



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Helena Olenmark

Arbetstagarinflytande och industrial relations i Sverige och Tyskland

– En komparativ studie med beaktande av
utanförstående arbetstgares ställning

Examensarbete
30 poäng

Mia Rönmar

Arbetsrätt, Komparativ rätt, EU-rätt

Höstterminen 2007

Innehåll

SUMMARY	1
FÖRORD	2
FÖRKORTNINGAR	3
FÖRTECKNINGAR	4
1 INLEDNING	7
1.1 Syfte	7
1.2 Teori och metod	7
1.2.1 Industrial relations teori	7
1.2.2 Komparativ teori och metod	10
1.3 Avgränsningar	14
1.4 Disposition	15
2 ARBETSTAGARINFLYTANDE OCH INDUSTRIAL RELATIONS I EU	16
2.1 Industrial relations i EU - den sociala dimensionen	16
2.2 Aktörerna	18
2.3 Industrial relations nivåer	19
2.3.1 Beslutsnivå (Makronivå)	19
2.3.2 Kollektivavtalsnivå	20
2.3.3 Företagsnivå (Mikronivå)	20
2.4 Arbetstagarinflytande i EU	21
2.4.1 Befogenheter och arbetstagarinflytande	21
2.4.2 Direktiv om arbetstagarinflytande	22
2.5 Utanförlästa arbetstagare i EU	23
3 ARBETSTAGARINFLYTANDE OCH INDUSTRIAL RELATIONS I SVERIGE	24
3.1 Industrial relations i Sverige	24
3.2 Aktörerna	25
3.2.1 Arbetstagaren som aktör	25
3.2.2 Arbetsgivaren som aktör	28
3.2.3 Staten som aktör	28

3.3	Industrial relations nivåer	29
3.3.1	Beslutsnivå (Makronivå)	29
3.3.2	Kollektivavtalsnivå	29
3.3.3	Företagsnivå (Mikronivå)	30
3.4	Arbetstagarinflytande i Sverige	31
3.4.1	Arbetstagarinflytande enligt MBL	31
3.4.2	Information	32
3.4.3	Samråd	34
3.4.4	Medbestämmanderätt	39
3.5	Utanförstående arbetstagare	40
4	ARBETSTAGARINFLYTANDE OCH INDUSTRIAL RELATIONS I TYSKLAND	43
4.1	Industrial relations i Tyskland	43
4.2	Aktörerna	44
4.2.1	Arbetsstagaren som aktör	44
4.2.2	Arbetsgivaren som aktör	48
4.2.3	Staten som aktör	48
4.3	Industrial relations nivåer	49
4.3.1	Beslutsnivå (Makronivå)	49
4.3.2	Kollektivavtalsnivå	49
4.3.3	Företagsnivå (Mikronivå)	51
4.4	Arbetstagarinflytande i Tyskland	53
4.4.1	Arbetstagarinflytande enligt BetrVG	53
4.4.2	Information	56
4.4.3	Samråd och medbestämmanderätt	57
4.5	Arbetstagarinflytande då företagsråd saknas	62
5	KOMPARATIV ANALYS AV INDUSTRIAL RELATIONS OCH ARBETSTAGARINFLYTANDE	64
5.1	Ideologin	64
5.2	Aktörerna	65
5.3	Industrial relations nivåer	68
5.4	Arbetstagarinflytande	69
5.5	Avslutande kommentar	70
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	76
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	83

Summary

The policy of the European Union concerning promotion of employment is among other things to support and complement the member states in matters relating to workers' right of participation. For this reason the EU has developed the open method of co-ordination (OMC), which entails a form of cooperation by comparing studies of national systems and exchange of experiences to reach the goals of the union.

The purpose of this paper is to compare and analyse worker participation and industrial relations in Sweden and Germany taking unorganised workers and members of minority unions into account. The countries have been selected on the basis of their similar economical level, culture and historical traditions, which gives the opportunity to maintain certain factors constant and thereby analyse differences deeper. The countries differ concerning industrial relations which makes it interesting to analyse the rules regarding worker participation. Sweden industrial relations system is established as a single-channel system with unions representing workers while the German industrial relations system is established as a dual-channel system with both unions and works councils representing the labour force.

The theory of industrial relations has been chosen as a starting point for this paper. This theory involve that the ideology and the actors of the industrial relations system are identified and that the interplay between the actors are studied at different levels of the system, *the level of decision-making power*, *the level of collective agreement* and *the company level*. Furthermore, a historic background is portrayed in order to reach a better understanding of industrial relations in the countries and EU. Worker participation is described and analysed through the right of the employee representation, unorganised workers and members of minority unions to information, consultation and co-decision in management matters.

By way of conclusion, a comparative analyse is undertaken of the countries industrial relations systems and rules regarding worker participation in the light of EU-law. It appears from the comparison that the countries differ in some aspects, not only concerning the structure of the system of industrial relations. Germany has set up requirements for unions to qualify as unions in the context of labour law and thereby obtain law-given rights and duties. However, as most important the difference emerges on how to designate representatives for the employee representation in the two countries. In more exact terms *who* is entitled to appoint employees to the employee representation and *which* employees can be designated to become such a representative. From an analysis of the Swedish rules concerning workers participation is also concluded that the Swedish rules are not in accordance with EU-law and therefore must be adapted. These two findings relate to the industrial relations system as well as to the rules of worker participation and the position of unorganised workers and members of minority unions.

Förord

Jag skulle vilja ta tillfället i akt att tacka de lärare som undervisat på fördjupningskurserna i arbetsrätt här i Lund. Ni har varit ett föredöme för hela den juridiska fakulteten då det gäller såväl nivån på kurserna som engagemang för oss elever. Ni har varit en stor inspirationskälla för mig.

Ett särskilt tack vill jag även rikta till min handledare för examensarbetet, Mia Rönmar. Du har verkligen tagit dig tid att kommentera och utvärdera det jag gjort i syfte att jag ska prestera så bra som möjligt. Det har varit oerhört utvecklande att ha förmånen att få ha dig som handledare. Jag vill även tacka dig för att du gav mig möjligheten att som assistent delta vid den workshop du anordnade om industrial relations i Europa under hösten 2007. Jag hoppas att också jag i framtiden får möjlighet att arbeta med det europeiska perspektivet på arbetsrätten.

Ett examensarbete är inte bara en uppsats i vanlig bemärkelse utan utgör också ett avslut på en lång utbildning och tiden som student i Lund. Efter fem år så är jag alltså klar. Det finns mycket kul att minnas, intressanta föreläsningar, kaffepaus i lundagård med ryggen mot Palaestra och solen i ansiktet och alla skratt med goda vänner. Trots det lämnar jag studentlivet med lätta fötter. Nu väntar en ny tid med många spännande saker att se fram emot som att se min dotter växa upp, att höra hur det går för mina vänner på deras nya jobb i nya städer och sist men inte minst ett eget jobb och en lön på kontot varje månad.

Tack!

Med vänliga hälsningar
Helena Olenmark

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
BAG	Bundesarbetsgericht
BDA	Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände
BusinessEurope	The Confederation of European Business (tidigare UNICE)
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
CEEP	European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
DBB	Deutscher Beamtenbund
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DGB	Deutsche Gewerkschaftsbund
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EG-domstolen erga omnes	Europeiska gemenskapernas domstol generell giltighet
ETUC	European Trade Union Confederation
Eurofound	European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions
Förstainstansrätten	Europeiska gemenskapernas förstainstansrätt
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IWD	Institut der deutschen Wirtschaft Köln
IR	industrial relations, arbetsmarknadsrelationer, arbetsmarknadssystem
JO	Jämställdhetsombudsmannen
LO	Landsorganisationen i Sverige
OMC	Open Method of Co-ordination, den öppna samordningsmetoden
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen (numera Svenskt Näringsliv)
SAC	Syndikalisterna, Sveriges arbetares centralorganisation
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
UEAPME	Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Enterprises
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (numera BusinessEurope)
ULA ver.di	Deutscher Führungskräfteverband Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Förteckningar

Förteckning av svenska rättsakter

Lag (1974:12) om anställningsskydd
Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
Lag (1974:371) om rättegång i arbetstvister.
Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [MBL]
Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Lag (1982:80) om anställningsskydd [LAS]
Jämställdhetslag (1991:433)
Lag (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

Förordning (1976:826) om medling i arbetstvister

Förteckning av EU rättsakter

Fördrag

Konsoliderade versioner av fördraget om Europeiska Unionen och fördraget om upprättandet av Europeiska Gemenskapen, Europeiska unionens officiella tidning C 321 E/1 av den 29 december 2006 [EG-fördraget].

Treaty on European Union, Official Journal C 191, 29 July 1992 [Maastrichtfördraget].

Amsterdamfördraget om ändring av fördragen om Europeiska Unionen, fördragen om upprättande av Europeiska Gemenskaperna och vissa akter som hör samman med dem, Europeiska unionens officiella tidning nr C 340, 10 november 1997 [Amsterdamfördraget].

Nicefördraget om ändring av fördraget om Europeiska Unionen, fördragen om upprättande av Europeiska Gemenskaperna och vissa akter som hör samman med dem, Europeiska unionens officiella tidning nr C 80, 10 mars 2001 [Nicefördraget].

Förordningar

Förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag, Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 294, 10/11/2001 s. 0001 – 0021 (celexnr: 32001R2157).

Förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för kooperativa föreningar (SCE-föreningar), Europeiska unionens officiella tidning nr L 207, 18/08/2003 s. 0001 – 0024 (celexnr: 32003R1435).

Direktiv

Rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 254, 30/09/1994 s. 0064 - 0072 (celexnr: 31994L0045).

Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 145, 19/06/1996 s. 0004 – 0009 (celexnr: 31996L0034).

Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 225, 12/08/1998 s. 0016 – 0021 (celexnr: 31998L0059).

Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 082, 22/03/2001 s. 0016 – 0020 (celexnr: 32001L0023).

Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande, Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 294, 10/11/2001 s. 0022 – 0032 (celexnr: 32001L0086).

Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen - Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation, Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 080, 23/03/2002 s. 0029 – 0034 (celexnr: 32002L0014).

Rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande, Europeiska unionens officiella tidning nr L 207, 18/08/2003 s. 0025 – 0036 (celexnr: 32003L0072).

Övrigt

Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter, 1989, [sociala stadgan].

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, 2000, (2000/C 364/01).

Avtalet om Socialpolitik

Förteckning av tyska rättsakter

Betriebsverfassungsgesetz, vom 25. September 2001 [BetrVG].

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, vom 23. Mai 1949 [GG].

Kündigungsschutzgesetz, vom 25. August 1969 [KSchG].

Tarifvertragsgesetz, vom 25. August 1969 [TVG].

Vereinsgesetz, vom 5. August 1964 [VereinsG].

1 Inledning

1.1 Syfte

Som titeln till denna uppsats anger är syftet med uppsatsen att redogöra för, jämföra och analysera arbetstagarinflytande och industrial relations (IR) i Sverige och Tyskland. Jag har vidare valt att beakta utanförstående arbetstagares ställning i samband med beskrivningen och analysen av respektive lands regler om arbetstagarinflytande.

Med utanförstående (eller utomstående) arbetstagare avses oorganiserade arbetstagare eller arbetstagare som inte är medlemmar i den fackförening som slutit kollektivavtal med arbetsgivaren.¹ Arbetstagarinflytande innebär, för denna uppsats, det inflytande arbetstagare erhåller i verksamheten genom rättigheter till information, samråd och medbestämmande.²

Arbetstagarinflytande ska belysas ur ett komparativt juridiskt och IR perspektiv. Jag kommer därmed att redogöra för teorin om IR och hur arbetsmarknadssystemet ser ut i EU, Sverige och Tyskland. För EU:s del är redogörelsen något mer översiktlig. Jag kommer även att analysera hur arbetstagarinflytande genomförs i Sverige och i Tyskland och EU-bestämmelser som påverkat respektive reglering. Avslutningsvis kommer de båda ländernas regleringar avseende arbetstagarinflytande och IR att jämföras och analyseras särskilt med beaktande av utanförstående arbetstagares ställning. I en avslutande kommentar kommenteras slutligen det svenska IR-systemets brister och framtidsutsikter avseende arbetstagarinflytande i ljuset av EU-rätten och ett främmande lands IR-system.

1.2 Teori och metod

1.2.1 Industrial relations teori

Begreppet industrial relations (IR) växte fram i Storbritannien på 1890-talet efter en period av ekonomisk och politisk oro. Makarna Beatrice och Sidney Webb författade två stora verk avseende fackföreningsrörelsens historia i Storbritannien.³ Som resultat av detta kom makarna Webb att betraktas som grundarna av IR-begreppet. John R. Commons, verksam vid University of

¹ Fahlbeck, 1983, s. 67.

² Jfr *Industrial Relations in Europe*, 2006, s. 57 "...the exercise of power by workers or their representatives over decisions within their places of employment of the locus and distribution of authority within the workplace". Även s. 58 "An employee representation which has to be involved in a specific range of management matters, whereby the intensity of involvement can go from pure information through consultation to codecision".

³ "The history of Trade unionism" (1894) och "Industrial Democracy" (1897), Elvander, 1998, nr 3, s. 171.

Wisconsin 1920, var en av de första att ta upp ämnet IR inom vetenskapen i USA och i likhet med makarna Webb kartlade han och hans medförfattare främst fackföreningsrörelsens historia.⁴

IR-begreppet används numera flitigt när man talar om arbetsmarknadsrelationer eller arbetsmarknadssystem, dvs. samspelet mellan arbetsgivare och arbetstagare, dess organisationer och samhället. Vad man då avser är att granska förhållande på arbetsmarknaden dels materiellt, t.ex. hur skapandet av löneförhållande eller jämställdhet ser ut, och dels processuellt dvs. hur samverkan mellan arbetsmarknadens parter regleras, t.ex. genom förhandlingar på företagsnivå, sektors- och branschnivå eller på lagstiftningsnivå.⁵

I förevarande uppsats kommer arbetstagarinflytande som företeelse att studeras utifrån ett IR perspektiv, vilket innebär att modellen för hur arbetsmarknadens parter möts måste studeras, på lokal nivå (i företaget) eller på högre nivå (kollektivavtalsförhandlingar på branschnivå). Eurofound beskriver IR påverkan enligt dessa tre nivåer och benämner nivåerna makronivå (beslutsnivå), kollektivavtalsnivå och mikronivå (företagsnivå).⁶ För denna uppsats, vilken behandlar arbetstagarinflytande blir företagsnivån den mest relevanta. Figuren nedan tjänar som illustration.

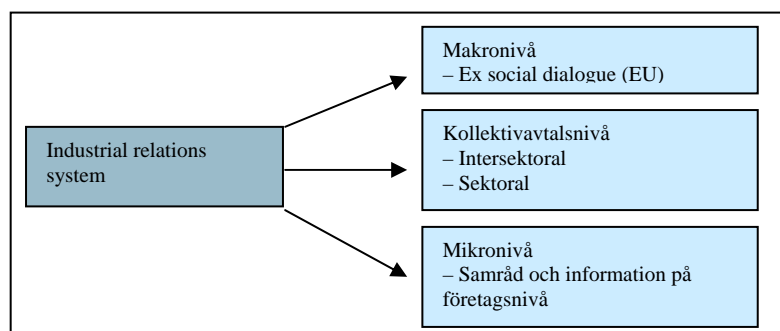


Fig. 1: Egenhändig figur av Eurofound's tre nivåer av Industrial Relations

John T. Dunlop var en man som ville utveckla IR som ämnesområde ytterligare. Han menade att det fanns ett stort behov av att skapa en generell teori för IR, då mycket fakta samlats och många komparationer gjorts utan att forskningen egentligen kunde förklara varför vissa regler konstrueras och hur dessa förändras till följd av yttre påverkan på systemet.⁷ Hans avsikt blev därmed att ta IR till ett mer teoretiskt plan och publicerade 1958 sitt kända verk "Industrial Relations Systems". Han anger att det i ett IR-system finns tre aktörer, (1) arbetsgivare och deras organisationer, (2) arbetstagare och deras organisationer samt (3) staten i dess olika skepnader (eller speciella institut skapade av de första två aktörerna).⁸ För att ett IR-system

⁴ "A Documentary History of American Industrial Society", "History of Labor in the United States", Elvander, 2000, nr 1, s. 6f referenslista och Elvander 1998, nr 3, s. 172ff.

⁵ Fahlbeck, 1996, s. 53.

⁶ Eurofound, 2007, Industrial Relations context, s. 1ff.

⁷ Dunlop, 1993, Preface s. xf även s. 44ff.

⁸ Dunlop, 1993, s. 47.

ska fungera krävs vidare att aktörerna binds samman av en gemensam föreställning eller ideologi om hur deras samspel och systemet ska se ut och fungera. Utan en sådan ideologi finns ingen gemensam mark för parterna att verka på och systemet blir instabilt.⁹ Inom ett IR-system med gemensam ideologi agerar aktörerna på olika sätt och efter olika maktförhållande, vilket naturligtvis får effekter för de regler, procedurer och den sedvana som bildas inom och blir resultatet ("output") av detsamma. Ett IR-system verkar dock aldrig isolerat i samhället utan yttre påverkan.¹⁰

Dunlop delar upp omgivningsfaktorer som påverkar systemet i tre grupper. Det är dels omgivningsfaktorer som hänför sig till arbetsplatsens och branschens speciella natur ("the technological characteristics of..."¹¹), dels marknadsfaktorer och finansiella förutsättningar. Dessa två första grupper har en specifik karaktär beroende på vilket företag eller bransch man väljer att granska och kommer inte att behandlas särskilt i förevarande uppsats. Istället kommer den tredje gruppen, makt- och status fördelningen mellan aktörerna att till viss del beröras. Här avses inte det interna maktförhållande som tidigare nämnts och som kan bero på parternas ekonomi eller status och makt gentemot varandra. Istället avses det makt- och statusförhållande som samhället ålägger parterna.¹² Slutligen påpekar Dunlop att ett IR-system förväntas att förändras och att teorin kommer testas, bekräftas och vidareutvecklas genom att den används. Kanske kommer nya, tidigare förbisedda, faktorer att uppmärksammas då teorin appliceras på verkligheten.¹³

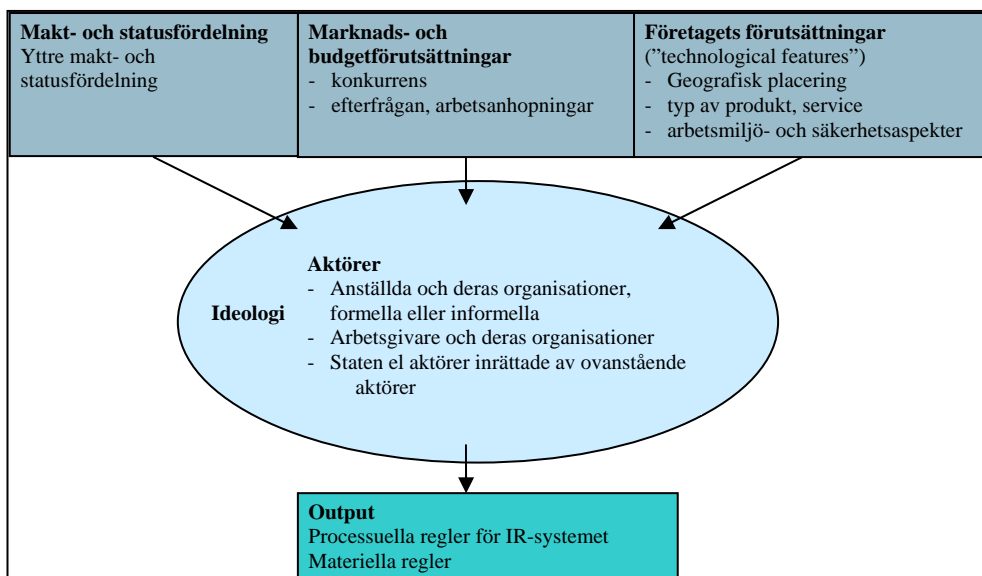


Fig. 2 Egenhändig figur av Industrial Relations Systems enligt Dunlop, s. 49ff.

Det finns viss kritik mot Dunlops teori. Begreppet industrial relations har i sig kritiserats. Man har menat att det inte framgår att hela arbetsmarknadens

⁹ Dunlop, 1993, s. 53f.

¹⁰ Dunlop, 1993, s. 51.

¹¹ Citat: Dunlop, 1993, s. 48.

¹² Dunlop, 1993, s. 49ff.

¹³ Dunlop, 1993, s. 61.

reglering, på företagsnivå liksom på kollektivavtalsnivå och maktnivå, avses.¹⁴ Jag kommer dock att använda mig av termen industrial relations (IR) i denna uppsats då jag finner att den är inarbetad och har vunnit giltighet trots att det må finnas bättre uttryck.¹⁵ Den andra delen av kritiken vänder sig mot vagheten i teorin såsom systemteori och de slutsatser som Dunlop drar utifrån påverkansfaktorerna.¹⁶ Såsom tidigare nämnts har det varit Dunlops avsikt att teorin ska testas och utvecklas och jag anser därför att kritiken i viss mån är överdriven.

I de europeiska medlemsstaterna finns två olika typer av IR-system. Single-channel system och dual-channel system.¹⁷ Ett single-channel system innebär att arbetstagarrepresentation genomförs av fackföreningar eller organ tätt sammanlänkade med fackföreningar. Detta innebär att arbetstagarinflytande utförs av fackföreningsrepresentanter antingen genom val av en kommitté eller ett fackföreningsombud enligt kollektivavtal eller praxis.¹⁸

Ett dual-channel system innebär i sin tur att arbetstagarinflytande äger rum i två olika organ, dels genom fackförening och dels genom ett, från fackföreningen fristående organ, vanligen företagsråd. Företagsråd kännetecknas av att de är valda av såväl fackliga medlemmar som utanförstående arbetstagare. Företagsrådets verksamhet är ofta reglerad i lag istället för genom kollektivavtal, vilket i sin tur är det vanliga för fackföreningars verksamhet.¹⁹ Arbetstagarinflytande kan även genomföras i gemensamma organ där både arbetstagare och arbetsgivare representeras (en form som finns i bl.a. Danmark till följd av kollektivavtal eller Frankrike till följd av lag).²⁰ Vilken kompetensfördelning som råder mellan de olika organen i ett dual-channel system varierar dock något mellan olika länder p.g.a. traditioner, lagstiftning och sedvänja.²¹

1.2.2 Komparativ teori och metod

Dunlop poängterar att ett IR-system bör studeras i komparation med ett annat lands system. Dunlop: "It is in the perspective of other systems that the reality and the distinctive characteristics of a system can be fully appreciated and understood."²² Även jag anser att en studie av

¹⁴ Termen "employment relations" har föreslagits och används i Bamber m.fl., 2004, s. 1. Elvander har istället förespråkat termen "labour market relations", då han menar att varken industrial relations eller employment relations tillräckligt väl anger att även arbetsmarknadsrelationen utanför anställningen avses såsom kollektivavtalsförhandlingar och den sociala dialogen, Elvander, 2000, nr 3, s. 152 och fotnot 3.

¹⁵ Edwards, 2003, s. 1.

¹⁶ Bamber m.fl., 2004, s. 9 och Elvander, 2000, nr 1, s. 10.

¹⁷ Industrial Relations in Europe, 2006, s. 57.

¹⁸ Biagi, Employee Representation, s. 192ff, Industrial Relations in Europe, 2006, s. 65.

¹⁹ Biagi, Employee Representation, s. 203f.

²⁰ Biagi, Employee Representation, s. 212f.

²¹ Biagi, Employee Representation, s. 192 och 199, för översikt se Industrial Relations in Europe, 2006, s. 61ff.

²² Citat: Dunlop, 1993, s. 58.

arbetsmarknadssystem får större betydelse då komparation företas varför komparativ metod utgör basen för denna framställning. Vid en komparation av samma företeelse i två olika länder blir det ofta nödvändigt att se till ett större sammanhang för att jämförelsen inte ska bli missvisande. Faran med jämförande studier är som Fahlbeck påpekar flera, bl.a. att man jämför ojämförbara företeelser eller hamnar fel i källor.²³ För att minimera den risken kan man med stor fördel höja blicken något och studera den omgivning som en företeelse verkar i. Det kan bli nödvändigt att förstå målen med en viss bestämmelse, liksom hur den fungerar i ett sammanhang av rättsregler inom olika juridiska område, t.ex. arbetsrätt och socialförsäkringsrätt. Att utgå från IR som perspektiv har motsvarande fördel. Genom att ländernas olika system granskas får man en helhetsbild av landets syn på arbetsrätten och företeelser som arbetstagarinflytande inom densamma. Rättsregler som jämförs ska ha samma funktion, d.v.s. de ska ha kommit till för att reglera samma situation. Vilken politik som kommer till uttryck i rättsregeln, t.ex. mer eller mindre grad av arbetstagarinflytande, måste dock inte överensstämja mellan reglerna för att de ska vara jämförbara.²⁴ Fahlbeck menar att en jämförelse kan vara olika djupgående, vilket framgår av följande figur. Min ambition blir därmed närmast att utföra en komparation på trädtoppsnivå.

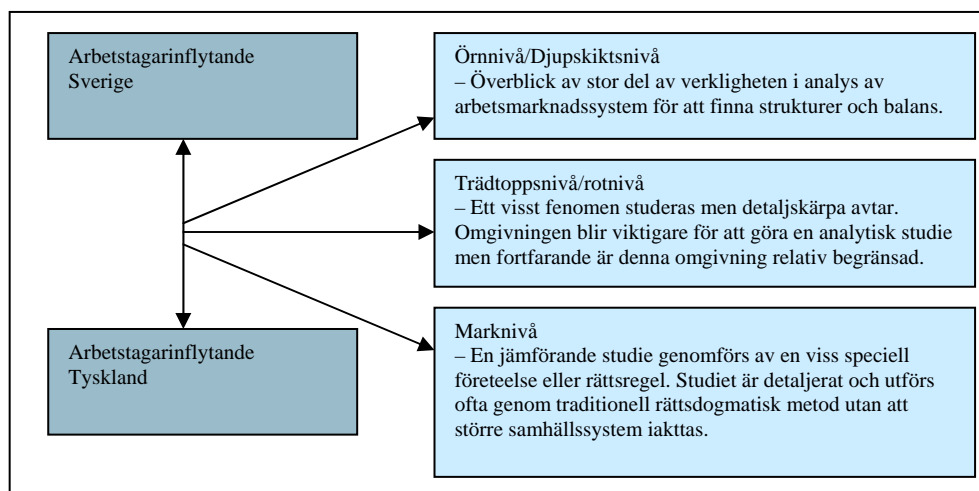


Fig. 3 Egenhändig figur grundad på Fahlbeck, 1996, s. 70ff.

Jag har vidare för avsikt att införliva ett EU-rättsligt perspektiv på denna komparation genom en bakgrundsbeskrivning av relevant EU-rättslig reglering på området. Vidare har jag för avsikt att identifiera den rådande uppfattningen på EU-nivå avseende det socialpolitiska arbetet med utgångspunkt i arbetstagarinflytande. För närvarande talas det i Europa om den öppna samordningsmetoden (OMC), "Open Method of Co-ordination", som innebär att EU:s socialpolitik utvecklas genom ett utbyte av erfarenheter EU och medlemsstaterna emellan (se nedan avsnitt 2.1 där OMC beskrivs närmare).²⁵ Att företa en komparativ analys av två länders

²³ Fahlbeck, 1996, s. 68ff, jfr även Bogdan, 2003, s. 46ff.

²⁴ Att samma funktion avses kallas "tertium comparationis", jfr Bogdan, 2003, s. 57ff.

²⁵ Barnard, 2006, ss. 141ff även Europa, En ny ram för öppen samordning av politik för social trygghet och social integration.

IR-system och regler om arbetstagarinflytande för att utröna problem, dra lärdomar och sia om framtiden ter sig därför särskilt relevant. Jag kommer i övrigt att företa en jämbördig komparation av ländernas bestämmelser angående arbetstagarinflytande. I analysen kommer jag dock att fokusera på den problematik som återfinns i Sverige, de lärdomar vi i Sverige kan dra av komparationen med det tyska systemet och i ljuset av EU-perspektivet.

Att välja länder som ligger på samma eller liknande ekonomiska nivå, kultur och historiska traditioner, medför fördelen att vissa faktorer kan hållas för konstanta (och liknande) vid en jämförelse.²⁶ Man kan därvid utesluta studiet av vissa påverkansfaktorer för att analysera skillnader djupare. Det finns olika teorier om hur man indelar länder i olika rättsfamiljer eller rättskulturer. Den vanligaste är att man delar upp familjerna efter ”stil”, inbegripet historia och utveckling av rättsordningen, det juridiska tankesättet, de karaktäristiska rättsinstituterna, rättskällornas system och rättsordningens ideologi. Inordningen av system i olika rättsfamiljer är en grov uppdelning av verkligheten och tjänar främst som en förståelse för det system man granskar av pedagogiska skäl.²⁷ Vanligen delar man upp rättsfamiljerna i fyra grupper; (1) romansk-germansk rätt (även kallat kontinentaleuropeisk rätt eller civil law familjen); (2) socialistiska rättssystem; (3) common law rättssystem samt; (4) rättssystem vilande på traditionell eller religiös grund.²⁸ Tyskland ingår i den kontinentaleuropeiska rättsfamiljen. Även de nordiska länderna anses ingå i denna rättskultur även om den nordiska rätten skiljer sig något åt då den är mer praktisk och saknar sådan omfattande kodifikation, till följd av den romanska påverkan, som är vanlig i den kontinentaleuropeiska familjen.²⁹ För den arbetsrättsliga regleringen avseende arbetstagarinflytande och IR skiljer sig dock Sverige och Tyskland åt trots att de kan sägas tillhöra samma rättsfamilj.³⁰ Här blir det därför intressant att studera de båda systemen som två olika ”underavdelningar” inom den kontinentaleuropeiska rättsfamiljen. Sverige klassas i detta avseende som ett land med ett single-channel system, dvs. med fackföreningar som företrädare för arbetstagaren, medan Tyskland valt ett dual-channel system med dels fackföreningar och dels företagsråd (*Betriebsrat*) som företrädare för arbetstagaren. Skillnader återfinns även då det gäller arbetstagarorganisationernas styrka, anslutningsgrad samt hur arbetslivet regleras (i lag eller avtal).³¹ Hur sådana skillnader yttrar sig redogörs för i relevant kapitel.

En skillnad vad gäller rättskällor som bör nämnas i detta sammanhang är att lagförarbetena inte har samma betydelse i den tyska rätten som i den svenska. Istället vänder man sig i Tyskland till lagkommentarer.³² Även i EU finns denna skillnad mot svensk rätt. Inte heller här tillmäts förarbete så

²⁶ Bamber m.fl., 2004, s. 5.

²⁷ Bogdan, 2003, s. 77f.

²⁸ Bogdan, 2003, s. 78.

²⁹ Bogdan, 2003, s. 82f.

³⁰ Nyström, 2002, s. 60ff.

³¹ Nyström, 2002, s. 60.

