade frågor av blandad rätts- och intressekaraktär. Den minst invecklade tvisten, nr 20, löstes på kort tid inför förlikningsmannen, men det tog över ett år innan parterna kunde förlikas i tvist nr 21. I förlikningen vidhöll parterna sina principiella ståndpunkter.

Kapitel 9



Käll- och litteraturförteckning

A. Offentligt tryck mm

Sverige

Betänkanden:

Betänkande och förslag afgifna af den för behandling af frågan om inrättande af förliknings- och skiljenämnder i tvister mellan arbetsgifvare och arbetare i nåder tillsatta komité 1901. (Cit. *Förliknings- och skiljenämndskommitténs betänkande*)

Utlåtande av 1905 års kommitterade för granskning af det för 1903 års Riksdag framlagda förslaget till lag angående medling i arbetstvister. (Bil. 2 till prop 1906:84)

Promemoria angående lagstiftning om arbetsaftal aflämnad till Kungl. civildepartementet, Åkerman, A & Olin, G. Stockholm 1907.

Underdånigt utlåtande med förslag till lag om vissa åtgärder till främjande av arbetsfred, Stockholm 1916 (K. Socialstyrelsen). (Cit. *Socialstyrelsens förslag 1916*)

SOU 1927:4-6 Utredningar till belysande av arbetsfredsfrågan.

SOU 1933:36-38 Utredning angående tredje mans rätt till neutralitet i arbetskonflikter och därmed sammanhängande spörsmål.

SOU 1934:16 Betänkande med förslag till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder mm.

SOU 1935:59 Betänkande med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt, avgivet av inom socialdepartementet till-

kallade sakkunniga (Kommittén angående privatanställda).

SOU 1935:65,66 Betänkande om folkförsörjning och arbetsfred. Del I och II.

Socialstyrelsens betänkande med utredning och förslag i fråga om förlikningsväsendet (stenc.), Stockholm 1948. (Cit. *Socialstyrelsens förslag 1948*)

SOU 1965:49 Hälso- och sjukvårdens centrala administration. (Kap 7 Förlikningsmännaexpeditionen).

DsFi 1973:8 Förhandlingsrättsutredningens promemoria. Synpunkter i anledning av framställningar från riksdagens ombudsmän m fl angående dels en översyn av gällande regler om neutralitet och skyddsarbete vid arbetskonflikter inom det offentliga tjänstemannaområdet...

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen. Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal.

SOU 1982:26 Delbetänkande av rättegångsutredningen. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del B.

SOU 1982:60 MBL i utveckling. Betänkande av nya arbetsrättskommittén.

SOU 1984:18, 19 Arbetsmarknadsstriden I och II. En kartläggning av arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället.

Gränstvister på arbetsmarknaden. Kartlägningsrapport från konfliktutredningen. Arbetsmarknadsdepartementet 1987.

DsA 1988:2 Fack & Samhälle. Löner. Konflikter. Ansvar. Hän-syn. Rapport från förhandlingsutredningen.

SOU 1988:49, 50 Arbetsmarknadsstriden III och IV. En kartläggning av arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället.

Propositioner:

Prop 1903:17 med förslag till lag angående medling i arbetstvister.

Prop 1906:84 med förslag till lag om medling i arbetstvister.

Prop 1910:96 med förslag till lag om kollektivaftal mellan arbetsgivare och arbetare, lag om särskild domstol i vissa arbetstvister, lag om vissa arbetsaftal...

Prop 1911:43 med förslag till lag om kollektivaftal mellan arbetsgivare och arbetare, lag om särskild domstol i vissa arbetstvister, lag om vissa arbetsaftal...

Prop 1920:155 med förslag till lag om medling i arbetstvister mm.

Prop 1928:39 med förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol.

Prop 1935:31 med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder.

Prop 1935:32 med förslag till visst tillägg till lagen om medling i arbetstvister.

Prop 1936:240 med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt.

Prop 1939:92 med förslag till lag om tjänsteplikt mm.

Prop 1959:38 med förslag till allmän tjänstepliktslag.

Prop 1967:33 med förslag till ändring i lagen om medling i arbetstvister.

Prop 1974:77 med förslag till lag om rättegången i arbetstvister.

Prop 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform mm. Bil 1. Lag om medbestämmande i arbetslivet. (Cit. *MBL-prop*)

Prop 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform mm. Bil 2. Lag om offentlig anställning.

Prop 1979/80:2 med förslag till sekretesslag mm. Del A.

Prop 1979/80:80 med förslag till följdragstiftning till den nya sekretesslagen.

Prop 1983/84:165 om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet mm.

Prop 1986/87:165 om arbetsrättslig beredskapslag.

Prop 1989/90:95 om allmänt lönestopp.

Utskottsutlåtanden mm:

AK TU2 1882:5 Utlåtande med anledning af Herr E Westins motion om en underdånig skrifvelse angående vidtagande af åtgärder i och för förbättrande af arbetarens ställning och villkor i allmänhet.

AK TU2 1887B:13 Utlåtande angående väckt förslag om lagstadgade skiljedomstolar för arbetare och arbetsgifvare.

FK TU 1892:11 Utlåtande i anledning af väckt motion om tillsättande af en komité för behandling af frågan om förbättrande af arbetarklassens ställning.

AK TU 1892:20 Utlåtande angående väckt motion om skrifvelse till Kongl. Maj:t med begäran om utredning rörande lämpligheten af en lagstiftning om förliknings- och skiljenämnder mellan arbetare och arbetsgifvare m.m.

AK TU3 1893:5 Utlåtande angående förliknings- och skiljenämnder mellan arbetare och arbetsgifvare.

AK TU1 1895:22 Utlåtande i anledning af väckt motion om skrifvelse till Kongl. Maj:t med begäran om utredning och framläggande af förslag till lagstiftning i fråga om tvister mellan arbetare och arbetsgifvare.

FK TU1 1895:17 Utlåtande i anledning av väckt motion om skrifvelse till Kongl. Maj:t med begäran om utredning och framläggande af förslag till lagstiftning i fråga om tvister mellan arbetare och arbetsgifvare.

LU 1897:50 Utlåtande i anledning af väckta motioner om lagstiftningsåtgärder till skydd för arbetsaftal och om slitande af tvister mellan arbetsgifvare och arbetare genom skiljemän.

AK TU3 1899:17 Utlåtande i anledning af väckta motioner om skrifvelse till Kongl. Maj:t med begäran om utredning rörande lagstiftning för slitande af tvister mellan arbetsgifvare och arbetare.

FK TU1 1899:7 Utlåtande i anledning af väckt motion om skrifvelse till Konungen i fråga om inrättande af förliknings- och skiljenämnder i tvister mellan arbetare och arbetsgifvare.

StU/LU2 1903:2 Utlåtande i anledning af dels Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag angående medling i arbetstvister ...

StU/LU 1906:10 Utlåtande, i anledning af dels Kungl Maj:ts proposition med förslag till lag om medling i arbetstvister...

