



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Lovisa Nihlwing

Allmängiltigförklaring av kollektivavtal

En komparativ studie av den arbetsrättsliga regleringen i
Sverige och Norge

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Jenny Julén Votinius

Termin för examen: Period 1 VT2019

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte	7
1.3 Frågeställningar	7
1.4 Avgränsning	8
1.5 Metod	8
1.6 Material	10
1.7 Forskningsläge	11
1.8 Teoretiska utgångspunkter	12
1.9 Disposition	13
2 ARBETSRÄTTENS FRAMVÄXT I SVERIGE	15
2.1 Parternas autonomi	15
2.1.1 Partsautonomi på den svenska arbetsmarknaden	15
2.1.2 Varför är autonomi viktigt?	16
2.2 Arbetsrättens historiska utveckling i Sverige	17
2.2.1 Fackföreningar och arbetsgivarorganisationer uppstår	17
2.2.2 Kollektivavtal och stridsåtgärder	19
2.3 Facklig organisationsgrad de senaste decennierna	22
2.3.1 1987-2000	22
2.3.2 Förändringar under 2000-talet	23
3 DEN ARBETSRÄTTSLIGA REGLERINGEN I SVERIGE	25
3.1 Den svenska arbetsmarknadsmodellen	25
3.2 Föreningsrätt och förhandlingsrätt	27
3.2.1 Föreningsrätt	27

3.2.2 Allmän förhandlingsrätt	29
3.3 Kollektivavtal	32
3.3.1 Arbetsrättslig reglering genom kollektivavtal	32
3.3.2 Kollektivavtal och EU	36
3.4 Stridsåtgärder och fredsplikt	38
3.5 Varsel och medling	40
3.6 Facklig organisering i Sverige	41
3.7 Skydd av alla arbetstagare i det svenska systemet	43
4 ALLMÄNGILTIGFÖRKLARADE KOLLEKTIVAVTAL I NORGE	46
4.1 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal	46
4.2 Den arbetsrättsliga regleringen i Norge	47
4.2.1 Den kollektiva arbetsrättens utveckling i Norge	47
4.2.2 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal i Norge	50
5 ANALYS	53
5.1 Skydd av alla arbetstagare	53
5.2 Parternas autonomi	55
5.3 Skillnader mellan Sverige respektive Norge	57
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	60
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	63

Summary

The Swedish model within labour law is mainly about two things: the protection of all workers and the collective autonomy. In Sweden, a big part of the labour law is regulated by collective agreements negotiated by the different parties on the labour market. In many other countries, a universal declaration of collective agreements is used, to extend the binding effect of the collective agreement to reach more employees and employers.

The purpose of this study is to investigate how the protection of all employees and the collective autonomy of the parties on the labour market is met through the labor law regulations in Sweden and Norway. Furthermore, this study aims to make a comparative study of the labor law regulations in Sweden and Norway.

It can be stated that the differences between the regulations in Sweden and Norway are small, in terms of employee protection as well as the collective autonomy. However, collective agreements are declared to be applicable to all employees in certain sectors in Norway. This may be a source of difference in the protection of all employees and collective autonomy between Sweden and Norway.

One major difference between the countries, is the higher number of trade union members in Sweden as compared to Norway. Despite this, more employees are bound by collective agreements in Norway due to universal collective agreements. This contributes to stronger protection for all employees in Norway in the short term but can have other consequences in the longer term. With a universal declaration of collective agreements, there is a risk that the employees' incentives to become members of a trade union will be reduced, which in the longer term may lead to weaker trade unions. Hence, there is a risk in that the collective autonomy as well as the protection of all workers are affected negatively in the long run.

Sammanfattning

Den svenska modellen inom arbetsrätten handlar till stor del om två saker: skyddet av alla arbetstagare och parternas autonomi. I Sverige regleras en stor del av arbetsrätten av kollektivavtal, vilka förhandlas av parterna på arbetsmarknaden. I många andra länder används allmängiltigförklaring av kollektivavtal som ett sätt att sträcka ut kollektivavtalets bindande verkan för att nå fler arbetstagare och arbetsgivare.

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka hur skyddet av alla arbetstagare samt arbetsmarknadens partsautonomi tillgodoses genom de arbetsrättsliga regleringarna i Sverige och Norge. Uppsatsen syftar även till att göra en komparativ studie av den arbetsrättsliga regleringen i Sverige och Norge.

Det kan konstateras att skillnaderna mellan regleringarna i Sverige och Norge är små, både vad gäller skydd av arbetstagare och parternas autonomi. Det faktum att det i Norge inom vissa branscher används allmängiltigförklarade kollektivavtal får dock konsekvenser som gör att skyddet av alla arbetstagare och partsautonomin skiljer sig åt mellan länderna.