³² Bogdan, 2003, s. 170.

stor betydelse utan istället utgår man från grundläggande rättsprinciper, centrala tolkningsprinciper och ingresser.³³ Tyskland har även varit känt för sin begreppsjurisprudens, d.v.s. en fokusering på begreppens innebörd vid tolkning av lagstiftning, något som numera mjukats upp till förmån för intressejurisprudens där samhällets och parternas intresse beaktas mer.³⁴

Metoden för uppsatsen är, förutom komparativ, naturligtvis rättsdogmatisk i den del juridik behandlas. Därmed kommer relevanta rättskällor för respektive land och EU att granskas för att rättsregler på området ska belysas korrekt. I Sverige är rättskällorna, lag, förarbete, praxis³⁵ och doktrin. Vidare får kollektivavtalen stor betydelse för den materiella arbetsrätten. Såsom precis redogjorts för skiljer sig detta åt i EU och i Tyskland där förarbete inte har samma betydelse.³⁶ Den tyska arbetsrätten är inte samlad i en större kodifikation så som stora delar av den övriga rätten är. Istället präglas arbetsrätten av många olika lagar. Vissa bestämmelser framgår av internationell rätt, t.ex. ILO och av EU-rätt. Grundläggande principer och regler för arbetsrätten återfinns vidare i GG, *Grundgesetz*. Denna lag är av stor betydelse och begränsar arbetsmarknadsparternas handlingsutrymme t.ex. vad gäller avtalsfriheten då man anser att arbetsrätten innefattar ett beroendeförhållande för arbetstagaren i förhållande till arbetsgivaren. Detta innebär att det finns ett skyddsintresse och att GG därmed får indirekt effekt för avtalsautonomin vad gäller kollektivavtal, företagsavtal och arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt.³⁷ Som komplement till arbetsrättsliga lagar finns även arbetsdomstolen, BAG och författningsdomstolen BVerfG med stor betydelse för vidareutvecklande av lagen. Vidare hänvisas ofta till doktrin (*die herrschende Meinung*) för frågor som är oklara. Doktrinen utgörs av tidigare nämnda lagkommentarer samt utredningar i juridisk litteratur och artiklar.³⁸ Slutligen bör kollektivavtalen och företagsavtalen nämnas såsom källa för den tyska arbetsrätten.³⁹

Det kommer av utrymmesskäl bli svårt att göra en komplett rättsdogmatisk analys av alla de regler som rör arbetstagarinflytande i EU, Sverige och Tyskland. Detta innebär att praxis endast behandlas sparsamt till förmån för en mer utförlig beskrivning av reglernas innehåll och syfte. Denna uppsats är därmed inte tänkt som en rättsdogmatisk genomgång av reglerna på detaljnivå.

³³ Bernitz m.fl., 2006, s. 63ff.

³⁴ Bogdan, 2003, s. 166 och 169ff.

³⁵ För tysk rättspraxis har jag valt att inhämta rättsfallsreferat från AuS-Portal. AuS-Portal, Datenbank, Rechtsprechung, <http://www.lexrex.de/rechtsprechung/entscheidungen/index.html>, samt ett fall från AuS-Portal, Aktuelle, http://www.aus-portal.de/aktuell/rspr/01/index_8199.htm.

³⁶ För tysk lagtext hänvisas till ”*Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*”, vilken även innehåller kommentarer, i Lingemann m.fl., återfinns lagtext i engelskspråkig version.

³⁷ Hanau och Adomeit, 2000, s. 20f.

³⁸ Däubler, 2002, s. 27ff.

³⁹ Se även Hanau och Adomeit, 2000, s. 11.

1.3 Avgränsningar

Jag har i förevarande uppsats valt att studera arbetstagarens möjligheter till inflytande i verksamheten med grund i information, samråd, förhandling eller medbestämmanderätt. Jag har även valt att identifiera vem som företräder arbetstagaren och därmed har rätt till inflytandet utifrån ett IR perspektiv.

Den generella regleringen avseende information, samråd/förhandling och medbestämmande finns för Sveriges del i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) varför denna lag behandlas utförligt i uppsatsen. Denna lag gäller för anställda inom den privata sektorn som inom den offentliga sektorn.⁴⁰ I somliga fall förekommer dock specialmotiveringar och specialregleringar för arbetstagarinflytande inom den offentliga sektorn, vilka inte kommer att behandlas särskilt i denna uppsats. Bestämmelser om information och samråd finns även i annan lagstiftning. En av dessa lagar kommer att beröras, lag (1980:82) om anställningsskydd (LAS), annan lagstiftning som omfattar särskilda situationer, såsom exempelvis Arbetsmiljölagen (1977:1160), kommer däremot att lämnas utanför framställningen av utrymmesskäl. Jag har också valt att exkludera den medbestämmandemöjlighet som tillkommer arbetstagaren genom möjligheter till styrelsrepresentation i lag (1987:1245) om styrelsrepresentation för de privatanställda. Anledningen till detta val är återigen utrymmesskäl. Av denna anledning berörs inte heller de EU-rättsliga reglerna om europabolag särskilt.

Arbetstagarinflytande skulle även kunna omfatta andra bestämmelser än de som rör direkt inflytande såsom skyddsbestämmelser för arbetstagarrepresentanter eller medlemmar i fackföreningar, föreningsfriheten och stridsåtgärder. Sådana regler återfinns i MBL liksom i t.ex. lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Även denna typ av frågor lämnas utanför uppsatsen då jag anser att de utgör en särskild kategori av grundläggande regler med syfte att främja att reellt inflytande överhuvudtaget ska kunna åstadkommas. Däremot ger inte reglerna i sig själva något uttryck för arbetstagarinflytande.

För Tysklands del har motsvarande bedömning gjorts och därmed blir den viktigaste lagen för uppsatsen *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) som i princip motsvarar MBL avseende arbetstagarinflytande. Denna lag omfattar dock inte offentligt anställda som istället omfattas av *Bundspersonalvertretungsgesetz* och särskilda lagar om personalråd för de olika förbundsstaterna.⁴¹ Då offentligt anställdas situation inte ska behandlas särskilt i förevarande uppsats kommer dock inte dessa regler att beröras särskilt. För Tysklands del återfinns huvudregleringen för kollektivavtalsrätten i *Tarifvertragsgesetz* (TVG), vilken också behandlas i uppsatsen. Liksom för Sveriges del, berörs i viss mån regler om

⁴⁰ Prop. 1975/76:105, s. 4.

⁴¹ Weiss och Schmidt, 2000, s. 188 p. 451 och Eurofound, ”Thematic feature”, s. 2f.

arbetstagarinflytande i andra lagar bl.a. i fråga om skydd mot uppsägningar. Till viss del berörs därför även *Kündigungsschutzgesetz* (KSchG). Övrig specialreglering avseende arbetstagarinflytande, skyddsbestämmelser för arbetstagarrepresentanter, stridsåtgärder eller regler om styrelserepresentation berörs inte heller för Tysklands del med samma motivering och efter samma övervägande som ovan redogjorts för.

1.4 Disposition

Uppsatsen har strukturerats på följande vis; Inledningskapitlet behandlar så som framgått IR som teori och även komparativ teori och metod. I detta kapitel framgår även vilka avgränsningar som gjorts samt motiven därför.

Kapitel 2 belyser därefter IR och arbetstagarinflytande ur ett EU perspektiv. Detta kapitel inleds (2.1) med en historisk överblick av utvecklingen på EU:s socialpolitiska område för att sedan följas upp med en beskrivning av IR på EU-nivå (2.2 och 2.3). I avsnitt 2.4 belyses EU-regler om arbetstagarinflytande. I kapitlets avslutande avsnitt (2.5) beaktas utanförstående arbetstagares ställning i EU. Kapitel 1 och 2 kommer således att utgöra en bakgrund och ett fotfäste för uppsatsen.

I kapitel 3 behandlas den svenska rätten ingående. Inledningsvis ges en historisk redogörelse för det svenska IR-systemets framväxt (3.1). Därefter identifieras de svenska aktörerna på IR fältet och vilka olika nivåer dessa verkar inom (avsnitt 3.2 och 3.3). I avsnitt 3.4 redovisas den svenska regleringen av arbetstagarinflytande i form av information, samråd/förhandling och medbestämmande främst utifrån MBL. I det avslutande avsnittet (3.5) behandlas arbetstagarinflytande för utanförstående arbetstagare. I detta avsnitt är uppsatsen inte enbart beskrivande utan med nödvändighet dras vissa slutsatser utifrån den beskrivning som tidigare gjorts av det svenska IR-systemet och reglerna om arbetstagarinflytande.

Motsvarande disposition återfinns i kapitel 4 för det tyska IR-systemet och tyska regler om arbetstagarinflytande. Det tyska systemet ser dock något annorlunda ut än det svenska systemet avseende samråd och medbestämmande, varför jag valt att redogöra för samråd och medbestämmande gemensamt under avsnitt 4.4.3.

Framställningen avslutas i kapitel 5 genom en komparativ analys av de båda ländernas IR-system och av regler om arbetstagarinflytande. I denna del kommenteras även EU-rättens grundläggande värderingar, ideologi och mål samt bestämmelser på EU-nivå. Därmed avslutas uppsatsen i en kommentar, avsnitt 5.5 om det svenska systemet i syfte att påvisa brister och framtidsutsikter för det svenska systemet och vilka lärdomar som kan dras av en jämförelse med ett annat lands IR-system.

2 Arbetstagarinflytande och industrial relations i EU⁴²

2.1 Industrial relations i EU - den sociala dimensionen

Under 1970-talet inleddes det sociala arbetet inom den Europeiska Gemenskapen på allvar. Tidigare hade samarbetet i EG främst utgjort ett ekonomiskt samarbete där socialpolitiken ännu inte var särskilt utvecklad.⁴³ Under följande period fattades således flera viktiga beslut på arbetsrättens område.⁴⁴ Eftersom beslut på socialpolitikens område krävde enighet av samtliga medlemsstater innebar däremot 1980-talet med Storbritanniens ”veto” hinder för ytterligare framsteg på området. I och med antagandet av Gemenskapens stadga om arbetstagarernas grundläggande sociala rättigheter (1989), den s.k. sociala stadgan, tog dock arbetet åter fart. Det viktigaste med den sociala stadgan var att den följdes upp med ett handlingsprogram med specifika tidsplaner vilket innebar att den sociala dimensionen blev allt viktigare på dagordningen. Samarbetet ledde sedermera till att EG-länderna, utom Storbritannien, slöt ett avtal om förverkligandet av den sociala stadgan, Avtalet om Socialpolitik⁴⁵, vilket med Storbritanniens godkännande och utan verkan för Storbritannien, kunde genomföras inom EG-institutionernas ramar. En annan viktig aspekt på socialpolitiken var det faktum att man i avtalet införde en möjlighet till beslut med kvalificerad majoritet på arbetsmarknadens område, vilket underlättade det framtida arbetet.⁴⁶ Avtalet om Socialpolitik inkorporerades sedermera i Fördraget om Europeiska Unionen, det s.k. Maastrichtavtalet eller Unionsfördraget som trädde i kraft 1993. I samband med att EG-fördraget reviderades bytte även den Europeiska Gemenskapen namn till den Europeiska Unionen.

Genom Maastrichtavtalet blev ”den sociala dialogen” ett framträdande karaktärsdrag i EU-rätten. Denna sociala dialog innebar bl.a. att arbetstagar och arbetsgivare fick en påtaglig röst inför beslut på toppnivå genom införandet av den kollektiva lagstiftningsproceduren (avsnitt 2.3.1). Proceduren var ett resultat av det arbete som Jacques Delors, som dåvarande EU-president, påbörjat 1985 i och med det möte som hölls med arbetsmarknadens parter ETUC, UNICE och CEEP i Val Duchesse.⁴⁷

⁴² För detta kapitel har Catherine Barnards bok ”EC Employment Law” (2006) valts som huvudbok. Anledningen är att boken är mycket väldisponerad, uppdaterad och omfattande avseende EU-rätten, särskilt avseende utvecklingen av den sociala dimensionen inom EU.

⁴³ Barnard, 2006, s. 4ff.

⁴⁴ Barnard, 2006, s. 9, bl.a. antogs direktiv mot diskriminering på grund av kön och domstolen dömde i de kända Defrenne-fallen.

⁴⁵ Nyström, 2002, s. 83ff och Barnard, 2006, s. 17. På engelska: ”The Social Chapter” inkluderande ”the Social Policy Agreement” och ”The Social Policy Protocol”.

⁴⁶ Barnard, 2006, s. 18.

⁴⁷ Barnard, 2006, s. 19 och Eurofound, 2007, ”Industrial Relations Context”, s. 1.

Fram till 1997 valde Storbritannien att stå utanför det socialpolitiska europeiska samarbetet. Detta ändrades dock då Storbritannien fick ny Labour-regering. I och med Amsterdamfördraget fick följaktligen den sociala dialogen och de sociala målen utrymme direkt i fördragstexten då samtliga länder nu var involverade i socialpolitiken.⁴⁸ EG-fördrag har sedan genomgått ytterligare ändringar genom Nicefördraget, något som inte kommer att beröras för närvarande utan istället då det blir aktuellt så som gällande lagstiftning.⁴⁹

Under toppmötet i Lissabon 2000 utvecklades en ny metod för det fortsatta EU-samarbetet vilken fick namnet ”Open Method of Co-ordination” (OMC), den öppna samordningsmetoden. I korthet innebär OMC att man på EU-nivå kompletterar traditionell styrning genom lagstiftning med utfärdandet av riktlinjer som översätts till nationella och regionala mål och åtgärder, vilka lämnas åt medlemsstaterna att på eget vis införliva och uppfylla efter den modell som passar bäst. OMC innebär vidare att EU:s socialpolitik utvecklas genom ett utbyte av erfarenheter EU och medlemsstaterna emellan.⁵⁰ OMC används främst för frågor som rör sysselsättningsstrategi och bekämpning av socialt utanförskap. OMC ska dock inte ses som en begränsad samarbetsform utan kan fungera inom olika område om än på olika sätt.⁵¹ Att man bör använda OMC även för frågor med arbetsrättslig anknytning framgår av EG-fördragets 137.2a där det anges att rådet kan ”besluta om åtgärder som är avsedda att främja samarbetet mellan medlemsstaterna genom initiativ som syftar till att öka kunskapen, utveckla utbytet av information och beprövade erfarenheter, främja nyskapande tillvägagångssätt och utvärdera erfarenheter, med undantag av åtgärder som omfattar harmonisering av medlemsstaternas lagar eller andra författningar” i syfte om att uppnå mål i art 136 bl.a. avseende arbetstagarinflytande och arbetstagares möjligheter till medbestämmande (jfr 137.1 e och f).⁵²

Vid Lissabonmötet diskuterades också den Europeiska modellen för socialt arbete, vilken bygger på en solidaritetstanke och på att Europa ska vara konkurrenskraftigt. Man fastslog att denna modell var i behov av förnyelse vad gällde bl.a. utbildning, fler och bättre jobb, socialt skydd och bekämpning av utanförskap. Uppmärksammandet av behovet av en flexibilerad arbetsmarknad som fortfarande tog hänsyn till arbetstagarnas behov av trygghet, menade man, medför ett stort ansvar för arbetsmarknadsparterna genom den sociala dialogen.⁵³ Därmed upprätthöll

⁴⁸ Barnard, 2006, s. 22f.

⁴⁹ Under hösten 2007 undertecknades dock ett nytt EG-fördrag som kommer ersätta Nicefördraget, det s.k. Reformfördraget, <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/92497>.

⁵⁰ Barnard, 2006, ss. 141ff. För mer utförlig definition av OMC se s. 26 fotnot 140 med hänvisning till ”the Final report of Working Group XI on Social Europe”.

⁵¹ Barnard, 2006, s. 141f.

⁵² jfr Barnard, 2006, s. 71 och Europa, *En ny ram för öppen samordning av politik för social trygghet och social integration*.

⁵³ KOM (2004) 557 slutlig, s. 8f.

man att det inte bara är tillgången till anställning som är viktig utan även arbetets kvalitet.⁵⁴

2.2 Aktörerna

Vid en studie av IR bör först relevanta aktörer identifieras. Vad gäller arbetstagar- respektive arbetsgivarrepresentanter inom EU utgörs dessa av sammanslagningar av nationella organisationer för arbetsgivare eller arbetstagare. EG-fördraget art 138 och 139 anger endast att arbetsmarknadsparter ska involveras i beslutsprocessen i socialpolitiska frågor, vilka dessa arbetsmarknadsparter är anges däremot inte.⁵⁵ Istället har man valt att ställa upp ett antal kriterier för att en organisation ska anses representativ som arbetsmarknadspart på europeisk nivå. Det krävs att en europeisk organisation täcker hela näringslivet eller relaterar till en särskild sektor eller kategori och att den är representativ för samtliga EU-medlemsstater så långt det är möjligt. Vidare ska medlemsorganisationerna vara ”erkända” i medlemsstaten med status att förhandla fram avtal. Slutligen krävs det att organisationen har en struktur som gör att den effektivt kan delta i samråd med EU-organ.⁵⁶ De arbetsmarknadsparter som varit involverade sedan ”Val Duchesse”-processen inleddes är på arbetstagar sidan ETUC, och på arbetsgivar sidan BusinessEurope (tidigare UNICE) och CEEP som företräder den offentliga sektorn. Denna första grupp (1) utgör så kallade generella organisationer med täckning för hela näringslivet. Andra europeiska arbetsmarknadsparter har delats in i ytterligare fyra kategorier; (2) organisationer med täckning för hela näringslivet men med inriktning på speciella kategorier av arbetstagare eller företag; (3) specifika organisationer; (4) branschorganisationer för arbetsgivare och; (5) europeiska arbetstagarorganisationer.⁵⁷

Den sista aktören är enligt Dunlop ”specialized governmental agencies (and special private agencies created by the first two actors) concerned with workers, enterprises, and their relationship.”⁵⁸ EU och dess institutioner har av medlemsstaterna tilldelats befogenheter att verka inom IR-systemet på olika sätt. Detta följer av EG-fördraget avdelning XI om Socialpolitik.⁵⁹ Vidare finns på EU-nivå EG-domstolen som har till uppgift att se till att EU-rätten efterlevs i medlemsstaterna.⁶⁰ Då EU utövar sin makt måste dock grundläggande rättsprinciper iakttas. Subsidiaritetsprincipen omnämns i EG-fördragets 5 artikel och blir i detta fall en viktig princip då den anger att gemenskapen ska agera endast under förutsättning att inte samma eller bättre resultat uppnås på lägre nivå.⁶¹ Denna princip utgör också anledningen till att man valt att inkludera arbetsmarknadsparterna i

⁵⁴ Barnard, 2006, s. 134 och Eurofound, 2007, Industrial Relations Context, s. 1.

⁵⁵ Även kallat tvåpartsdialogen el. ”Val Duchesse”-dialogen, KOM (2000) 113 slutlig s. 8.

⁵⁶ European Commission, ”representativeness”.

⁵⁷ KOM (2004) 557 slutlig, annex 5.

⁵⁸ Citat: Dunlop, 1993, s. 47.

⁵⁹ Barnard, 2006, s. 63.

⁶⁰ Nyström, 2002, s. 47ff.

⁶¹ Nyström, 2002, s. 51.

beslutsprocessen då man ansett att de är närmare den egentliga sakfrågan och därför bättre bör kunna reglera densamma.⁶² En annan viktig princip som bör nämnas i sammanhanget är proportionalitetsprincipen, vilken innebär att en åtgärd inte får vara mer ingripande än vad som är nödvändigt.⁶³ Även denna princip framgår av EG-fördragets 5 art. I EG-fördragets avdelning om socialpolitik kan man alltså finna den gemensamma värdegrund eller ideologi som samarbetet mellan aktörerna bygger på och vilken status de har gentemot varandra.⁶⁴

2.3 Industrial relations nivåer

2.3.1 Beslutsnivå (Makronivå)

Ramarna för den sociala dialogen på beslutsnivå, s.k. makronivå, d.v.s. statlig, eller i detta fall snarare mellanstatlig nivå, har alltså som tidigare beskrivits fastställts i EG-fördraget. Dels medverkar arbetsmarknadsparterna i sysselsättnings- och socialpolitiken och inför viktigare beslut genom samråd. Detta kommer till uttryck i EG-fördragets art 138.2 då kommissionen måste initiera till samråd men även indirekt då arbetsmarknadsparterna involveras inför olika kommittéers yttranden.⁶⁵ Vidare finns uttalade förhoppningar om arbetsmarknadsparternas framträdande roll inom socialpolitiken i framtiden. Detta framgår av Lissabonstrategin och realiserats bl.a. genom återkommande trepartstoppmöte med Europeiska rådet och Kommissionen.⁶⁶

Arbetsmarknadsparterna medverkar även i lagstiftningsprocessen genom sin rätt att ta över beslutsprocessen avseende en viss fråga från kommissionen för att istället gemensamt förhandla fram avtal. Detta avtal kan sedan, på deras begäran, komma att ges erga omnes effekt (generell giltighet) av Europeiska rådet på förslag av Kommissionen, vanligen genom direktiv (den s.k. kollektiva lagstiftningsproceduren).⁶⁷ Förfarandet framgår av art 138 och 139 i EG-fördraget.⁶⁸ Ett exempel på direktiv som kommit till på detta vis är Föräldraledighetsdirektivet⁶⁹. I samband med detta direktiv uppkom också en intressant fråga avseende de arbetsmarknadsparter som deltog i upprättandet av avtalet. Det åligger nämligen Kommissionen (och i andra hand Europeiska rådet) då den återfår kontrollen över lagstiftningsprocessen att bedöma om parterna till avtalet varit tillräckligt representativa för att besluta i frågan. Detta anser man är extra viktigt då den kollektiva lagstiftningsproceduren innebär att man fråntar

⁶² KOM (2004) 557 slutlig, bl.a. s. 5f.

⁶³ Nyström, 2002, s. 51.

⁶⁴ Se bl. a. EG-fördraget art 136-139 och art 5.

⁶⁵ Barnard, 2006, s. 109ff.

⁶⁶ European Commission, "Tripartite Social Summit" och Rådets beslut, 2003/174/EG, särskilt preambel (3), se även KOM (2004) 557 slutlig, s. 8f.

⁶⁷ Barnard, 2006, s. 93 och art 138.4 och 139 EG-fördraget.

⁶⁸ För en översiktlig figur hänvisas till Barnard s. 85.

⁶⁹ Dir. 96/34/EG.

europaparlamentet sin roll i beslutsfattandet.⁷⁰ I UEAPME-fallet⁷¹ hävdade, en arbetsgivarrepresentant, UEAPME, som företräder små och medelstora företagare, att direktivet skulle ogiltigförklaras då de inte fått lov att delta i den sociala dialogen där kollektivavtalet framförhandlats och att parterna därför inte varit tillräckligt representativa. Förstainstansrätten avgjorde dock att de intressen som UEAPME företrädde också företräddes av UNICE som deltagit i förhandlingarna, varför kravet på representativitet uppfyllts.⁷²

2.3.2 Kollektivavtalsnivå

Fram tills nyligen har arbetsmarknadsparternas verksamhet på den traditionella kollektivavtalsnivån (branschnivå) varit begränsad.⁷³ Sedan 1998 har dock Kommissionen förespråkat att arbetsmarknadsparterna samarbetar även på kollektivavtalsnivå inom EU genom upprättande av kommittéer för förhandling och dialog på branschnivå.⁷⁴ Samma kriterier för representativitet som ovan beskrivits för aktörerna inom sociala dialogen gäller för arbetsmarknadsparterna på kollektivavtalsnivå.

2.3.3 Företagsnivå (Mikronivå)

Om man håller fast vid den bestämning som gjorts av aktörerna på EU-nivå ter det sig märkligt att tal om ett europeiskt IR-system på företagsnivå, s.k. mikronivå. De europeiska arbetsmarknadsparterna får istället störst betydelse för utvärdering av IR på företagsnivå genom sitt engagemang i den sociala dialogen avseende hur arbetstagarinflytande ska genomföras i Europa. Istället är det nationella arbetsmarknadsrepresentanter som deltar på företagsnivå, vilket framgår av olika direktivbestämmelser. Som exempel kan anges direktivet om Europeiska Företagsråd 94/45/EG.⁷⁵ Genom detta infördes bestämmelser om företagsråd i företag med ett visst antal anställda i unionen, s.k. gemenskapsföretag. Representanter utses däremot enligt nationell lag eller praxis.⁷⁶ De europeiska arbetsmarknadsparternas betydelse vad gäller utvärdering av regler om arbetstagarinflytande och representation på företagsnivå framkommer istället på annat sätt t.ex. i en utvärdering från 2005 avseende företagsråden av ETUC, UNICE, CEEP och UEAPME. Man kom därvid fram till att införandet av europeiska företagsråd varit framgångsrikt men att problem fortfarande kvarstod att lösa, bl.a. upplevde somliga företag svårigheter med att finna arbetstagarrepresentanter att samarbeta med. Vidare ansåg man att det var en ständig utmaning att sammanjämka olika länders IR-system.⁷⁷

⁷⁰ Barnard, 2006, s. 97.

⁷¹ Mål T-135/96 (UEAPME) v. Council.

⁷² Barnard, 2006, s. 96ff.

⁷³ Eurofound, 2007, Industrial Relations Context, s. 2.

⁷⁴ Kommissionens beslut, 98/500/EG. För lista avseende branschkommittéer hänvisas till European Commission, "Sectoral social dialogue".

⁷⁵ Jfr även Dir. 2001/86/EG och 2003/72/EG.

⁷⁶ Se Dir. 94/45/EG art 2.1 a-c.

⁷⁷ ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, 2005, s. 3.

2.4 Arbetstagarinflytande i EU

2.4.1 Befogenheter och arbetstagarinflytande

För att uppnå mål om bl.a. socialt skydd och sysselsättning har den Europeiska Unionen, enligt EG-fördraget till uppgift att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet då det gäller bl.a. ”information och samråd med arbetstagarna” (137.1 e EG) och ”tillvaratagande av arbetsgivarnas intressen, inbegripet medbestämmande...” (137.1 f EG). Målen om att arbetstagare ska ha rätt till information och samråd med arbetsgivaren framgår även av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2000) art 27-28 samt av Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter (1989) art 17-18.

Arbetstagarinflytande förekommer i olika former med olika stor inverkan på företagets verksamhet. Den mildaste formen av inflytande är arbetstagarens rätt till information, därefter följer samrådsförfarandet. Samrådsförfarandet delas i sin tur upp i två olika delar, samråd och samråd i syfte att nå överenskommelse. Den starkaste varianten av arbetstagarinflytande är medbestämmanderätt som sker t.ex. genom arbetstagarrepresentation i företagsstyrelsen, kollektivavtalsförhandlingar eller företagsråd.⁷⁸ Med medbestämmanderätt avses i detta sammanhang arbetstagarrepresentanternas och arbetsgivarens delade ansvar vid beslut som rör arbetstid, ersättningsmetoder m.m.⁷⁹ Någon bestämmelse om medbestämmanderätt för arbetstagare återfinns inte i EU-rätten. Däremot fastställer EU-rätten att där sådan medbestämmanderätt finns ska inte EU-rätten medföra att inflytandet försvagas.⁸⁰ EU-rätten anger inte heller hur arbetstagarinflytande skall genomföras mer än att det ska ske i enlighet med gällande lag och praxis. Detta har varit till föremål för EG-domstolens avgörande i ett mål mot Storbritannien⁸¹. I det nämnda fallet hade Storbritannien ingen lagstiftning som angav hur arbetstagarrepresentant utsågs vilket medfört att arbetsgivaren endast behövde förhandla med arbetstagarrepresentanter från fackföreningar som arbetsgivaren godkände. Detta innebar i praktiken att arbetsgivaren kunde vägra godta fackföreningar och därmed undgå förhandlings- och informationsplikt enligt företagsöverlåtelsedirektivet (dåvarande dir 77/187/EEG, numera dir 2001/23/EG).⁸² Detta ansågs strida mot direktivet. Målet rörde även den grad av arbetstagarinflytande som föreskrevs, nämligen samråd i syfte att nå överenskommelse, den starkare varianten av samrådsförfarande. Inte heller på denna punkt hade Storbritannien införlivat direktivets bestämmelser korrekt.⁸³ Med denna dom får det alltså anses stå klart att en medlemsstat har till uppgift att se till

⁷⁸ Biagi, *Employee Representation*, s. 214ff och Barnard, 2006, s. 704f.

⁷⁹ Barnard, 2006, s. 703, se fotnot 13.

⁸⁰ JFr diskussion angående Dir. 2001/86/EG om Europabolag där det anges att syftet med direktivet enligt preamblen inte är att införa medbestämmanderätt i företag eller länder där en sådan form av inflytande inte redan existerar, Barnard, 2006, s. 724.

⁸¹ Mål C-382/92 Kommissionen mot Storbritannien.

⁸² Mål C-382/92 p. 12-13, 19, 29-30 samt domstolens dom.

⁸³ Mål C-382/92 p. 49-51 samt domstolens dom.

att direktivets bestämmelser uppfylls avseende arbetstagarinflytande. I viss mån påverkar därför EU-rätten det nationella IR-systemet.

2.4.2 Direktiv om arbetstagarinflytande

EU-regleringen avseende information och samråd inleddes med en del direktiv rörande specifika situationer såsom vid kollektiva uppsägningar och företagsöverlåtelse. I viss mån skiljer sig dessa direktiv åt från övriga direktiv då information och samråd måste företas oavsett om arbetstagaren efterfrågat det eller ej. Samråd ska dock ske med arbetstagarrepresentant så som det definieras i nationell lag och praxis. I direktiv 98/59/EG om kollektiva uppsägningar återfinns en sådan bestämmelse i art 1.1 b. Det anges vidare att arbetsgivaren har ansvar för att själv initiera samråd vid övervägda uppsägningar, art 2.1. I Mål C-188/03 behandlades frågan om när uppsägningar kan vidtas i förhållande till överläggningar med arbetstagarrepresentant respektive anmälan till behörig myndighet. I fallet angavs att uppsägningar får vidtas först då överläggningsförfarande enligt direktivet om kollektiva uppsägningar avslutats och anmälan till behörig myndighet skett. Avgörande för när uppsägningar ska anses vidtagna är vidare vid den tid då arbetsgivaren ger uttryck för sin *vilja* att säga upp arbetstagarna. I företagsöverlåtelse direktivet 2001/23/EG finns liknande bestämmelser i artikel 2.1 c och 7.

Nämnda direktiv banade således vägen för att nya direktiv på området. Direktiv 94/45/EG om Europeiska Företagsråd medför en skyldighet för gemenskapsföretag⁸⁴ att upprätta företagsråd för att arbetstagarna ska säkras adekvat information och samråd.⁸⁵ Det fastslås att arbetstagarinflytandet ska ske med arbetstagarrepresentanter så som de definieras i nationell lag eller praxis, art 2.1 d. Företagsrådet ska bli informerade och konsulterade i frågor som rör gemenskapsföretaget, bl.a. verksamhetens utveckling, struktur och ekonomi, den förväntade utvecklingen avseende sysselsättningen, förändringar i organisationen, verksamhetsöverlåtelse och kollektiva uppsägningar.⁸⁶ Liknande bestämmelser finns för europabolag (dir 2001/86/EG) och europeiska kooperativa föreningar (dir 2003/72/EG).⁸⁷

Det direktiv som omfattar flest företag och fler situationer avseende samråd och informationsförfarande är dock direktiv 2002/14/EG om inrättandet av en generell ram för information och samråd med arbetstagarna. Direktivet har tillkommit bl.a. för att stärka dialogen mellan arbetsgivare och arbetstagare och för att skapa en mer flexibel arbetsorganisation med möjligheter till personlig utbildning och utveckling för att arbetstagaren ska

⁸⁴ Med gemenskapsföretag avses företag med minst 1000 anställda totalt inom EU och med minst 150 anställda i minst två medlemsstater, enligt art 2.1a.

⁸⁵ Art 1, se även preambel till det aktuella direktivet.

⁸⁶ Direktivets annex 1a, 2 och 3. Detta annex gäller endast under förutsättningar att inte annat avtal om Företagsrådets funktioner överenskommit. För detaljerad information hänvisas till Barnard, 2006, s. 712ff.

⁸⁷ Barnard, 2006, s. 723. Dessa båda direktiv bygger på förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag och förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för kooperativa föreningar (SCE-föreningar).