SU2 1910:6 Utlåtande, i anledning af dels de i Kungl Maj:ts proposition nr 96 innefattade förslagen till lag om kollektivaftal mellan arbetsgifvare och arbetare, lag om särskild domstol i vissa arbetstvister, lag om vissa arbetsaftal...

Kommerskollegii och statens förlikningsmäns i arbetstvister utlåtande angående lagförslagen om kollektivaftal, arbetsdomstol och medling i arbetstvister, Stockholm 1910.

SU1 1911:1 Utlåtande, i anledning af dels Kungl Maj:ts proposition nr 43 med förslag till lag om kollektivaftal mellan arbetsgifvare och arbetare, lag om särskild domstol i vissa arbetstvister, lag om vissa arbetsaftal...

LU2 1920:27 Utlåtande i anledning av Kungl Maj:ts proposition med förslag till lag om medling i arbetstvister mm.

LU2 1921:34 Utlåtande i anledning av väckta motioner angående lagstiftning till förebyggande av samhällsfarliga arbetsinställelser mm.

LU2 1924:22 Utlåtande i anledning av väckta motioner om dels vissa ändringar i och tillägg till lagen om medling i arbetstvister dels ock skrivelse till Kungl Maj:t med begäran om återupptagande av utredningen rörande ytterligare åtgärder till arbetsfredens bevarande mm.

LU2 1926:18 Utlåtande i anledning av väckta motioner om lagstiftning angående obligatorisk skiljedom i vissa arbetstvister mm.

LU2 1928:36 Utlåtande i anledning av Kongl. Maj:ts proposition med förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol.

ALU 1931:26 Utlåtande i anledning av väckt motion angående ändrad lydelse av 3 § lagen om medling i arbetstvister.

ALU 1934:47 Utlåtande i anledning av väckta motioner angående tredje mans rätt till neutralitet i arbetskonflikter mm.

ALU 1934:51 Utlåtande i anledning av väckta motioner angående lagstiftning till arbetsfredens bevarande mm.

ALU 1935:29 Utlåtande i anledning av dels Kungl Maj:ts proposition nr 31 med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder, dels ock i ämnet väckta motioner.

ALU 1935:30 Utlåtande i anledning av dels Kungl Maj:ts proposition nr 32 med förslag till lag angående tillägg till lagen om medling i arbetstvister, dels ock i ämnet väckta motioner.

ALU 1935:36 Utlåtande i anledning av väckta motioner angående lagstiftning till arbetsfredens främjande med mera.

ALU 1936:58 Utlåtande i anledning av förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt...

ALU 1945:41 Utlåtande i anledning av väckt motion angående

översyn av lagen om medling i arbetstvister.

StU 1945:216 Utlåtande i anledning av väckt motion om upphävande av 1935 års lag angående tillägg till lagen om medling i arbetstvister.

ALU 1950:21 Utlåtande i anledning av väckta motioner med förslag till lag om medling i arbetstvister mm.

ALU 1967:20 Utlåtande i anledning av Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag angående ändring i lagen den 28 maj 1920 om medling i arbetstvister.

InU 1971:13 Betänkande i anledning av motioner om översyn av vissa lagar på arbetslivets område mm.

InU 1971:14 Betänkande i anledning av motion angående företagsdemokrati.

InU 1972:18 Betänkande i anledning av motion om stärkt skydd mot samhällsfarliga arbetskonflikter inom den offentliga sektorn.

InU 1975/76:45 Betänkande med anledning av propositionen 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform mm jämte motioner.

KU 1980/81:225 s 23 ff KUs granskning av regeringens åtgärder i samband med arbetsmarknadskonflikten 1980.

KU 1985/86:25 s 73 ff KUs granskning av TCO-konflikten våren 1985.

KU 1986/87:33 s 119 ff KUs granskning av regeringens åtgärder i samband med arbetsmarknadskonflikten 1986.

AU 1987/88:4 Betänkande om arbetsrättslig beredskapslag (prop 1986/87:165).

AU 1989/90:24 Betänkande om allmänt lönestopp.

Danmark

Betänkning 1. nr 186:1957 afgivet af arbejdsretskommissionen af 1956.

Betänkning 2. nr 336:1963 afgivet af arbejdsretskommissionen af 1956.

Folketingets Ombudsmans beretning for året 1983 s 64 ff, for året 1987 s 36 ff.

Norge

Innstilling om stillingen som riksmeklingsmann m.v., utarbeidet av et internt utvalg for Kommunal- och arbeidsdepartementet, 27 august 1964.

NOU 1973:6 Den tvugne voldgifts problem i norskt arbeidsliv.

Finland

Kommittébetänkande 1958:15 (stenc).

Prop 1961 nr 52 med förslag till lag om medling i arbetstvister.

Socialutskottets betänkande 1961 nr 14.

Prop 1979 nr 190 med förslag till ändring i lagen om medling.

Arbetstvistikommitténs betänkande 1985 nr 40, Helsingfors 1985.

B. Litteratur

Aaron, Benjamin/K W Wedderburn (eds), *Industrial conflict. A comparative legal survey*, London 1972.

Adlercreutz, Axel, *Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria*. Lund, Gleerup, 1954 (ak avh). (Cit. Adlercreutz)

Adlercrutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, 7 uppl, Stockholm, Norstedts 1986.

Andersen, Kristen, *Arbeidskamp og arbeidsrett*. Oslo 1965.

Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett*. Oslo 1967. (Cit. Andersen)

Arbetsfredsdelegationens rapport 27 september 1929. Kungl Socialdepartementet. Stockholm 1929.

Arbetsfredskonferensen i Stockholm den 30 november och 1 december 1928. Kungl Socialdepartementet. Stockholm 1929.

Arbetsrätten i Norden, Nord 1990:42, Nordisk Ministerråd. Reviderad upplaga. Stockholm 1990.

Arbetsrättslig forskning, ARFO, Nuläge och framtida utveckling, Arbetarskyddsfonden. Rapport 1985:2. (Cit. ARFO-rapporten)

Bacharach, Samuel B/ Lawler, Edward J, *Bargaining. Power, tactics, and outcomes*. San Fransisco, Jossey-Bass Publishers, 1984.

Balke, W M/Hammond, K R/Meyer, G D "An Alternate Approach to Labour Management Relations" i *Administrative Science Quarterly*, Sept 1973, s 311-327.

Berg, Paal, *Arbeidsrett*. Oslo 1930.

Berg, Paal, *Lov om arbeidstvister av 5 mai 1927 med endringslover av 19 juni 1931 og 6 juli 1933*. Oslo 1934.

Berg, Paal/Evje, Thoralf/Bjerkholt, Magnus, *Arbeidstvist-loven. Tjenestetvistloven. Lønnsnemndsloven*, 1973. (Med tillegg från 1980.)

Bergqvist, Olof "Samhällsfarliga arbetskonflikter" Förhandlingar vid *Det 30e nordiska juristmötet i Oslo 15-17 augusti 1984*. Del I s 353-375.