En av de största skillnaderna mellan länderna är att den fackliga organisationsgraden i Sverige är högre än den i Norge. Trots detta är fler arbetstagare bundna av kollektivavtal i Norge tack vare allmängiltiga kollektivavtal. Detta bidrar till ett starkare skydd för alla arbetstagare i Norge på kort sikt, men kan få andra konsekvenser på längre sikt. Med allmängiltigförklaring av kollektivavtal finns en risk att arbetstagarnas incitament att bli medlemmar i en fackförening minskas, vilket på längre sikt kan leda till svagare fackföreningar. Detta riskerar i längden att påverka både parternas autonomi och skyddet av alla arbetstagare negativt.

Förord

Med den här uppsatsen avslutar jag mina fem års studier på juristprogrammet vid Lunds universitet. Dessa år har varit otroligt lärorika, roliga och emellanåt enormt kämpiga, och jag ser nu fram emot att ta steget in i arbetslivet.

Jag vill först rikta ett särskilt tack till min handledare Jenny Julén Votinius som hjälpte mig att sätta upp en bra struktur för uppsatsskrivandet och har bidragit med värdefulla synpunkter och goda råd.

Jag vill även tacka de fantastiska vänner jag har träffat under min tid i Lund, studietiden hade inte varit lika rolig utan er och jag hoppas vi kommer följas åt under en lång tid framöver!

Ett stort tack till min familj och framförallt min syster Linda, som stod ut med mig som inneboende under mina första veckor i Lund och som har korrekturläst mina uppsatser. Slutligen vill jag också tacka Erik som har stöttat och hejat på mig under de här åren.

Lund 23 maj 2019

Lovisa Nihlwing

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DACO	De anställdas centralorganisation
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EFTA	European Free Trade Association (Europeiska frihandelssammanslutningen)
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FFL	Lagen 1936 om förenings- och förhandlingsrätt
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NHO	<i>Næringslivets Hovedorganisasjon</i>
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SOU	Statens offentliga utredningar
SR	Statstjänstemännens Riksförbund
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Den svenska arbetsrätten utgörs av en arbetsmarknadsmodell med starka parter på arbetsmarknaden, kollektivavtal som regel och liten statlig inblandning.¹ Vid en internationell jämförelse har den kollektiva arbetsrättsliga regleringen i Sverige en speciell karaktär. Den grundar sig på en hög organisationsgrad, på såväl arbetsgivar- som arbetstagar sidan. Dessutom kännetecknas den svenska arbetsmarknaden av liten splittring mellan de olika organisationerna på arbetsmarknaden och ingen konkurrens om samma arbetstagargrupper mellan arbetstagarorganisationerna. I de fallen konkurrens riskerar uppstå görs organisationsöverenskommelser mellan de inblandade organisationerna.² Organisationsgraden i Sverige har alltid varit hög, men har de senaste decennierna sjunkit i olika omgångar. Numera har organisationsgraden dock stabiliserats och 2017 var 69 procent av alla arbetstagarare fackligt organiserade.³ Detta är fortfarande en hög siffra i jämförelse med andra länder inom EU, där exempelvis 8 procent av de anställda i Frankrike var anslutna till någon form av fackförening under 2015.⁴

Under slutet av 1800-talet började förenings- och förhandlingsrätten etableras som lade grunden för det svenska arbetsrättsliga systemet. Den arbetsrättsliga lagstiftningen utgör en ram för regleringen och inom den ramen sluter arbetsgivare och fackförbund kollektivavtal som gäller för alla arbetstagarare på arbetsplatsen. Det sluts även personliga anställningsavtal mellan arbetsgivaren och alla enskilda arbetstagarare. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarare regleras till stor del genom kollektivavtal, och

¹ Magnusson (2017) s. 44.

² Adlercreutz & Mulder (2013) s. 34.

³ Medlingsinstitutets årsrapport 2018, s. 204.

⁴ Medlingsinstitutets årsrapport 2018, s. 208, tabell 18.7.

anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras av ett personligt avtal.⁵

Eftersom den arbetsrättsliga regleringen i Sverige baseras på en hög organisationsgrad, hade det fått stora konsekvenser om den fackliga organisationsgraden började sjunka ännu mer. Detta skulle försvaga parterna på arbetsmarknaden och i sin tur leda till ett försämrat skydd för arbetstagare. I majoriteten av länderna inom EU används istället allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Detta innebär att kollektivavtal sträcks ut och gäller för alla arbetstagare inom samma bransch och inte bara de arbetstagare och arbetsgivare som är anslutna till fackliga organisationer.⁶