öka sin egen anställbarhet och därmed främja företagets konkurrenskraft.⁸⁸ Det bör dock framhållas att direktivets bestämmelser om information och samråd tillämpas först då arbetstagarpart begär det och sker med arbetstagarrepresentant i enlighet med nationell lag och praxis.⁸⁹ Dock anges i preambeln, punkt (16), att detta förutsätter att arbetstagarerna har faktisk möjlighet att utöva rätten till information och samråd genom sina representanter. Direktivets verkan kan begränsas i enlighet med en medlemsstats val till företag med minst 20 respektive 50 anställda (art 3.1). Materiellt sett innebär direktivet att information med arbetstagarerna ska ske avseende företagets förväntade utveckling av verksamheten och ekonomin. Vidare innebär direktivet en förpliktelse till information och samråd avseende företagets förväntade utveckling och risker då det gäller sysselsättning, speciellt avseende förändringar i arbetsorganisation eller anställningsavtal, dvs. frågor som normalt hör till arbetsgivarens befogenheter. Samråd ska slutligen ske på rätt nivå i företaget och i god tid inför beslut och vidare i syfte att nå överenskommelse (art 4).⁹⁰

Såväl inför direktivet om Europeiska företagsråd 94/45/EG som inför det senare direktivet om en generell ram för information och samråd 2002/14/EG har farhågor uttryckts angående direktivets verkan för nationella IR-system. Arbetsmarknadsparterna har inte i något av dessa fall lyckats enats vid förhandlingar inför direktiven inom ramen för den sociala dialogen. Den största motståndaren har varit UNICE och dess medlemmar från Storbritannien. Resultaten har dock blivit långt bättre än förväntat tack vare den flexibilitet som lämnats avseende genomförande av direktivets bestämmelser i enlighet med nationella IR modeller.⁹¹

2.5 Utanförstående arbetstagare i EU

I EU-rätten ges inte utanförstående arbetstagare någon särskild ställning eller något särskilt skydd. I det EU-rättsliga IR-systemet anges t.o.m. en hel del krav på arbetsmarknadens parter för att de ska anses representativa att företräda arbetstagare i EU.⁹² Detta förminskar snarare minoritetsorganisationers ställning, vilket även framgår av UEAPME-fallet.

Däremot har det visat sig att direktiven om arbetstagarinflytande fått betydelse för de nationella IR-systemen avseende utanförstående arbetstagares ställning. Framst framgår detta av EG-domstolens avgörande i målet mot Storbritannien⁹³. I detta fall kunde inte en medlemsstat tillåtas att ha regler som i praktiken medförde att arbetsgivaren kunde förvägra arbetstagare rätt till arbetstagarinflytande genom att vägra erkänna fackföreningar.

⁸⁸ Preamblel (7) och (8) till direktivet.

⁸⁹ Barnard, 2006, s. 735.

⁹⁰ Industrial Relations in Europe, 2006, s. 59.

⁹¹ Barnard, 2006, s. 709 och 733f.

⁹² European Commission, ”representativeness” och KOM (2004) 557 slutlig, annex 5.

⁹³ Mål C-382/92 Kommissionen mot Storbritannien.

3 Arbetstagarinflytande och industrial relations i Sverige

3.1 Industrial relations i Sverige

I Sverige uppstod fackföreningar runt 1870-talet varpå den kollektiva arbetsrätten i modern mening började växa fram. Lokala fackföreningar slogs allt eftersom tillsammans och bildade nationella fackföreningar som i sin tur skapade en struktur med underordnade lokala avdelningar. 1898 gick de nationella fackföreningarna samman och bildade en central arbetstagarorganisation, LO, Landsorganisationen i Sverige. Dock behöll de nationella fackföreningarna stor del av sin självständighet. De olika fackföreningarna omfattade inledningsvis olika hantverksyrken i enlighet med yrkesförbundsprincipen. För att öka i styrka och för att möta arbetsgivarens önskan om så få fackföreningar som möjligt inrättades fackföreningarna sedermera istället efter industriförbundsprincipen, vilket innebär att arbetstagare inom samma industri omfattas oavsett yrkesutbildning och sysselsättning.⁹⁴ På grund av denna uppdelning kom konkurrerande fackföreningar att mer eller mindre uteslutas.⁹⁵

Motsvarigheten på arbetsgivarsidan, SAF, Svenska arbetsgivareföreningen, bildades kort därpå, 1902 (numera Svenskt Näringsliv).⁹⁶ Det fanns dock stora motsättningar mellan arbetsmarknadsparterna rörande framförallt föreningsrätten och arbetsledningsrätten. 1906 slöts slutligen ett avtal mellan SAF och LO i den s.k. decemberkompromissen, vilket innebar att arbetstagarnas föreningsrätt och arbetsgivarprerogativet (sedermera § 32-befogenheterna) om att fritt leda och fördela arbetet fastslogs.⁹⁷

Oenigheterna mellan arbetsmarknadsparterna var dock även fortsättningsvis stora och många konflikter resulterade i en kraftmätning mellan parterna.⁹⁸ Även rättsverkningen av kollektivavtal var osäker. 1928 valde lagstiftaren att ingripa avseende den senare problematiken och fastställde att undertecknat kollektivavtal innebar fredstid. Man valde dock att skilja på intressetvister, tvister om vad parterna skulle och ville avtala om, och rättstvister, tvister som istället handlade om regler och avtals faktiska innehåll.⁹⁹ Man menade att intressetvister kunde lämnas åt arbetsmarknadsparterna att lösa, ev. med hjälp av medlingsinstitutet, under förutsättning att fredsplikten iaktogs.¹⁰⁰ Rättstvister däremot skulle lösas av domstol varpå AD inrättades.¹⁰¹ För att lösa den tidigare nämnda problematiken med motsättningar och kraftmätningen mellan parterna valde

⁹⁴ Schmidt, 1997, s. 46.

⁹⁵ Adlercreutz, 1997, s. 35f p. 55-58 och 62.

⁹⁶ Adlercreutz, 1997, s. 36 p. 60-61.

⁹⁷ Schmidt, 1997, s. 23 och Adlercreutz, 1997, s. 38 p. 64.

⁹⁸ Adlercreutz, 1997, s. 38f p. 66.

⁹⁹ Adlercreutz, 1997, s. 41 p. 72.

¹⁰⁰ Adlercreutz, 1997, s. 48f p. 95.

¹⁰¹ Adlercreutz, 1997, s. 40f p. 71-73.

parterna, SAF och LO, också själva att reglera frågan om stridsåtgärder i ett huvudavtal (en form av samarbetsavtal), det s.k. Saltsjöbadsavtalet 1938. I detta åtog arbetsmarknadsparterna sig ett ansvar för att stridsåtgärder inte skulle missbrukas. Det svenska IR-systemet växte sig starkt under kommande ca 30 år (den s.k. saltsjöbadsepoken). Modellen för arbetsmarknaden kom att karaktäriseras av kollektivavtalsförhandlingar och starka självständiga arbetsmarknadsparter utan statlig reglering.¹⁰²

Lagstiftningspassiviteten avbröts först under 1970-talet då den socialdemokratiska regeringen ansåg att reformer på arbetsrättens område var nödvändiga. Bakgrunden till detta var att arbetare började framföra krav på större inflytande och medbestämmande i företagets verksamhet och därmed att arbetsgivarens § 32-befogenheter skulle begränsas.¹⁰³ Anställningsskyddsregler infördes i lag (1974:12) om anställningsskydd, numera lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS), vilket innebar att arbetsgivarens möjligheter att fritt säga upp arbetstagare begränsades. Även lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen stiftades under denna tid, innehållande viktiga skyddsbestämmelser för arbetstagare som agerade som fackliga förtroendemän. Likaså författades den ännu idag gällande lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, (MBL).¹⁰⁴ Syftet bakom lagen var att öka arbetstagares möjligheter till inflytande i arbetslednings- och företagsledningsfrågor genom att främja kollektivavtal om medbestämmanderätt och att inrätta skyldigheter angående information och förhandling för arbetsgivaren. Lagstiftningen under denna period karaktäriserades av att arbetsgivarprerogativet inskränktes på olika sätt och handlingsfriheten för arbetsgivaren begränsades därmed avsevärt.¹⁰⁵ Fortfarande ansåg man dock att arbetstagarens intresse bäst tillvaratogs genom fackföreningen.¹⁰⁶ För att parterna även fortsättningsvis skulle ha möjligheter att reglera arbetsmarknaden valde man den semidispositiva formen av lagstiftning som tillät kollektivavtal om avvikelser i många situationer.¹⁰⁷

3.2 Aktörerna

3.2.1 Arbetstagaren som aktör

Arbetsmarknadens parter, aktörer, är i Sverige arbetsgivare och dess arbetsgivarföreningar samt fackföreningar. En fackförening kan i svensk rätt bildas relativt enkelt. Formkraven är att flera fysiska eller juridiska personer tillsammans bildar en organisation som ska vara en självständig juridisk person. Detta sker genom att föreningen antar en skriftlig stadga som anger föreningens namn och ändamål, att främja arbetstagares respektive

¹⁰² Schmidt, 1997, s. 24 och Adlercreutz, 1997, s. 43f p. 81-82, s. 47 p. 91.

¹⁰³ Adlercreutz, 1997, s. 45 p. 86.

¹⁰⁴ Schmidt, 1997, s. 25f.

¹⁰⁵ Prop. 1975/76:105, s. 1ff och Schmidt, 1997, s. 22ff.

¹⁰⁶ Adlercreutz, 1997, s. 46 p. 87.

¹⁰⁷ Semidispositivitetens har kommit att kompletteras med en s.k. EG-spärr så att kollektivavtal inte tillåts strida mot EU-rätten, jfr 4 § MBL och Bergqvist m.fl., 1997, s. 24.

arbetsgivares intresse i förhållandet till motparten, 6 § 1st. MBL. Vidare krävs det att en styrelse utses som kan företräda föreningen och att det anges hur beslut fattas i organisationens verksamhet.¹⁰⁸ Om oklarhet råder blir det upp till domstolen att slutligen tolka stadgarna.¹⁰⁹ Föreningen måste inte uteslutande syssla med verksamhet i arbetsrättslig mening.¹¹⁰ I Sverige har man valt att låta systemet fungera på detta sätt utan regler om representativitet för fackföreningar. Inte heller har man velat ha andra krav såsom kontinuitet eller kompetens.¹¹¹ Detta skulle kunna medföra att arbetsmarknadssystemet blev svårhanterligt för en arbetsgivare genom att det skulle kräva att många olika parter engagerades. Av denna anledning har den svenska lagstiftaren valt att tilldela kollektivavtalsbärande fackföreningar de privilegier bl.a. i fråga om arbetstagarinflytande i MBL.¹¹²

Trots att systemet är okomplicerat har det visat sig svårt att etablera en ny fackförening på arbetsmarknaden. Detta följer av det faktum att fackföreningarna har en lång tradition av att inte konkurrera med varandra enligt industriförbundsprincipen.¹¹³ Dessa oetablerade fackföreningar som står utanför strukturen på den svenska arbetsmarknaden kallas i litteraturen för minoritetsorganisationer. Få om några arbetsgivare väljer att sluta kollektivavtal med sådana fackföreningar.¹¹⁴ Som exempel på en av de mer kända (politiskt inriktade) minoritetsorganisationerna kan organisationen SAC Syndikalisterna, Sveriges Arbetares Centralorganisation, nämnas.¹¹⁵ SAC har för avsikt att organisera arbetare, tjänstemän och akademiker inom olika yrkeskategorier.¹¹⁶ Detta medför att SAC är en konkurrerande organisation till samtliga centralorganisationer och många fackförbund. Organisationen har dock inte på allvar lyckats etablera sig på arbetsmarknaden trots att den funnits sedan 1910.¹¹⁷

Centralorganisationerna står i toppen av fackföreningskedjan på så sätt att det är här olika fackförbund samarbetar och samordnar sina verksamheter.¹¹⁸ Det finns tre centralorganisationer, LO, TCO och SACO. LO, Landsorganisationen i Sverige, är den organisation som riktar sig till gruppen ”arbetare” i Sverige och har en politisk förankring inom socialdemokratin.¹¹⁹ Idag är ca 2 miljoner arbetstagare medlemmar i LO som är ett samarbete mellan 15 förbund. Enskilda löntagare blir medlemmar

¹⁰⁸ Schmidt, 1997, s. 96f.

¹⁰⁹ Bergqvist m.fl., 1997, s. 125, prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 339f.

¹¹⁰ Adlercreutz, 1997, s. 33. p. 48.

¹¹¹ Schmidt, 1997, s. 98 och 113, jfr även prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 339.

¹¹² Bergqvist m.fl., 1997 s. 172 och Schmidt, 1997, s. 98.

¹¹³ Jfr föregående avsnitt 3.1.

¹¹⁴ Christensen, 1983, s. 9f även Adlercreutz, 1997, s. 157 p. 474-475.

¹¹⁵ Schmidt, 1997, s. 48f.

¹¹⁶ SAC, ”Vår ideologi”.

¹¹⁷ Schmidt, 1997, s. 49.

¹¹⁸ LO, ”Vår samverkan”, TCO, ”Detta är TCO” och SACO ”Om SACO”.

¹¹⁹ Schmidt, 1997, s. 45 och LO, ”Vår samverkan”, bl.a. skänker LO årligen 6 miljoner till socialdemokraterna..

i LO genom medlemskap i det förbund som passar deras industri, t.ex. ingår anställda inom slakteri- eller bageriverksamhet i Livsmedelsförbundet.¹²⁰

Till skillnad från LO är TCO, Tjänstemännens Centralorganisation, liksom SACO, Sveriges Akademikers Centralorganisation, politiskt oberoende. TCO är centralorganisationen för 17 olika fackförbund inom tjänstemannasektorn med totalt 1,3 miljoner arbetstagare som medlemmar. Organisationen riktar sig till ”professionella och välutbildade människor i arbetslivet”¹²¹. I organisationen ingår bl.a. lärarförbundet, polisförbundet, journalistförbundet och Sveriges Industritjänstemannaförbund. SACO förener i sin tur 24 fackförbund för akademiker och därmed ca 600 000 arbetstagare med yrkesexamen från universitet eller högskolor, t.ex. jurister, läkare och ekonomer.¹²² Det kan vara svårt att dra en gräns mellan tjänstemän och akademiker, t.ex. finns lärare inom både TCO och SACO. Samma problematik finns vid gränsdragningen mellan arbetare och tjänstemän. Denna fråga har därför lösts mellan centralorganisationerna i s.k. gränsdragningsöverenskommelser (en sorts samarbetsavtal), vilket motsvaras av den gränsdragning som görs i organisationsplanen för varje centralorganisation när det kommer till frågan om vilket fackförbund en arbetstagare skall tillhöra.¹²³ Det bör dock framhållas att arbetstagaren har en föreningsrätt och därför inte kan tvingas att tillhöra en viss eller flera olika fackföreningar som krav för att arbetstagaren ska få eller behålla anställning vid företaget, t.ex. pga. en organisationsklausul.¹²⁴

Fackförbunden är nationella men har byggt upp en struktur för att kunna representera arbetstagare lokalt, dvs. på företaget. Organisationsformen kan se något annorlunda ut från förbund till förbund men bygger på principer om att den fackliga representationen ska ske så nära arbetstagaren som möjligt (decentralisering) och att medlemmarna själva utser sina ombud (demokrati).¹²⁵ Decentraliseringen sker genom att förbunden delas in i lokalavdelningar som verkar i ett visst geografiskt område. I många fall fackklubbar på arbetsplatserna, för mindre arbetsplatser utses istället arbetsplatsombud. Det är fackklubben om sådan finns, annars avdelningen (el. arbetsplatsombudet beroende på stadgan) som är att betrakta som lokal fackförening enligt 6 § 2 st. MBL, dvs. som deltar i lokal förhandling med arbetsgivaren.¹²⁶

¹²⁰ Schmidt, 1997, s. 46 och LO, ”Hitta ditt förbund”.

¹²¹ Citat: TCO, ”Detta är TCO”.

¹²² SACO, ”Förbund” och ”Medlemsstatistik”.

¹²³ Schmidt, 1997, s. 45, 114.

¹²⁴ Schmidt, 1997, s. 114f.

¹²⁵ Schmidt, 1997, ss. 45ff samt t.ex. JUSEK, ”Organisation och politik” och Livsmedelsförbundet, ”Organisation”.

¹²⁶ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 341 och Schmidt, 1997, s. 45f. I vissa organisationer förekommer även termen sektioner som ibland innebär en instans mellan avdelningen och fackklubben, som i Svenska Kommunalarbetareförbundet (”Organisation”), och i andra fall endast är en annan benämning för lokalavdelningen, t.ex. JUSEK (”Juseks organisation”).

3.2.2 Arbetsgivaren som aktör

Svenskt Näringsliv motsvarar fackförbundens centralorganisation för arbetsgivare inom den privata sektorn och företräder ca 54 000 företag inom 50 olika bransch- och arbetsgivarförbund.¹²⁷ Ett exempel på ett medlemsförbund i Svenskt Näringsliv är Almega Tjänsteförbunden för företag och branscher inom tjänstesektorn, t.ex. bevaknings- och säkerhetsföretag, fastigheter och hemservice. Detta förbund ingår i förbundsgruppen Almega som organiserar olika förbund för tjänsteföretagen i Sverige. Almega som förbundsgrupp ingår också i Svenskt Näringsliv.¹²⁸ Medlemsföretaget kan vända sig såväl till förbundet denne är medlem i som till förbundsgruppen för att få stöd eller företrädas i olika frågor och beslut eller inför förhandling med arbetstagarrepresentanter.¹²⁹

3.2.3 Staten som aktör

Den ledande principen för statens agerande på arbetsmarknaden är non-interventionsprincipen som innebär att arbetsmarknadsparterna så långt som möjligt själva ska reglera arbetsmarknaden.¹³⁰ Denna princip har dock fått ge vika under vissa perioder då man ansett det nödvändigt att stärka arbetstagarens ställning gentemot arbetsgivaren, främja arbetstagarinflytande och i viss mån för att anpassa den svenska rätten till EU-rätten.¹³¹ Lagstiftningen har dock i flertalet fall lämnat stort utrymme åt arbetsmarknadsparterna att förändra lagregler genom kollektivavtal.

Som aktör i det svenska IR-systemet framträder staten förutom som lagstiftare främst i rollen som medlare mellan arbetsmarknadsparterna genom medlingsinstitutet¹³² eller som dömande genom Arbetsdomstolen¹³³ i rättstvister med grund i lag eller avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare. Medlingsinstitutet handhar främst intressetvister, dvs. tvister om slutandet av kollektivavtal. Särskilt viktig är medling då öppen konflikt utbrutit och stridsåtgärder hotar.¹³⁴ Arbetsdomstolen har till uppgift att tolka lag och vidareutvecklar därmed rättsläget i stor utsträckning. Arbetsdomstolens sammansättning vid en huvudförhandling består normalt av två ledamöter vardera för arbetsgivarföreningar och arbetstagarföreningar tillsammans med tre juristdomare. Arbetsgivar- respektive arbetsledamöter utses bland personer som organisationerna utsett.¹³⁵

Slutligen finns åtskilliga myndigheter med ansvar för tillsyn och kontroll av efterlevnad av arbetsrättsliga skyddsregler, t.ex. arbetsmiljöverket,

¹²⁷ Svenskt Näringsliv, "Om oss".

¹²⁸ Almega, "Om oss" och "Almega Tjänsteförbunden", se även Schmidt, 1997, ss. 49f.

¹²⁹ Almega, "Almegas förbund".

¹³⁰ Adlercreutz, 1997, s. 43f p. 81-82 och s. 48 p. 92.

¹³¹ Adlercreutz, 1997, s. 45f p. 86-87 även Bergqvist m.fl., 1997, s. 24.

¹³² 46-53 §§ MBL om medling och förordning (1976:826) om medling i arbetstvister. Se Adlercreutz, 1997, s. 48f p. 95.

¹³³ Lag (1974:371) om rättegång i arbetstvister.

¹³⁴ Schmidt, 1997, s. 70f.

¹³⁵ Schmidt, 1997, s. 84, se 3 kap lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

diskrimineringsombudsmannen (DO) och jämställdhetsombudsmannen (JämO).¹³⁶

3.3 Industrial relations nivåer

3.3.1 Beslutsnivå (Makronivå)

IR på beslutsnivå sker genom centralorganisationernas möjligheter till politisk påverkan bl.a. på grund av sina stora medlemsantal, sin breda kompetens och för LO:s fall den politiska anknytningen till Socialdemokraterna. Arbetsmarknadsparternas inflytande i politiken framgår inte bara av att de i arbetsrättsliga frågor ges tillfälle att yttra sig som remissinstans utan även av det faktum att de kan stå bakom motioner som läggs fram av riksdagsledamöter. En sådan motion från socialdemokratiskt håll med LO:s ordförande som första namn låg bakom utredningen av reformen av den kollektiva arbetsrätten under 1970-talet.¹³⁷ I Sverige finns det dock ingen formaliserad process för IR på beslutsnivå genom t.ex. en social dialog såsom i EU-rätten (avsnitt 2.3.1). Det har inte heller förekommit att staten, som statlig aktör, slutit något samarbetsavtal med arbetsmarknadens parter. Däremot har det förekommit att staten vidtagit åtgärder för att underlätta samarbetet mellan arbetsmarknadens parter i oroliga tider. T.ex. inleddes ett lyckat nationellt medlingsförfarande under Rehnbergkommissionen för att övertyga arbetsmarknadens parter att komma överens om ett stabiliseringsavtal för att hejda lönekraven och dämpa den ekonomiska kris som hotade i början på 1990-talet.¹³⁸

Centralorganisationerna för arbetsgivare och arbetstagare har även en avgörande roll i arbetsdomstolen då de deltar i den dömande makten. Det har visat sig att de respektive ledamöterna i denna roll ger tydligt uttryck för den uppfattning som råder inom respektive organisation i frågan.¹³⁹

3.3.2 Kollektivavtalsnivå

Arbetsmarknadsparterna kan frångå stora delar av lagstiftning inom arbetsrätten genom att kollektivavtal sluts. Kollektivavtal är enligt 23 § MBL ett avtal som reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagare och kollektivavtalsparter är på branschnivå arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och fackförening på lokal nivå eller förbunds nivå. Kollektivavtal binder arbetsgivare och arbetstagare i avtalslutande organisationer, vilket får som följd att en medlem inte får lov att träffa avtal som strider mot kollektivavtalets innehåll, 26 och 27 §§ MBL. Medlemmar i organisationen kan inte sluta enskilda avtal med arbetsgivaren ens om regler som är mer förmånliga än kollektivavtalets regler om detta inte uttryckligen

¹³⁶ Jfr 7:1 Arbetsmiljölagen (1977:1160), 30 § Jämställdhetslag (1991:433) och Lag (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

¹³⁷ Bergqvist m.fl., 1997, s. 13.

¹³⁸ Kjellberg, 1998, s. 89f, se även Adlercreutz, 1997, s. 48 p. 92.

¹³⁹ Schmidt, 1997, s. 84.

tillåts i avtalet. Syftet med kollektivavtal anses nämligen vara ”att till medlemmarnas fördel åstadkomma en enhetlig reglering av arbetsförhållandena på det kollektiva avtalets grund”.¹⁴⁰

Kollektivavtalsförhandlingar förs på tre nivåer i Sverige, central nivå (intersektoral eller nationell nivå), branschnivå (sektoral nivå) och lokal nivå (se företagsnivå nedan).¹⁴¹

Avtalsförhandlingar på branschnivå företas mellan de nationella fackförbunden och leder ofta till att s.k. riksavtal tecknas för viss tid, dvs. kollektivavtal som täcker en hel industri och som främst innehåller bestämmelser om förhandlingsordning och generella anställningsvillkor men även löner. Dessa riksavtal kompletteras oftast med lokala överenskommelser eller kollektivavtal mellan fackklubben eller avdelningen och arbetsgivaren.¹⁴² Ett fackförbund som är bunden av kollektivavtal (genom eget kollektivavtal eller hängavtal) i förhållande till arbetsgivaren eller dennes organisation kallas för den kollektivavtalsbärande fackföreningen och har som etablerad fackförening en särställning vad gäller arbetstagarinflytande.¹⁴³

På central nivå sluts kollektivavtal i form av samarbetsavtal mellan de stora centralorganisationerna på arbetstagersidan och arbetsgiversidan, innehållande bestämmelser om hur parternas samspel ska se ut t.ex. Saltsjöbadsavtalet från 1938.¹⁴⁴ Det kan även träffas kollektivavtal om anställningsvillkor såsom pensions- och trygghetsförmåner och i viss mån arbetstid, semester, sjuklön och anställningsskydd. Man har dock valt att frångå möjligheten att träffa löneuppgörelser på denna nivå till förmån för en mer decentraliserad struktur. För att kollektivavtal på central nivå ska gälla är tanken att de ska inkorporeras i fackförbundets riksavtal.¹⁴⁵ I praktiken kommer dock antagligen de flesta av samarbetsavtalen anses utgöra sedvana och bruk på arbetsmarknaden precis som att många riksavtal mellan den nationella förbunden anses utgöra branschpraxis.¹⁴⁶

3.3.3 Företagsnivå (Mikronivå)

På företagsnivå agerar den lokala klubben, arbetsplatsombudet eller avdelningen som lokal organisation.¹⁴⁷ Det är arbetstagar på arbetsplatsen som utses till arbetsplatsombud eller ombud i en fackklubb även om

¹⁴⁰ Schmidt, 1997, s. 202 med citat ur AD 1931 nr 32.

¹⁴¹ Fahlbeck, 2006-07, s. 44.

¹⁴² Schmidt, 1997, s. 54.

¹⁴³ Adlercreutz, 1997, s. 33 p. 48. Se mer om detta i avsnitt 3.2 och 3.4.

¹⁴⁴ Schmidt, 1997, s. 56f.

¹⁴⁵ Adlercreutz, 1997, s. 55 p 112 och Schmidt, 1997, s. 56ff.

¹⁴⁶ Adlercreutz, 1997, s. 56f p. 116-117.

¹⁴⁷ Frågan om arbetsplatsombudets behörighet som lokal organisation avgörs av förbundets stadgar, fullmactsregler eller kollektivavtal, Bergqvist m.fl., 1997, s. 127. I AD 1977 nr 108 och AD 1977 nr 62 ansågs bolaget haft anledning att anta att en facklig kontaktman var behörig att företräda avdelningen. I ett senare fall, AD 1989 nr 6, kom domstolen däremot fram till det motsatta.

ombudet formellt sett utses av fackförbundet.¹⁴⁸ Huvudinstrumentet för IR-systemet baserat på kollektivavtalsförhandlingar är de nationella förbundens riksavtal men i många fall förs också kollektivavtalsförhandlingar på företagsnivå. Detta görs i somliga fall för att komplettera riksavtalen och i andra fall för att den lokala fackföreningen i lag eller i avtal med förbundet delegerats möjligheten att frångå olika bestämmelser.¹⁴⁹ Det är vidare främst genom den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagarinflytande i olika former företas, på eget eller på arbetsgivarens initiativ, jämför 14 och 20 §§ MBL.¹⁵⁰

3.4 Arbetstagarinflytande i Sverige

3.4.1 Arbetstagarinflytande enligt MBL

MBL tillkom för att arbetstagaren skulle tillförsäkras större möjligheter att påverka sin arbetssituation genom arbetstagarinflytande och lagen gäller för anställda inom den privata sektorn såväl som inom den offentliga sektorn.¹⁵¹ Så som tidigare nämnts i avsnitt 2.4.1. finns det olika starka former för arbetstagarinflytande, information, samråd, samråd i syfte att nå överenskommelse och medbestämmande.¹⁵² Vid MBL:s tillkomst var det ett medvetet val från lagstiftarens sida att utesluta termer som samråd och överläggning då man menade att dessa inte tillräckligt tydligt angav att man avsåg att tillförsäkra arbetstagaren verkligt inflytande i arbetsgivarens beslut. Förhandlingen utgör ändå ett samrådsförfarande. I Sverige skiljer man vidare på tre olika typer av förhandlingar; (1) avtalsförhandlingar/intressetvister; (2) tvisteförhandlingar/rättstvister samt; (3) samverkansförhandlingar även s.k. primärförhandlingar eller medbestämmandeförhandlingar.¹⁵³

MBL är subsidiär i förhållande till speciallagstiftning enligt 3 §. Vidare är många av de regler som finns i MBL angående information och förhandling enligt 4 § MBL semidispositiva och kan därmed frångås genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Den grundläggande rätten enligt 10 § att begära förhandling om tecknandet av avtal eller i fråga om rättstvister och hur förhandling ska ske enligt 15 § är dock exempel på regler som inte är semidispositiva. En fackförening kan inte heller avtala bort rättigheter som tillfaller andra arbetstagarorganisationer, exempelvis 13 §, 18 § och 19a § MBL som är tvingande och rör information och samråd med icke-kollektivavtalsbärande fackförening.¹⁵⁴ Detta framgår också av

¹⁴⁸ Jfr 1 § i lag (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen och Livsmedelsarbetareförbundet, "Organisation".

¹⁴⁹ Adlercreutz, 1997, s. 168 p. 516.

¹⁵⁰ I t.ex. Lärarförbundet, "Organisation", är den lokala arbetstagarorganisationen lokalavdelningen.

¹⁵¹ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 1 och 4, för den offentliga sektorn kan dock arbetstagarinflytande komma att vika för den demokratiska processen.

¹⁵² Barnard, 2006, s. 704f och Biagi, Employee Representation, s. 214ff.

¹⁵³ Schmidt, 1997, s. 21 och Bergqvist m.fl., 1997, s. 162.

¹⁵⁴ Bergqvist m.fl., 1997, s. 113f och prop. 2004/05:148, s. 21.

praxis. I AD 1992 nr 14 angavs att ”en arbetsgivare har befunnits vara skyldig enligt 13 § att förhandla före ett beslut som särskilt rörde vissa medlemmar i en minoritetsorganisation utan kollektivavtal trots att arbetsgivaren enligt ett kollektivavtal som innefattade undantag från förhandlingsskyldigheten enligt andra ledet i 11§ inte var skyldig att förhandla med den kollektivavtalsbundna organisationen som också hade medlemmar som särskilt berördes av beslutet i fråga”.¹⁵⁵

Kollektivavtal kan både inskränka och utvidga rättigheterna i MBL men det bör noteras att det sedan inträdet i EU införts en EU-spärr för avtalsfriheten vilket innebär att EU-rätten inte får frångås ens genom kollektivavtal. Tanken bakom semidispositiv lagstiftning är dock i övrig lagstiftning att skyddet med eller syftet bakom lagens regler inte ska frångås. För arbetstagarinflytande gäller dock inte denna princip då den kollektiva rätten inte syftar till att skydda individer utan att ge kollektiva parter rättigheter varför man anser att det inte drabbar individer om lagens regler frångås.¹⁵⁶

3.4.2 Information

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lagregler om information till arbetstagaren återfinns i 15 och 18-22 §§ MBL. Reglernas syfte är att ”arbetstagaren” effektivt ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling och arbetstagarinflytande. Dessutom är tanken att parterna ska ha samma faktaunderlag i sitt förhandlingsarbete.¹⁵⁷ Rätten till information och insyn i företagets verksamhet ska vara i princip fullständig. Mot detta intresse står de kostnader som information och insyn genererar för arbetsgivarens samt att viss information kan vara känslig eller hemlig. För den offentliga sektorn är kraven på sekretess ibland dessutom lite högre.¹⁵⁸ I förarbetena till MBL valde lagstiftaren trots dessa betänkligheter från arbetsgivarhåll att tillförsäkra arbetstagaren arbetstagarinflytande på företagets bekostnad men att kombinera rättigheten till information och insyn med möjlighet till tystnadsplikt, 21-22 §§ MBL.¹⁵⁹ Vissa fackliga styrelseledamöter garanteras dock alltid en rätt att ta del av information trots att tystnadsplikt föreskrivs.¹⁶⁰ Inför MBL diskuterades även hur och vem som skulle avgöra vilken information som var nödvändig för att arbetstagaren skulle kunna tillvarata sina intressen. Föredraganden menade att ”Bedömningen av vilken information som arbetstagarorganisationen behöver bör därför i första hand ta sin utgångspunkt i vad organisationen själv anser vara angeläget”¹⁶¹. Det påpekades dock att informationen skulle ha betydelse för förhandlingsrätten och att arbetsgivarens och arbetstagarens

¹⁵⁵ AD 1992 nr 14, s. 137.

¹⁵⁶ Fahlbeck, 2006/07, s. 52f och 56.