Bergqvist, Olof/Lunning, Lars, *Medbestämmande i arbets-*

livet. Kommentar. Stockholm 1986. (Cit. Bergkvist/Lunning)

Bergsten, N, *Utländsk lagstiftning om medling och skiljedom i arbetstvister. Redogörelse utarbetad på uppdrag av arbetsfredsdelegationen*, Stockholm 1927.

Bergström, Svante, *Kollektivaavtalslagen. Studier över dess huvudprinciper*. 2 uppl, Stockholm, Gebers 1948.

Berkowitz/Goldstein/Indik "The State Mediator: Background, Self-Image and Attitudes" i *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 17 (1964), s 257-275.

Bigoness, William "The Impact of Initial Bargaining Position and Alternative Modes of Third Party Intervention in Resolving Bargaining Impasses" i *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol 17 (1976), s 185-198.

Bjermer, Ulf/ Nyström, Birgitta/Hammarström, Olle, *Medling*. Arbetslivscentrum 1983.

Brantgårde m fl, se nedan *Konfliktlösning på arbetsmarknaden*.

Bruun, Nilkas, *Kollektivavtal och rättsideologi. En rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924*. Juridiska föreningen i Finland publikationsserie N:o 46, Vammala, 1979.

Casparsson, Ragnar, *LO under fem årtionden, del I (1898-1923), del II (1924-1948)*. 2 uppl, Stockholm 1951.

Casparsson, Ragnar, *Saltsjöbadsavtalet i historisk belysning*. Stockholm, Tiden 1966. (Cit. Casparsson)

Christensen, Anna, *Avstängning från arbetslöshetsersättning*. Lund 1980.

Christensen, Anna "Ideologikritik contra dogmatik" i *Rätten som instrument för social förändring. Om legalstrategier*, Hydén (red). Lund 1982, s 60 ff.

Conciliation and arbitration procedures in labour disputes. A comparative study. International Labour Office, Geneva 1980. (Cit. *Conciliation mm*)

Conflict Resolution in Market Economies. A Study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan and the USA, Hanami/Blanpain (eds). Deventer, Kluwer 1984. (Cit. *Conflict Resolution I*)

Conflict Resolution in Market Economies. A Study of Canada, Great Britain and Sweden, Hanami/Blanpain (eds). Deventer, Kluwer 1987. (Cit. *Conflict Resolution II*)

Den nordiska modellen. Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden, Bruun m fl. Liber 1990. (Cit. *Bruun m fl*)

Den svenska förlikningsmannainstitutionen under 50 år. *Sociala Meddelanden* 12:1956, Kungl Socialstyrelsen 1956.

Douglas, Ann "What Can Research Tell Us About Mediation?" i *Labor Law Journal*, Vol VI (1955), s 545-552.

Dreyer, Erik "Forligsinstitutionen genom 50 år" i *Socialt Tidskrift*, Nr 3 1960, s 41-64. (Cit. *Dreyer*)

Edlund, Sten E:son, *Twisteförhandlingar på arbetsmarknaden. En rättslig studie av två riksavtal i tillämpning.* Stockholm, Norstedts 1967 (ak avh). (Cit. *Edlund*)

Edlund, Sten "Diskutabel förlikningsman" i *Dagens Nyheter* 1970-01-03.

Edlund, Sten "Förlikningsproblem" i *Dagens Nyheter* 1970-01-24.

Edlund, Sten "Lagändring önskvärd om förlikningsmännen skall ingripa vid vilda strejker" i *Fackföreningsrörelsen* nr 1-2 1972.

Edlund, Sten "Översyn av dansk arbetsrätt" i *Fackföreningsrörelsen* nr 9 1973.

Edlund, Sten "Arbetsrättsliga speglingar – samspelet mellan rättsutveckling och forskning" i *Lundaforskare föreläser* nr 12, 1980, Lunds universitet 1980.

Edlund, Sten "Obegripligt motsätta sig avtal" i *LOtidningen* nr 12 1982.

Edlund, Sten "Konflikten visar att det krävs arbetsrättsliga reformer" i *LOtidningen* nr 14-16 1982.

Edlund, Sten "Samhällsfarliga arbetskonflikter" Inlägg vid *Det 30:e nordiska juristmötet i Oslo 15-17 augusti 1984, Del II*, s 551-553.

Edlund, Sten "Vidga medlarnas roll" i *Dagens Industri* 1986-10-13.

Edlund, Sten/Gustafsson, Stig, *Medbestämmanderätten. Lagar med kommentar*. 2 uppl, Tiden 1977. (Cit. Edlund/Gustafsson)

Edlund, Sten/Nyström, Birgitta/von Otter, Casten, *TCO-S konflikten 1985. Tre debattinlägg*. Arbetslivscentrum 1985.

Ekelöf, Per Olof "Materiell processledning och medling – två debattämnen på Domstolsverkets seminarier i processrätt för domare" i *SvJf* 1979, s 546-567.

Eklund, Per, *Rätten i klasskampen. En studie i rättens funktioner*. Stockholm 1974. (Cit. Eklund)

Elvander, Nils "Dags att lära av grannländerna" i *DN* 1980-05-31.

Elvander, Nils, *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-1986*. Publica, Stockholm 1987. (Cit. Elvander)

Evju, Stein, *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik*. Oslo, Universitetsforlaget, Oslo 1982. (Cit. Evju)

Evju, Stein "Tariffavtalens eftervirkning" i *Tidskrift for*

Rettsvitenskap 3/1984, s 254-292.

Fagerström, Mats, *Den stora lönematchen. En bok om avtalsförhandlingarna 1969*. Stockholm 1969.

Fahlbeck, Reinhold, *Om arbetsprocessrätt. Studier i det fackliga tvisteförhandlandets juridik*. Stockholm, Norstedts 1974 (ak avh).

Fahlbeck, Reinhold, *Industrial Common Law – Kollektivavtalet i USA*. Juridiska föreningen i Lund, 1986.

Fahlbeck, Reinhold, "The Role of Neutrals in the Resolution of Shop Floor Disputes" i *Comparative Labor Law Journal*, Vol 9, No 1, 1987, s 177-197. (Cit. Fahlbeck 9 *Comp. Lab. L J* (1987))

Fahlbeck, Reinhold, *Industrial Relations i USA – Ett porträtt av "The land of the Free"*. Juristförlaget i Lund 1988.

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*. Malmö, Liber 1989. (Cit. Fahlbeck)

Fahlbeck, Reinhold "The Role of Neutrals in the Resolution of Interest Disputes in Sweden" i *Comparative Labor Law Journal*, Vol 10, No 3 1989, s 391-410. (Cit. Fahlbeck 10 *Comp. Lab. L J* (1989))

Fisher, Roger/Ury, William, *Vägen till Ja. En nyckel till framgångsrika förhandlingar*. Malmö, Liber 1984.

Flodgren, Boel, *Fackföreningen och rätten. En jämförande studie av föreningsrätten i Sverige och USA*. Lund 1978 (ak avh). (Cit. Flodgren)

Frantzén, Nils-Olof, *Hjalmar Branting och hans tid*, Bonniers 1985.

Fred eller fejd. Personliga minnen och anteckningar. SAF, Stockholm 1985.