När allmängiltigförklaring av kollektivavtal började studeras på 1990-talet, hade Sverige nyligen gått med i EU och marknaden hade öppnats upp för tjänsteleverantörer och arbetstagare från andra länder inom EU/EES. Sedan dess har stora förändringar skett. Numera har EU nästan dubbelt så många medlemsstater som på 1990-talet. Många av de senare tillkomna medlemsstaterna har en lägre levnadsstandard och lägre löner än de staterna som har varit medlemmar under en längre tid. Företag och arbetstagare från de nyare medlemsländerna har därför ofta större incitament att använda sin rätt till rörlighet över gränserna. Detta i kombination med att organisationsgraden numera är betydligt lägre, gör att behovet av ett kompletterande skydd ökar eftersom den svenska modellen bygger på en hög organisationsgrad.⁷

2007 avgjorde EU-domstolen frågan i Arbetsdomstolens begäran om förhandsavgörande i Laval-målet⁸. EU-domstolen beslutade att det inte är tillåtet att vidta stridsåtgärder för att tvinga ett företag som har arbetstagare utstationerade i Sverige att teckna ett kollektivavtal med villkor som går

⁵ Andersson, Edström & Zanderin (2013) s. 24.

⁶ Ahlberg (2017) s. 17f.

⁷ Ahlberg (2017) s. 13–15.

⁸ Se Mål C-341/05 *Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet m.fl.* EU:C:2007:809.

längre än den ”hårda kärnan” av minimivillkor som Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet) räknar upp.⁹

Det finns en rädsla hos vissa fackförbund att om steget till allmängiltigförklarade kollektivavtal tas, skulle detta innebära att den fackliga organisationsgraden sjönk ännu mer. Det skulle i sådana fall kunna leda till ytterligare urholkningar av den svenska modellen.¹⁰ Av den anledningen kommer jag undersöka hur allmängiltigförklaring av kollektivavtal regleras i ett av våra grannländer, Norge. Jag kommer även göra en komparativ studie mellan den arbetsrättsliga regleringen i Norge och den i Sverige, med fokus på skyddet av alla arbetstagare och parternas autonomi på arbetsmarknaden.

1.2 Syfte

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka hur skyddet av alla arbetstagare samt arbetsmarknadens partsautonomi tillgodoses genom de arbetsrättsliga regleringarna i Sverige och Norge. Uppsatsen syftar även till att göra en komparativ studie mellan den arbetsrättsliga regleringen i Sverige och Norge.

1.3 Frågeställningar

För att uppfylla uppsatsens syfte kommer följande frågeställningar utredas och besvaras:

- Hur skyddar den arbetsrättsliga regleringen i Sverige respektive i Norge alla arbetstagare?
- På vilket sätt främjas parternas autonomi genom den arbetsrättsliga lagstiftningen i Sverige respektive i Norge?

⁹ SOU 2008:123, s. 102-107.

¹⁰ Ahlberg (2017) s. 17.

- Vilka skillnader uppvisar systemen när det gäller möjligheten att tillgodose skyddet av alla arbetstagare och främja parternas autonomi?

1.4 Avgränsning

Denna uppsats kommer att behandla den arbetsrättsliga regleringen i Sverige samt allmängiltigförklaring av kollektivavtal i Norge i en komparativ studie. Studien är begränsad till endast dessa länder och kommer inte att behandla andra rättsordningar. Detta för att möjliggöra en koncentrerad och kvalitativ studie. I den norska regleringen kommer studien avgränsas till de branscher där allmängiltigförklaring av kollektivavtal används eftersom andra branscher inte är relevanta för uppsatsens syfte. I den delen av uppsatsen som behandlar den svenska arbetsrätten och dess framväxt är det den kollektiva arbetsrätten som står i centrum.

1.5 Metod

I det här arbetet kommer jag använda mig av två olika juridiska metoder. Till att börja med kommer jag utgå från en traditionell rättsdogmatisk metod för att lägga själva grunden i arbetet och undersöka den svenska rättsregleringen inom den kollektiva arbetsrätten. Det som kommer användas som grund för uppsatsen är de allmänt accepterade rättskällorna, som EU-rättslig och nationell lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och juridisk litteratur samt artiklar.¹¹ Jag kommer till största del använda litteratur och artiklar, men även inkludera material som består av lagstiftning och förarbeten. Rättspraxis kommer även förekomma till viss del i form av välkända och viktiga arbetsrättsliga avgöranden.