¹⁵⁷ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 235.

¹⁵⁸ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 231f, se även s. 368 som anger att i den mån särskilda regler finns angående t.e.x. sekretess äger dessa företräde framför MBL:s regler om information då lagen är subsidiär i förhållande till speciallagstiftning, 3 § MBL.

¹⁵⁹ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 234f.

¹⁶⁰ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 367f.

¹⁶¹ Citat: Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 235.

personliga integritet skulle skyddas. Vidare sades att rätten till information inte medför att organisationen kan kräva att arbetsgivaren meddelar hur han eller hon avser att agera i en förestående eller utbruten facklig konflikt.¹⁶² Lagbestämmelserna angående information delas upp i följande kategorier; (1) Information i samband med förhandling, 15 §; (2) editionsplikt, dvs. skyldighet att visa upp skriftlig handling, 18 §; och (3) information till kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation på arbetsgivarens initiativ, på begäran av arbetstagarorganisationen eller i form av utredningar.¹⁶³ Sedan EU-medlemskapet har även tillkommit en punkt (4) avseende information till fackföreningar med medlemmar på arbetsplatsen om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, 19a och 19b §§.¹⁶⁴

Bestämmelsen i 15 § MBL om rätten till information i samband med förhandling tar sikte på information angående förhandlingsfrågan. Detta innebär att en part ska informera om skälen och fakta, i vissa fall genom relevant skriftligt underlag, bakom sin inställning i frågan. Även de alternativ som finns att tillgå omfattas av informationsplikten.¹⁶⁵ Att åberopad skriftlig handling ska tillhandahållas motparten om denne begär det framgår av editionsplikten i 18 § MBL. I AD 1982 nr 7 angavs dock att dokumentation borde finnas tillgänglig om det krävdes för att möjliggöra förhandling även om parten inte explicit åberopade handlingen.¹⁶⁶ Vid arbetsbristuppsägningar finns dessutom skärpta krav på skriftlig information från arbetsgivaren, 15 § 2 st. MBL vilka tillkom med anledning av direktivet om kollektiva uppsägningar.¹⁶⁷

I 19 § anges en skyldighet om löpande information till fackföreningen på arbetsgivarens initiativ. Enligt denna paragraf har arbetsgivaren en primär informationsplikt avseende verksamhetens utveckling produktionsmässigt och ekonomiskt gentemot kollektivavtalsbärande fackförening. Fackföreningen ska även informeras om riktlinjer avseende personalpolitiken på företaget och på egen begäran ska fackföreningen ges tillfälle att granska dokument som rör arbetsgivarens verksamhet i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas intressen.¹⁶⁸ Den primära informationsskyldigheten har dock kommit att kompletteras med anledning av direktivet 2002/14/EG angående samråd och information till arbetstagare. Detta direktiv, liksom det tidigare direktivet om kollektiva uppsägningar 98/59/EG, innebär enligt EG-domstolens praxis¹⁶⁹ att arbetsgivaren inte ska kunna förhindra arbetstagarinflytande. Eftersom rätten till löpande information endast tillkommer kollektivavtalsbärande fackförening enligt 19 § MBL bedömde lagstiftaren att arbetsgivaren kunde förhindra arbetstagarinflytande genom att underlåta att teckna kollektivavtal vilket stred mot direktivet. Därmed

¹⁶² Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 236.

¹⁶³ Olauson, Holke, 2001, s. 130.

¹⁶⁴ Prop. 2004/05:148.

¹⁶⁶ AD 1982 nr 7 s. 74 som bygger på AD 1980 nr 163, se särskilt s. 1023.

¹⁶⁷ Olauson, Holke, 2001, s. 132f.

¹⁶⁸ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 365.

¹⁶⁹ C-382/92 som nämnts i avsnitt 2.4.1.

ansåg man att det var nödvändigt att utvidga arbetsgivarens löpande informationskyldighet för företag utan kollektivavtal.¹⁷⁰ För dessa arbetsgivare infördes en bestämmelse, 19a § MBL, vilken innebär att en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal löpande måste hålla alla arbetstagarorganisationer med medlemmar på arbetsplatsen informerade om verksamhetens utveckling produktionsmässigt och ekonomiskt samt om riktlinjerna för personalpolitiken.¹⁷¹ Utredaren och regeringen ansåg däremot att den svenska lagstiftningen om bildandet av fackföreningar, som är mycket generös med få formkrav, innebar att även oorganiserade arbetstagare som inte har samma möjligheter till inflytande lätt skulle kunna tillförsäkra sig den rätten genom att själva bilda en fackförening. Att införa några regler om arbetstagarinflytande för oorganiserade arbetstagare aktualiserades därmed aldrig.¹⁷² Informationskyldigheten enligt 19 § och 19a § MBL fullgörs mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns, jämför 19 b och 20 §§ MBL. Om förhandling i frågor ska ske i ett andra led med en central organisation enligt 14 § MBL fullgörs informationsplikten enligt 20 § MBL även mot denna organisation.

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

I LAS återfinns många bestämmelser angående information. De bestämmelser som tar sikte på att möjliggöra inflytande är bestämmelserna om information till arbetstagaren vid uppsägning och skälen därför (8-10 §§), besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta (15 och 16 §§) och avsked (19 och 20 §§). Arbetsgivaren måste i detta sammanhang informera arbetstagaren om hur denne ska gå till väga för det fall han eller hon vill göra gällande ogiltighet av uppsägningen eller avskedandet eller yrka skadestånd och om arbetstagaren har återanställningsrätt (8 och 19 §§). Möjligheten att påverka beslut om uppsägningar med grund i personliga skäl, avsked, tidsbegränsad anställning som inte kommer att fortsätta och prøvotid som avbryts i förtid eller inte övergår i tillsvidareanställning sker enligt 30-31 §§ LAS genom underrättelse innan beslutet fattats och möjlighet för fackföreningen som arbetstagaren tillhör att begära varselöverläggning.

3.4.3 Samråd

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

De främsta lagreglerna om förhandlingsrätt för arbetstagarorganisationer och förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren återfinns i MBL, särskilt viktiga är reglerna om primär förhandlingsskyldighet.¹⁷³ I 10 § MBL anges den grundläggande rätten för fackföreningar med minst en medlem anställd på arbetsplatsen och arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer att begära förhandling i intressetvister (om slutandet av kollektivavtal) eller olika typer av rättstvister.¹⁷⁴ Det kan även förekomma att en organisation blir

¹⁷⁰ Prop 2004/05:148, s. 14.

¹⁷¹ Prop 2004/05:148, s. 17.

¹⁷² Prop 2004/05:148, s. 15f.

¹⁷³ Adlercreutz och Mulder, 2007, s. 243.

¹⁷⁴ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 348ff.

förhandlingsberättigad om den har haft medlemmar anställda på arbetsplatsen. Det spelar vidare ingen roll för förhandlingsrätten i 10 § om organisationen har kollektivavtal med arbetsgivaren eller ej.¹⁷⁵ En begäran om förhandling från endera parten innebär förhandlingsskyldighet för motparten. En vägran att förhandla enligt MBL medför skadeståndsansvar enligt 54 § MBL. Även vite kan aktualiseras enligt 52 § MBL för part som vägrar medverka i förlikningsförhandlingar med medlingsinstitutet. Trots förhandlingsskyldighet finns det ingen skyldighet för parterna att komma överens och i detta fall finns inte ens en skyldighet att förhandla i syfte att komma överens i frågan.¹⁷⁶ Lagen innehåller inte några begränsningar för möjligheten att påkalla förhandling enligt 10 §. I förarbetena anges dock att rättigheten inte får missbrukas så att det framstår som att arbetsgivaren trakasseras av föreningen.¹⁷⁷

Det finns en s.k. förstärkt förhandlingsrätt för arbetstagarorganisationen i 11-13 §§ MBL, vilken till skillnad från 10 § inte bara omfattar avtalsförhandlingar och tvisteförhandlingar utan även samverkansförhandlingar. Denna rätt kommer till uttryck genom den primära förhandlingsskyldigheten i 11 § MBL som anger att arbetsgivaren på eget initiativ måste förhandla med alla kollektivavtalsbärande fackföreningen inför viktigare beslut som rör dels verksamheten (verksamhetsfallet) och dels arbets- eller anställningsförhållande för medlem i organisationen (arbetstagarfallet). Denna regel kompletteras med 12 § MBL som anger att kollektivavtalsbärande fackförening har möjlighet att begära förhandling även i andra frågor än de som avses i 11 § som rör medlem i organisationen (påkallandefallet).¹⁷⁸ Även de organisationer som tecknat hängavtal med arbetsgivaren erhåller primär förhandlingsrätt enligt nämnda lagrum, då hängavtal är en form av kollektivavtal. Istället för att själv reglera olika förhållande hänvisar däremot hängavtalet till ett redan existerande kollektivavtal. Hängavtal är en vanligare form än kollektivavtal då minoritetsorganisationer tecknar kollektivavtal med en arbetsgivare eller om arbetsgivaren är oorganiserad.¹⁷⁹ I fråga om förhandlingsskyldighet blir det enligt AD 1993 nr 24 ingen konkurrensfråga mellan olika kollektivavtal om arbetsgivaren är bunden av flera då förhandlingsskyldighet mot en organisation inte utesluter förhandlingsskyldighet mot en annan.¹⁸⁰

Den primära förhandlingsskyldigheten är omfattande. Arbetsgivaren har en skyldighet att initiera förhandling inför beslut som enligt lagstiftarens mening innebär en viktigare förändring i verksamheten (verksamhetsfallet) eller för anställdas arbets- eller anställningsvillkor i frågor av ”sådan beskaffenhet att man typiskt sett har att räkna med att vederbörande

¹⁷⁵ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 349. Rätten gäller om förhandling begärs då anställningsförhållandet pågår el med grund i kvarstående anspråk pga. tidigare anställning.

¹⁷⁶ Bergqvist m.fl., 1997, s. 166 och AD 1976 nr 84 s. 572f: part har skyldighet till saklig förhandling med motparten men inte att verka för att en uppgörelse kommer till stånd.

¹⁷⁷ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 350.

¹⁷⁸ Schmidt, 1997, s. 158.

¹⁷⁹ Christensen, 1983, s. 9f.

¹⁸⁰ Jfr konkurrerande kollektivavtal 26 § MBL.

arbetstagarorganisationen vill förhandla” (arbetstagarfallet).¹⁸¹ Som exempel på viktigare förändringar i verksamheten har man angett utvidgning, omläggning och nedläggning samt överlåtelse eller upplåtelse av verksamheten. Man poängterade dock att även beslut av mer strategisk eller principiell natur hör hit.¹⁸² Domstolen har därefter vidareutvecklat innebörden av den primära förhandlingsskyldigheten med avseende på vad som kan anses utgöra beslut som medför viktigare förändringar i verksamheten. Det finns en mängd rättsfall på området men för denna framställnings syfte är det tillräckligt att i det följande ge några exempel, representativa för rättsläget. I AD 1980 nr 72 kom man fram till att tillsättandet av vd omfattades av 11 § MBL. Man menade att beslutets karaktär och framförallt dess objektiva betydelse för de anställda är avgörande för om arbetsgivaren har förhandlingsskyldighet enligt 11 §. Huruvida förändringen är viktig för arbetsgivaren eller inte är däremot inte av avgörande betydelse.¹⁸³ Man påpekade vidare att 11 § och 12 § MBL tillsammans täcker hela fältet för arbetsgivarens arbetslednings- och företagsledningsskyldighet, vilket innebär att man inte avsett att utesluta någon typ av beslut i verksamheten från fackligt inflytande. Frågan har istället handlat om var gränsen går mellan arbetsgivarens skyldighet att initiera förhandling i 11 § och fackföreningens möjlighet att påkalla förhandling i 12 §.¹⁸⁴ Rättsfallet är av äldre datum men har sedermera vidhållits och kommit att bilda utgångspunkt i praxis, t.ex. i AD 1995 nr 62 som också rörde frågan om förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL inför tillsättande av anställd i chefsposition (stadsdirektör).¹⁸⁵

Beslut innebär viktigare förändringar i arbetstagarfallet är t.ex. beslut om omplacering och andra beslut som inte är tillfälliga eller av mindre betydelse. Är beslutet av mer övergripande långsiktig karaktär även om det berör enskilda arbetstagare såsom en förändring av företagets personalpolitik, valet av arbetsmetoder och utbildningsfrågor, bör det ses som verksamhetsbeslut istället för beslut som rör arbetstagarfallet.¹⁸⁶ Gränsen mellan de olika fallen är dock inte självklar. Störst vikt får gränsdragningen då utanförstående arbetstagare berörs av beslutet eller åtgärden eftersom 13 § MBL medför förhandlingsskyldighet i arbetstagarfallet med alla berörda arbetstagners arbetstagarorganisation oavsett om kollektivavtal föreligger eller ej mellan parterna.¹⁸⁷ För att förhandlingsskyldigheten ska inträda krävs att beslutet särskilt angår en medlem i organisationen, vilket innebär att beslut av mer övergripande betydelse är förbehållet den kollektivavtalsbärande fackföreningen såsom t.ex. planering och organisation av arbetet som inte bara berör en eller några enskilda arbetstagare.¹⁸⁸ Det kan också nämnas att AD i mål 1992 nr 14 haft att ta ställning till om minoritetsorganisationernas rättighet till förhandling

¹⁸¹ Citat: Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 354.

¹⁸² Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 353f.

¹⁸³ AD 1980 nr 72 s. 460ff.

¹⁸⁴ AD 1980 nr 72 s. 458.

¹⁸⁵ Bergqvist m.fl., 1997, s. 175ff.

¹⁸⁶ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 354.

¹⁸⁷ Bergqvist m.fl., 1997, s. 184.

¹⁸⁸ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 360f.

enligt 13 § MBL utvidgas till att omfatta frågor av mer allmän betydelse såsom tillämpning av turordningsregler om det inte finns någon kollektivavtalsbärande fackförening som sköter förhandlingar enligt 11 § MBL. Arbetsdomstolen besvarade frågan nekande. Att kollektivavtalsbärande fackförening saknas innebär inte att minoritetsorganisationen kan erhålla rättigheter som skulle tillkomma en kollektivavtalsbärande fackförening enligt 11 och 12 §§ MBL.¹⁸⁹

Ett exempel på när förhandlingsskyldighet inträder enligt 13 § 1 st. är när en anställd medlem i en minoritetsorganisation omplaceras. I förarbetena till lagen anges vidare att det får avgöras från fall till fall om ett beslut ”särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal”.¹⁹⁰ Detta har naturligtvis lett till en hel del praxis på området. Ett av de mer utförliga fallen på området är det s.k. securitasfallet, AD 1984 nr 98. I detta fall förelåg arbetsbrist och arbetsgivaren företog ett antal uppsägningar och omplaceringar utan att initiera förhandling med minoritetsorganisationerna. Bolaget var bundet av kollektivavtal i förhållande till Svenska Transportarbetareförbundet men inte i förhållande till Vaktarnas Fackklubb vars medlemmar berördes av beslutet.¹⁹¹ Domstolen menade att vid bedömningen om ett beslut är att hänföra till arbetstagarfallet eller verksamhetsfallet får hänsyn tas till om beslutet ”får anses ha sin övervägande anknytning till enskilda arbetstagares rent individuella förhållanden eller i stället till organisationen av en större eller mindre del av arbetsgivarens verksamhet som sådan”.¹⁹² Varken omplaceringarna eller de planerade uppsägningarna kunde i målet anses grundat i de individuella arbetstagarnas individuella förhållande utan härleddes ur den omstrukturering och personalnedskärning som företogs med anledning av arbetsbrist till följd av att ett större uppdrag förlorats. Arbetsgivaren var därmed inte förpliktad att initiera förhandling med minoritetsorganisationer enligt 13 § MBL.¹⁹³ I AD 1992 nr 7 utgick arbetsdomstolen från samma principer men kom fram till att en aktuell omplacering i detta fall hade sådan individuell anknytning till en arbetstagare som var medlem i en minoritetsorganisation att arbetsgivaren borde ha initierat förhandling med organisationen enligt 13 § MBL.¹⁹⁴

För de fall då arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal faller stora delar av förhandlingsskyldigheten bort då 11 och 12 §§ MBL inte tillämpas. Med anledning av detta nödgades lagstiftaren i samband med EU-medlemskapet införa en regel i 13 § 2 st., om förhandlingsskyldighet för arbetsgivare med alla arbetstagarorganisationer med medlemmar på arbetsplatsen vid arbetsbristuppsägningar och företagsöverlåtelser för de fall arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal. Grunden till förändringen byggde på

¹⁸⁹ AD 1992 nr 14 s. 137.

¹⁹⁰ Citat: 13 § 1 st. MBL. Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 361.

¹⁹¹ AD 1984 nr 98 s. 632.

¹⁹² Citat: AD 1984 nr 98 s. 635.

¹⁹³ AD 1984 nr 98 s. 635f.

¹⁹⁴ AD 1992 nr 7 s. 69-70.

direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59/EG) och företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG), vilka innehöll bestämmelser som inte uppfylldes av dåvarande lagstiftning.¹⁹⁵

Det är viktigt att poängtera att skyldigheten att förhandla enligt 11-13 § infaller innan beslut fattats som ett led i beslutsprocessen. Arbetsgivaren har därmed möjlighet att överväga olika beslut och handlingsalternativ men inte att ta ställning i frågan innan förhandling aktualiserats. Förhandling ska vidare ske i syfte att nå överenskommelse i frågan, vilket därmed utgör den starkare formen för samrådsförfarande, något som inte framgår av ordalydelsen i MBL direkt men som påpekats i förarbetena till 15 §.¹⁹⁶

I första hand sker förhandling mellan lokal arbetstagarorganisation och arbetsgivaren men nås inte överenskommelse kan arbetsgivaren på begäran bli skyldig att förhandla även med den centrala arbetstagarorganisationen, 14 § MBL. Kan inte överenskommelse träffas är det slutligen upp till arbetsgivaren att besluta i frågan.¹⁹⁷ Normalt sett måste arbetsgivaren avvakta med att fatta beslut i frågor som omfattas av förhandlingsskyldigheten i 11-14 §§ MBL förutom i strikta undantagsfall med grund i synnerliga skäl. För förhandlingar som initierats enligt 12 § är undantagsmöjligheten från uppskovsskyldighet inte lika strängt.¹⁹⁸ Att bryta mot regler om primär förhandlingsskyldighet medför skadeståndsansvar eller vitesföreläggande i enlighet med 54-62 §§ MBL.

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

I LAS återfinns viktiga regler för anställningsförhållandet. En av de viktigare förhandlingsreglerna återfinns i 30 § LAS för de fall arbetstagar sägs upp med grund i personliga skäl¹⁹⁹ eller avskedas. I sådana fall har alla arbetstagarorganisationer med berörda arbetstagar rätt att begära överläggning med arbetsgivaren i frågan innan beslutet verkställs. Motsvarande bestämmelser gäller då en provanställning avbryts i förtid eller inte övergår i tillsvidareanställning och när en tidsbegränsad anställning upphör utan förlängning, 30 a och 31 §§ MBL. I AD 2006 nr 99 har dock avgjorts att om LAS regler inte är tillämpliga för arbetstagaren som sägs upp pga. personliga skäl uppkommer ändå förhandlingsskyldighet enligt reglerna om primärförhandling i MBL då beslutet anses falla under arbetstagarfallet.²⁰⁰ Enligt 1 § LAS undantas bl.a. arbetstagar som är anställda med särskilt anställningsstöd från lagens tillämpning, vilket var fallet i nämnda tvist. I det den givna situationen skulle arbetsgivaren därför ha förhandlat med arbetstagarens organisation, en minoritetsorganisation, enligt 13 § MBL. Detsamma får, enligt 11 § MBL, förmodas gälla om organisationen haft kollektivavtal med arbetsgivaren. Om LAS regler

¹⁹⁵ Prop. 1994/95:102, s. 59f och 73.

¹⁹⁶ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 362 se även s. 357.

¹⁹⁷ Bergqvist m.fl., 1997, s. 261 och Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 356f.

¹⁹⁸ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 358 och kommentar 12 § Bergqvist m.fl., 1997, s. 250.

¹⁹⁹ En omständighet som utgör saklig grund för uppsägning, jfr Lunning och Toijer, 2006, bl.a. s. 323ff.

²⁰⁰ AD 2006 nr 99, Domskäl.

däremot är tillämpliga borde dock, enligt min mening, MBL:s regler inte aktualiseras då 30 § LAS tillämpas i enlighet med principen om *lex specialis* som framgår av 3 § MBL.

För uppsägningar på grund av arbetsbrist är det enbart de kollektivavtalsbärande fackföreningarna som har möjligheter att förhandla med arbetsgivaren i frågan. Om sådan saknas har dock alla fackföreningar med medlemmar på arbetsplatsen rätt till förhandling under förutsättning att frågan rör kollektiva uppsägningar eller företagsöverlåtelse, jfr 13 § 2 st. MBL. Detta framgår av 29 § MBL som hänvisar till den primära förhandlingsskyldigheten i 11-13 §§ MBL. Vid arbetsbristuppsägningar har den kollektivavtalsbärande fackföreningen vidare en möjlighet att tillsammans med arbetsgivaren frångå den lagreglerade turordningen i 22 § LAS som bygger på anställningstid, principen sist in – först ut, genom att upprätta en avtalsturlista. Detta kan därmed komma att påverka vem som sägs upp, dvs. såväl medlemmar som icke-medlemmar i den fackförening som förhandlar i frågan.

Liksom för brott mot MBL är brott mot LAS huvudsakligen sanktionerat med skadeståndsansvar, 38 § LAS. Arbetstagaren kan dock föra talan om ogiltighet av en uppsägning som saknar saklig grund enligt 34 § LAS. Under den tid som tvisten pågår i domstol har arbetstagaren rätt att kvarstå i anställning. En ogiltighetstalan kan dock inte grundas på att en arbetsgivare frångått LAS turordningsregler.²⁰¹

3.4.4 Medbestämmanderätt

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

MBL innehåller inga direkta lagregler om medbestämmanderätt. Däremot uppmantras arbetsmarknadsparterna att sluta kollektivavtal, s.k. medbestämmandeavtal, om medbestämmanderätt för arbetstagare vilket framgår av 32 § MBL. Det närmsta man kommer uttryckligt arbetstagarinflytande genom medbestämmanderätt i MBL är den fackliga vetorätten vid utläggning av arbete på entreprenad som återfinns i 38-40 §§ MBL (ordet *entreprenad* finns inte i lagtexten istället uttrycks det som att arbetsgivaren lägger ut arbete på någon som inte är anställd av honom eller henne).²⁰² Denna rätt tillkommer den kollektivavtalsbärande fackföreningen. I 38 § MBL stadgas att en primär förhandlingsskyldighet inträder då arbetsgivaren överväger att anlita arbetskraft som inte anställs av företaget med några i lagen angivna undantag. I AD 2005 nr 46 hade arbetsgivaren underlåtit att förhandla med fackföreningen avseende inhyrning av litauisk arbetskraft, något som stred mot MBL. För att veto ska komma i fråga krävs dock att den planerade åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde och att vetot i övrigt har fog för sig, jfr 39 och 40 §§ MBL. Med detta avses att

²⁰¹ jfr 34 § LAS och Lunning och Toijer, 2002, s. 682ff.

²⁰² Jfr *Industrial Relations in Europe*, 2006, s. 68.

arbetsgivaren, utifrån fackföreningens objektiva synvinkel, ska ha syfte är att kringgå viktiga regler eller att åtgärden faktiskt får som effekt att regler kringgås, t.ex. arbetstidsregler eller arbetsmiljöregler, genom anlitan­de av en mindre seriös firma eller anställningsskyddsreglerna genom anlitan­de av enmansföretag.²⁰³ Den fackliga vetorätten medför att arbetsgivarens beslut och åtgärd förbjuds under förutsättning att vetorätten har stöd i lag, jfr 38-40 §§ MBL.²⁰⁴ Bryter arbetsgivaren mot förbudet blir dock inte åtgärden ogiltig eller överksam.²⁰⁵ En förbjuden åtgärd är sanktionerad med höga skadestånd för arbetsgivaren gentemot organisationen enligt MBL:s allmänna skadestandsregler.²⁰⁶ Arbetsgivaren kan i sin tur kräva skadestånd från en organisation som saknat fog för sitt veto enligt 57 § MBL. I ovan nämnda rättsfall från 2005 kunde det inte med grund i utredningen i målet klarläggas om ett veto hade varit befogat. Om veto skulle ha varit befogat anses brottet mot förhandlingsskyldigheten som mer allvarligt vilket förhöjer skadeståndets storlek.²⁰⁷

En regel som tangerar till medbestämmande är den kollektivavtalsbärande fackföreningens tolkningsföreträdare vid tvister om ett kollektivavtals och medbestämmandeavtals innehåll till dess att tvisten slutligen avgjorts, 33-37 §§ MBL. Syftet bakom reglerna var att få till stånd en bättre ställning i tvister, att främja arbetstagarinflytande och samarbete mellan parterna.²⁰⁸

3.5 Utanförstående arbetstagare

Utifrån det IR-system som växt fram i Sverige framstår det som ytterst relevant att studera och kommentera utanförstående arbetstagares möjligheter till inflytande. Idag räknas ca 30 % som utanförstående arbetstagare med den terminologi som valts här, av dem är 25 % helt oorganiserade och 5 % är medlemmar i andra fackföreningar än de som ingår i LO, TCO och SACO.²⁰⁹ Lagstiftaren har i flera fall påpekat att alla arbetstagare har samma möjligheter och rättigheter till arbetstagarinflytande genom att bilda en fackförening och därmed söka få till stånd kollektivavtal eller hängavtal med arbetsgivaren eller att begära förhandling i tvister i enlighet med t.ex. 10 § MBL.²¹⁰ Därmed har lagstiftaren ansett sig berättigad att begränsa möjligheten till inflytande i företagets verksamhet till den etablerade kollektivavtalsbärande fackföreningen som anses vara mest representativ för arbetskraften. Detta för att kraven på primärförhandling och samarbetet mellan parterna ska innebära så få störningar i verksamheten som möjligt.²¹¹ Det har alltså inte förekommit betänkligheter från

²⁰³ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 399ff.

²⁰⁴ Bergqvist m.fl., 1997, s. 401.

²⁰⁵ Adlercreutz och Mulder, 2007, s. 247.

²⁰⁶ Bergqvist m.fl., 1997, s. 406f samt Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 317.

²⁰⁷ AD 2005 nr 46 domskäl.

²⁰⁸ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 268f.

²⁰⁹ SCB, *Labour Force Survey 2006*, s. 36, AKU 2006, TAB. 11 och SCB, *Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF)*. Undersökningen omfattar fast- och tidsbegränsat anställda.

²¹⁰ Jfr. t.ex. Prop. 2004/05:148, s. 15f och Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 206.

²¹¹ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 220.

lagstiftaren avseende behandlingen av minoritetsorganisationer och oorganiserade arbetstagare genom de krav som ställts upp. Snarare tvärtom har lagstiftaren hävdad att det är av största vikt för en fungerande arbetsmarknad med ”ett starkt och enhetligt fackligt organisationsväsende”²¹². Vidare har man framhållit att det för arbetstagarfallet finns en primär förhandlingsskyldighet mot den berörda arbetstagarens organisation i situationer som rör arbetstagaren direkt (jfr 13 § MBL), vilket därmed inte fräntar minoritetsorganisationen några rättigheter.²¹³

Minoritetsorganisationer har dock i det verkliga livet mycket små möjligheter att få till stånd kollektivavtal med arbetsgivaren även om hängavtal är något vanligare förekommande.²¹⁴ Man kan därmed dra slutsatsen att Sveriges IR-system utesluter utanförstående arbetstagare från stora delar av arbetstagarinflytandet så som det framgår i MBL då information, förhandling och medbestämmande i verksamhetsfallet i stort reserverats för den etablerade kollektivavtalsbärande fackföreningen. Konkret innebär detta utanförskap att utanförstående arbetstagare, ca 30 % av den anställda arbetskraften, inte har något att säga till om då det gäller t.ex. beslut om förändrade arbetsmetoder, en förändrad arbetsorganisation eller personalpolitik. Utanförstående arbetstagare har inte heller inflytande inför arbetsbristuppsägningar och därmed sammanhängande turordningsuppgörelser (jfr bl.a. 22 § LAS). Genom att MBL:s regler är semidispositiva kan dessutom en kollektivavtalsbärande fackförening t.ex. avsäga sig rätten till förhandling i vissa typer av frågor, utan beaktande av utanförstående arbetstagares intresse, varför arbetstagarinflytande helt kan komma att falla bort inför arbetsgivarens olika beslut.²¹⁵

Förutom frågor av nyss nämnda karaktär utesluts utanförstående arbetstagare även från möjligheten att påverka frågor av mer direkt inverkan på den individuella anställningen såsom t.ex. anställningsvillkor, uppsägningstider, avtalsurlistor och arbetsgivarens möjligheter till tidsbegränsade anställningar.²¹⁶ Regler som återfinns i LAS. Detta sker genom lagstiftningens semidispositiva karaktär som möjliggör att lagens regler frångås genom kollektivavtal. Tanken är dock att denna lag inte ska kunna frångås till det sämre för arbetstagaren. Men vad som är till det sämre kan vara mycket svårt att avgöra, speciellt om kompensation sker i något annat avseende.²¹⁷ Bestämmelser i kollektivavtal tillämpas därefter generellt för alla arbetstagare sysselsatta med arbete som kollektivavtalet omfattar oavsett arbetstagarnas fackliga medlemstillhörighet.²¹⁸ Därmed binder ett kollektivavtal inte enbart de avtalsslutande parternas medlemmar, jfr 26 § MBL, utan även icke-avtalsslutande anställda arbetstagare, dvs. såväl

²¹² Citat: Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 227. Se även följande sidor och s. 219f samt prop. 2004/05:148 s. 16.

²¹³ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 220.

²¹⁴ Christensen, 1983, ss. 9f och 15.

²¹⁵ Jfr 4 § 2 st. MBL, visserligen under förutsättning att EU-rätten inte frångås.

²¹⁶ Jfr 2, 5, 11 och 22 §§ LAS.

²¹⁷ Fahlbeck, 2006-07, s. 52 och 55.

²¹⁸ Fahlbeck, 2006-07, s. 51 samt domskälen till AD 2001 nr 9 och AD 2006 nr 76.

oorganiserade arbetstagare som arbetstagare med medlemskap i andra organisationer än den kollektivavtalslutande organisationen, jfr t.ex. 2 § 3 st. LAS. Detta i praktiken oavsett om bestämmelserna i avtalet är till det bättre eller till det sämre för arbetstagaren.²¹⁹ Det bör understrykas att det i lag framgår att arbetsgivaren kan men är inte förpliktigad att tillämpa kollektivavtal på utanförstående arbetstagare vilket innebär att det är möjligt att avtala om andra villkor än kollektivavtalets med utanförstående arbetstagare med bindande verkan. Detta innebär att avtalsfrihet råder mellan arbetsgivaren och den utanförstående arbetstagaren. De flesta kollektivavtal bygger dock på tanken att sådana överenskommelser inte ska vara möjliga utan att kollektivavtalet ska tillämpas på samtliga arbetstagare oavsett organisationstillhörighet. Många kollektivavtal innehåller därmed bestämmelser om att arbetsgivaren inte ska tillämpa andra villkor för arbetstagare som sysselsätts inom det arbetsområde som kollektivavtalet avser. Ett brott mot en sådan bestämmelse leder dock inte till att det enskilda avtalet ogiltigförklaras, det är bindande. Istället ådras sig arbetsgivaren sanktioner i förhållandet till den kollektivavtalslutande motparten.²²⁰ Motiven bakom ett sådant tankesätt är dels en solidaritets- och likabehandlingstanke och dels att förhindra att arbetsgivaren tillskansar sig fördelar genom att anställa utanförstående arbetstagare.²²¹

Det bör framhållas att föreningsrättskränkningar inte får förekomma genom kollektivavtal eller andra åtgärder från arbetsgivaren, jfr 8 § MBL. Något som enligt SAC är en stor risk med tanke på det utrymme som givits åt arbetsmarknadens parter och det intresse organisationen har av att först och främst se till sina egna medlemmars bästa t.ex. vid upprättandet av avtalsturlistor vid uppsägningar.²²² En avtalsturlista får dock inte ha som syfte att slå ut andra organisationers medlemmar, strida mot god sed på arbetsmarknaden eller i annat fall framstår som otillbörlig.²²³ Av praxis framgår att ramarna för parternas avtalsfrihet vid upprättande av avtalsturlistor ska vara vida.²²⁴ AD 2002 nr 37 kan tjäna som exempel. I nämnda fall placerades två oorganiserade arbetstagare sist i turordningslistan som den kollektivavtalsbärande fackföreningen och arbetsgivaren upprättade då arbetsbristuppsägningar skulle vidtas. Domstolen anförde att avtalsturlistan inte kunde anses strida mot god sed på arbetsmarknaden genom att den skulle diskriminera arbetstagarna pga. av deras organisationstillhörighet. Det kunde inte visas att organisationstillhörigheten tillmätts avgörande betydelse vid upprättandet av avtalsturlistan då flera arbetstagare sagts upp och att nästan hälften av de uppsagda faktiskt tillhörde den kollektivavtalsbärande fackföreningen samt att vittne bestridit att så skulle vara fallet.²²⁵

²¹⁹ Fahlbeck, 1983, s. 72.