Förhandlingssystem, inkomstpolitik och arbetskonflikter i Norden, Elvander (red). Stockholm, Norstedts 1988. (Cit. *Förhandlingssystem*)

Galenson, Walter, *Labor in Norway*. Cambridge Mass., Harvard University Press, 1949.

Galenson, Walter, *The Danish System of Labor Relations. A Study in Industrial Peace*. Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1952.

Geijer, Lennart "Arbetsrättens språk" i *Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz*. Juridiska föreningen i Lund 1983.

Gerhardt, Paul F/Drotning, John E "Dispute Settlement and the Intensity of Mediation" i *Industrial Relations*, Vol 19 (1980), s 352-359.

Goldberg, Stephen B/Brett, Jeanne M "An experiment in the mediation of grievances" i *Monthly Labor Review*, Vol 106 (1983), s 23-30.

Goldman, Alvin L "United States of America" i *International Encyclopaedia for Labor Law and Industrial relations*, Vol 10, Blanpain (ed) Kluwer.

Goldman, Alvin L "Comparative Overview of the Role of Third Party Intervention in Resolving Interests Disputes" i *Comparative Labor Law Journal*, Vol 10, No 3, 1989, s 271-288. (Cit. *Goldman 10 Comp. Lab. L J* (1989))

Goodman, J R B/Krislov, J "Conciliation in Industrial Disputes in Great Britain. A Survey of the Attitudes of the Parties" i *British Journal of Industrial Relations*, November 1974, s 327-351.

Gustafsson, Agne "Gör slut på hyckleriet" i *DN* 1986-06-13.

Göransson, Håkan, *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument. De grundläggande förbuden mot stridsåtgärder i historisk och internationell belysning*. Stockholm, Juristförlaget 1988 (ak avh). (Cit. *Göransson*)

Hammarström, Olle "Inrätta riksförlikningsman för offentlig

sektor" i *Lag & Avtal* 6/1985.

Hammarström, Olle "Offensiv medling behövs formen spelar mindre roll" i *Lag & Avtal* 8/1985.

Hammarström, Olle "Medling i medbestämmandetvister bra sätt att lösa lokala konflikter" i *TCotidningen* 18/1985.

Hansson, Sigfrid, *Den svenska fackföreningsrörelsen*. 7:e uppl, Stockholm, Tiden 1938.

Hasselbalch, Ole, *Arbejdshistoriske profiler – et skandinavisk studie* (stenc), 1983.

Hasselbalch, Ole, *Kollektivarbejdsretten*. Tredje Bog. København, Jurist og Økonomforbundets forlag 1987. (Cit. *Hasselbalch*)

Hasselbalch, Ole "Forligsmændens kompetence" i *Tidskrift for Rettsvitenskap* 1988, s 167 ff.

Hellner, Jan "Syften och uppgifter för rättsvetenskaplig forskning" i *Festskrift till Alf Ross*, København, Juristforbundets Forlag 1969.

Henning, Ann, *Tidsbegränsad anställning, En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*. Juridiska föreningen i Lund 1984 (ak avh).

Henning, Ann "Om forskning angående lagreglers samhällsreliga funktioner" i *SvJt* 1987, s 386 ff.

Hicks, J R, *The Theory of Wages*. 2nd ed, New York, St Martin's Press 1963.

Hinze, Olle, *Fackliga Förhandlingar. Det Stora Spelet och De Enskilda Förhandlingarna*, Lund 1988.

Holmqvist, Eric "Statens förlikningsman kan inte medla i Kiruna" *DN* 1969-12-28.

Hooker, E "Psychological aspects of the mediation process" i *Labor Law Journal*, Vol 9 (1958), s 779 ff.

Hunter, Laurence C "Economic Issues in Conciliation and Arbitration" i *British Journal of Industrial Relations*, Vol XV (1977), s 226-245.

Hydén, Håkan "Vad är rättsvetenskapligt?" i *Søjt* 1981, s 231 ff.

Hydén, Håkan, *Arbetslivets reglering*. Lund, Liber 1985. (Cit. Hydén)

Hydén, Håkan "Rättens gränser – finns dom? Om det irrelevanta i juridisk argumentation" i *Hefte for Kritisk Jus* 1/2 1987, s 7 ff.

Hydén, Håkan "Förmögenhetsrätten ur ett rättssociologiskt perspektiv" i *Søjt* 1988, s 203 ff.

Hydén, Håkan/Nyström, Birgitta/Zanderin, Lars, *Stridsåtgärder – lagligt eller olagligt. En genomgång av senaste års rättspraxis*. Arbetsrättsliga uppsatser 3. Lag och Avtals skriftserie 1987. (Cit. Hydén m fl)

Höglund, Elisabeth, *Storkonflikten i den politiska debatten*. Stockholm, Tiden 1981.

Illum, Knud, *Den kollektive arbejdsret*. 3 udg, København 1964.

Jackson, Elmore, *Meeting of Minds. A Way to Peace through Mediation*. New York, Mc-Graw-Hill Book Company Inc, 1952.

Jacobsen, Per "Denmark" i *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Blanpain (ed) Kluwer. (Cit. Jacobsen Encyclopaedia)

Jacobsen, Per, *Kollektiv arbejdsret*. 4 udg, København, Juristforbundets Forlag 1988. (Cit. Jacobsen)

Johansson, Anders L, *Tillväxt och klassamarbete – en studie av den svenska modellens uppkomst*. Stockholm, Tiden 1989.

(ak avh) (Cit. *Johansson*)

Johnson/Tullar "Style of third party intervention, face-saving and bargaining behaviour" i *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol 8 (1972), s 319-330.

Jones, Michael/Dickens, Linda/Weeks, Brian/Hart, Moira "Resolving industrial disputes; the role of ACAS conciliation" i *Industrial Relations Journal*, Vol 14 (1983):2, s 6-17.

Juridisk forskning. Indlæg om den juridiske forskers arbejde og metoder. Handelshøgskolen i Århus. Erhvervsretlig institut 1988. (Cit. *Juridisk forskning*)

Kallio, Teuvo "Ennakkoilmoituksesta työriitalaissa" i *Lakimes* 1978, s 834-850. (Behandlar varselplikten, 7 §).

Kallio, Teuvo "Työriitojen sovittelujärjestelmistä Pohojoismaissa" i *Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja* 1979, Helsingfors 1980, s 5-14. (Behandlar de nordiska förlikningssystemen.)

Kallio, Teuvo "Kieltoaika" i *Lakimes* No 7-8 1983, s 931-946. (Behandlar förbudstid 8 §)

Kallio, Teuvo "Sovintoehdotuksesta työriitalaissa" i Julikaisussa Juhlajulkaisu Annti Johannes Suviranta 1923 - 30/11 1983. *Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja* 1983, Helsingfors 1983, s 67-79. (Behandlar förlikningsförslag § 13).

Kallio, Teuvo "Yleinen etu sovittelussa" i Julikaisussa in Memoriam Kaarlo Sarkko. *Työoikeudellisen yhdityksen vuosikirja* 1984, Helsingfors 1985, s 61-69.