Den rättsdogmatiska metodens syfte är oftast att applicera en rättsregel på ett rättsligt problem för att finna lösningen på detta. För att finna lösningen på juridiska problem med hjälp av den rättsdogmatiska metoden används de

¹¹ Nääv & Zamboni (2018) s. 21.

allmänt accepterade rättskällorna: lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och juridisk litteratur. I den rättsdogmatiska metoden fästs stor vikt vid argumenterandet för lösningen. Ibland är argumenterandet för lösningen av större vikt än själva lösningen.¹² Över lag är ämnen som den rättsdogmatiska metoden används för att studera övergripande. Antingen är det en fråga som behandlas parallellt inom olika rättsområden, eller ett avgränsat rättsområde som ingående undersöks från ett perspektiv.¹³ Nästan alltid utgår rättsdogmatiken från en konkret problemställning, och det är av stor vikt att den är korrekt utformad för att kunna leda till rätt slutsats. Metoden kan även användas för att framföra kritik av rättsläget och föreslå förändringar av detta.¹⁴

Den andra metoden som kommer användas är komparativ juridisk metod, då syftet med uppsatsen är att jämföra den svenska modellen med det norska sättet att reglera kollektiv arbetsrätt. Den komparativa juridiska metoden innebär att utländsk rätt studeras och att en jämförelse görs mellan två rättsordningar för att försöka förstå likheter och skillnader mellan de olika rättssystemen.¹⁵

Begreppet komparativ är svårt att definiera eftersom det omfattar flera aspekter. Till att börja med omfattas en jämförelse av allmänna egenskaper eller detaljerade bestämmelser i olika rättssystem för att fastställa deras likheter och skillnader. Metoden inkluderar även behandling av de likheter och skillnader som fastställts. Ett exempel på detta kan vara att deras ursprung undersöks och förklaras, att de lösningar som används i de olika rättssystemen utvärderas, att rättssystem grupperas i juridiska familjer eller att den gemensamma kärnan i rättssystemen eftersöks. Slutligen omfattar metoden även att de metodiska problem som kan uppstå i samband med dessa uppgifter

¹² Nääv & Zamboni (2018) s. 21.

¹³ Lehrberg (2018) s. 207.

¹⁴ Nääv & Zamboni (2018) s. 23f.

¹⁵ Nääv & Zamboni (2018) s. 143.

behandlas, inklusive metodproblem som uppstår i samband med studier av utländsk rätt.¹⁶

Utifrån denna definition är det tydligt att komparativ rätt i princip inte har några gränser, och att området aldrig kan behandlas på ett uttömmande sätt. Det finns enormt många bilaterala och multilaterala jämförelser mellan alla kombinationer av befintliga rättssystem. Forskningsinsatser inom komparativ rätt begränsas därför normalt till en speciell fråga och till några länder.¹⁷

1.6 Material

För att uppnå uppsatsens syfte kommer jag utgå från de rättskällor som används inom den rättsdogmatiska metoden som behandlar svensk och norsk rätt. För att beskriva den svenska rätten har jag använt mig av lagtext och tillhörande lagkommentarer. Förarbeten och rättspraxis som har betydelse för den kollektiva arbetsrätten används också, samt rättsvetenskaplig litteratur.

Den komparativa studien görs mellan Sverige och Norge. Anledningen till att jag valde Norge som land var att jag ville göra komparationen mellan Sverige och ett land som hade många likheter med Sverige, för att jämförelsen skulle bli så rättvis som möjligt. Jag begränsade mig till länder som var lika Sverige, både hur de är placerade geografiskt, men även kulturellt och hur lagstiftningen är uppbyggd. När jag hade begränsat mig till några få länder undersökta jag vad det fanns för material tillgängligt. Eftersom jag inte har möjlighet att göra studier på andra språk än svenska och engelska, så var materialet tvunget att vara på något av dessa språk. Baserat på detta valde jag Norge som land att göra komparationen med eftersom materialtillgången var bäst och skillnaderna på regleringarna i praktiken var störst. Den del av uppsatsen som handlar om de arbetsrättsliga regleringarna i Norge baseras främst på svensk juridisk litteratur och förarbeten på grund av språkmässiga skäl.

¹⁶ Bogdan (2013) s. 5f.

¹⁷ Bogdan (2013) s. 6.

I de fall jag har använt mig av statistik i olika frågor har jag försökt använda så aktuella siffror som möjligt. I de fall siffrorna är äldre beror det på att jag inte har haft tillgång till nyare statistik. En majoritet av statistiken är hämtad från Medlingsinstitutets årsrapport.

1.7 Forskningsläge

Under arbetets gång har jag upptäckt att det inte finns speciellt mycket forskning om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Främst började det undersökas under 1990-talet, då Sverige blev en av EU:s medlemsstater. Frågan väcktes då många andra länder inom EU använder sig av allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Detta forskningsmaterial har sedan uppdaterats under de senare åren.