²²⁰ Bergqvist m.fl., 1997, s. 321 och 325.

²²¹ Fahlbeck, 1983, s. 69ff, 74, 78 och 93.

²²² Christensen, 1983, s. 23.

²²³ AD 2002 nr 37, domskäl med hänvisning till

²²⁴ AD 2002 nr 37, Domskäl.

²²⁵ I fallet var också frågan om åldersdiskriminering uppe till avgörande. Inte heller i denna del ansåg domstolen att kärke kunde visa att åldern tillmätts avgörande betydelse.

4 Arbetstagarinflytande och industrial relations i Tyskland

4.1 Industrial relations i Tyskland

Den kollektiva arbetsrätten har en lång tradition i Tyskland men har även mött flertalet utmaningar. Då den första fackföreningen bildades i mitten på 1800-talet var det främst i syfte att revolutionera samhället genom att kräva allmän rösträtt. Man kan därför inte påstå att denna typ av fackförening var en arbetstagarorganisation i modern bemärkelse utan snarare ett politiskt parti. Med denna rörelse lades dock grunden för de socialistiska fackföreningarna (eller s.k. fria fackföreningarna) som kom att få stor betydelse för utvecklingen av IR i Tyskland, trots att de förbjöds under en viss tid. 1869 lyftes delvis detta förbud men det skulle komma att dröja till Weimar eran, efter första världskriget, innan fri föreningsfrihet tilläts fullt ut i Tyskland. 1869 bildades även en konkurrerande fackföreningsrörelse i förhållande till den socialistiska. Denna typ av fackföreningar hade liberal inriktning och hade inte för avsikt att revolutionera det kapitalistiska samhället utan istället att få arbetstagare att sluta sig samman för att, genom sin styrka, påverka rådande arbetsförhållande. Denna inställning kom sedermera även att råda i de socialistiska fackföreningarna som övergav tanken på revolution till förmån för tankar på reform genom fackligt arbete.²²⁶ Som svar på fackföreningsrörelsen valde arbetsgivarna att organisera sig och i inledningsskedet av 1900-talet var arbetsgivarorganisationerna redan långt utvecklade och centraliserade.²²⁷ Det var även under slutet av 1800-talet som spontana och frivilliga företagsråd började dyka upp i Tyskland för att begränsa det fackliga inflytandet i företagen men de var relativt maktlösa. Trots det erkändes arbetstagarrepresentation i företagsråden tillsammans med arbetstagarrepresentation genom fackföreningar i Handelslagen, 1891. Därmed etablerades det tyska dual-channel systemet.²²⁸

Under Weimar eran växte det tyska IR-systemet sig starkt och lade grunden för stora delar av dagens arbetsrätt, t.ex. reglerades kollektivavtalets verkan, lag om företagsråd stiftades 1920 och ett särskilt system för arbetsdomstolar inrättades 1926.²²⁹ Arbetstagare och arbetsgivare i topporganisationerna slöt avtal om en central kommission för samarbete, *Zentralarbeitsgemeinschaft*, vilket medförde att arbetsgivare fullt ut erkände föreningsrätten och att båda parter avsåg reglera arbetsförhållande genom kollektivavtalsförhandlingar.²³⁰

²²⁶ Weiss och Schmidt, 2000, s. 27ff p. 38-45.

²²⁷ Weiss och Schmidt, 2000, s. 29 p. 43.

²²⁸ Weiss och Schmidt, 2000, s. 28 p. 40, även s. 187f p. 449ff.

²²⁹ Preis, 2003, s. 17f och Weiss och Schmidt, 2000, s. 29 p. 46.

²³⁰ Weiss och Schmidt, 2000, s. 29 p. 45.

Den första stora motgången för arbetsmarknadssystemet kom i och med den ekonomiska kris som drabbade landet 1929 med stor arbetslöshet och en drastiskt sjunkande facklig medlemstillhörighet som följd. Den ekonomiska krashen banade i sin tur väg för att nazistpartiet med Hitler i täten skulle komma till makten, vilket var ett stort bakslag för det tyska IR-systemet. Fackföreningar och arbetsgivarföreningar upplöstes och ersattes med en gemensam organisation, *Deutsche Arbeitsfront* (tyska arbetsfronten). Organisationen verkade utifrån en tanke om att det inte fanns (skulle finnas) motsättningar mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Efter andra världskriget delades Tyskland upp mellan de allierade och därmed i två olika länder vilket starkt påverkade IR-systemet för framtiden. I väst, Bundesrepublik Deutschland, som ockuperats av Frankrike, Storbritannien och USA kom IR-systemet att få den form som det haft under Weimar eran och vidareutvecklas utifrån förutsättningar om fri ideologisk och politisk inriktning, kollaktivavtalsförhandlingar och stridsåtgärder som styrmedel och ett särskilt arbetsrättsligt domstolssystem. Under denna tid stiftades viktiga lagar, t.ex. *Tarifvertragsgesetz* från 1949 och *Betriebsverfassungsgesetz* från 1952. I öst, Deutsche Demokratische Republik (DDR), var situationen dock helt annorlunda. Fackföreningar återkom i och för sig men nu som ett instrument för att realisera regeringens politik där endast ”den rätta” ideologin tilläts. Arbetsgivarorganisationer fanns inte. Arbetsgivare och fackföreningar kunde sluta kollektivavtal men då bara som ett led för att specificera hur planekonomin skulle kunna genomföras utifrån regeringens beslut. I ett sådant system var det vidare naturligt att konflikter saknades mellan arbetsmarknadens parter då arbetsmarknadens parter inte existerade.²³¹

Enandet av de två länderna 1990 kom därmed att bli problematiskt ur ett IR perspektiv. Företagen i öst som varit statsägda skulle säljas ut och det västtyska arbetsmarknadssystemet skulle överföras till hela Tyskland. De olika politiska systemen hade vidare fört med sig stora ekonomiska skillnader mellan invånarna och företagarna i öst och i väst, vilket kom att få återverkningar för kollektivavtalssystemet.²³² Att det är denna utmaning, enandet av två så olika stater, som varit absolut svårast för Tysklands IR-system att överkomma är inte märkligt med tanke på att IR-systemen i de två länderna, under en 45 år lång epok, utvecklats i totalt skilda riktningar.²³³

4.2 Aktörerna

4.2.1 Arbetstagaren som aktör

Det tyska IR-systemet karaktäriseras av en dualistisk inställning till arbetstagarrepresentation. Fackföreningar tillvaratar arbetstagens intresse

²³¹ Weiss och Schmidt, 2000, s. 30f p. 49-54.

²³² Weiss och Schmidt, 2000, s. 32f p. 55-59.

²³³ Weiss och Schmidt, 2000, s. 19ff p. 18-30.

genom att i kollektivavtal avtala om de förhållande som arbetstagare är beredda att arbeta under medan företagsråd tillvaratar arbetstagares intresse genom att kontrollera att regler och kollektivavtal efterlevs.²³⁴ Detta är dock en sanning med modifikation då även företagsråden har kompetens att sluta avtal, *Betriebsvereinbarungen*, (här översatt till företagsavtal) med arbetsgivaren om arbetsförhållande. Gränsen mellan de olika kanalerna, fackföreningar och företagsråd, är viktig men det förekommer ofta att fackligt anslutna arbetstagare väljs till företagsråden varför de olika områdena i praktiken flyter samman något.²³⁵

Fackföreningar bildas fritt och genom frivillighet av individuella arbetstagare eller arbetsgivare för att huvudsakligen tillvarata och främja medlemmarnas arbetsrättsliga och ekonomiska villkor och förhållande (*Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen*), art. 9 st. 3 GG och § 2 VereinsG. Med tillvaratagande och främjande avses en beredskap att vidta åtgärder och att söka få till stånd kollektivavtal, delta i arbetskonflikter samt förliknings- och medlingsförsök.²³⁶

Organisationen måste vidare ha ett visst mått av beständighet i tid och en struktur som gör det möjligt för föreningen att tillvarata sitt intresse gentemot motparten, vilket utesluter så kallade ad-hoc fackföreningar för att undvika att arbetstagare kan gå runt förbudet mot ”vild strejk”, 2 § VereinsG.²³⁷ Fackföreningar måste också vara självständiga i förhållande till t.ex. politiska partier och kyrkan även om det inte finns något krav på neutralitet.²³⁸ Organisationen får inte heller bestå av medlemmar från motsatt sida, dvs. både arbetstagare och arbetsgivare eller vara på annat sätt personligen, ekonomiskt eller organisatoriskt beroende av motsatt sida (jfr § 2 st. 1 TVG).²³⁹ Fackföreningar måste organiseras på högre nivå än företagsnivå som en särskild aspekt av självständighetskravet då fackföreningar på företagsnivå kan anses alltför beroende av arbetsgivarens beslut. Undantag finns dock från huvudregeln för t.ex. Post och Järnvägssektorerna Motsvarande borde gälla också för andra storföretag.²⁴⁰

Vidare måste fackföreningen respektera grundläggande värderingar såsom gällande grundlag och straffrätt samt erkänna kollektivavtalsrättens ramar. Organisationen måste också ha en demokratisk struktur. En demokratisk organisation bygger på val och lika rösträtt samt minoritetsskydd. För fackföreningar gäller kravet på lika rösträtt starkare än för centralorganisationer (ex. DGB) eller olika arbetsgivarorganisationer, där man tillåter att t.ex. företagets eller fackföreningens storlek avgör dess rösträtt.²⁴¹ Slutligen anges att fackföreningar måste ha en viss makt (*Mächtigkeit*) att framförhandla kollektivavtal med arbetsgivarsidan, dvs. en

²³⁴ Funk, 2003, s. 63.

²³⁵ Funk, 2003, s. 63 se särskilt fotnot 11, jfr även Hassel, 1999, s. 485ff.

²³⁶ Preis, 2003, s. 24ff.

²³⁷ Preis, 2003, s. 21ff.

²³⁸ Preis, 2003, s. 26.

²³⁹ Preis, 2003, s. 26.

²⁴⁰ Preis, 2003, s. 28, Däubler, 2002, s. 38, Weiss och Schmidt, 2000, s. 152f p. 357-358.

²⁴¹ Däubler, 2002, s. 38 och Preis, 2003, s. 69.

möjlighet att driva igenom frågor.²⁴² Detta innebär att fackföreningen måste ha möjlighet att utöva påtryckning på arbetsgivarsidan. Vad som utgör sådan makt är dock beroende på omständigheterna i det enskilda fallet. Fackföreningen måste t.ex. inte vara ha stora ekonomiska resurser eller stort medlemsantal för att kunna utöva påtryckning på arbetsgivarsidan. För att utöva påtryckning kan det räcka att fackföreningen organiserar arbetstagare som är särskilt betydelsefulla för arbetsgivaren vilket diskuterades i BAG, Beschluß vom 14.12.2004 - 1 ABR 51/03. Kraven medför att det är mycket ovanligt att nya fackföreningar etableras och erkänns.²⁴³

Man gör i tysk rätt en poäng av att dela upp kraven ovan efter krav för fackföreningsbehörighet (*koalitionsfähigkeit*) och krav för kollektivavtalsbehörighet (*tariffähigkeit*). Det bör dock framhållas att arbetsdomstolen nyligen framhållit, BAG 19.9.2006, 1 ABR 53/05, att det krävs att fackföreningen har kollektivavtalsbehörighet för att erhålla de rättigheter som återfinns för fackföreningar i BetrVG.²⁴⁴ Detta framgår av att man i lag använder begreppet *Gewerkschaft* för fackföreningen, vilket innehåller krav på fackföreningsbehörighet och kollektivavtalsbehörighet.²⁴⁵

Fackförbunden i Tyskland är fria att själva bestämma sin organisationsform. Vanligast är att man skiljer mellan förbund inrättade antingen efter yrke eller efter industri. Idag är den övervägande delen av de tyska fackförbunden precis som i Sverige inrättade efter industri i enlighet med industriförbundsprincipen även om yrkesförbund förekommer.²⁴⁶ Fackförbunden ingår i sin tur i en centralorganisation, även s.k. paraplyorganisation.

Det finns för närvarande fyra *centralorganisationer* i Tyskland. DBB för offentligt anställda, vilken sysslar främst med lobbyverksamhet då anställningsvillkor m.m. för offentligt anställda inte förhandlas genom kollektivavtal utan stadgas i lag.²⁴⁷ ULA för anställda i ledande ställning eller i högre positioner.²⁴⁸ DGB för arbetare och tjänstemän inom den privata sektorn. De flesta fackförbund hör till DGB som är den största centralorganisationen med sina 7,7 miljoner medlemmar (2002) motsvarande ca 20 % av arbetskraften.²⁴⁹ Tidigare fanns en i vart fall delvis konkurrerande centralorganisation till DGB, DAG, som också riktade sig till tjänstemän inom den privata sektorn. Under slutet av 1900-talet kom de två centralorganisationerna dock att samarbeta allt mer och 2001 sammanslogs

²⁴² BAG, Beschluß vom 14.12.2004 - 1 ABR 51/03.

²⁴³ Däubler, 2002, s. 38 och Lingemann m.fl., 2003, s. 3. Även *Durchsetzungsfähigkeit*.

²⁴⁴ Sammanfattning av rättsfallet på AuS-portal Aktuell, http://www.aus-portal.de/aktuell/rspr/01/index_8199.htm.

²⁴⁵ jfr § 2 TVG och § 2 BetrVG och BAG, Beschluß vom 14.12.2004 - 1 ABR 51/03 s. 5.

²⁴⁶ Preis, 2003, s. 56f.

²⁴⁷ Weiss och Schmidt, 2000, s. 145 p. 335.

²⁴⁸ Weiss och Schmidt, 2000, s. 146 p. 337, det är dock tveksamt om denna organisation har alla rättigheter som tillkommer fackföreningar då deras medlemmar kan komma att jämföras med arbetsgivare och inte arbetstagare.

²⁴⁹ Funk, 2003, s. 68.

de två avseende tjänstemannasektorn till ver.di.²⁵⁰ Sedan sammanslagningen har därför DGB:s medlemsantal naturligt minskat och nyare siffror från 2005 anger att DGB har 6.7 miljoner medlemmar och ver.di 2,3 miljoner medlemmar.²⁵¹ Slutligen finns CGB som är en kristen centralorganisation, konkurrerande med DGB men mycket mindre, ca 300 000 medlemmar 2002.²⁵² Gemensamt organiserade centralorganisationerna 2002 ca 24 % av den tyska arbetskraften.²⁵³ Centralorganisationerna liksom dess medlemsförbund är organiserade i tre till fem nivåer. Högsta nivån är den federala (nationella förbundsstatsöverskridande) nivån därefter följer förbundsstatsnivå, regionnivå, lokal nivå och för vissa förbund lokal företagsnivå.²⁵⁴

Företagsrådets (Betriebsrat) bildande och verksamhet regleras utförligt i lag, BetrVG från 2001. Att bilda ett företagsråd på ett driftställe är frivilligt och kan initieras av arbetstagare på arbetsplatsen. Det krävs dock enligt § 1 BetrVG, att minst 5 personer är regelbundet anställda på driftstället för att företagsråd ska aktualiseras. Företagsrådsmedlemmarna väljs bland anställda arbetstagare på arbetsplatsen. Kravet för valbarhet är att man ska ha varit anställd i minst 6 månader och att man är över 18 år, § 8 BetrVG. Finns flera driftställe inom företaget kan flera företagsråd bildas.²⁵⁵ Har flera företagsråd upprättats inom företaget måste dessa enligt §§ 47ff BetrVG, tillsammans bilda ett gemensamt företagsråd (*Gesamtbetriebsrat*), vars kompetens omfattar hela arbetskraften. Ingår företaget vidare i en koncern kan företagsråden välja att bilda ett koncernföretagsråd (*Konzernbetriebsrat*), §§ 54 och följande BetrVG, som handhar frågor som rör hela koncernen eller flera företag i koncernen. Det finns vidare vissa bestämmelser som anger att särskilda representanter ska utses för vissa grupper av arbetstagare, unga och lärlingar, handikappade och arbetstagare i ledande ställning. Dessa representanter har till uppgift att tillvarata gruppens intresse i förhållande till företagsrådet eller ibland i förhållande till arbetsgivaren direkt.²⁵⁶ Tyskland är också medlem i EU och måste därmed iaktta bl.a. direktivet om europeiska företagsråd 98/59/EG. Då det redan finns en så utvecklad struktur för bildandet av företagsråd har dock direktiven om olika företagsråd inte medfört några större förändringar i det tyska systemet.²⁵⁷

Företagsråden företräder i sin verksamhet hela arbetsstyrkan. I § 75 st. 1 BetrVG anges att ingen arbetstagare får gynnas eller missgynnas pga. sin fackliga föreningstillhörighet. Då företagsrådets medlemmar utses bland arbetstagarna på arbetsplatsen förekommer det relativt ofta att dessa är

²⁵⁰ Funk, 2003, s. 68 och Lingemann m.fl., s. 3.

²⁵¹ Eurofound, "Union membership decline slows down", 2006.

²⁵² Funk, 2003, s. 68.

²⁵³ Funk, 2003, s. 68. Siffrorna avser anställda och arbetslösa.

²⁵⁴ Weiss och Schmidt, 2000, s. 142 pp. 330-331.

²⁵⁵ Lingemann m.fl., 2003, s. 44.

²⁵⁶ Lingemann m.fl., 2003, s. 48. Val av företagsråd, valbara arbetstagare, antal medlemmar i företagsrådet, mandattider och regler för ledning av företagsrådet m.m regleras utförligt i BetrVG §§ 7-59 a. Dessa regler kommer inte att behandlas.

²⁵⁷ Lingemann m.fl., 2003, s. 47.

medlemmar i någon fackförening.²⁵⁸ Lagens regler utgår också från att företagsråden och fackföreningar samarbetar, § 2 BetrVG.

4.2.2 Arbetsgivaren som aktör

Arbetsgivaren kan välja att tillhöra två typer av sammanslutningar och tillhör oftast båda, dels en federal sammanslutning för branschen och dels en branschöverskridande sammanslutning på förbundsstatsnivå. Dessa två sammanslutningar tillhör i sin tur paraplyorganisationen BDA som är arbetsgivares motsvarighet till arbetstagaridans centralorganisation. Liksom arbetstagarorganisationerna är arbetsgivarorganisationerna inrättade i olika nivåer, federal nivå, förbundsstatsnivå samt regionnivå eller lokal nivå. Det bör också nämnas att arbetsgivarorganisationer ofta är juridiska personer till skillnad från fackföreningar. Denna skillnad är dock inte av avgörande betydelse då fackföreningar behandlas som juridiska personer.²⁵⁹

Arbetsgivaren agerar även ensam som aktör i det tyska IR-systemet på företagsnivå i förhållande till företagsrådet. I flertalet fall har arbetsgivaren direkta skyldigheter gentemot företagsrådet som inte kan överlåtas på en arbetsgivarorganisation.²⁶⁰

4.2.3 Staten som aktör

Staten har varit aktiv som aktör i det tyska IR-systemet i sin lagstiftande roll bl.a. genom upprättande av *Betriebsverfassungsgesetz* och *Tarifvertragsgesetz* som anger områdena för aktörerna inom det tyska IR-systemet.²⁶¹ Det är dock viktigt att poängtera att det är arbetsmarknadsparterna som har ansvar för den kollektiva arbetsrätten och att denna därmed inte är präglad av lagstiftning annat än ramlagstiftning.²⁶²

Den högsta federala arbetsdomstolen BAG (*Bundesarbeitsgericht*) men även författningsdomstolen BVerfG (*Bundesverfassungsgericht*) har enormt stor betydelse för att vidareutveckla lagen i praxis.²⁶³ I Tyskland finns tre nivåer av arbetsdomstolar, *Arbeitsgericht*, *Landesarbeitsgericht* och *Bundesarbeitsgericht* (BAG). BAG är vanligen sammansatt av 3 juristdomare och 4 lekmannadomare som företräder arbetstagarintresse respektive arbetsgivarintresse.²⁶⁴ Organisationerna nominerar personer de finner lämpliga för uppgiften som lekmannadomare i domstolssystemet men det är förbundsstatsministern för arbets- och socialrätt som utser lekmannadomarna, varpå han eller hon också måste beakta minoritetsorganisationers intresse.²⁶⁵ Vidare finns åtskilliga myndigheter

²⁵⁸ Funk, 2003, s. 63, även Weiss och Schmidt, 2000, s. 189 p. 454.

²⁵⁹ Weiss och Schmidt, 2000, s. 146 p. 338-339 även s. 148 p. 343.

²⁶⁰ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1103 till § 74 BetrVG.

²⁶¹ Weiss och Schmidt, 2000, s. 34 p. 60.

²⁶² Preis, 2003, s. 4.

²⁶³ Weiss och Schmidt, 2000, s. 38 p. 72.

²⁶⁴ Weiss och Schmidt, 2000, s. 122-123 p. 266 och 273-274. Ibland sammanträder BAG i "stor senat", vilket innebär 3 juristdomare och 6 lekmannadomare, tre från vardera sida.

²⁶⁵ Weiss och Schmidt, 2000, s. 125 p. 280-281.

med ansvar för tillsyn och kontroll av efterlevnaden av arbetsrättsliga skyddsregler, t.ex. *Gewerbeaufsicht* på förbundsstatsnivå.²⁶⁶

Enligt Dunlops teori om aktörerna i ett lands IR-system omfattas den statliga aktören av staten i dess olika skepnader (eller speciella institut skapade av de första två aktörerna). Staten har i lag, BetrVG, infört ett institut, förlikningskommissionen (*Einigungsstelle*) för avgörandet av tvistiga frågor mellan företagsrådet och arbetsgivaren. Ibland agerar förlikningskommissionen som medlare och i andra fall har den rätt att avgöra frågan med bindande verkan för parterna men med möjlighet till överklagande till domstol inom viss tidsfrist. Förlikningskommissionen består av lika antal arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare, vanligen två till fyra företrädare per sida, samt en opartisk ordförande utsedd av parterna gemensamt eller av arbetsdomstolen vid oenighet. Beslut avgörs genom majoritetsröster och ska bygga på en rimlig bedömning av arbetstagarens och företagets intresse.²⁶⁷ Detta organ har en mycket stor betydelse för att lösa tvister mellan arbetsgivaren och företagsrådet.

4.3 Industrial relations nivåer

4.3.1 Beslutsnivå (Makronivå)

Centralorganisationernas roll är att verka opinionsbildande och påverka arbetsmarknadspolitiken.²⁶⁸ Fackföreningarna har även en roll i frågor som inte rör arbetsmarknaden direkt genom rättigheter att delta i olika institutioners verksamhet, t.ex. genom styrelserepresentation i styrelser för utbildning, för massmedia men också som representanter i form av lekmannadomare i arbetsdomstolssystemet.²⁶⁹

Förutom den lobbyverksamhet som bedrivs av arbetsmarknadsparterna agerar de även tillsammans med staten. Detta sker dels i informella trepartssammanträden med arbetsmarknadsparterna och staten. Dessa är inte så formaliserade som den sociala dialogen på EU-nivå men fungerar likväl som ett mycket viktigt mötesforum för parterna på makronivå.²⁷⁰ Dels sker utbyte parterna emellan, åtminstone delvis, genom den rådgivande funktion arbetsförmedlingen som statlig myndighet har gentemot aktörerna p.g.a. den arbetsmarknadsforskning som bedrivs i myndighetens regi.²⁷¹

4.3.2 Kollektivavtalsnivå

Det är fackförbunden och arbetsgivarorganisationen eller den enskilda arbetsgivaren som sluter kollektivavtal med motparten.

²⁶⁶ Weiss och Schmidt, 2000, s. 34ff p. 63-67.

²⁶⁷ Däubler, 2002, ss. 92f, se § 76 BetrVG om förlikningskommissionen och Preis, 2003, ss. 536ff.

²⁶⁸ Weiss och Schmidt, 2000, s. 141 p 329, s. 146 p. 339.

²⁶⁹ Weiss och Schmidt, 2000, s. 148. p. 345.

²⁷⁰ Weiss och Schmidt, 2000, s. 34 p. 61.

²⁷¹ Weiss och Schmidt, 2000, s. 35 p. 66.

Centralorganisationerna sköter som regel inte kollektivavtalsförhandlingar, trots att sådana kollektivavtal är möjliga. Befogenheter för centralorganisationen att sluta kollektivavtal måste i så fall framgå av stadgarna eller av fullmakt från medlemsförbunden, jfr § 2 st. 2 och § 3 TVG. Denna kompetens att sluta kollektivavtal framgår av § 2 st. 1 TVG. Kollektivavtal ska enligt § 6 TVG registreras hos Arbetsrättsministern (*Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung*).

I den tyska rätten anses kollektivavtal utgöra delegation av statlig makt avseende privata rättigheter till arbetsmarknadsparterna. För att arbetsmarknadsparterna ska komma i besittning av sådan kompetens krävs legitimation av de privatpersoner vars rättigheter utövas av fackföreningen eller arbetsgivarorganisationen, vilket sker genom att dessa ansluter sig till organisationen. Man anser att staten därmed har givit parterna en möjlighet att utöva självbestämmande avseende fri- och rättigheter för att gemensamt uppnå ett mer effektivt skydd. Detta uttrycks som kollektiv privatautonomi.²⁷² Med en sådan syn på kollektivavtalens ställning i rättssystemet blir det förstaeligt att se kollektivavtalets verkan som begränsad till berörda, dvs. avtalslutande parter, vilket också framgår av §§ 3 och 4 TVG.²⁷³ I § 3 TVG anges dock undantag till huvudregeln för s.k. företagsnormer (*Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen*), vilka får tillämpas för samtliga anställda. Detta gäller såväl ”mindre” frågor om t.ex. användning av personalutrymme som ”större” frågor med anknytning till bestämmelser i BetrVG t.ex. arbetstagarinflytande. I praxis har domstolen utsträckt kollektivavtalets verkan ytterligare genom att tillåta att arbetsgivare behandlar icke-organiserade enligt kollektivavtalets regler.²⁷⁴ Det är därmed vanligt att arbetsgivaren orienterar sig efter kollektivavtalets bestämmelser i enskilda anställningsavtal då principiell avtalsfrihet råder mellan arbetsgivaren och utanförstående arbetstagare.²⁷⁵ Det finns också en ytterligare möjlighet vid lågkonjunktur och hög arbetslöshet (”nödsituationer”) att allmängiltigförklara kollektivavtalet enligt § 5 TVG, vilket innebär att kollektivavtalet då kommer att gälla för såväl oorganiserade arbetstagare som oorganiserade arbetsgivare. En liknande möjlighet återfinns även i andra situationer än nödsituationer för vissa branscher där försäkringskassor (*Sozialkassen*) tar över ansvar för utbetalning av särskilda ersättningar. Ett system som bygger på att alla arbetstagare och arbetsgivare i sektorn medverkar varför kollektivavtalsnormerna i det fallet bör tillämpas för alla.²⁷⁶

²⁷² *kollektive Privatautonomie*, Erfurter Kommentar, s. 10ff, särskilt s. 11 stycke 46ff.

²⁷³ Lingemann m.fl., 2003, s. 4 och 53.

²⁷⁴ Däubler, 2002, s. 50 men även s. 40f där den negativa föreningsfriheten diskuteras i förhållande till rättigheter som kollektivavtalet fastslår.

²⁷⁵ Eurofound, “Covariance of collective agreements and work councils assessed”.

²⁷⁶ Däubler, 2002, s. 50, även på s. 41 i förhållande till den negativa föreningsfriheten. Domstolen har dock fastställt att en allmängiltigförklaring eller utsträckning av kollektivavtalet inte strider mot den negativa föreningsrätten, BVerfG, Beschluß vom 18.7.2000 - 1 BvR 948/00. Se även Weiss och Schmidt, 2000, s. 158f pp. 372-376.

Parterna till kollektivavtal är autonoma vilket innebär att staten inte ska lägga sig i vad som beslutas om i kollektivavtalet. Detta bygger på en tanke om att parterna är närmare sakfrågan och bättre kan avgöra om reglernas innehåll är rimliga.²⁷⁷ Ett uttryck för subsidiaritetsprincipen, jfr EU avsnitt 2.2. Helt fria är ändå inte parterna i sin avtalsautonomi. Parterna måste iaktta grundläggande fri- och rättigheter (GG) i kollektivavtalen, t.ex. principer om likabehandling och icke-diskriminering, vilket framgår av praxis.²⁷⁸ I t.ex. BAG, Urteil vom 13.11.1985 - 4 AZR 234/84 avgjorde domstolen att en kollektivavtalsnorm som gav de anställda rätt till hustrulönstillägg stred mot art 3 GG och därmed var ogiltig. Detta då endast män kunde få del av detta tillägg för sin äkta hälft och inte kvinnor. Likaså måste lagregler iakttas, vilket innebär att endast kollektivavtalsnormer som är mer fördelaktiga för arbetstagaren tillåts om inte annat direkt anges i lagtexten (i s.k. *Zulassungsnormen*). Detta framgår av § 4 TVG där fördelaktighetsprincipen (*Günstigkeitsprinzip*) uttryckligen framgår. En princip som utgör en ”konstitutionellt erkänd grundsats för den kollektiva arbetsrätten” i Tyskland.²⁷⁹ Även skyddsnormer som utvecklats i praxis kan avtalas bort i kollektivavtal men då krävs i regel att eftergifter görs på andra punkter så att skyddsstandarden består.²⁸⁰

4.3.3 Företagsnivå (Mikronivå)

Såsom nämnts är det främst medlemsförbunden på respektive sida som sluter kollektivavtal men det förekommer också att fackförbundet sluter kollektivavtal med en enskild arbetsgivare, jfr § 2 st. 1. TVG. På detta sätt agerar alltså fackföreningar även på lokal företagsnivå i IR-systemet.²⁸¹ Fackföreningar har också en självständig rätt att verka på företagsnivå genom att utse förtroendemän på arbetsplatsen. Förtroendemännen har inte någon självständig rätt att delta i förhandlingar med arbetsgivaren men fungerar som en länk mellan medlemmarna på arbetsplatsen och fackföreningen. Dessa förtroendemän har även olika stort inflytande i företagsrådets verksamhet beroende på företag och bransch.²⁸² Fackliga representanter har rätt att delta vid möten på företagsnivå mellan företagsråden och arbetskraften (*Betriebsversammlung*). En fackföreningsrepresentant kan dessutom delta vid företagsrådsmöte under förutsättning att minst en fjärdedel av företagsrådsmedlemmarna godkänner detta.²⁸³ Detta är viktiga medel för fackföreningens möjlighet att påverka företagsrådets verksamhet då inga av företagsrådets möte annars är offentliga.²⁸⁴

²⁷⁷ Däubler, 2002, s. 49.