Karlbom, Torvald, *Den svenska fackföreningsrörelsen.* Stockholm 1955.

Keller, Berndt "Determinanten der Schlichtungsprozesses: Konfliktmanagement durch Intervention Dritter" i *Kyklos*, Vol 23 (1975), s 117-142.

Kindblom, Olle "Rättegången i arbetsdomstolen och vid allmänna domstolar - en jämförelse" i *Arbetsrätten i utveckling.*

Studier tillägnade Folke Schmidt, utgivna av Arbetsrättsliga föreningen, Stockholm, Norstedts 1977.

Kjellström, Anders, *Normbildning och konfliktlösning. En studie av SAFs roll i växelspelet mellan lag och avtal*. SAF, Arlöv 1987.

von Koch, Michael, *Materiell processledning och medling*. Replik. *Svjt* 1981, s 32-39.

Kochan, Thomas A/Jick, Todd A "The Public Sector Mediation Process. A Theory and Empirical Examination." i *Journal of Conflict Resolution*, Vol 22 (1978), s 209-241.

Kolb, Deborah M "Roles Mediators Play. State and Federal Practice" i *Industrial Relations*, Vol 20 (1981), s 1-17.

Kolb, Deborah M, *The Mediators*, The MIT Press, Cambridge, Mass. 1983 (diss).

Konfliktbehandling på arbetsmarknaden. Det svenska systemet för konfliktlösning illustrerat med fältstudier i Posten och Volvo, Edlund m fl. Arbetslivscentrum 1988. (Cit. Edlund m fl. *Konfliktbehandling*)

Konfliktlösning på arbetsmarknaden, Brantgärde m fl. Lund 1974. (Cit. *Brantgärde m fl*)

Korpi, Walter, *Varför strejkar arbetarna? En sociologisk betraktelse över konflikter, makt och rätt på arbetsmarknaden*. Stockholm, Tiden 1970.

Koskinen, Seppo "Riitapuolten johtamisesta sovintoon" i *Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen vuosikirja*, XIX 1986. Vammala 1986, s 277-350. (Hur man åstadkommer förlikning mellan parterna, 11 §.)

Koskinen, Seppo "Työriitalain 7 §:n rikkomisesta" i *Lakimes* No 2 1988. Helsingfors 1988, s 149-161. (Brott mot 7 § lagen om medling i arbetstvister.)

Krarp, Ole "Den juridiske aura – om arbejdsrettens grund-

begreber" i *Juristen & Økonomen* 1980, s 211-232.

Krarup, Ole/Vikner, Jens "Overenskomstbegrebet og forligsmændens kompetence" i *Tidsskrift for Rettsvitenskap* 1987, s 890 ff.

Kugelberg, Bertil, *Upp i vind*. Stockholm, Norstedts 1985.

Labour Law Research in Twelve Countries, Edlund (red). Arbetskyddsfonden, Stockholm 1986. (Cit. *Labour Law Research*)

Larsson, Sven, *Förlikning i tvistemål*. Uppsala 1958 (ak avh).

Lavin, Rune "Är den förvaltningsrättsliga forskningen rättsdogmatisk?" i *Förvaltningsrättslig Tidsskrift* 1989, s 115-129.

Lindahl, Sigurður "Arbetsfreden som problem för lagstiftaren". Förhandlingar vid det *tjugosjätte nordiska juristmötet i Helsingfors 24-26 augusti 1972*, Vammala 1972, s 157 ff.

Lindbom, T, *Den svenska fackföreningsrörelsens uppkomst och tidigare historia 1872-1900*. Stockholm 1938.

LKAB och demokratin. Rapport om en strejk och ett forskningsprojekt, Dahlström m fl. Stockholm 1971.

Luterkort, Göran, *Materiell processledning och medling*. Replik. *Svjt* 1980, s 378-382.

Marsh, Arthur, *Concise Encyclopaedia of Industrial Relations*. Great Britain 1979.

Moberg, Krister, *Företaget och sekretessen. En rätts- och samhällsvetenskaplig studie i medinflytandeinformation och sekretess i företagen*. Lund 1981 (ak avh).

Modeen, Tore, *Lagstiftningen om medling i arbetstvister*. Skriftserie utgiven av Handelshögskolan vid Åbo Akademi, B 19, Åbo 1963. (Cit. *Modeen*)

Nordfors, Karl-Axel, "Förlikningsmannaexpeditionen" i *Sociala Meddelanden* 7-8:1962, s 711-716.

Norman, Erik, *Kollektiva åtgärder och det enskilda anställningsavtalet*. Juristförlaget 1987.

Nycander, Svante, *Kurs på kollision. Inblick i lönerörelsen 1970/71*. Stockholm 1972.

Nyström, Birgitta "Riksförlikningsman för stort ingrepp i medlingssystemet" i *Lag & Avtal* 7/1985.

Olsen, Keld "Forligsmandsloven er i strid med internationale konventioner" i *Juristen* nr 7, 1988, s 313-318.

Peczenik, Aleksander, *Juridikens metodproblem*. 2 uppl, Stockholm 1980.

Peczenik, Aleksander, *Rätten och förnuftet. En lärobok i allmän rättslära*. Stockholm 1986.

Persson, Anders/Sandberg, Kenneth, *Ge-Kås-konflikten - och sedan*. Arbetslivscentrum 1982.

Peters, E "The mediator: A neutral, a catalysator or a leader?" i *Labor Law Journal*, Vol 9 (1958), s 767 ff.

Podell, J E/Knapp, W M "The effect of mediation on the perceived firmness of the opponent" i *Journal of Conflict Resolution*, Vol 13 (1969), s 511-520.

Protokoll hållna vid sammanträden af Kungl. Maj:t för medling i vissa arbetstvister tillsatt särskild förlikningsman i riksdagshuset i Stockholm 11-18 juli 1908.

Pruitt, Dean G/Johnson, Douglas "Mediation as an aid to face saving in negotiation" i *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 14 (1970), s 239-246.

Rehnberg, Bertil "Några praktiska synpunkter på medling" *PM baserat på anförande vid information för en grupp som kan komma ifråga som medlare* 1988-01-27. (Stenc. statens förlikningsmannaförmedling).

Rise, Allan/ Degerbøl, Jens, *Grundregler i dansk arbejdsret*. 8 uppl, København 1981. (Cit. Rise/Degerbøl)

Ross, Alf, *Ret og Retfærdighet*. København 1971.

Ryman, Sven-Hugo, inlägg vid Lag & Avtals seminarium, *Hur tolkas kollektivavtalet? Förhandlingsväsende, Diskriminering*. Lag & Avtals skriftserie Arbetsrättsliga uppsatser 5, s 12.

Ryman, Sven-Hugo "Intressant om konfliktlösning" i *Lag & Avtal* 2/1989, s 34.

Ryman, Sven-Hugo "Högsta domsmakten ur arbetsrättsligt perspektiv" i *Rättshistoriska Studier, Band XVI, Högsta domsmakten 1789-1989*, s 249-266. (Cit. Ryman)

Rättegången i arbetstvister. Lagkommentar och uppsatser utgivna av Arbetsrättsliga föreningen. Stockholm, Liber 1979.