Vid studier av allmängiltigförklaring av kollektivavtal har jag till största del utgått från material av Kerstin Ahlberg och förarbeten som baseras på hennes arbete. De som är aktiva inom området är till största del emot både allmängiltigförklaring av kollektivavtal och EU-reglerade eller lagstadgade minimilöner. Detta beror på att parternas autonomi är en viktig del inom den svenska arbetsrätten och de anser att statsinblandning ska undvikas så långt det är möjligt.¹⁸ De framhäver att den svenska modellen är byggd på frivillighet, och att parterna som förhandlar om kollektivavtal enbart gör det på uppdrag av sina medlemmar och inte utövar någon statligt delegerad normgivningsmakt, som sker i andra länder. De påpekar även att den stora konflikten mellan den svenska modellen och EU-regleringen är att den senare bygger på lagstadgade villkor, eftersom det är den svenska lagstiftaren och staten som ansvarar för att dessa uppfylls.¹⁹

Det finns en skepsis gentemot att införa allmängiltigförklaring av kollektivavtal i Sverige. Somliga menar att om en utredning av

¹⁸ Ahlberg & Bruun (2017) s. 30.

¹⁹ Ahlberg & Bruun (2017) s. 28.

allmängiltigförklaring skulle påbörjas bör den utgå från att syftet med regleringen ska vara att värna om förhandlings- och kollektivavtalssystemet. En utredning bör även utgå från att allmängiltigförklaring endast ska användas i undantagsfall och när avtalsparterna själva avgör att det behövs. Framförallt bör systemet utformas så att avtalsparternas autonomi bevaras och att de behåller makten över kollektivavtalet.²⁰

Mina egna åsikter stämmer delvis överens med de åsikter som beskrivs ovan, men inte helt. Den svenska modellen bygger på partsautonomi, och därav är det av stor betydelse att denna bevaras. Under arbetet med den här uppsatsen har jag insett att det finns fler sätt för ett land att reglera allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Att införa allmängiltigförklaring av kollektivavtal behöver inte innebära att staten tar över all normgivningsmakt. Det kan tvärt om innebära att parterna behåller makten över kollektivavtalen, men att staten har makten att sträcka ut parternas avtal så de skyddar fler arbetstagare. Om en utredning om allmängiltigförklaring hade inletts i Sverige anser jag att den borde utgå från att förhandlings- och kollektivavtalssystemet ska värnas om och bevaras i största möjliga mån.

1.8 Teoretiska utgångspunkter

Uppsatsen innehåller tydliga komparativa perspektiv, men är också en undersökning som i hög grad aktualiserar frågor om arbetsmarknadsparternas autonomi. I det senare avseendet utgår uppsatsen från samhällsvetenskaplig teoribildning som rör kollektiv autonomi.

Kollektiv autonomi och kollektiva förhandlingar utgör ett tvärvetenskapligt ämne som behandlar frågor som rör arbetsrelationer, arbetsrätt och även mänskliga rättigheter. I den meningen är målet att genomföra en integrerad analys, kombinera arbetsrelationer, arbetsrättsteorier och diskursen om globala arbetstagarrättigheter. Detta för att lyfta fram förståelsen av kollektiva

²⁰ Ahlberg (2017) s. 23.

förhandlingar ur ett rättsligt perspektiv, den roll som rättssystemet har eller bör spela i utformningen av utvecklingen av de industriella förbindelserna och bidraget till de frågor som härrör från de internationella och europeiska arbetsrättskällorna. Detta tolkas av rättspraxis från icke-nationella rättsliga och övervakande organ.²¹

Kollektiva förhandlingar är en bilateral process mellan arbetsgivare och organiserade arbetstagare som bör drivas frivilligt och autonomt. Det rättsliga systemets roll är att garantera dessa funktioner genom att skydda grunden och omfattningen av kollektiv autonomi.²²

Termen "kollektiv autonomi" kan sägas beskriva hur ett rättssystem uppfattar och förstår dynamiken i kollektiva arbetsförhållanden - i stort sett friheten för arbetsgivare och arbetstagare att organisera sig, de kollektiva förhandlingarnas processer och utövandet av kollektiva åtgärder. Sammanfattningsvis är kollektiva förhandlingar en bilateral process mellan arbetsgivaren och de organiserade arbetstagarna. Som med alla andra sociala fenomen har kollektiva förhandlingar uppstått autonomt från samhällets och ekonomins förändrade dynamik som en form av motkraft mot arbetsgivaren.²³ Kollektiv autonomi benämns vanligtvis som parternas autonomi i Sverige.