²⁷⁸ Däubler, 2002, s. 51.

²⁷⁹ BAG 16.9.1986 AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972, s. 4.

²⁸⁰ s.k. *tarifdispositives Richterrecht*, Däubler, 2002, s. 51.

²⁸¹ *Firmentarif, Haustarif*, Däubler, 2002, s. 47.

²⁸² Även IG Metall, ”Betriebsräte und Vertrauensleute” även Lingemann m.fl., 2003, s. 48 och Weiss och Schmidt, 2000, s. 194 p. 472.

²⁸³ Däubler, 2002, s. 89.

²⁸⁴ Weiss och Schmidt, 2000, s. 191, p. 462.

Det är dock företagsråden som är främsta aktör på företagsnivå trots att kollektivavtal kan gälla för anställda medlemmar på arbetsplatsen. Företagsråden samverkar med arbetsgivaren i frågor om arbetstagarinflytande i form av information, samråd och medbestämmande men också som avtalspart till företagsavtal eller andra överenskommelser.²⁸⁵ Företagsrådets och arbetsgivarens samarbete ska karaktäriseras av ömsesidigt förtroende. För de fall konflikter förekommer löses dessa i domstol, stridåtgärder tillåts ej.²⁸⁶ Företagsrådet ska hålla möte med de anställda på arbetsplatsen minst 4 gånger per år för att informera om företagsrådets verksamhet och aktivitet. Arbetsgivaren ska vara inbjuden till dessa möten och ska, minst en gång per år informera samtliga anställda bl.a. om företagets personal- och socialpolicy och om företagets ekonomi och framtidsutsikter, §§ 42 och 43 BetrVG. I praktiken förekommer det dock att lagens regler i detta avseende frångås.²⁸⁷

Ett företagsavtal reglerar arbetsförhållande på arbetsplatsen och liknar därför i mångt och mycket kollektivavtal. Dessa företagsavtal binder till skillnad från kollektivavtalen samtliga anställda på driftstället, företaget eller koncernen (beroende på vilken typ av företagsråd som sluter avtalet).²⁸⁸ Grunden för företagsavtalens bindande verkan är något mer omstridd än grunden för kollektivavtalens bindande verkan då man inte kan legitimisera företagsrådets verksamhet genom att peka på inträde eller överlåtelse av privatautonomi på liknande sätt som i fallet med kollektivavtal. Man menar dock att företagsavtalen till sin karaktär är privaträttsliga och att de regleras bl.a. av § 75 BetrVG som begränsar företagsrådets kompetens såtillvida att företagsråden måste ta hänsyn till alla arbetstagare som omfattas och att det inte heller här finns befogenheter att frånga grundläggande fri- och rättigheter. Att företagsrådet inte överskrider sina befogenheter kontrolleras vidare av domstol.²⁸⁹ Ett exempel på då ett företagsråd slutit ett företagsavtal i strid mot § 75 återfinns i BAG, Urteil vom 6.8.1991 - 1 AZR 3/90. I detta fall behandlades anställda olika beroende på vilken tjänst de hade avseende avtalsbrott vilket stred mot principen om att alla arbetstagare skall behandlas lika.

Företagsavtal får slutas om förhållande som inte reglerats eller brukar regleras av kollektivavtal eller om kollektivavtal tillåter reglering, jfr §§ 2, 77 och 88 BetrVG. Kollektivavtal har därmed företräde i förhållande till företagsavtal.²⁹⁰ Det krävs inte att det faktiskt finns ett gällande kollektivavtal på arbetsplatsen utan det räcker att det brukar finnas ett kollektivavtal eller att det finns ett kollektivavtal i regionen som reglerar de aktuella förhållandena. Detta rör lön och arbetsförhållande som inte faller under företagsrådets kompetensområde avseende medbestämmanderätt. För dessa fall finns krav på att ett kollektivavtal faktiskt gäller på arbetsplatsen,

²⁸⁵ Däubler, 2002, s. 104ff.

²⁸⁶ Lingemann m.fl., 2003, s. 2 och 55 och Preis, 2003, s. 408ff.

²⁸⁷ Weiss och Schmidt, 2000, s. 190 p. 460.

²⁸⁸ Lingemann m.fl., 2003, s. 47, se även Däubler, 2002, s. 104f.

²⁸⁹ Erfurter Kommentar, s. 13 st. 59ff.

²⁹⁰ Industrial Relations in Europe, 2006, s. 68.

därefter får man avgöra hur utförligt kollektivavtalet reglerar sakfrågan för att se om det finns något regleringsutrymme kvar för företagsrådet. Anledningen bakom detta ställningstagande är att man inte vill tillåta konkurrens mellan fackföreningarna och företagsråden. Vad som sagts gäller under förutsättning att kollektivavtalen inte uttryckligen tillåter företagsavtal i frågan i s.k. öppningsklausul (*Öffnungsklausel*) eller vad man skulle kunna kalla åtstrammingsklausuler (*Häretesfallklausel*). Användandet av sådana klausuler har med tiden blivit allt vanligare.²⁹¹ Denna aspekt behandlar Anke Hassel i sin artikel, ”The Erosion of the German System of Industrial Relations”. I artikeln anges bl.a. att den sammanblandning som sker av fackföreningens och företagsrådets roll i det tyska systemet, t.ex. genom företagsavtal och öppningsklausuler (*Öffnungsklausel*) som tillåter avsteg eller ytterligare reglering i förhållande till kollektivavtalet, riskerar att underminera IR-systemet. Hassel menar bl.a. att det finns en stor risk för att decentralisering av kollektivavtalsförhandlingar från kollektivavtals- till företagsnivå genom t.ex. öppningsklausuler medför konflikter på företagsnivå mellan arbetskraften och arbetsgivaren.²⁹² På sektoral kollektivavtalsnivå är nämligen mötet mellan parterna konfliktbaserat medan man på företagsnivå har en förpliktelse att verka i förtroendefullt samarbete, § 2 BetrVG.²⁹³

I praxis har också angetts en ytterligare begränsning av avtalsfriheten vid företagsavtal. BAG anger i BAG, Beschluß vom 16.9.1986 - GS 1/82, att § 77 Abs. 4 BetrVG att § 77 som innehåller regler om företagsavtalets tvingade verkan, kompletteras av den s.k. fördelaktighetsprincipen (*Günstigkeitsprinzip*) som tidigare nämnts i samband med kollektivavtals verkan. Därmed begränsas avtalsfriheten i viss mån. Om villkoren inte är ofördelaktiga ur en kollektiv syn kan dock villkoren förändras till det negativa för enskilda arbetstagare. Villkor kan också förändras till det sämre i ett efterföljande företagsavtal om arbetsgivaren gjort förbehåll om att villkoren kan komma att återkallas eller förändras. Om arbetstagaren har ett enskilt anställningsavtal (*Arbeitsvertrag*) med arbetsgivaren kan dock inte ett företagsavtal försämra villkoren avseende sociala förmåner i förhållande till vad som avtalats i detta, BAG, Urteil vom 21.09.1989 - 1 AZR 454/88.²⁹⁴

4.4 Arbetstagarinflytande i Tyskland

4.4.1 Arbetstagarinflytande enligt BetrVG

Arbetstagarinflytande i avsedd betydelse sker uteslutande på företagsnivå och sköts därmed främst av företagsråden i Tyskland. Reglerna kring

²⁹¹ Weiss och Schmidt, 2000, s. 206f p. 503-507 jfr även Hassel, 1999, s. 496f.

²⁹² Hassel, 1999, s. 500.

²⁹³ Hassel, 1999, s. 502.

²⁹⁴ Däubler, 2002, s. 106, se även s. 29 stycke 16 där Däubler anger att i praktiken förekommer relativt ofta företagsavtal till nackdel för arbetstagaren varpå arbetstagaren har att vända sig till domstol.

arbetstagarinflytande återfinns främst i BetrVG. Det finns dock reglering även i annan lag. Dels specificeras ytterligare eller specifika situationer i annan lag då arbetstagarinflytande aktualiseras för företagsrådet.²⁹⁵ Dels finns reglering för andra organ som genomför arbetstagarinflytande i särskilda situationer, t.ex. europeiska företagsråd, representant för handikappade och arbetstagare i ledande ställning.²⁹⁶ I viss mån kommer sådan annan lag att beröras men huvudsakligen kommer i det följande redogöras för arbetstagarinflytande i enlighet med BetrVG regler om information, samråd och medbestämmande. Man delar upp bestämmelserna avseende arbetstagarinflytande i tre huvudsakliga grupper i BetrVG, sociala angelägenheter (*Soziale Angelegenheiten*), personalangelägenheter (*Personelle Angelegenheiten*) och ekonomiska angelägenheter (*Wirtschaftliche Angelegenheiten*).²⁹⁷

Arbetstagarinflytande delas i tysk rätt, liksom i europeisk och svensk rätt upp i olika typer av inflytande (jfr avsnitt 2.4.1 och 3.4.1). Samarbete mellan företagsrådet och arbetsgivaren ska, enligt generalklausulen i § 2 BetrVG ske i en anda av förtroendefullt samarbete och i ”allvarligt menat” syfte att nå överenskommelse. Denna paragraf utgör en tolkningsnorm för hur lagens regler och därmed sammanhängande rättigheter och förpliktelser ska tolkas, varför den gäller för alla typer av arbetstagarinflytande.²⁹⁸ Den svagaste formen av inflytande är rätten till information även om detta utgör en förutsättning för att annan form av inflytande ska bli effektiv.²⁹⁹ Därefter följer rätten till samråd. Samrådsförfarandet är i sin tur uppdelat i tre olika starka former. Den svagaste formen är företagets rätt att överta en arbetstagares anspråk på förhandling med arbetsgivaren. En något starkare form är företagsrådets rätt att höras inför olika beslut (*Anhörung*) och den starkare formen för samråd är företagsrådets rätt att konsulteras inför olika beslut (*Beratung*). För samtliga av dessa samrådsformer ligger beslutanderätten kvar hos arbetsgivaren.³⁰⁰ I vissa fall kombineras rätten till samråd med en invändningsrätt (*Widerspruchrecht*), t.ex. då företagsrådet har rätt att höras i samband med uppsägningar enligt § 102 BetrVG. En sådan rätt till att invända mot arbetsgivarens beslut medför inte att beslutet blir överksamt eller på annat sätt ogiltigt utan istället möjliggör det för arbetstagaren att gå vidare med frågan till domstol, t.ex. för att ogiltigförklara en uppsägning, med en rätt att kvarstå i arbete tills tvisten avgjorts, jfr § 102 st. 5 BetrVG.³⁰¹ I Tyskland förekommer den starkaste formen av arbetstagarinflytande, medbestämmanderätt för företagsrådet, i relativt stor utsträckning. Medbestämmanderätten innebär att arbetsgivaren inte kan fatta verksamma beslut utan att erhålla det nödvändiga medbestämmandet från företagsrådet. Man talar därför om en delad eller snarare gemensam handlingskompetens.³⁰² Men skiljer också inom denna

²⁹⁵ t.ex. i Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

²⁹⁶ Preis, 2003, s. 402f.

²⁹⁷ Hanau och Adomeit, 2000, s. 126 även Weiss och Schmidt, 2000, s. 201 p. 491.

²⁹⁸ Erfurter Kommentar, 2005, s. 898 stycke 1.

²⁹⁹ Preis, 2003, s. 529.

³⁰⁰ Däubler, 2002, s. 91 och Preis, 2003, s. 529ff.

³⁰¹ Preis, 2003, s. 531.

³⁰² *geteilter Handlungskompetenz*, Däubler, 2002, s. 92.

form av arbetstagarinflytande på olika typer av medbestämmande. Den mer begränsade formen av medbestämmanderätt är ett samtyckeskrav (*Zustimmungserfordernisse*) där samtycke endast får vägras i enlighet med i lagen angivna grunder, jfr t.ex. § 99 BetrVG. Man talar därmed om en negativ samtyckesprincip. Företagsrådets beslut att vägra samtycke kan vidare överprövas av domstol.³⁰³ Den verkliga medbestämmanderätten innebär istället att företagsrådets kompetens jämföras med arbetsgivarens kompetens. Det krävs därmed att parterna når överenskommelse för att ett beslut ska kunna fattas och en åtgärd ska kunna vidtas. Man talar i detta avseende om en positiv samtyckesprincip.³⁰⁴

För de fall medbestämmanderätt finns anges det i lag. Huvudfallet för medbestämmanderätt rör sociala angelägenheter.³⁰⁵ Medbestämmanderätten innebär att en åtgärd som vidtas av arbetsgivaren blir överksam om medbestämmande inte har inhämtats i enlighet med teorin om förutsättningar för verksamt beslut (*„Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung“*).³⁰⁶ Om enighet inte kan nås i en fråga som innefattar en medbestämmanderätt för företagsrådet har arbetsgivaren inte längre befogenhet att besluta i frågan. I sådana fall måste förlikningskommissionen (*Einigungsstelle*) involveras. Förlikningskommission kan involveras även i andra situationer än frågor gällande medbestämmanderätt. T.ex. kan en förlikningskommission komma att involveras då förhandlingar pågår om en s.k. intresseförlikning (*Interessenausgleich*) vid planerade företagsförändringar (*Betriebsänderung*). Förlikningskommissionens uttalande blir i detta fall inte bindande för parterna. Det krävs att företagsrådet har medbestämmanderätt i frågan för att förlikningskommissionens avgörande ska bli bindande.³⁰⁷

Slutligen menar man att företagsrådets initiativrätt kompletterar de olika medbestämmandereglererna. Utan initiativrätt skulle medbestämmanderätten kunna urholkas då utveckling inte sker. Som exempel så skulle arbetsgivaren kunna bibehålla en viss standard och vägra vidta åtgärder för det bättre utan att företagsrådet skulle kunna invända. Genom initiativrätten får företagsrådet en möjlighet att kräva att åtgärder vidtas. Enas inte parterna avgör slutligen förlikningskommissionen genom beslut som blir bindande för parterna. På så sätt har företagsrådet därmed en möjlighet att tvinga fram önskat beslut.³⁰⁸ Det bör dock poängteras att företagsrådet aldrig faktiskt kan vidta beslutade åtgärder utan verkställandet faller inom arbetsgivarens arbetsledningskompetens, § 77 st. 1 BetrVG.

³⁰³ *negatives Konsensprinzip*, Preis, 2003, s. 531.

³⁰⁴ *positives Konsensprinzip*, Preis, 2003, s. 532.

³⁰⁵ ”Das >>Herzstück Betriebsverfassung<< ist die in den 13 Ziffern des § 87 BetrVG zusammengefasste Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten. Sie bildet in den praxis den Schwerpunkt der Betriebsratsstätigkeit.”, citat: Däubler, 2002, s. 95 stycke 282.

³⁰⁶ Preis, 2003, s. 533.

³⁰⁷ Däubler, 2002, s. 117f, se särskilt stycke 369

³⁰⁸ Preis, 2003, s. 532.

4.4.2 Information

Företagsrådets rätt till information är grundläggande för att det ska kunna fullgöra sina uppgifter enligt lagens regler. Informationsrätten omfattar all information i företaget som kan vara av intresse för företagsrådets verksamhet.³⁰⁹ Arbetsgivarens allmänna informationsplikt framgår av § 80 st. 2 BetrVG vilken anger att information ska ske för att företagsrådet ska kunna fullgöra sina allmänna åligganden enligt lagens regler, t.ex. att övervaka att lag och kollektivavtal eller företagsavtal efterlevs, att verka för jämställdhet och att föreslå arbetsgivaren olika åtgärder, jfr § 80 st. 1 BetrVG. Övriga informationsbestämmelser avseende information och medverkande i specifika situationer härleds ur denna generalklausul, jfr t.ex. § 90 BetrVG.³¹⁰

Informationsplikten innebär att arbetsgivaren ska försätta företagsrådet i en sådan ställning att det kan handla i enlighet med sina uppgifter. Av detta kan följä att även skriftliga framställningar ska tillhandahållas företagsrådet.³¹¹ Företagsrådet kan vidare efterfråga information, § 80 st. 2 BetrVG. Det kan då krävas att det måste redogöra för skälen till att information krävs med hänvisning till en konkret uppgift. Företagsrådet kan endast efterfråga information som arbetsgivaren själv har och kan inte kräva att arbetsgivaren ska inhämta ytterligare information. Arbetsgivaren får å sin sida inte vägra lämna ut information med hänvisning till att den utgör känslig eller hemlig företags- eller affärsinformation. I sådana fall kan dock arbetsgivaren uttryckligen kräva tystnadsplikt av företagsrådets medlemmar, § 79 BetrVG. Informationen ska också vara begriplig. Detta innebär att informationen som regel ska lämnas på tyska. Av denna utgångspunkt följer också att arbetsgivaren kan vara skyldig att anlita externa sakkunniga för företagsrådets räkning så att det kan tillgodogöra sig informationen, § 80 st. 3 BetrVG.³¹²

För större företag med mer än 100 anställda ska ett ekonomiutskott (*Wirtschaftsausschuss*) bildas som har till uppgift att löpande informeras och konsulteras i ekonomiska angelägenheter, inbegripet produktion, investeringar, rationaliseringar men också inskränkningar i verksamheten eller nedläggning av företag eller företagsdelar. Utskottet har därefter till uppgift att informera företagsrådet om företagets ekonomiska och produktionsmässiga situation, § 106 BetrVG. Utskottet utgör inte en egen form av medbestämmandeorgan utan ska ses som ett hjälporgan till företagsrådet. I praxis, BAG, Beschluß vom 5.2.1991 - 1 ABR 24/90, har anförts att om kraven för att inrätta ett utskott enligt § 106 inte är uppfyllda har inte företagsrådet rätt att erhålla den informationsrätt som annars tillkommer utskottet enligt denna paragraf. Däremot är § 80 BetrVG oberoende i förhållande till anspråk enligt § 106 BetrVG vilket innebär att företagsrådet har rätt att ta del av information i företags- och ekonomiska

³⁰⁹ Hanau och Adomeit, 2000, s. 126f och Erfurter Kommentar, 2005, s. 1153.

³¹⁰ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1153 stycke 17 även Lingemann m.fl., 2003, s. 49.

³¹¹ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1154.

³¹² Erfurter Kommentar, 2005, s. 1154f och Lingemann m.fl., 2003, s. 49.

angelägenheter om det är nödvändigt för att företagsrådet ska kunna fullfölja sina uppgifter.³¹³

Arbetsgivaren och företagsrådet (liksom ekonomiutskottet och arbetsgivaren) ska överlägga en gång i månaden. Arbetsgivaren ska personligen infinna sig vid mötet, § 74 BetrVG. Arbetsgivaren kan dock överlämna åt arbetsgivarorganisationen att företräda honom eller henne under förutsättning att företagsrådet accepterar detta, vilket det bara måste under särskilda förutsättningar.³¹⁴

4.4.3 Samråd och medbestämmanderätt

Såsom tidigare angetts finns det olika typer av samråd, rätten att företräda en enskild arbetstagare som har anspråk på förhandling, rätten för företagsrådet att höras och rätten för företagsrådet att konsulteras. Det anges i lag när de olika formerna förekommer. Arbetsgivaren måste t.ex. höra rådet inför alla typer av uppsägningar i enlighet med § 102 BetrVG. Om företagsrådet inte hörs blir arbetsgivarens beslut överksamt.³¹⁵ Hörs företagsrådet i rätt ordning och har arbetsgivaren fullgjort sin informationsplikt, bl.a. tillräckligt detaljerat angett riktiga grunder för uppsägningen, står det dock arbetsgivaren fritt att besluta i frågan oavsett företagsrådets inställning.³¹⁶ Såsom tidigare beskrivits är samrådsförfarandet i denna paragraf, § 102 BetrVG, förenad med en invändningsrätt (*Widerspruchsrechte*) för företagsrådet vilket kan försena verkställandet av åtgärden, i detta fall uppsägningen, tills tvisten slutligen avgjorts av domstol.³¹⁷

Ibland är förhållandet mellan de olika graderna av arbetstagarinflytande svårt att särskilja och kan röra olika aspekter eller bero på omständigheterna i det enskilda fallet. Ett exempel kan ges. Företagsrådet har rätt att informeras och konsulteras inför beslut som rör företaget lokaler, teknisk utrustning, arbetsmetoder och arbetsplatser enligt § 90 BetrVG (närmast ekonomiska angelägenheter). Konsultation ska inledas först då tillräcklig information delgetts företagsrådet men i så god tid att konsultationen kan beaktas då beslut fattas i frågan.³¹⁸ I vissa fall leder frågor av detta slag dock också till en medbestämmanderätt för företagsrådet, vilken återfinns i § 91 BetrVG. De fall som aktualiserar medbestämmande enligt detta lagrum är då arbetsgivaren vill besluta om en förändring av arbetsplats, arbetsmetoder, t.ex. arbete vid löpande band, eller arbetsmiljö, t.ex. ljudnivå, temperatur eller att arbetstagare utsätts för farliga ämnen. Företagsrådets möjlighet till medbestämmande kräver dock att förändringen strider mot mänskliga krav

³¹³ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1244.

³¹⁴ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1103 till § 74 BetrVG.

³¹⁵ Preis, 2003, s. 530.

³¹⁶ Uppsägningen måste vidare vara socialt rättfärdigat med grund i något av följande tre skäl, arbetstagarens personliga egenskaper, arbetstagarens uppträdande eller ekonomiska skäl, vilket motsvarar det svenska kravet på saklig grund (personliga skäl och arbetsbrist). Weiss och Schmidt, 2000, s. 106f p.228, 232-233.

³¹⁷ Lingemann m.fl., 2003, s. 50f.

³¹⁸ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1197.

på arbetets utformning och att arbetsbördan väsentligen överskrider den normala samt att den omfattar mer än en enskild arbetstagare.³¹⁹

Om förändringen skulle omfatta endast en enskild arbetstagare utesluts dock inte möjligheten för företaget att utöva medbestämmanderätt. Istället kan medbestämmanderätten grundas i någon annan bestämmelse, t.ex. § 99 BetrVG om företagsrådets medbestämmanderätt vid enskilda personalåtgärder (personalangelägenheter). För tillämpning av denna paragraf krävs dock att minst 20 enligt lagens regler valberättigade personer är regelbundet sysselsatta i företaget. Paragrafens område inkluderar t.ex. omplacering av arbetstagare vilket definierats i § 95 st. 3 BetrVG som en anvisning att utföra arbete som varar längre än en månad inom ett annat arbetsområde eller under avsevärt förändrade arbetsförhållande. Förändring av arbetsområdet enligt lagens mening kan utgöras av en rumslig, teknisk eller organisatorisk förändring.³²⁰ Medbestämmanderätten enligt denna paragraf är utformat som ett samtyckeskrav (*Zustimmungserfordernisse*) där samtycke kan vägras endast enligt vissa angivna grunder. För omplaceringsfallet kan samtycke t.ex. vägras om omplaceringen är till nackdel för arbetstagaren avseende antingen yttre arbetsvillkor eller materiella arbetsförhållande under förutsättning att omplaceringen inte kan rättfärdigas med hänvisning till företagsmässiga eller personliga omständigheter.³²¹ Utan samtycke har arbetsgivaren inte rätt att fatta och verkställa det tilltänkta beslutet om inte nödvändiga och brådskande omständigheter föreligger enligt § 100 BetrVG. Företagsrådets vägran att lämna samtycke kan överprövas av arbetsdomstolen.³²²

Det är endast i de situationer där lagen så anger som en underlåtelse från arbetsgivarens sida att höra eller konsultera företagsrådet leder till överksamma beslut. I vissa fall leder en underlåtenhet istället till andra påföljder såsom böter eller föreläggande om att förhandla i frågan.³²³ Vid underlåtenhet eller försening med konsultation enligt § 90 BetrVG blir påföljden enligt § 121 BetrVG böter om 10 000 Euro. För det fall arbetsgivaren istället bryter mot § 99 st. 1 BetrVG och genomför en åtgärd utan företagsrådets samtycke kan företagsrådet, enligt § 101 BetrVG väcka talan vid domstol om att åtgärden ska upphöra i förening med vite om upp till 250 Euro per dag åtgärden fortgår.

Denna genomgång illustrerar kortfattat men på intet sätt uttömmande sammanhanget mellan de olika reglerna i lagen avseende arbetstagarinflytande i olika starka former och vikten av en bred och djup kunskap om de olika reglernas inbördes förhållande. För uppsatsens syfte blir det överflödigt att presentera samtliga regler avseende information, samråd och medbestämmande. Förutom de regler som berörts angående arbetstagarinflytande vid uppsägningar och personalåtgärder samt om

³¹⁹ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1195f.

³²⁰ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1216.

³²¹ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1221 stycke 32 och 33.

³²² Erfurter Kommentar, 2005, s. 1223.

³²³ Jfr t.ex. Erfurter Kommentar, 2005, s. 1197 stycke 13.

inflytande i ekonomiska angelägenheter vill jag dock nämna två ytterligare områden för arbetstagarinflytande, vilka är av större arbetsrättslig betydelse. Dels vill jag beröra arbetstagarinflytande vid förändringar i företaget (*Betriebsänderungen*) särskilt avseende kollektiva uppsägningar, dels vill jag omnämna företagsrådets medbestämmanderätt i sociala angelägenheter.

Vid företagsförändringar (*Betriebsänderungen*), dvs. vid beslut med väsentliga nackdelar för arbetsstyrkan, måste arbetsgivaren informera och konsultera företagsrådet. Företagsförändringar som därmed avses är t.ex. nedläggning eller omlokalisering av företaget eller delar av det, fusioner och grundläggande förändringar i företagets organisation, mål, anläggning eller arbetsmetoder, jfr § 111 st. 2 BetrVG, men det kan också vara andra liknande förändringar.³²⁴ Bestämmelserna i § 111 BetrVG utgör utgångspunkten och kärnan för medbestämmanderätt i ekonomiska angelägenheter. Paragrafen anger grunden för när medbestämmanderätt kommer i fråga och även bestämmelser om arbetsgivarens informations- och konsultationsplikt.³²⁵ Arbetstagarinflytande inför företagsförändringar aktualiseras om det finns ett företagsråd och minst 20, enligt lagens regler, valberättigade arbetstagare är regelbundet sysselsatta vid företaget. Vid företagsförändringar av angivet slag bl.a. kollektiva uppsägningar ska arbetsgivaren och företagsrådet förhandla i syfte att nå en intresseförlikning (*Interessenausgleich*) avseende om och hur en företagsförändring ska genomföras. Målet med en intresseförlikning är att i så stor utsträckning som möjligt lindra nackdelarna för arbetstagare till följd av den aktuella företagsförändringen.³²⁶ Bestämmelserna i lagen stämmer väl överens med direktivet om kollektiva uppsägningar 98/59/EG art 2 och direktiv 2002/14/EG, preambel punkt 19 och art 4. Lyckas parterna inte enas om en intresseförlikning finns olika steg för medling som måste genomgå. Parterna kan dock inte tvingas till förlikning, dvs. förlikningskommissionen kan i detta fall inte besluta i frågan med tvingande verkan för parterna, utan det är upp till arbetsgivaren att slutligen besluta i frågan och vägra sluta en intresseförlikning.³²⁷ En intresseförlikning ska vidare ses som ett avtal mellan arbetsgivaren och företagsrådet och inte som ett företagsavtal. Därmed anses inte avtalet som omedelbart tvingande för den enskilda arbetstagaren och denne kan inte grunda anspråkskrav på arbetsgivaren i intresseförlikningen. Då flertalet anställda sägs upp pga. ekonomiska skäl, t.ex. vid kollektiva uppsägningar måste dock sociala aspekter (arbetstid vid företaget, ålder och underhållsansvar) tagits i beräkning, vilket medför att arbetsgivaren inte är helt fri att bestämma hur han eller hon önskar i frågan.³²⁸ Detta kan jämföras med de svenska kraven på turordning vid uppsägning pga. arbetsbrist.

³²⁴ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1255.

³²⁵ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1254.

³²⁶ Preis, 2003, s. 697.

³²⁷ Däubler, 2002, s. 117.

³²⁸ Uppsägningen måste vidare vara socialt rättfärdigat med grund i något av följande tre skäl, arbetstagarens personliga egenskaper, arbetstagarens uppträdande eller ekonomiska skäl, vilket motsvarar det svenska kravet på saklig grund (personliga skäl och arbetsbrist). Weiss och Schmidt, 2000, s. 106f p.228, 232-233.

Annorlunda förhåller det sig med den s.k. socialplanen (*Sozialplan*), vilken måste upprättas. I detta går alltså tysk rätt genom tvånget på socialplan något längre än direktivet om kollektiva uppsägningar 98/59/EG där ”endast” krav på förhandling finns och där en överenskommelse inte kan framtvingas, jfr art. 2. Socialplanen är ett företagsavtal och arbetstagaren kan därmed rikta anspråk mot arbetsgivaren med grund i denna.³²⁹ I detta fall beslutar även förlikningskommissionen i frågan med bindande verkan för parterna, § 112 st. 4 BetrVG. Består en företagsförändring enbart i uppsägningar, s.k. kollektiva uppsägningar, krävs dock att ett visst antal anställda sägs upp för att en socialplan ska kunna tvingas fram via förlikningskommissionen, jfr § 112a BetrVG. Målet med en socialplan är att mildra effekterna av företagsförändringen för arbetstagarna genom att erbjuda t.ex. extra vederlag, utbildning eller liknande förmåner.³³⁰ Av BAG, Urteil vom 12.11.2002 - 1 AZR 58/02 framgår att parterna har stort spelrum att avtala om hur socialplanen ska se ut. Domstolen kan dock komma att pröva socialplanen utifrån rätt och rimlighet. I det nämnda fallet hade man beslutat att grunda avgångsvederlag i socialplanen på vad man kallade ”tid för faktisk anställning” vilket innebar att man bl.a. räknade bort föräldraledighet från anställningstid. Att göra så stred mot art 6 GG, viken föreskriver särskilt skydd för äktenskap och familj, och som ska beaktas enligt § 75 BetrVG, varför domstolen därmed underkände bestämmelsen.

Den medbestämmanderätt som tillkommer företagsrådet enligt § 87 BetrVG, dvs. i sociala angelägenheter, är den som kan kallas för egentlig medbestämmanderätt, dvs. det krävs att företagsrådet och arbetsgivaren når överenskommelse för att ett beslut ska kunna fattas och en åtgärd ska kunna vidtas.³³¹ Medbestämmanderätten i § 87 BetrVG anges vara den viktigaste samarbetsbestämmelsen i BetrVG.³³² Enligt denna bestämmelse måste arbetsgivaren frånga sin arbetsledningsrätt i samtliga angivna fall för att erhålla företagsrådets godkännande. Som exempel på frågor som omfattas av medbestämmanderätten kan anges förlängning av den normala arbetstiden och därmed införande av övertidsarbete eller införandet av förkortad arbetstid med anledning av arbetsbrist (s.k. *Kurzarbeit*), principen för och planering av semester, införandet av teknik för att övervaka personalens uppförande eller prestation och löneutformning avseende principen för löneingruppering och lönemetoder.³³³ Hanau och Adomeit menar att § 87 har en nej-men-struktur (*nein-aber-Struktur*), vilket innebär att företagsrådet visserligen inte har en möjlighet att besluta om införandet

³²⁹ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1263 stycke 9. Däubler, 2002, s. 117f, se särskilt stycke 369 Förlikningskommissionen kan bestämma innehållet i en s.k. socialplan (*sozialplan*) men endast ”...Insoweit, aber auch nur insoweit besteht daher ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsrats. Anders der Interessenausgleich gewährt der Sozialplan dem einzelnen Arbeitnehmer einklagbare Ansprüche gegen den Arbeitgeber, da er nach § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung hat.”

³³⁰ Däubler, 2003, s. 119f.

³³¹ Preis, 2003, s. 532.

³³² Erfurter Kommentar, 2005, s. 1167, Preis, 2003, s. 575, Däubler, 2002, s. 95, Hanau och Adomeit, 2000, s. 128.