Rättegångsbalken I. Kommentar, Gullnäs m fl. Norstedts laghandböcker.

Rättsdogmatikens alternativ, Tuori, Kaarlo (red). Juridica, Tammerfors 1988.

Saltsjöbadsavtalet 50 år. Forskare och parter begrundar en epok 1938-1988, Edlund m fl (red). Arbetslivscentrum, Stockholm 1989. (Cit. Saltsjöbadsavtalet 50 år)

Samuelsson, Gunnar "Värdefull analys av konfliktområdet" i *Lag & Avtal* 5/1989 s 24 (recension av SOU 1988:49, 50).

Sandström, Torsten, *Privatjustis mot anställda. En studie av disciplinrättskipningens grunder*. Lund 1979 (ak avh).

Sarkko, Kaarlo "Om varsel vid sympatikampåtgärder" *Tidskrift för Juridiska föreningen i Finland*, 1969, s 88-96.

Sarkko, Kaarlo, *Arbetsrätt, Allmän del*. Helsingfors, Finlands Juristförbunds förlag AB 1981. (Cit. Sarkko)

Schelling, Thomas C, *The Strategy of Conflict*, 2nd ed, Oxford

University Press, New York 1980.

Schiller, Bernt, *Storstrejken 1909. Förhistoria och orsaker*. Göteborg, Akademiförlaget 1967.

Schmidt, Carl Chr "Förlikningsmännens befattning med rättsvister" i *Sociala Meddelanden* 27:1959, s 456 ff.

Schmidt, Folke, *Tjänsteavtalet*. Stockholm 1959.

Schmidt, Folke, *Kollektiv arbetsrätt*. 6 uppl, 1966. (Cit. Schmidt 1966)

Schmidt, Folke "Varning för LKAB-utfrysning" i *DN* 1970-01-23.

Schmidt, Folke "Rättsläget vid vilda strejker" i *Svjt* 1970, s 701-721.

Schmidt, Folke "Förlikningsmannen och den vilda strejken" *Föredrag inför nordiska förlikningsmannakonferensen 1971-11-26* (Stenc. statens förlikningsmannaexpedition).

Schmidt, Folke "Förlikningsmannen och den vilda strejken" i *Fackföreningsrörelsen* nr 1-2 1972.

Schmidt, Folke "Arbetsfreden som problem för lagstiftaren." *Förhandlingar vid Det tjugosjätte nordiska juristmötet i Helsingfors den 24-26 augusti 1972*, Vammala 1975, s 115 ff.

Schmidt, Folke, *Arbetsrätt I*, 2:a tryckningen, Stockholm 1973.

Schmidt, Folke, *Arbetsrätt II*, 2 uppl, Stockholm 1975.

Schmidt, Folke, *Facklig Arbetsrätt*, 2 uppl, Norstedts 1979. (Cit. Schmidt 1979)

Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt. Reviderad upplaga 1989 ombesörjd av Anders Victorin under medverkan av Ronnie Eklund, Håkan Göransson, Carl Hemström, Kent Källström och Tore Sigeman*. Juristförlaget, Stockholm 1989. (Cit. Schmidt 1989)

Schmidt/Gränze/Roos, *Arbetstid och semester för jordbrukets utarbetare. En sociologisk studie*. Lund 1946.

Sigeman, Tore, *Lönefordran. Studier över löneskydd och kvittningsregler*. Stockholm 1967.

Sigeman, Tore "Skiljedom enligt "pendelmetoden" i *UNT* 1985-05-17.

Sigeman, Tore "Föreningen och dess medlemmar, särskilt på arbetsmarknaden" inlägg vid *Det 31 nordiska juristmötet i Helsingfors, 19-21 augusti 1987*. Del II s 392.

Stenelo, Lars-G, *Mediation in International Negotiations*. Studentlitteratur 1972.

Stepp, John R/Baker, Robert P/Barrett, Jerome T "Helping labor and management see and solve problems" i *Monthly Labor Review*, Vol 105 (1982), s 15-20.

Sterner, Gunnar, *Materiell processledning och medling*. Replik. *SvJt* 1980, s 382-384.

Storkonflikten 1980, Broström (red). Arbetslivscentrum 1981.

Strömholm, Stig, *Allmän rättslära. En första introduktion*. 6 uppl, 1988.

Summers, Clyde W "Comparison in Labour Law" i *SvJt* 1983, s 589 ff.

Suviranta, Antti "Finland" i *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Blanpain (ed.), Kluwer. (Cit. *Suviranta Encyclopaedia*)

Suviranta, Antti "The Role of Neutrals in the Resolution of Interest Disputes in Finland" i *Comparative Labor Law Journal*, Vol 10, No 3, 1989 s 310-323. (Cit. *Suviranta 10 Comp. Lab. L J* (1989))

Sveriges Officiella Statistik. *Socialstatistik, Arbetsinställelser och kollektivavtal samt förlikningsmännens verksamhet 1938*.

Sölvén, Arnold/Gustafsson, Stig, *Huvudavtalet mellan SAF och LO*, Stockholm 1966.

Torén, Håkan "Fredsplikten – Var bör gränsen gå?" *PTK-Nytt* 6/1980.

Treffenberg, C, *Arbetarestrejken vid sågverken i trakten af Sundsvall år 1879. Officiell berättelse afgiven till chefen för Kongl. Civildepartementet*. Härnösand 1880.

Ury, William L/Brett, Jeanne M/Goldberg, Stephen B, *Getting Disputes Resolved. Designing Systems to Cut the Costs of Conflict*, San Fransisco California, Jossey-Bass Publishers 1988.

Weisenfeld, A "Profile of a labor mediator" i *Labor Law Journal*, Vol 13 (1962), s 864 ff.

Westerhäll, Lotta "Rättskällefrågor i socialförsäkringsrätten" i *Tidskrift för Rettsvitenskap* 3/1989, s 295 ff.

Westerståhl, Jörgen, *Svensk fackföreningsrörelse. Organisationsproblem Verksamhetsformer Förhållande till staten*. Stockholm 1945. (Cit. Westerståhl)

Victorin, Anders, *Lönenormering genom kollektivavtal*. Stockholm 1973 (ak avh).

Victorin, Anders "Förtäckta och okonventionella stridsåtgärder i arbetsrätten" i *SvJt* 1990, s 321 ff.

Views on Co-determination in Swedish Working Life, Edlund m fl. Juristförlaget i Lund 1989.

Zartman, I. William "Negotiation as a Joint Decision-Making Process" s 67-86 i *The Negotiation Process. Theories and Applications*, Zartman (ed). Sage Publications, 1978.

C. Övrigt källmaterial

Artiklar ur Dagens Industri, Dagens Nyheter, LO-tidningen,

SAF-tidningen, European Industrial Relations Review.

Förlikningsmannaexpeditionens diarie.

Varselskrifter och brev med begäran om förlikningsmanna-medverkan inkomna till förlikningsmannaexpeditionen.