1.9 Disposition

Uppsatsen kommer inledas med en beskrivning av parternas autonomi och hur det arbetsrättsliga systemet i Sverige till stor del bygger på det. Därefter följer en redogörelse för den arbetsrättsliga lagstiftningens framväxt och utveckling med ett fokus på kollektiv arbetsrätt samt de större händelser och förändringar som skett de senaste 150 åren. Efter det följer ett kapitel som beskriver den svenska modellen inom den kollektiva arbetsrätten, vad modellen bygger på och har för funktioner. I kapitlet behandlas bland annat kollektivavtal, föreningsrätt, förhandlingsrätt, fredsplikt och stridsåtgärder.

²¹ Iossa (2017) s. 59.

²² Iossa (2017) s. 145.

²³ Iossa (2017) s. 148.

Avslutningsvis behandlar kapitlet den svenska arbetsrättsliga lagstiftningens intresse av att skydda arbetstagare, som är den svagare parten på arbetsmarknaden.

I avsnittet som följer på detta beskrivs inledningsvis allmängiltigförklaring av kollektivavtal i allmänhet, bland annat vad som är syftet med en allmängiltigförklaringen och vad det får för verkan. Det efterföljande avsnittet kommer konkretisera beskrivningen av allmängiltigförklaring av kollektivavtal genom att beskriva hur regleringen om allmängiltigförklaring fungerar i Norge, vad det har för syfte och vad det får för konsekvenser.

Den avslutande analysen är uppdelad i tre underkapitel som behandlar respektive frågeställning. Här diskuterar jag frågeställningarna, sammanfattar argumenten som framkommit under arbetet med uppsatsen samt presenterar mina slutsatser. Analysen inleds med den första frågeställningen som behandlar skydd av alla arbetstagare, för att följas av den andra frågeställningen om parternas autonomi. Slutligen vägs dessa två samman i avsnittet om den tredje frågeställningen där skillnaderna i de olika systemen framhävs och diskuteras.

2 Arbetsrättens framväxt i Sverige

2.1 Parternas autonomi

2.1.1 Partsautonomi på den svenska arbetsmarknaden

Regleringen av kollektivavtal i Sverige baseras på arbetsmarknadens parter självständighet och deras frihet att förhandla. Systemet med kollektiva förhandlingar och avtal hade inte fungerat om arbetsmarknadens parter inte hade varit självständiga.²⁴ I Sverige kallas denna självständighet som parterna har för parternas autonomi eller kollektiv autonomi. Både parternas autonomi och kollektiva förhandlingar är grundläggande delar av arbetsrätten och för relationen mellan parterna på arbetsmarknaden, vilket är ett område som består av många konflikter och kompromisser. I kombination med rätten att organisera sig, utgör detta grunden i det svenska systemet med starka parter på arbetsmarknaden. Utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden sedan den industriella revolutionen har skapat två kollektiva grupper, arbetsgivare och arbetstagare, som har motstående intressen.²⁵

Begreppet autonomi innefattar flera olika delar. För det första måste fackföreningarna ha en viss självständighet i förhållande till både arbetsgivare och staten. För det andra måste det finnas ett självständigt handlingsområde där kollektivavtalets parter kan agera. För det tredje förutsätter det självständiga handlingsområdet en viss maktbalans mellan parterna, som fackföreningarna kan uppnå genom att vara representativa och välorganiserade. Utöver detta måste det även finnas verktyg som parterna kan använda för att sätta press på sina motparter, som på den svenska arbetsmarknaden består av stridsåtgärder.²⁶

²⁴ Bruun (2002) s. 5.

²⁵ Iossa (2017) s. 27-28.

²⁶ Bruun (2002) s. 5.

Det är det tidiga samarbetet mellan LO och SAF som lagt grunden för arbetsrätten som den ser ut idag. Det som idag är kärnan i arbetsrätten, med positiv föreningsrätt, arbetsmarknadsförhandlingar och kollektivavtal utvecklades i samverkan mellan arbetsmarknadens parter genom självreglering, utan lagstiftarens hjälp. Det som parterna utvecklat kodifierades senare av lagstiftaren.²⁷ Bristen på konkurrens mellan fackföreningar är av stor betydelse för organisationsstrukturen på den svenska arbetsmarknaden. Det är de stora organisationerna LO, TCO och Saco samt deras respektive förbund som har delat upp arbetsmarknaden, och de blir därmed starkare än om det hade funnits flera mindre, konkurrerande organisationer.²⁸