³³³ Samtliga fall och den omfattande praxis som finns på området behandlas ej. För vidare läsning hänvisas till Preis, 2003, s. 590-623 eller Erfurter Kommentar, 2005, s. 1170-1192.

av en viss åtgärd men en möjlighet att medverka i beslut om formen för och verkställandet av åtgärden. Detta medför att om man inte kan enas om formen för och verkställandet av åtgärden kan åtgärden inte heller inrättas.³³⁴ Företagsrådets medbestämmanderätt omfattar frågor som berör kollektivet och inte enskilda arbetstagare med några angivna undantag, § 87 BetrVG.³³⁵ Ignorerar arbetsgivaren företagsrådets rätt enligt denna paragraf är beslutet överksamt i enlighet med teorin om förutsättningar för verksamt beslut (*Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung*).³³⁶ I praxis, BAG, Urteil vom 11.6.2002 - 1 AZR 390/01, behandlades denna princip i förhållande till en arbetsgivares beslut om att förändra lönegrundsatserna, ett beslut som faller under § 87 Nr. 10 BetrVG och därmed företagsrådets medbestämmanderätt. Huruvida företagsrådet efterfrågat medbestämmande eller ej spelade inte någon roll enligt domstolens mening. Arbetsgivaren hade en skyldighet att inhämta företagsrådets godkännande före beslut, vilket inte hade skett. Detta innebar att beslutet blev överksamt i enlighet med ovan nämnda teori och att arbetstagaren kunde kräva att den tidigare strukturen och metoden för löneberäkning kvarstod.

Inte ens i brådskande fall tillåts arbetsgivaren besluta ensam i denna typ av frågor till skillnad från vad som sagts angående ekonomiska angelägenheter, jfr § 100 BetrVG. Bara i riktiga nödfall kan medbestämmanderätten frångås.³³⁷ I BAG, Beschluß vom 2.3.1982 - 1 ABR 74/79 var det fråga om ett brådskande fall. BAG menade att medbestämmanderätten angående förlängning av arbetstiden inte kunde frångås pga. att situationen var brådskande. Däremot angav domstolen att företagsrådet och arbetsgivaren kunde sluta avtal om hur förfarandet för sådant beslut skulle gå till i det fall företagsrådet inte kunde nås eller inte var beslutsförit. I fallet diskuterades även den tidigare nämnda grundsatsen att företagsrådets medbestämmanderätt bara omfattar kollektiva åtgärder. BAG menade att även om arbetstiden i detta fall förlängdes bara för enstaka arbetstagare utgjorde grunden till förlängningen, elektroniska störningar i företagsanläggningen, en återkommande anledning till tillfälliga förlängningar av arbetstiden, vilket var förutsebart för arbetsgivaren och föranledde medbestämmanderätt för företagsrådet enligt § 87 BetrVG.

Medbestämmanderätten kan begränsas genom kollektivavtal, jfr, § 87 st. 1 BetrVG, men då endast under vissa förutsättningar bl.a. att kollektivavtalet istället reglerar medbestämmanderätten och inte enbart utesluter den till fördel för arbetstagarens fria arbetsledningsrätt.³³⁸ Ytterligare medbestämmanderättigheter i sociala frågor än angivna i § 87 kan endast förekomma med anledning av frivilliga företagsavtal mellan arbetsgivaren och företagsrådet eller genom kollektivavtal.³³⁹

³³⁴ Hanau och Adomeit, 2000, s. 130.

³³⁵ Hanau och Adomeit, 2000, s. 130 och 131 stycke 464, även Preis, 2003, s. 591, BAG och Beschluß vom 2.3.1982 - 1 ABR 74/79.

³³⁶ Preis, 2003, s. 533 och Erfurter Kommentar, 2005, s. 1167.

³³⁷ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1168.

³³⁸ Erfurter Kommentar, 2005, s. 1169f särskilt stycke 16-17, även Preis, 2003, s. 581.

³³⁹ Weiss och Schmidt, 2000, s. 201 p. 492

4.5 Arbetstagarinflytande då företagsråd saknas

Eftersom arbetstagarinflytande enligt lag genomförs av företagsråd, valda av arbetstagare på arbetsplatsen, blir utanförstående arbetstagares situation inte en lika relevant term i Tyskland som i Sverige avseende arbetstagarinflytande. Detta gäller dock under förutsättning att lagens regler, BetrVG, tillämpas. Ställningstagandet kan komma att förändras beroende på om kollektivavtal finns på arbetsplatsen och vilka bestämmelser det i så fall innehåller. Istället för företagsråd kan parterna i ett kollektivavtal nämligen komma överens om att instifta andra organ för arbetstagarinflytande, t.ex. en gemensam kommitté bestående av arbetstagare och arbetsgivare tillsammans. I en undersökning av *Institut der Deutschen Wirtschaft Köln* 2002 och även senare 2007 visade det sig att totalt ca 15 % av företagen hade inrättat en gemensam kommitté och ca 10 % hade någon annan form av arbetstagarrepresentation än företagsråd.³⁴⁰

Ett kollektivavtal kan dock inte förhindra förekomsten av företagsråd enligt BetrVG då lagen är tvingande om inte dispositivitet uttryckligen tillåts. Istället kan företagsrådets kompetensområde förändras, inskränkas och kompletteras genom kollektivavtal, t.ex. är medbestämmanderätten i sociala angelägenheter, § 87 BetrVG, semidispositiv och kan förändras genom kollektivavtal men dock inte så att medbestämmanderätten helt faller bort.³⁴¹

I en undersökning av IAB (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, en underavdelning till *Bundesanstalt für Arbeit*) från september 2003 framgick att ca 68 % av arbetstagarna i Tyskland arbetade på arbetsplatser där kollektivavtal fanns. Även om bara ca 24 % av den tyska arbetskraften faktiskt är medlemmar i fackföreningar och därmed faller under kollektivavtalets tillämpningsområde får kollektivavtalets bestämmelser avseende arbetstagarinflytande därmed effekt även för utanförstående arbetstagare genom att regler om t.ex. arbetstagarinflytande får tillämpas för hela arbetskraften.

Eftersom förekomsten av företagsråd inte måste registreras finns det inte någon offentlig statistik för hur många arbetsplatser som faktiskt har företagsråd. Staten och arbetsmarknadsparterna har dock genomfört undersökningar av hur vanligt förekommande företagsråd är. Den senaste ovan nämnda undersökningen publicerades i september 2003 av IAB.³⁴² Man beräknar i undersökningen att ca 11 % av företagen inom den privata sektorn med minst fem anställda (dvs. där företagsråd kan förekomma) hade ett företagsråd. Vanligast var det med företagsråd i de medelstora till stora företagen, något som också bekräftades i undersökningen genomförd av

³⁴⁰ Eurofound, "Impact of codetermination at company level" och IWD, 7 juni 2007, s. 6f.

³⁴¹ Erfurter Kommentar, 2005, s. 903 och s. 1169f särskilt st. 16 och 17, Preis, 2003, s. 581.

³⁴² Eurofound, "Thematic feature".

*Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) 2007.*³⁴³ Detta innebär att trots att förekomsten av företagsråd är låg arbetar relativt många arbetstagare på arbetsplatser där företagsråd existerar, 46 % 2007 (48 % 2002 och då med fördelning 40 % i före detta Östtyskland och 50 % i före detta Västtyskland).³⁴⁴ Dessutom kan det vara intressant att påpeka att skillnaderna är stora mellan olika branscher. I bank- och försäkringsbranschen fanns företagsråd på arbetsplatser för 83 % av arbetstagarna medan motsvarande siffra för byggbranschen var 23 %.³⁴⁵

Möjligheten att avtala om andra former för arbetstagarinflytande innebär dock att arbetstagarinflytande kan förekomma även på arbetsplatser där företagsråd saknas. I undersökningen av IAB 2002 framkommer att ca 25 % av de anställda i Västtyskland och 19 % av de anställda i Östtyskland arbetar på en arbetsplats med kollektivavtal men utan företagsråd.³⁴⁶ Av detta skulle jag vilja dra slutsatsen att någon form av inflytande från arbetstagarna ändå förekommer, kanske enligt ovan beskrivna alternativa representationsformer. Det vore i min mening märkligt om fackföreningen helt uteslöt punkten om arbetstagarinflytande från dagordningen.

Om företagsråd saknas och kollektivavtal innehållande bestämmelser om arbetstagarinflytande saknas, får hänvisas till de generella rättigheter för de anställda till arbetstagarinflytande vilka framgår av BetrVG och utgörs av informationsrätt och vissa fall den svagare formen av samrådsrätt (*anhörung*) i §§ 81-86 BetrVG.³⁴⁷ Informationsskyldigheten omfattar t.ex. arbetstagarens uppgifter, ansvar och verksamhetsområde och förändring av arbetsuppgifter (i geografiskt, tekniskt och organisatoriskt avseende) samt utbildning om olycks- och hälsorisker. Vidare ska arbetsgivaren informera och diskutera planerade åtgärder som får följder för arbetstagarens arbetsmiljö, arbetsplats och arbetsförhållande med arbetstagaren. Arbetstagaren kan också begära samråd angående ekonomiska angelägenheter som får effekt för arbetstagaren personligen, § 82 BetrVG.³⁴⁸ §§ 84-86 BetrVG rör arbetsgivarens skyldigheter att tillhandahålla information om arbetstagarens överklaganderätt och tillvägagångssättet för sådant överklagande. Den enskilda arbetstagaren erhåller dock inte egentligt inflytande vid några större beslut i verksamheten genom dessa regler utan inflytanderätten är begränsad till den enskilda arbetstagarens situation i företaget.

³⁴³ Eurofound, "Impact of codetermination at company level" och IWD, 7 juni 2007, s. 6f och IAB, "Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung".

³⁴⁴ IWD, 7 juni 2007, s. 6f och IAB, "Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung" och "Betriebsrat und Tarifbindung – wie ist es um die quantitative Basis des dualen Systems der Interessenvertretung bestellt?", även Eurofound, "Thematic feature", s. 3f.

³⁴⁵ Eurofound, "Thematic feature", s. 3f.

³⁴⁶ Eurofound, "Thematic feature", s. 3f och IAB, "Betriebsrat und Tarifbindung".

³⁴⁷ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2005, s. 1157.

³⁴⁸ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2005, s. 1158.

5 Komparativ analys av industrial relations och arbetstagarinflytande

5.1 Ideologin

I en analys som denna kan det inledningsvis vara värt att påpeka att Tysklands och Sveriges olika IR-system, trots sina skillnader, även uppvisar likheter. Inledningsvis kan därför konstateras att båda ländernas arbetsmarknadssystem bygger på värderingar om föreningsfrihet och tanken om att arbetstagare ska ha rätt att påverka sina arbetsvillkor t.ex. genom kollektivavtal och arbetstagarinflytande. Denna inställning till arbetstagarinflytande stämmer väl överens med EU-rättens mål då det gäller främjandet av bl.a. ”information och samråd med arbetstagarna” (137.1 e EG) och ”tillvaratagande av arbetsgivarnas intressen, inbegripet medbestämmande...” (137.1 f EG). Mål som även framgår av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2000) art 27-28 samt den sociala stadgan (1989) art 17-18. Vidare har bl.a. direktivet om en allmän ram för information och samråd 2002/14/EG i viss mån realiserat dessa visioner, vilket jag snart får anledning att återkomma till.

I Sverige reglerade arbetsgivare och arbetstagare på eget initiativ frågor om grunderna för arbetsmarknadssystemet i decemberkompromissen och Saltsjöbadsavtalet. Den tyska motsvarigheten finns i avtalet mellan de tyska aktörerna, *Zentralarbeitsgemeinschaft*. Lagstiftning på området bidrog till att kollektivavtalssystemet blev det huvudsakliga styrmedlet för arbetsmarknadens utveckling och arbetsrättens innehåll även om det finns mer lagreglering av IR-systemet och arbetstagarinflytande i Tyskland än i Sverige. Trots att Tysklands IR-system utstått flertalet historiska påfrestningar under Nazistpartiets styre och landets splittring i öst och väst bygger de båda ländernas olika arbetsmarknadssystem i grund och botten på samma ideologi, värderingar och inställning till arbetsmarknadsparternas autonomi.³⁴⁹ De båda ländernas system utgör därmed ett starkt stöd för subsidiaritetsprincipen, dvs. att den som är närmast frågan bäst reglerar den. En princip som utgör en grundprincip i EU-rätten.

Så som tidigare beskrivits är Sverige inordnat i ett single-channel system medan Tyskland är inordnat i ett dual-channel system. Just dual-channel systemet kan vara förklaringen till att den tyska rätten är mer omfattande än den svenska rätten är avseende regleringen av företagsrådets roll i förhållande till fackföreningens roll. I Sverige finns naturligt nog inte samma behov av en kompetensfördelning som i Tyskland där man har det bakomliggande motivet att förhindra att en konfliktsituation uppstår mellan

³⁴⁹ Jfr Bamber m.fl., 2004, s. 5.

de olika arbetstagarrepresentanterna. Utan en sådan särskiljning skulle dual-channel systemet inte fungera på avsett sett. Hassel har, som tidigare nämnts i avsnitt 4.3.3, behandlat aspekten av att företagsrådets roll blir allt mer sammanblandad med fackföreningens roll genom att kollektivavtal tillåter avsteg eller ytterligare reglering i företagsavtal. Eftersom mötet mellan de olika arbetstagarrepresentanterna ser olika ut på företagsnivå (förtroendefullt samarbete) och kollektivavtalsnivå (konfliktbaserade förhandlingar) finns olika ideologier för hur de olika aktörerna möts beroende på parter och IR-nivå. Vid sammanblandning av arbetsmarknadsparternas roller förändras ideologin och systemet skulle kunna riskera att bli instabilt i enlighet med Dunlops teori, vilket styrker Hassels påstående.³⁵⁰ Å andra sidan anger Hassel själv att just företagsrådets anknytning till fackföreningen skulle kunna vara en ”stabiliserande faktor” för kollektivavtalssystemet. Det har nämligen visat sig att företagsråd utan sådan anknytning varit mer benägna att teckna avtal med arbetsgivaren om förhållande som framstår som oacceptabla för fackföreningen.³⁵¹

5.2 Aktörerna

Det är främst i fråga om aktörerna som de båda ländernas IR-system skiljer sig åt. Arbetsgivaraktören och de statliga aktörerna är förvisso lika i de båda länderna med ett undantag av stor vikt. I tysk rätt finns det en s.k. förlikningskommission (*Einigungsstelle*) som jag har valt att placera in som statlig aktör i enlighet med Dunlops teori. Förlikningskommissionen har nämligen direkt stöd i lag att avgöra tvister mellan arbetsgivare och företagsråd med tvingande verkan. I kommissionen ingår vidare en opartisk ordförande som i sista hand kan utses av domstol. Medlingsinstitutet i Sverige kan i detta avseende inte jämföras med förlikningskommissionen och därmed finns ingen motsvarighet till detta institut i svensk rätt.

En viktig skillnad som berör *utanförstående arbetstagares ställning* mellan Sverige och Tyskland är hur man utser de representanter som har möjlighet till arbetstagarinflytande, eller snarare vem som utser representanterna och vilka som kan utses till representanter. Företagsråd i Tyskland består av anställda arbetstagare på arbetsplatsen som utses genom demokratiska val bland alla anställda på arbetsplatsen. Hur processen går till, hur många som ska utses, hur ofta företagsrådet ska sammanträda internt, med arbetsgivare och med de övriga anställda är utförligt reglerat i BetrVG. Även i Sverige är principen för val av arbetstagarrepresentanter på företagsnivå demokratisk. Denna princip återfinns dock inte i lag utan istället i fackföreningarnas stadga. Dessutom deltar endast medlemmar i fackföreningen i val av andra medlemmar i fackföreningen till arbetstagarrepresentationen. Vidare finns inte lagstadgat hur och i vilken ordning som en svensk arbetstagarrepresentation ska utföra sin verksamhet. Av detta följer att utanförstående arbetstagare i Tyskland har en viss möjlighet att delta i organ

³⁵⁰ Dunlop, 1993, s. 53f.

³⁵¹ Hassel, 1999, s. 501.

för arbetstagarinflytande på företagsnivå och gör det också i relativt stor utsträckning.³⁵² I Sverige utesluts utanförstående arbetstagare från möjligheten till arbetstagarinflytande förutom i individuella arbetstagarfrågor och särskilda frågor som rör beslut i verksamheten där minoritetsorganisationer har en självständig rätt till förhandling (för verksamhetsfallet under vissa förutsättningar).

För *fackförbundens verksamhet och organisation* är skillnaderna inte lika stora mellan länderna med undantag för vissa krav på fackföreningen som sådan som jag strax återkommer till. Fackförbunden har valt att i princip inrätta sig efter industriförbundsprincipen i såväl Tyskland som Sverige. Tidigare har dock Tyskland haft ett större inslag av fackförbund inrättade efter yrkeskategori. Tyskland har också haft och har fortfarande konkurrerande fackföreningar i större utsträckning än Sverige även om konkurrensen har minskat avsevärt sedan DGB och DAG slogs samman inom tjänstesektorn till ver.di. Det återfinns även en stor skillnad i organisationsgrad mellan Sverige (ca 75 % organiserade) och Tyskland (ca 24 % organiserade). Organisationsgraden får bl.a. i enlighet med Dunlops teori betydelse för fackföreningarnas makt och status och för möjligheten att påverka arbetsrätten och arbetsmarknaden.

Kraven på fackföreningarna skiljer sig åt i de båda länderna. Vad gäller kravet på att föreningen huvudsakligen skall tillgodose antingen arbetsgivar- eller arbetstagarintresse i förhållande till motparten är kraven desamma i både Sverige och Tyskland. I Sverige finns inte särskilt många ytterligare krav på fackföreningen. I Tyskland däremot är kraven relativt många och särskilt framträdande är kravet på att en fackförening ska ha en viss makt (*Mächtigkeit*) att framförhandla kollektivavtal med arbetsgivaren för att anses som arbetsrättslig fackförening. Att man i tysk rätt valt att uppställa krav på representativitet på detta sätt är inte unikt. Även i EU-rätten finns krav på arbetsmarknadsparterna. Här krävs bl.a. att den europeiska organisationen täcker hela näringslivet eller en särskild sektor eller kategori och att den är representativ för samtliga EU-medlemsstater så långt det är möjligt. Anledningen till att man också i Tyskland valt att ställa upp olika krav på fackföreningarna är att man vill att fackföreningen ska ha en faktisk möjlighet att påverka arbetsgivaren och övertyga denne om att teckna kollektivavtal. Utan bestämmelser om representativitet ser man det som en risk att arbetsgivaren självständigt reglerar arbetsförhållandena utan att känna sig tvungen att bemöta eller låta sig påverkas av fackföreningens önskemål.³⁵³ Fackföreningar som inte lever upp till de krav som ställs ses därmed istället intresseorganisationer utan större möjligheter till påverkan i det tyska systemet.³⁵⁴

I Sverige har man valt en annan lösning. Istället för att kraven riktas mot fackföreningen som sådan har man valt att ge de fackföreningar som lyckats

³⁵² Weiss och Schmidt, 2000, s. 189 p. 254.

³⁵³ BAG, Beschluß vom 14.12.2004 - 1 ABR 51/03 s. 7.

³⁵⁴ Jfr. BAG 19.9.2006, 1 ABR 53/05.

sluta kollektivavtal med arbetsgivaren särskilda rättigheter.³⁵⁵ Man har därmed inte uppställt krav på representativitet i lag utan låtit kollektivavtalssystemet medföra huruvida en organisation ska anses vara representativ att företräda arbetskraften eller ej. Detta medför i praktiken att det blir de väletablerade föreningarna som får störst inflytande också i svensk rätt då det visat sig svårt för minoritetsorganisationer att få kollektivavtal till stånd (även om hängavtal är något vanligare förekommande).³⁵⁶ Detta innebär att det i praktiken finns ett inslag av s.k. *Mächtigkeit* också i Sverige. Inslaget av makt att framförhandla kollektivavtal förhindrar dock inte att icke-kollektivavtalsbärande minoritetsorganisationer erkänns som fackföreningar i arbetsrättslig betydelse i Sverige.

En *minoritetsorganisation* i Sverige har en rätt att begära förhandling enligt 10 § MBL varpå förhandlingsskyldighet inträder för arbetsgivaren. Även om det inte finns något krav på att förhandling sker i syfte att nå överenskommelse i detta fall ger det den fackliga organisationen en möjlighet att bli hörd. Detta är en skillnad i förhållande till tysk rätt där det inte finns motsvarande regel, varför kravet på att föreningen ska ha en möjlighet att påverka arbetsgivaren (*Mächtigkeit*) kan framstå som mer förståeligt.

På ett IR plan skulle man kunna hävda att minoritetsorganisationer har ungefär samma ställning i Sverige och i Tyskland. Deras möjligheter beror, för att återknyta till Dunlops teori, på organisationens makt och status. Skillnaden är att kravet på makt i Tyskland som sagt är formellt medan det i Sverige är informellt. Det bör dock tilläggas att minoritetsorganisationerna i Tyskland har större möjligheter att få tillträde att verka på IR-systemets beslutsnivå då de har möjlighet att få representanter utsedda till lekmannadomare i BAG.

Även på företagsnivå, är minoritetsorganisationernas ställning relativt lik i Sverige och Tyskland. I båda länder har organisationerna möjligheter till inflytande. I Tyskland sker detta genom att medlemmar i minoritetsorganisationen kan väljas till företagsrådet och att organisationen därmed kan få tillgång till det begränsade inflytande som finns för fackföreningar på företagsnivå i ett dual-channel system, t.ex. möjligheten att delta vid möte i företagsrådet. I Sverige tillskrivs istället minoritetsorganisationen särskilda rättigheter avseende arbetstagarinflytande i lag. Några av rättigheterna är självständiga, andra infaller först då kollektivavtal saknas på arbetsplatsen. Den stora skillnaden ligger i att minoritetsorganisationernas ställning är mer säker i Sverige än i Tyskland, där ställningen är beroende av val. Får minoritetsorganisationen i Tyskland däremot in en medlem i företagsrådet medför dock det tyska systemet att arbetstagaren har möjlighet (åtminstone teoretiskt) att påverka fler beslut och beslut i andra frågor än vad den svenska minoritetsorganisationen har.

³⁵⁵ Schmidt, 1997, s. 98, Bergqvist m.fl., 1997 s. 172, prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 339.

³⁵⁶ Christensen, 1983, s. 9f, Adlercreutz, 1997, s. 157 p. 474-475, Schmidt, 1997, s. 48f.

5.3 Industrial relations nivåer

Avseende IR-systemets olika nivåer är länderna relativt lika. På beslutsnivå förekommer främst lobbying av de stora centralorganisationerna, vilket enligt forskningsrön kan medföra förbättringar och bättre förutsättningar för ett lands ekonomiska tillväxt.³⁵⁷ I båda länder sker idag den största delen kollektivavtalsförhandlingar på kollektivavtalsnivå. Det finns dock möjligheter till kollektivavtal även på företagsnivå. Det är på företagsnivå som störst skillnader återfinns mellan länderna då det i Tyskland är främst företagsrådet som verkar på företagsnivå, vilket bl.a. medför att det på denna nivå förutom kollektivavtal också finns företagsavtal.

Kollektivavtal kan i Tyskland enligt vissa förutsättningar inskränka eller förändra kompetensen för företagsrådet på olika sätt eller i olika frågor och därmed påverka företagsrådets verksamhet. I Tyskland kan kollektivavtal därmed sägas påverka den kollektiva arbetsrätten även för aktörer som inte är part till kollektivavtal. I Sverige finns också möjlighet att genom kollektivavtal påverka den kollektiva arbetsrätten men bara i den utsträckning som den egna organisationen berörs. Kollektivavtal tillåts inte för att påverka minoritetsorganisationens rätt till inflytande på motsvarande sätt i Sverige som i Tyskland.³⁵⁸

Inom den individuella arbetsrätten är situationen den omvända. Kollektivavtal i Tyskland binder endast organisationerna och dess medlemmar även om praxis medger en utsträckning av kollektivavtalets verkan till icke-organiserade arbetstagare. Ett tyskt kollektivavtal blir endast tillämpligt i den mån det föreskriver mer fördelaktiga regler ur kollektiv synvinkel för arbetstagare i enlighet med fördelaktighetsprincipen (*Günstigkeitsprinzip*). De tyska företagsavtalen är till skillnad från kollektivavtalen bindande för alla anställda inom företagsrådets kompetensområde (driftsenheten, företaget, koncernen), men även företagsavtal måste vara i enlighet med fördelaktighetsprincipen för att bli gällande.

Ett svenskt kollektivavtal kan därmed få större återverkningar för den individuella arbetsrätten än det tyska kollektivavtalet eller företagsavtalet. Detta då kollektivavtalet vanligen tillämpas även för utanförstående arbetstagare, jfr t.ex. § 2 LAS. I Sverige kan vidare regler förekomma i kollektivavtal som är såväl negativa som positiva för den enskilda arbetstagaren. Tanken bakom semidispositiv lagstiftning är att syftet bakom lagens regler inte ska frångås. För arbetstagarinflytande gäller emellertid inte denna princip då den kollektiva rätten inte syftar till att skydda individer varför man inte anser att det drabbar individer om lagens regler frångås till det negativa för arbetstagare.

³⁵⁷ Industrial Relations in Europe, 2006, s. 17 och 155ff.

³⁵⁸ Prop. 2004/05:148, s. 21.

5.4 Arbetstagarinflytande

Den vanliga uppdelningen av arbetstagarinflytande är information, samråd och medbestämmande, där samrådsförfarandet kan skärpas till samråd i syfte att nå överenskommelse. EU-rätten innehåller regler om information och samråd men inte om medbestämmande. I direktivet om en allmän ram för information och samråd 2002/14/EG art 4 har man på EU-nivå angett att formen för arbetstagarinflytande ska vara samråd i syfte att nå överenskommelse. Även i Sverige är detta den vanligaste formen för arbetstagarinflytande. Medbestämmanderätt förekommer inte i egentlig mening i svensk rätt.³⁵⁹ I tysk rätt är däremot medbestämmanderätten som form vanlig och den tyska rätten går därmed längre än den svenska rätten samt de minimikrav som EU-rätten ställer upp avseende arbetstagarinflytande. Även samrådsformen är starkare i Tyskland än i Sverige, främst då sanktionen för underlåtenhet från arbetsgivaren att inleda samråd i vissa fall är överksamma beslut. Även för underlåtenhet att inhämta medbestämmande, där så krävs, är sanktionen överksamhet av beslut. I Sverige är istället sanktionen för brott mot regler om arbetstagarinflytande skadeståndsansvar. I såväl Tyskland som i Sverige innebär dock inte samrådsförfarandet att arbetsgivarens kompetens att leda och fördela arbetet frångås. Det slutliga beslutet är i detta fall kvar i arbetsgivarens händer. Medbestämmanderätten i Tyskland kan däremot frånta arbetsgivaren rätten att fritt leda och fördela arbetet i olika situationer.

Bestämmelser om arbetstagarnas rätt till *information* är mycket lika i de båda länderna. I såväl Tyskland som i Sverige utgår man från att arbetstagarrepresentationen har rätt att ta del av all information som krävs för att organet ska kunna tillvarata sina uppgifter.³⁶⁰ I EU är informationsbestämmelserna något mer specificerade och därmed kanske något mer begränsade, jfr art 4 i direktiv 2002/14/EG. Rätten till information kan i båda länder förenas med tystnadsplikt. I Sverige finns i vissa fall en självständig rätt för minoritetsorganisationer att informeras i företagets angelägenheter. Motsvarande reglering återfinns inte i tysk rätt. Om företagsråd saknas i Tyskland har inte något annat organ eller fackförening rätt att ta del av information om företaget, om inte annat avtalats. Denna princip gäller för alla former av arbetstagarinflytande (information, samråd och medbestämmande) i Tyskland.

I Sverige är *samråd* det huvudsakliga förfarandet för arbetstagarinflytande. Förhandlingsreglerna kan relativt kort sammanfattas enligt följande. En arbetsgivare har en plikt att förhandla med den kollektivavtalsbärande fackföreningen i frågor som rör viktigare förändringar i verksamheten eller för arbetstagaren. I det senare fallet har arbetsgivaren även en plikt att förhandla med minoritetsorganisationer, vars medlemmar berörs. Den kollektivavtalsbärande fackföreningen kan också själv påkalla förhandling i

³⁵⁹ Jfr *Industrial Relations in Europe*, 2006, s. 67f.

³⁶⁰ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 235, Hanau och Adomeit, 2000, s. 126f och Erfurter Kommentar, 2005, s. 1153.

olika frågor som inte kan anses utgöra ”viktigare förändringar”. Finns inte kollektivavtal måste arbetsgivaren i Sverige istället förhandla med samtliga organisationer som har medlemmar på arbetsplatsen om beslutet rör kollektiva uppsägningar och företagsöverlåtelser. Däremot har inte en minoritetsorganisation rätt att begära förhandling i andra verksamhetsfall om kollektivavtalsbärande fackförening saknas.

I tysk rätt kan reglerna inte sammanfattas på samma sätt som för Sverige utan samrådsförfarandet återfinns i en rad olika bestämmelser. Man har här valt att dela upp områdena för arbetstagarinflytande i tre huvudsakliga grupper, sociala angelägenheter, personalangelägenheter och ekonomiska angelägenheter. Samrådsförfarande är den huvudsakliga inflytandeformen för ekonomiska angelägenheter och personalangelägenheter.

I svensk rätt finns en begränsad form av *medbestämmanderätt* genom den fackliga vetorätten vid utläggning av arbete på entreprenad och det fackliga tolkningsföreträdet vid tvister om ett kollektivavtals eller medbestämmandeavtals innehåll. I dessa fall prövas frågan slutligen av domstol och för befogat veto vid entreprenad krävs att någon av de i lagen angivna grunderna är för handen. Detta är ingen stark form av medbestämmanderätt utan kan jämföras med den tyska samtyckesformen av medbestämmande (*Zustimmungserfordnisse*) som återfinns t.ex. vid enskilda personalåtgärder såsom anställning och omplacering. I Tyskland särskiljs denna samtyckesform från vad man menar utgör medbestämmande i egentlig mening, dvs. då arbetsgivaren och företagsrådet jämföras. I tysk rätt är denna starkare form av medbestämmanderätt relativt vanlig, särskilt i sociala angelägenheter. Sociala angelägenheter tar i Tyskland sikte på åtgärder som påverkar mer än en enskild arbetstagarare på arbetsplatsen och rör t.ex. arbetsmetoder och arbetstid. Detta ses i svensk rätt som beslut i verksamhetsfallet vilket leder till samråd, en väsentligt svagare form av inflytande.

5.5 Avslutande kommentar

Reglerna om *arbetstagarinflytande* skiljer sig relativt kraftigt åt mellan de båda länderna även om samma frågor anses vara av betydelse vid en bedömning av om inflytande i frågan bör förekomma. I Tyskland har man tillskrivit arbetstagararna viss beslutanderätt i företaget på bekostnad av arbetsgivarens rätt att fritt leda och fördela arbetet. Man har dock valt att begränsa medbestämmanderätten till sociala angelägenheter, vilket innebär medbestämmanderätt i beslut som direkt rör arbetstagararna som kollektiv och deras arbetsförhållande. Däremot har man inte utvidgat medbestämmanderätten till beslut i ekonomiska angelägenheter och inte heller i alltför omfattande form i personalangelägenheter. För dessa grupper är huvudregeln istället samråd. I Sverige har man ansett det tillräckligt att fackföreningen säkras inflytande genom förhandling (samråd).