Förordnanden av fasta förlikningsmän, särskilda förlikningsmän och förlikningskommissioner.

De fasta förlikningsmännens dagböcker och förhandlingsrapporter.

De särskilda förlikningsmännens och förlikningskommissionernas berättelser.

Interna sammanställningar inom förlikningsmannaexpeditionen beträffande antal ärenden, förordnanden, branscher, konflikter mm.

Förlikningsmannaexpeditionens arkivhandlingar beträffande förordnande av och protokoll från förhandlingar med opartisk ordförande enligt 3 kap FFL.

Föredragsprotokoll, minnesanteckningar mm från de nordiska förlikningsmannakonferenserna.

Intervjuer:

vid flera tillfällen 1986-1988 med kanslichefen Gunnar Samuelsson, statens förlikningsmannaexpedition, Stockholm.

vid flera tillfällen 1988-1990 med administrative chefen Per Dalén, statens förlikningsmannaexpedition, Stockholm.

1989-05-21 med førstesekretärer Leo Meyer och sekretärer Hans Christensen, Köpenhamn.

1989-05-23 med riksdagsdirektören Gunnar Grenfors, Stockholm.

1989-05-24 med utbildningschefen Sven-Hugo Ryman, Stockholm.

1989-05-30 med riksmeklingsmann Reidar Webster, Oslo.

1989-05-31 med arbeidsrettens formann Stein Evju, Oslo.

1989-09-26 med f generaldirektören Bertil Rehnberg, Stockholm.

1989-10-26 med riksförlikningsman Teuvo Kallio, Helsingfors.

1990-04-06 med riksförlikningsman Guðlaugur Thorvaldsson, vice riksförlikningsman Guðmundur Vignir Jósefsson samt professor Sigurður Lindal, Reykjavik.

Rättsfallsregister

Sverige

från Högsta Domstolen:

NJA 1915 s 233

1915 A 217-236

NJA 1974 s 36

från Arbetsdomstolen:

AD

1930:55	1954:51	1981:54
1930:75	1962:2	1981:78
1930:83	1968:4	1982:35
1932:78	1968:9	1982:94
1932:96	1969:1	1982:157
1932:105	1969:2	1983:1
1932:121	1969:14	1983:41
1932:137	1969:27	1984:61
1933:96	1969:36	1984:89
1934:137	1972:8	1984:91
1935:126	1973:23	1985:43
1937:99	1974:7	1985:47
1940:31	A210/77	1985:109
1940:77	1977:38	1986:20
1942:29	1977:83	1986:65
1943:28	1977:136	1986:113
1944:46	1977:150	1986:130
1945:62	1978:62	1987:5
1946:7	1978:64	1987:13
1946:20	1978:93	1989:21
1946:43	1978:142	1989:22
1947:82	1980:114	1990:52
1948:65	1981:44	
1952:17	1981:52	

Danmark

AR 2050
AR 5901
AR 9669-9672
AR 87.081
U 1983 A 1030

Norge

NRt 1929 s 621
NRt 1953 s 700
ARD 1939 s 89
ARD 1963 s 131
ARD 1982 s 200
ARD 1983 s 176
ARD 1985 s 81

Finland

Högsta Domstolens dom 10.9.1980/1838
Vanda Häradsrätt 17.8.1982, R 82/659/3, 882 §

Island

Arbetsdomstolens dom 17 februari 1986

Sökordsregister

A

- ACAS 24, 27, 273
- Akademikerkonflikten, 1971 års 22
- allmänna anställningsvillkor 142 ff, 356
- andra konfliktvarslat 338
- anledning till stridsåtgärd 311, 313, 318, 321 ff
- anställningsskydd 289 f
- ansvar vid
 - brott mot förbudsfrist 260
 - brott mot sekretess 269, 271
 - brott mot uppskovsfrist 252
 - brott mot varselplikt 314, 322
- arbetsretten 172, 375
- arbetsretten 164, 166, 374
- arbetarrörelsen 56, 60 ff
- arbetsdomstolen 18 ff, 270 ff, 297 ff
- arbetsfredsfrågan 26, 55 ff, 74 ff, 377 ff
- arbetsfredskonferensen 78
- arbetsfredslagstiftning 66
- arbetsmiljö 290, 387 f
- arbetsministeriet 176 ff, 181, 245, 259
- arbetsrättskommittén 88, 223
- arbetsskada 283, 286, 290
- arbetstvist, definition 187 ff, 269 ff
- assisterande förlikningsman 183
- Augustudvalget 164
- avtalsförsäkring 117

B

- befrielse från varselplikt, se varsel
- behörig ordning 204
- beredskapslagstiftning 95, 273
- berättelse över medling, se rapport

- bindande medlingsförslag 246
- bisyssla 23, 104, 111, 177, 183
- blockad 48, 116 ff, 313 ff, 325, 335
- bojkott 116, 338
- branschavtal 116
- bud 145, 150 ff, 185, 355
- budbärare 355, 360
- böter 17, 252 ff, 314, 340 ff

C

- centralorganisation 67, 118, 381
- centralisering (av förhandlingar) 73, 84 ff, 100 ff, 137 ff, 381 ff
- central tvist, definition 28
- conciliation 19

D

- decemberkompromissen 65
- decentralisering (av förhandlingar) 73, 108 ff, 162 ff, 387
- direkta förhandlingar 126, 138, 149 ff, 171, 352 ff
- dispens 224, 247, 311, 337, 347 ff
- distriktsförlikningsman,
 - Finland 175 ff
 - Sverige 85, 106 ff, 135, 175 ff
- domstolsförfarande 16, 21

E

- edition 255, 264, 370 ff
- ensamföretagare 230
- enskild arbetstagare 315, 317
- experter 104, 128, 352 ff