2.1.2 Varför är autonomi viktigt?

Många anser att lönesättning och reglering av anställningsvillkor genom kollektivavtal förhandlat av parterna på arbetsmarknaden är den svenska modellens kärninnehåll. Parterna på den svenska arbetsmarknaden förhandlar på uppdrag av medlemmarna och har inte någon normgivningsmakt som delegerats från staten. Den svenska modellen grundar sig i frivillighet. Arbetsgivare och arbetstagare kan välja att stå utanför systemet, och inte vara medlemmar i fackföreningar eller arbetsgivarorganisationen, men då löper de även risk för att utsättas för de konsekvenser det kan innebära. Det kan till exempel innebära att arbetstagare inte får något stöd för att kunna förverkliga sina rättigheter och att arbetsgivare kan råka ut för stridsåtgärder.²⁹

Kollektiva förhandlingar erbjuder ett viktigt element i flexibilitet och självbestämmande i de flesta medlemsstater i EU. Det finns tydliga fördelar med kollektiva förhandlingar, som kan härledas till såväl ekonomiska som sociala argument. De ekonomiska argumenten innebär att kostnader kan minskas genom att man undviker enskilda förhandlingar och konfliktlösningar i stor utsträckning. Den sociala aspekten består bland annat

²⁷ Numhauser-Henning (2001) s. 314.

²⁸ Numhauser-Henning (2001) s. 315–316.

²⁹ Ahlberg & Bruun (2017) s. 28.

av att man vill undvika social dumpning. Kollektivavtal kan idag betraktas som ett viktigt verktyg för en hållbar arbetsrätt och en väl fungerande arbetsmarknad.³⁰

Det finns ytterligare fördelar för lagstiftaren att överlåta reglering av villkoren på arbetsmarknaden till arbetsmarknadens parter. Det ger en bred räckvidd och närvaro på enskilda arbetsplatser genom de implementerings- och kontrollmekanismer som är kopplade till kollektivavtalen. De villkor som har formulerats gemensamt i kollektivavtal har även en legitimitet som ofta är högre än lagstiftningens. Det finns även en möjlighet att anpassa regleringar och villkor efter den specifika branschen de ska vara gällande inom.³¹

Kollektiva förhandlingar kan inte äga rum utan att arbetsmarknadens parter har en viss självständighet. Utan den självständigheten finns det inte mycket att förhandla om eftersom det mesta redan skulle vara reglerat i lag. Dessutom skulle kollektivavtal inte ha någon egentlig effekt om parterna på arbetsmarknaden inte var autonoma. Det är parterna i kollektivavtalet som är den verkliga kraften i det kollektiva förhandlingssystemet. Om kollektivavtal hade varit baserade på bristande autonomi hade de inte haft någon effekt.³²

2.2 Arbetsrättens historiska utveckling i Sverige

2.2.1 Fackföreningar och arbetsgivarorganisationer uppstår

Grunden till den moderna arbetsrätten lades i mitten av 1800-talet när Sverige började industrialiseras i allt större utsträckning. I den förindustriella rätten fanns en omfattande arbetslagstiftning, och en central lag var legostadgan (den äldsta från 1664, den sista gällde från 1833 till 1926). Legostadgan

³⁰ Bruun (2002) s. 37

³¹ Numhauser-Henning (2001) s. 316.

³² Bruun (2002) s. 37.

gällde främst för jordbrukets arbetare och för tjänare i hushåll, men den tillämpades även för andra arbetare där lagstiftning saknades. Inom de viktigaste näringarna fanns särskild reglering, till exempel skråordning för hantverket och hallordning för fabrikena. Regleringarnas främsta syfte var att främja produktionen och stor vikt lades därför vid yrkesutbildning och arbetsdisciplin.³³

Vid mitten av 1800-talet inleddes en liberal tid inom den svenska arbetsrätten och de arbetsrättsliga regleringarna upphävdes eller ändrades. Avtalsfriheten som följde av liberalismen innebar en möjlighet för den part som var starkast att påtvinga den part som var svagare sina villkor. Detta medförde stora risker för arbetstagarna, då arbetsgivarna bestämde villkoren i princip ensidigt och lönebildningen var beroende av tillgång och efterfrågan. Detta gjorde att arbetstagarna hamnade i en utsatt situation och valde att sluta sig samman i fackföreningar för att tillsammans bli starkare och kunna påverka mer. Genom att tillsammans kunna vidta stridsåtgärder i form av bland annat strejk kunde de sätta makt bakom sina krav. Det är arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna som är grunden för förhållandet med starka parter på den svenska arbetsmarknaden.³⁴

Ett av de syften fackföreningarna hade var att arbetsvillkoren skulle förhandlas och regleras kollektivt, men arbetsgivarna fortsatte till en början med den individuella förhandlingsmetoden, där man slöt individuella avtal mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren. Efter hand växte kollektivavtalet fram som en naturlig form för att reglera arbetsvillkoren på ett enhetligt sätt. Till att börja med reglerades främst löner genom kollektivavtal, i form av enklare prislistor. Senare utvecklades de dock till att likna mer fullständiga avtal som utöver löner reglerade bland annat arbetstid, fredsplikt, ordningsregler, erkännande av föreningsrätten och förhandlingsordning vid tvister.³⁵

³³ Sigeman & Sjödin (2017) s. 18.