Det kan vara så att länderna har en i grunden olikartad syn på arbetstagarinflytande i förhållande till arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt,

vilket skulle motivera att medbestämmandeformen av arbetstagarinflytande är så mycket vanligare i Tyskland än i Sverige. Skillnaderna mellan de båda ländernas syn på formen av arbetstagarinflytande skulle dock också kunna förklaras med hänsyn till relevanta arbetsmarknadsparters maktförhållande. I Tyskland är det företagsrådet som samverkar med arbetsgivaren i fråga om arbetstagarinflytande. Företagsrådet består av anställda arbetstagare som därmed befinner sig i ett beroendeförhållande gentemot arbetsgivaren. Även om medlemmarna åtnjuter skydd mot en arbetsgivares åtgärder finns det en påtaglig risk för en ojämn maktbalans mellan parterna, särskilt om företagsrådet inte har starka anknytningar till en fackförening. En tes som stärks av det faktum att företagsråd utan sådan anknytning varit mer benägna att sluta avtal med arbetsgivaren innehållande villkor som framstår som oacceptabla för fackföreningar.³⁶¹ I svensk rätt är läget annorlunda. Även om representanterna utses bland de anställda på arbetsplatsen har dessa stöd av starka fackföreningar inför förhandlingar. Risken för en ojämn maktbalans är därmed mycket mindre i Sverige men påtryckningsmöjligheterna på arbetsgivaren desto större. Detta medför eventuellt att behovet av medbestämmanderätt för arbetstagarrepresentanter bedöms som mindre i Sverige men mer väsentligt i Tyskland.

Av en jämförande analys av de båda ländernas *IR-system* framgår att man i såväl Sverige som Tyskland ser det som angeläget att arbetstagare får möjlighet till reellt inflytande i arbetsgivarens verksamhet. I Dunlops teori anges att arbetsmarknadssystemet aldrig verkar fristående i samhället utan påverkas av olika omgivningsfaktorer, bl.a. makt och status. Förtroendet för fackföreningen i bl.a. medlemsantal anger dess makt och status. I tysk rätt är makt och status inte enbart en aspekt som påverkar fackföreningen i dess verksamhet såsom i det svenska systemet utan som även definierar fackföreningen såsom just fackförening i arbetsrättslig mening (jfr *Mächtigkeit*). I svensk rätt får dock i praktiken samma krav avseende t.ex. makt att framförhandla kollektivavtal (*Mächtigkeit*) informellt sett betydelse. Min uppfattning är att ländernas olika inställning till kraven på fackföreningen tjänar sitt syfte i just det landets *IR-system* om beaktar systemet som helhet. Den ena landets system hade därmed svårigen kunnat införas i det andra landet. På denna punkt är traditionerna alltför olika. Att formellt sett ställa liknande krav på fackföreningar i Sverige som i Tyskland är inte aktuellt och bör inte heller bli det.

Annorlunda förhåller det sig enligt min mening med *IR* på företagsnivå. Här tror jag Sverige kan komma att behöva förändras på sätt som jag avser att redogöra för i det följande. Kanske kan lärdomar dras från det tyska systemet inför en sådan förändring trots att arbetsmarknadssystemet är relativt främmande för svensk arbetsrätt och arbetsmarknad.

I EU-rätten har man tydliggjort att unionens politik avseende arbete och sysselsättning bl.a. är att främja arbetstagarnas möjlighet till inflytande inför arbetsgivarens beslut i verksamheten, särskilt beslut som hotar

³⁶¹ Hassel, 1999, s. 501.

sysselsättningen eller arbetstagarnas anställningsbarhet. Ett exempel på ett sådant tydliggörande är direktivet om en allmän ram för information och samråd 2002/14/EG. I preambeln, punkt 7 anges bl.a. att ”det finns behov av att förstärka den sociala dialogen och öka det ömsesidiga förtroendet inom företagen...”. Detta innefattar enligt punkt 8 ”i synnerhet ett behov av att främja och stärka informationen och samrådet om den rådande situationen och den förväntade utvecklingen av sysselsättningen inom företaget och, när arbetsgivaren bedömer att sysselsättningen i företaget kan komma att hotas, om vilka eventuella föregripande åtgärder som planeras, i synnerhet i form av utbildning och kompetensutveckling för arbetstagarna, för att motverka den negativa utvecklingen eller mildra dess följder samt för att öka anställbarheten och anpassningsförmågan hos de arbetstagare som kan komma att påverkas”. Vidare anges i preambeln punkt 16 att EU-rätten inte har för avsikt att förändra ”system som föreskriver direkt deltagande av arbetstagarna, under förutsättning att dessa fortfarande har möjlighet att utöva rätten till information och samråd genom sina representanter”. Detta kan jämföras med ordalydelsen i direktivets art 2 e och 1.2 där det anges att arbetstagarrepresentanter bestäms enligt nationell lag och praxis men att formen för arbetstagarinflytande ska genomföras så att ändamålet med direktivet uppfylls. Direktivet har därmed kommit att påverka vissa länder med svaga lagstadgade IR-system, t.ex. Storbritannien och Irland samt vissa östeuropeiska stater. För länder med starka lagreglerade IR-system har direktivet inte medfört några större förändringar.³⁶²

Ur detta perspektiv finns anledning att också granska det svenska IR-systemet. Det svenska IR-systemet är inte starkt lagreglerat utan grundas främst i kollektivavtal.³⁶³ Möjligheten att bilda fackföreningar står öppen för i princip alla och envar. Problemet enligt min mening är single-channel systemet med fackföreningar som enda representant för arbetstagarna i kombination med det faktum att kollektivavtalsbärande fackföreningar har exklusiv kompetens på företagsnivå avseende arbetstagarinflytande i *verksamhetsfallet*. Utanförstående arbetstagare, ca 30 % av arbetskraften står därför idag utan möjlighet till arbetstagarinflytande i verksamhetsfallet, vare sig kollektivavtal finns på arbetsplatsen eller ej. Där kollektivavtal finns är rätten till inflytande i frågor som rör verksamheten förbehållen den kollektivavtalsbärande fackföreningen. Där kollektivavtal saknas har ingen fackförening möjlighet till samråd i frågor som rör verksamhetsfallet, förutom vid kollektiva uppsägningar och företagsöverlåtelser.

Detta får som följd att en arbetsgivare faktiskt kan förhindra arbetstagarinflytande för arbetstagare i frågor som rör verksamheten genom att vägra sluta kollektivavtal med någon fackförening, vilket enligt EG-domstolens rättspraxis (C-382/92) är otillåtet. I direktivet 2002/14/EG framgår att arbetstagarinflytande ska möjliggöras i frågor av detta slag, jfr art 4 punkt 2. Denna problematik diskuterades i proposition 2004/05:148 och man angav uttryckligen att ”om arbetstagarorganisationer på kollektivavtalslösa arbetsplatser säkerställs en rätt till information och

³⁶² Industrial Relations in Europe, 2006, s. 76.

³⁶³ Industrial Relations in Europe, 2006, s. 11 och 64.

samråd i enlighet med direktivet är arbetstagarna inte beroende av att arbetsgivaren tecknar ett kollektivavtal".³⁶⁴ Regeringen nöjde sig dock med att införa en rätt för minoritetsorganisationer till löpande information på arbetsplatser där kollektivavtal saknas. Angående de bestämmelser som syftar till samråd för minoritetsorganisationer menade regeringen att MBL var tillräcklig och ytterligare rättigheter för minoritetsorganisationer inte behövdes, trots att lagrådets haft motsatta åsikter. Lagrådet anförde att MBL inte uppfyllde de krav på samråd som direktivet uppställer i nämnda avseende utan att en komplettering krävdes, förslagsvis i 11 eller 13 § MBL. Lagrådet påpekade att minoritetsorganisationers rätt till förhandling endast omfattar arbetstagarfallet eller, för det fall arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, kollektiva uppsägningar samt företagsöverlåtelser och inte frågor som rör verksamheten.³⁶⁵

EU-rättens sysselsättningspolitik innebär, förutom skapande av arbetstillfälle, bl.a. ett ökat deltagande från arbetsmarknadens parter men också främjande av arbetstagarinflytande för att öka arbetstagarnas anställningsbarhet på en allt mer flexiblerad arbetsmarknad.³⁶⁶ Enligt min mening missbedömde lagstiftaren situationen då man menade att det inte fanns anledning att förändra regleringen pga. direktivet om en allmän ram för information och samråd 2002/14/EG. Faktum är att en svensk arbetsgivare idag kan förhindra arbetstagarinflytande i viktiga frågor som rör verksamheten genom att vägra teckna kollektivavtal. Enligt min mening strider detta direkt mot direktivets bestämmelser men även visionerna i dess preambel. En möjlig förändring skulle kunna innebära att lagstiftaren införde en liknande rätt gällande samråd i verksamhetsfall som man gjort för information, kollektiva uppsägningar och företagsöverlåtelser för de fall kollektivavtal helt saknas på arbetsplatsen, precis som lagrådet påpekade.³⁶⁷ Detta skulle delvis förändra den exklusiva kompetensen etablerade fackföreningar har på företagsnivå avseende arbetstagarinflytande utan att vara alltför ingripande i det svenska IR-systemet. Fortfarande skulle nämligen en sådan reglering bara gälla kollektivavtalslösa förhållande.

Om endast en sådan förändring företas kvarstår dock i min uppfattning en viktig principfråga om demokrati, dvs. att inkludera alla arbetstagare i arbetstagarinflytande på företagsnivå. Att förändra det svenska systemet med denna utgångspunkt är dock en större utmaning än att förändra reglerna avseende utanförstående arbetstagares möjlighet till inflytande i verksamhetsfallen med tanke på den makt och status som arbetsmarknadsparterna har tillerkänts i den svenska IR-systemet.

Utgångspunkten för denna argumentation är att även om kollektivavtal föreligger utesluts utanförstående arbetstagare från möjligheten till inflytande i de viktiga frågorna som rör företagets verksamhet och arbetstagarna som kollektiv. Detta genom den ordning i Sverige som finns

³⁶⁴ Prop. 2004/05:148, s. 15.

³⁶⁵ Prop. 2004/05:148, s. 18f.

³⁶⁶ Industrial Relations in Europe, 2006, s. 17, även s. 16.

³⁶⁷ Prop. 2004/05:148, s. 18f.

för hur arbetstagarrepresentationen utses, dvs. av fackliga medlemmar bland fackliga medlemmar. Idag kan man *möjligtvis* motivera den svenska modellen med hänvisning till en hög facklig anslutningsgrad och makten att framförhandla kollektivavtal samt behovet av starka fackföreningar för en fungerande arbetsmarknad.³⁶⁸ Idag omfattas 80 % av de svenska arbetsplatserna av arbetstagarrepresentation vilket med EU-rättsliga mått är långt över genomsnittet 50 %.³⁶⁹ Organisationsgraden i Sverige har dock visat en stadigt nedåtgående trend sedan mitten på 80-talet.³⁷⁰ Med en sjunkande organisationsgrad kan man kanske inte längre motivera det svenska IR-systemet och bestämmelserna avseende arbetstagarinflytande på samma sätt som tidigare. Författare och forskare inom IR-fältet har påpekat just denna aspekt (möjligtvis inte särskilt för Sveriges del) och vikten av starka rättigheter för arbetstagarna till inflytande och deltagande i verksamheten då fackföreningars makt är svag.³⁷¹

En form av arbetstagarrepresentation där alla arbetstagare företräds då det gäller inflytande är enligt min personliga åsikt att föredra oavsett hur den fackliga medlemsstatistiken artar sig.³⁷² Detta särskilt med beaktande av hur svårt minoritetsorganisationer har haft att etablera sig i Sverige. Av denna framställning och jämförelsen av det svenska och tyska systemet kan dock konstateras att det inte vore optimalt att införa en tysk variant av representation genom företagsråd, då det finns så stora skillnader mellan de båda ländernas arbetsmarknadssystem men också med tanke på hur få (46 %) som faktiskt arbetar på arbetsplatser med företagsråd i Tyskland. Slutsatsen kan dock dras att det finns intresse av att inkludera utanförstående arbetstagare i representationen då verkligheten i Tyskland visat att sådana arbetstagare i stor utsträckning faktiskt också deltar och därmed väljs som representanter till företagsråd.³⁷³

Man bör i Sverige fundera på möjligheten att inkludera alla arbetstagare, oavsett facklig medlemstillhörighet, i demokratiska val av arbetstagarrepresentanter på företagsnivå. Exakt hur detta skulle ske är inte möjligt för mig att avgöra i denna framställning men en sådan ordning kan definitivt kombineras med ett single-channel system, vilket är fallet i bl.a. Finland och Storbritannien. I Storbritannien t.ex. finns regler om val av icke-organiserade arbetstagare för arbetstagarrepresentation jämsides med fackliga representanter i lag. I Finland väljs representanterna av arbetstagarna, ofta bland medlemmar i fackföreningar men även bland utanförstående arbetstagare.³⁷⁴ För Sveriges del skulle ett sådant arrangemang där alla arbetstagare, oavsett fackligt medlemskap, deltar i val av arbetstagarrepresentation i vissa fall till att även utanförstående

³⁶⁸ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 227. Se även följande sidor och s. 219f samt prop. 2004/05:148 s. 16 och Fahlbeck, 2006-07, s. 56.

³⁶⁹ Industrial Relations in Europe, 2006, s. 70.

³⁷⁰ SCB, *Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF)*.

³⁷¹ Industrial Relations in Europe, 2006, s. 77.

³⁷² I en framtida framställning hade det varit intressant att studera just det svenska IR-systemet ytterligare utifrån den negativa föreningsfriheten.

³⁷³ Weiss och Schmidt, 2000, s. 189 p. 454.

³⁷⁴ Industrial Relations in Europe, 2006, s. 65.

arbetstagarrepresentationen på lokal nivå avseende arbetstagarinflytande medan situationen i andra fall skulle vara oförändrad med tanke på den höga organisationsgrad och förtroendet till den fackliga organisation som finns på många arbetsplatser. Enligt min mening är det inte främmande för svenska traditioner att beakta demokrati på detta sätt inför utseende av arbetstagarrepresentation och för mig är det inte principiellt försvarbart att okritiskt hålla fast vid rådande ordning endast därför att systemet fungerar bra.³⁷⁵

Dunlop skriver att ett IR-system förväntas att förändras över tid. Vidare kommer nya eller andra faktorer att uppmärksammas och påverka systemet i olika stor grad.³⁷⁶ I vår tid är EU-samarbetet, politiken och den europeiska arbetsmarknaden en allt mer betydande faktor som påverkar nationella IR-system. Om Sverige vill fortsätta vara ett föredöme för arbetstagarinflytande och ett väl fungerande IR-system³⁷⁷ krävs det att man beaktar EU-rätten och arbetar framåt för att utvecklas på bästa sätt och i enlighet med rådande principer. För de länder som redan har en fungerande IR-struktur (till vilka Sverige räknas) anges också att just detta är en av de stora utmaningarna; att anpassa det nationella IR-systemet med starka institutioner till en allt mer komplex verklighet.³⁷⁸

Denna framställning av Sveriges och Tysklands IR-system och bestämmelserna avseende arbetstagarinflytande i andan av EU-rättens visioner om ett EU-samarbete i enlighet med den öppna samordningsmetoden, har visat på möjligheter och behov av förändring i Sverige. Direktivet om en allmän ram om information och samråd 2002/14/EG ställer vissa krav avseende arbetstagarinflytande, trots att avsikten inte är att harmonisera nationella IR-system.³⁷⁹ Sverige bör ha dessa krav i åtanke. Sverige och svenska forskare bör i samarbete med de svenska arbetsmarknadsparterna inom ramen för en informell eller formell social dialog genomföra fler granskande analyser av andra länders IR-system enligt den öppna samordningsmetoden. Av sådana analyser kan lärdomar dras om hur arbetstagarinflytande kan genomföras, vilka fördelar Sverige kan tillämpa i det egna systemet samt vilka fällor man bör undvika. På så sätt kan det svenska arbetsmarknadssystemet utvecklas i en riktning som stämmer överens med EU-rätten såväl som med svenska traditioner, visioner och föreställningar.

³⁷⁵ Jfr *Industrial Relations in Europe*, 2006, s. 75.

³⁷⁶ Dunlop, 1993, s. 61.

³⁷⁷ Jfr t.ex. *Industrial Relations in Europe*, 2006, s. 16f.

³⁷⁸ *Industrial Relations in Europe*, 2006, s. 12.

³⁷⁹ *Industrial Relations in Europe*, 2006, s. 76, se även s. 17.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck Sverige

Regeringens proposition 1975/76:105, med förslag till arbetsrättsreform m.m., den 18 mars 1976.

Regeringens proposition 1994/95:102, Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar, Stockholm den 27 oktober 1994.

Regeringens proposition 2004/05:148, Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer, Stockholm den 31 mars 2005.

Offentligt tryck EU

98/500/EG: Kommissionens beslut av den 20 maj 1998 om inrättande av branschvisa dialogkommittéer för att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå [delgivet med nr K(1998) 2334] (Text av betydelse för EES), Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 225, 12/08/1998 s. 0027 – 0028 (celexnr: 31998D0500).

2003/174/EG: Rådets beslut av den 6 mars 2003 om inrättande av ett socialt trepartstoppmöte för tillväxt och sysselsättning, Europeiska unionens officiella tidning nr L 070 , 14/03/2003 s. 0031 – 0033 (celexnr: 32003D0174).

KOM (2004) 557 slutlig, Meddelande från Kommissionen, Partnerskap för förändring i ett utvidgat EU - Ökad genomslagskraft för den sociala dialogen i EU, Bryssel den 12.8.2004 [KOM(2004) 557 slutlig]

Tryckta källor

Adlercreutz, Axel, "National Monographs – Sweden", september 1997, I: Blainpain, R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International.

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, trettonde upplagan, Norstedts Juridik AB, Vällingby, 2007.

Bamber, Lansbury och Wailes, "Introduction", I: Bamber, Lansbury och Wailes (red.), *International and Comparative Employment Relations - Globalisation and the developed market economies*, 4:e upplaga, Sage Publications Ltd, Singapore, 2004, s. 1-35.

Barnard, Catherine, *EC Employment Law*, 3: upplaga, Oxford university Press, New York, 2006.

Bergqvist, Lunning, och Toijer, *Medbestämmandelagen – Lagtext med kommentar*, andra upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1997.

Bernitz m.fl., *Finna rätt – Juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 9:e upplaga, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2006.

Biagi, Marco, "Forms of Employee Representational Participation"(2001), I: Michele Tiraboschi (red.), *Marco Biagi - Selected Writings*, Kluwer Law International, Netherlands, 2003, s. 191-233 (cit: Biagi, Employee Representation).

Bogdan, Michael, *Komparativ Rättskunskap*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2003.

Christensen, Anna, "Den etablerade fackföreningen och minoritetsorganisationen", I: *Perspektiv på arbetsrätten – Vänbok till Axel Adlercreutz*, Juridiska Föreningen I Lund, Lund, 1983, s. 9-35.

Dieterich, Müller-Glöge, Preis, Schaub, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 5:e upplaga, Verlag C.H Beck, München, 2005 (cit: Erfurter Kommentar).

Dunlop, John T., *Industrial Relations systems*, reviderad upplaga 1993, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts, 1993.

Däubler, Wolfgang, *Arbeitsrecht – Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*, 4:e upplaga, Bund-Verlag, Frankfurt am Mein, 2002.

Edwards, Paul, "The Employment Relationship and the Field of Industrial Relations", I: Edwards, Paul (red.), *Industrial Relations – Theory & Practice*, 2:a upplaga, Blackwell Publishing Ltd, Cornwall, UK, 2003, s. 53-78.

Elvander, Nils, "Industrial Relations. Från Webbs till Warwick", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 4, nr 3, 1998, s. 171-186.

Elvander, Nils, "Industrial Relations i USA", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 6, nr 1, 2000, s. 5-17.

Elvander, Nils, "Industrial Relations". Internationellt, svenskt, allmänt, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 6, nr 3, 2000, s. 139-158.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit F.1, *Industrial Relations in Europe [2006]*, European Communities, Belgium, 2006 [cit: Industrial Relations in Europe 2006], (även tillgänglig på http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/ir_report2006_en.pdf hämtad den 11 januari 2008 kl. 09.27).

Fahlbeck, Reinhold, "Om diskriminering av utanförstående arbetstagare", I: *Perspektiv på arbetsrätten – Vänbok till Axel Adlercreutz*, Juridiska Föreningen i Lund, Lund, 1983, s. 67-101.

Fahlbeck, Reinhold, "Tankar om industrial relations som vetenskapsgren", *Statsvetenskaplig Tidskrift*, årgång 99, 1996, s. 53-76.

Fahlbeck, Reinhold, "Derogation from Labour Law Statutes under Swedish Law", *Juridisk Tidsskrift*, årgång 18, 2006-07, s. 42-56.

Funk, Lothar, "Current Structural Changes: Risks and Opportunities for German Trade Unions", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 21, 2005, s 59-76.

Hanau, Peter och Adomeit, Klaus, *Arbeitsrecht*, Zwölfte, omarbetad upplaga, Hermann Luchterhand Verlag GmbH, Neuwied und Kriftel, Germany, 2000.

Hassel, Anke, "The Erosion of the German System of Industrial Relations", *British Journal of Industrial Relations*, 37:3 september 1999, s. 483-505.

Kjellberg, Anders, "Sweden: Restoring the Model?", I: Anthony Ferner och Richard Hyman (red.), *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell Publishers Ltd, Cornwall, UK, 1998, s.74-117.

Lingemann, von Steinau-Steinrück och Mengel, *Employment & Labor Law in Germany*, Verlag C.H Beck, Freiburg, 2003.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*, 9:e upplaga, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2007.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 3:e upplaga, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2002.

Olauson, Erland och Holke, Dan, *Medbestämmandelagen - med kommentar*, 3:e upplaga, Bokförlaget Prisma, Falun, 2001.

Preis, Ulrich, *Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht*, Verlag Dr. Otto Schmidt KG, Germany, 2003.

Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, reviderad upplaga 1997, Juristförlaget/Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1997.

Weiss, Manfred och Schmidt, Marlene, "National Monographs – Federal Republic of Germany", March 2000, I: Blainpain, R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International.

Internetkällor

Almega, följande sidor har använts,

- ”Om oss”, http://www.almega.se/Templates/T_2.asp?PN=887109 (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.05).
- ”AlmeGas förbund”,
http://www.almega.se/Templates/T_2.asp?PN=728678 ((hämtad 11 januari 2008 kl. 09.05).
- ”Almega Tjänsteförbunden”,
http://www.almega.se/Templates/T_2.asp?PN=728888, (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.05).

AuS-portal Aktuell, *Rechtsprechung*, BAG 19.9.2006, 1 ABR 53/05 *Gewerkschaften im Sinn des Betriebsverfassungsgesetzes müssen tariffähig sein*, http://www.aus-portal.de/aktuell/rspr/01/index_8199.htm (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.05).

AuS-portal, Datenbank, *Rechtsprechung*, <http://www.aus-portal.de/rechtsprechung/entscheidungen/index.html;jsessionid=DE8832D1E6D535689AA784C69D795E69> (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.05).

ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, *Lessons learned on European Works Councils*, 7 April 2005,
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/ewc_en.pdf
och för undersökningen som skriften bygger på
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/ewc_cases_en.pdf, (hämtade 11 januari 2008 kl. 09.07).

Eurofound, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/index.html> (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.08), följande olika sidor har använts;

- [cit: Thematic feature] *Thematic feature – works councils and other workplace employee representation and participation structures*, 22 October 2003,
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/09/tfeature/de0309201.htm> (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.08).
- *Union membership decline slows down*, 16 May 2006,
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/04/articles/de0604039i.htm> (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.08).
- *Coverage of collective agreements and works councils assessed*, 30 January 2004,
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/01/feature/de0401106f.htm> (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.09).
- *Industrial Relations Context*, 18 May 2007,
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/dictionary0.htm>, (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.10).
- *Impact of codetermination at company level*, 20 August 2007,
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/07/articles/de0707049i.htm> (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.10).

Europa, *En ny ram för öppen samordning av politik för social trygghet och social integration*, 22 december 2005,
<http://europa.eu/scadplus/leg/sv/cha/c10140.htm> (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.11).

European Commission, Employment, Social Affairs, & Equal Opportunities, *Social Dialogue*,
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_en.htm,
(hämtad 11 januari 2008 kl. 09.12), följande olika sidor har använts,

- [cit: European Commission, "Representativeness"],
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/represent_en.htm, (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.12).
- [cit: European Commission "Tripartite Social Summit"],
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/tripartite_en.htm, (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.12).
- [cit: European Commission "Sectoral social dialogue"],
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/sectoral_en.htm, (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.12).

IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, *Betriebsrat und Tarifbindung – wie ist es um die quantitative Basis des dualen Systems der Interessenvertretung bestellt?*,
http://doku.iab.de/betriebspanel/ergebnisse/2003_09_01_05_betriebsrat_und_tarifbindung.pdf (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.13).

IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, sammanfattning av Ellguth, Peter, *Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung * Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 60, H. 3, S. 155-157*,
<http://www.iab.de/de/389/section.aspx/Publikation/k070402u07> (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.14).

IG Metall, "Betriebsräte und Vertrauensleute",
http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A456501-1BC4C112/internet/style.xsl/view_4104.htm (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.14).

IWD, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, *Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln*, Jg. 33, 7. Juni 2007, s. 6-7,
http://www.iwkoeln.de/pdf/iwd23_07.pdf (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.14).

JUSEK, följande olika sidor har använts

- "Juseks organisation",
http://www.jusek.se/templates/JK_SimplePage.aspx?id=50165,
(hämtad 11 januari 2008 kl. 09.16).

- ”Organisation och politik”,
http://www.jusek.se/templates/JK_SimplePage.aspx?id=14102,
(hämtad 11 januari 2008 kl. 09.16).

Livsmedelsarbetareförbundet, ”Organisation”,
http://www.livs.se/portal/page?_pageid=33,31606&_dad=portal&_schema=PORTAL, (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.16).

LO, följande olika sidor har använts,

- ”Hitta ditt förbund”
<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/547CDE32A3855B52C1256E4B0035BE41>, (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.16).
- ”Vår samverkan”
<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/68604E058B39B483C1256E40004C71F6>, (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.16).

Läraryrket, ”Organisation”,
<http://www.lararforbundet.se/web/ws.nsf/documents/00717833?OpenDocument>, (hämtad 30 oktober 2007).

SAC, ”Vår ideologi”, <http://www.sac.se/org/ide.html>, (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.16).

SACO, följande olika sidor har använts,

- ”Förbund”,
<http://www.saco.se/templates/AssociationList.aspx?id=48&epslanguage=SV>, (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.19).
- ”Medlemsstatistik”,
<http://www.saco.se/templates/StandardPage.aspx?id=2201&epslanguage=SV>, (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.19).
- ”Om SACO”,
<http://www.saco.se/templates/LandingPage.aspx?id=36&epslanguage=SV>, (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.21).

SCB, *Labour Force Survey 2006*, s. 36, AKU 2006, TAB. 11, Fast och tidsbegränsat anställda fördelade efter kön och facklig organisation,
<http://www.scb.se/statistik/AM/AM0401/2007M01/AKU2006.pdf> (hämtad 11 januari 2008 kl. 09.22).

SCB, *Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF)*, Diagram MA 4. Medlem i facklig organisation, anställda personer 16–64, år 1980–2005,
http://www.scb.se/templates/tableOrChart_48719.asp#urlFile, även tabell MA 4: <http://www.scb.se/statistik/LE/LE0101/2005I06C/MA405.xls>, (hämtade 11 januari 2008 kl. 09.24).

Svenska Kommunalarbetareförbundet, ”Organisation”,
<http://www.kommunal.se/index.cfm?n=1215&o=1236&c=54375>, (hämtad 11 januari 2008, kl. 09.25).

Statsrådsberedningen, Reformfördraget - kärnan i EU,
<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/92497> (hämtad 11 januari 2008, kl. 09.25).

Svenskt Näringsliv, följande olika sidor har använts,

- "Om oss", http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/, (hämtad 11 januari 2008, kl. 09.26).

TCO, "Detta är TCO", http://www.tco.se/Templates/Page2_668.aspx, (hämtad 11 januari 2008, kl. 09.26).

Rättsfallsförteckning

Sverige, Arbetsdomstolen

AD 1931 nr 32
AD 1976 nr 84
AD 1977 nr 62
AD 1977 nr 108
AD 1980 nr 25
AD 1980 nr 72
AD 1980 nr 163
AD 1982 nr 7
AD 1984 nr 98
AD 1989 nr 6
AD 1992 nr 7
AD 1992 nr 14
AD 1993 nr 24
AD 1995 nr 62
AD 2001 nr 9
AD 2002 nr 37
AD 2005 nr 46
AD 2006 nr 76
AD 2006 nr 99

Tyskland, Bundesarbeitsgericht (BAG), Bundesverfassungsgericht (BVerfG)

BAG, Beschluß vom 2.3.1982 - 1 ABR 74/79 - Mitbestimmungspflichtige Verlängerung der Arbeitszeit – Eilbedürftigkeit (BAG 2.3.1982 AP Nr. 6 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; EzA Nr. 11 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; DB 1982, 1115-1116)

BAG, Urteil vom 13.11.1985 - 4 AZR 234/84 - Verfassungswidrigkeit von Ehefrauenzulage (BAG 13.11.1985 AP Nr. 136 zu Art. 3 GG; EzA Nr. 18 zu Art. 3 GG; NZA 1992, 1982)

BAG, Beschluß vom 16.9.1986 - GS 1/82 - Ablösende Betriebsvereinbarung (BAG 16.9.1986 AP Nr 17 zu § 77 BetrVG 1972).

BAG, Urteil vom 21.09.1989 - 1 AZR 454/88 - Verhältnis von Betriebsvereinbarungen zu arbeitsvertraglichen Vereinbarungen (BAG 21.9.1989 AP Nr. 43 zu § 77 BetrVG 1972)

BAG, Beschluß vom 5.2.1991 - 1 ABR 24/90 - Unterrichtung des Betriebsrats bei Fehlen eines Wirtschaftsausschusses (BAG 5.2.1991 AP BetrVG 1972 § 106 Nr 10)

BAG, Urteil vom 6.8.1991 - 1 AZR 3/90 - Betriebsvereinbarung über Vertragsstrafen (BAG 6.8.1991 AP Nr. 52 zu § 77 BetrVG 1972)

BAG, Urteil vom 11.6.2002 - 1 AZR 390/01 - Höhe der Vergütung bei Verstoß gegen betriebliche Vergütungsordnung - Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung (BAG 11.6.2002 AP Nr. 113 zu § 87 BetrVG 1972 lohngestaltung; EzA Nr. 76 zu § 87 BetrVG 1972)

BAG, Urteil vom 12.11.2002 - 1 AZR 58/02 - Erziehungsurlaub und Höhe der Sozialplanabfindung (BAG 12.11.2002 AP Nr. 159 zu § 112 BetrVG 1972; EzA Nr. 3 zu § 112 BetrVG 2001; DB 2003, 1635)

BAG, Beschluß vom 14.12.2004 - 1 ABR 51/03 -Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung (BAG 14.12.2004 AP 00 Nr. 1 zu § 2 TVG)

BAG 19.9.2006, 1 ABR 53/05 - Gewerkschaften im Sinn des Betriebsverfassungsgesetzes müssen tariffähig sein

BVerfG, Beschluß vom 18.7.2000 - 1 BvR 948/00 - Nichtannahmebeschluss: Kein Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG und Art. 80 Abs. 1 S. 2 GG durch Erstreckung von Regelungen des Mindestlohn-Tarifvertrags auf Arbeitgeber, die keiner tarifvertragsschließenden Partei angehören (BAG 18.7.2000, DB 2000, 1768)

EU, EG-domstolens och Förstainstansens avgörande

Mål C-382/92. Europeiska gemenskapernas kommission mot Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland. - Tillvaratagande av arbetstagares rättigheter i samband med företagsöverlåtelse, domstolens dom den 8 juni 1994, REG [1994] s. I-2435

Mål C-188/03 Irmtraud Junk mot Wolfgang Kühnel, domstolens dom (andra avdelningen) den 27 januari 2005, REG [2005] s. I-885.

Mål T-135/96. - Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) mot Europeiska unionens råd, förstainstansrättens beslut (fjärde avdelningen i utökad sammansättning) av den 17 juni 1998, REG [1998] s. II-2335.