F

- fackföreningsavgift 117
- fackförlikningsman 107
- fact-finding 20

- fast förlikningsman 105 ff, 232 ff,
287, 320, 331 ff
- fastställsetalan 325, 348
- final-offer arbitration
se pendelskiljedom
- flersummespel 32, 387
- fordringar 277 ff, 289 ff
- framflyttning av stridsåtgärd 343
- fredspliktsinvändning 280, 296,
326
- frivillig medling 27
- förbudsfrist 260
- förbunds nivå 179, 318
- förenings- och förhandlingsrätt
76 ff, 97
- föreningsrättskränkning 282, 366
- förhandlingslokaler 103, 165, 172,
176, 183
- förhandlingsskyldighet 223 ff
- förhandlingsutredningen 95, 104,
157, 200f
- förhandlingsvägran 115, 129,
224 ff
- förhandlingsärenden 109 ff, 226 f,
282 ff, 329 ff
- förlikning i process 18 f
- förlikningskommission 134 f,
bil. 3 kap 3
- förlikningsbud, se bud
- förlikningsmannaexpeditionen, se
statens förlikningsmannaexpe-
dition
- förlikningsnämnd 56, 61, 64
- förliknings- och skiljenämnds
kommittén 55 ff, 60
- förlikningssekreterare 166
- första konfliktvarslet 338
- G
- god lösning 349, 364 ff
- gränstvist, se konkurrensvist
- H
- hemligt, se sekretess
- hot om stridsåtgärd 313
- Hovedaftalen 335 ff
- huvudavtal 77 ff, 96
- hängavtal 125
- I
- indrivningsblockad 272, 280, 288
- Industrial Relations 24, 29, 43
- institutionaliserat förliknings
väsende 102, 186, 201
- intressetvist, begreppet 21, 269 ff,
293 ff
- IR-forskning, se Industrial
Relations
- J
- judifiering 278
- jäv 249, 268
- K
- kravtvister 287
- kollektivavtalstolkning 284, 303
- kommission, se förliknings-
kommission
- kompromiss 28, 116, 124 ff, 149 ff,
353
- konflikt, begreppet 15 ff
- konfliktshot, se hot om stridsåtgärd
- konfliktutredningen 156 ff, 198,
265, 318, 345
- konkurs 18, 282
- konkurrensvist 279
- koppling 248, 252 ff
- L
- lagstadgad tid 320, 332
- litispendens 276
- LKAB-strejken 205 ff, 213
- lokal tvist, definition 28
- lönegaranti 284, 287
- lön mm 114 ff, 141 ff, 287 ff, 356
- löningsrådet 167
- lönnsnemnd 174, 257
- M
- massmedia 127, 154, 369 ff
- medbestämmandeförhandling, se

- samverkansförhandling
 medbestämmandetvist 273
 medlingsbud, se bud
 medlingskommission, se
 förlikningskommission
 medlingsman 165 ff
 minoritetsorganisation 118, 282,
 289
 mixed-sum-game, se flersumme
 spel
 motåtgärd, se svarsåtgärd
- N**
- nattmangling 357
 niomannadelegationen 75 ff
 nollsummespel 31, 387
 Nothinska kommittén 80, 228 f
 nya arbetsrättskommittén 212
 nämnd
 -för stridsåtgärders samhälls
 farlighet 20. 179, 357
 näringsfrihet 55
- O**
- obligatorisk medling 27 f, 223 ff,
 245 ff, 263
 offentlig sektor 84 ff, 102 ff, 150 ff,
 203, 383
 olovlig stridsåtgärd 204ff, 217,
 221, 317
 omförhandlingsklausul 295
 oorganiserade arbetstagare 180
 oorganiserade arbetsgivare 180
 opartisk ordförande 63, 71 f, 81
 ordningsregel 314, 345, 348
 organisationsklausul 116
 ostridig fordran 277
 Overenskomstnævnet 170, 299
- P**
- pendelskiljedom 21
 plossopsigelse, se uppsägning
 politisk stridsåtgärd 188 ff, 340 ff
 preskription 278, 291
 preventiv tvistelösning 179, 186
- principfrågor 147
 privat medlare 23
 punktförbud 279 ff
 påstötning 45 ff, 120 ff, 144 ff
- R**
- ramavtal 84
 rapport (över medling) 46 f
 regeringen 22, 47, 187ff, 196 ff,
 221, 382 ff
 rikslönenämnd, se lönnsemnd
 riksmedlingsman 171 ff, 186, 254
 råd 107 ff
 rättegång, se domstolsförfarande
 rättsdogmatik 34, 39
 rättstvist 16, 23, 50, 187 ff., 269 ff
- S**
- SAC 118, 121
 saklig grund 283 f, 409 f
 Saltsjöbadsavtalet 54, 78, 82 ff, 98
 samhällsviktiga funktioner 83,
 257, 259
 samhällsfarlig stridsåtgärd 74, 259
 sammanträden 23, 148, 224 ff, 353
 samverkanförhandling 17
 sekretess 349, 368 ff
 Septemberforliget 335
 skadestånd 17, 255, 313 ff, 328
 skiljeförfarande 20
 skiljeman 272n, 293n
 skiljenämnd 274 ff
 skiss 154, 174, 355 ff, 360 f
 skriftligt meddelande, se varsel
 slutbud, se bud
 socialdepartementet 76, 78
 statens förlikningsmanna-
 expedition 45 f, 89 f, 99 ff, 156
 statistik 101, 104
 storstrejk 66 ff, 82
 strandning 136, 146 f, 184, 352 ff
 styrelse, förhandlings-
 expeditionens 99 f
 sympatiåtgärd 116, 181, 335 f
 svarsåtgärd 316

särskild förhandlare 97
 särskild förlikningsman 129 f,
 bil. 3 till kap 3

T

tillbakadraget varsel, se varsel
 tjänstetvister 172 f, 255 ff, 263, 340
 tolkningsföreträdare 334
 trettonmannakommissionen 312
 trevare 154, 355, 359
 tvist, begreppet 187 f, 273 f
 tvisteförhandling 16
 tvistelösning 15, 23
 tvistelösningsmetoder 30 ff
 tvistelösningsorgan 23
 tvistemål 18
 tvångsförlikning 28
 två särskilda förlikningsmän 104,
 116, 132, 140
 tystnadsplikt, se sekretess

U

upplysningsplikt 303 ff
 upplysningsvis 301
 uppskov med stridsåtgärd, se varsel
 uppsägning av anställningsavtal
 335 f, 338, 343
 utgångsposition 354
 utredningsdirektiv 94

V

varsel

-befrielse från varselplikt 316
 -frist 318, 329, 333
 - varsel 322, 326, 341
 -skriftlighetskrav 318 ff
 -skriftligt meddelande 323
 -tolkning av 327
 -uppskov 324 f, 331 ff, 344
 -undantag från varselplikt 315 f,
 345 f

varselskyldig 313 ff, 333 ff, 345 ff
 vild strejk 190, 204 ff
 villkorat varsel 329
 vite 17, 28, 30, 223 ff, 240 ff, 266 ff
 vittne 300 ff

vittnesmål 300 ff
 voldgift, se lönsnemnd

Z

zero-sum-game, se nollsummespel

Å

Åkarpslagen 57
 åtal 314, 343

Birgitta Nyström

Medling i arbets- tvister

Den svenska arbetsmarknadens parter är sedan länge starka och välorganiserade. Långt innan några lagar stiftades på området utformade parterna egna metoder och processer för att lösa uppkomna konflikter. Trots en växande lagstiftning är fortfarande tanken att parterna, så långt det är möjligt, själva skall lösa sina mellanhavanden. Parterna förhandlar under eget ansvar utan statlig inblandning. Medlingsinstitutet är den enda institutionaliserade formen för offentligt ingripande i avtalsförhandlingarna.

Utomlands finns en tämligen omfattande litteratur om medling och arbetstvister, men i Sverige är ämnet i stort sett outforskat.

Författaren redogör för medlingsinstitutets uppkomst och utveckling, dess funktion under medbestämmandelagen (MBL), medlarnas formella befogenheter, medling och rättstvister, varsel, förlikningsmannens ställning vid olovlig konflikt m.m. Dessutom ges olika synpunkter på medlingen som metod.

Birgitta Nyström är jur kand och forskar och undervisar vid institutionen för handelsrätt vid Lunds universitet.