³⁴ Adlercreutz (2013) s. 26.

³⁵ Adlercreutz (2013) s. 27.

Under slutet av 1800-talet hade både de fackliga organisationerna och kollektivavtalen fått en viss utbredning. Flera organisationer slöt sig samman och bildade Landsorganisationen i Sverige, LO, år 1898. Till följd av detta bildades Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) 1902 när arbetsgivarna på den privata sektorn slöt sig samman.³⁶ I början av 1900-talet växte grupperna med tjänstemän snabbt och intressekonflikter mellan dem och arbetsgivarna blev större. Det uppkom krav på kollektiva förhandlingar om anställningsvillkor, vilket gjorde att tjänstemännen tvingades organisera sig för att få kraven uppfyllda. Nio fackförbund bildade De anställdas centralorganisation (DACO) 1931, som 1944 gick ihop med Tjänstemännens Centralorganisation (TCO). Tjänstemän med akademisk bakgrund bildade under början av 1900-talet sina egna organisationer. Dessa slogs ihop till Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) 1947. SACO gick 1973 ihop med Statstjänstemännens riksförbund (SR) och bildade SACO/SR, som 1989 återtog det tidigare namnet SACO.³⁷

Ett gemensamt drag hos de fackliga organisationerna i samtliga nordiska länder är att de är både centraliserade och decentraliserade på samma gång. Det skiljer dem från fackföreningarna i de flesta kontinentaleuropeiska länder. Genom starka centralorganisationer har kompromissartade uppgörelser ingåtts med arbetsgivarna, samtidigt som en utbyggd arbetsplatsorganisation har gjort att fackföreningarna trots centraliseringen har en medlemsnära karaktär. De här förhållandena har troligtvis varit en stor anledning till den höga och stabila grad av facklig anslutning vi har i Sverige.³⁸

2.2.2 Kollektivavtal och stridsåtgärder

Under 1890-talet började kollektivavtal användas som regleringsform i större skala. I början var kollektivavtalen begränsade lokalt, och omfattade oftast ett eller flera företag på en ort. Efter hand växte området när

³⁶ Glavå & Hansson (2016) s. 28.

³⁷ Andersson, Edström & Zanderin (2013) s. 19.

³⁸ Kjellberg (2001) s. 337.

arbetsgivarorganisationer och inte bara enskilda arbetsgivare var motparter, och strax efter sekelskiftet 1800/1900 träffades övergripande riksavtal.³⁹

Det stora antalet konflikter och användandet av stridsåtgärder i form av bland annat arbetsnedläggelse i början av 1900-talet ledde fram till decemberkompromissen som uppkom 1906. Det var en överenskommelse mellan LO och SAF som innebar att LO erkände arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet samt att fritt anställa och avskeda arbetskraft. SAF erkände i gengäld LO:s rätt att bilda fackföreningar och teckna kollektivavtal med arbetsgivarna. De båda parterna var eniga om att föreningsrätten inte fick kränkas.⁴⁰ Bestämmelsen om arbetsgivarens arbetsledningsrätt kom senare att kallas arbetsgivarens § 32-befogenheter då den antogs i SAF:s stadgar som § 23 och senare § 32. I Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) regleras bestämmelsen om arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt i 32 § och kan genom det sägas ha fått en starkare rättskällemässig förankring än tidigare.⁴¹

År 1928 beslutade riksdagen om lagstiftning om kollektivavtal och arbetsdomstol. Den fackliga sidan gjorde stort motstånd mot lagstiftningen, medan arbetsgivar sidan krävde regleringar av arbetsmarknaden. I den nya lagstiftningen stadgades att fredsplikt gällde under den period då kollektivavtalet var gällande, vilket innebar att stridsåtgärder inte fick vidtas för att försöka tvinga fram ändringar i ett gällande avtal.⁴²

Nästa stora händelse inom den arbetsrättsliga regleringen av arbetsmarknaden blev Huvudavtalet, även kallat Saltsjöbadsavtalet som slöts 1938 mellan LO och SAF efter förhandlingar om stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Målet för parterna under den efterföljande tiden var att lösa problem genom att ingå avtal istället för att vidta stridsåtgärder. Det primära instrumentet för att genomföra förändringar blev kollektivavtalet. Genom detta vanns en hög grad

³⁹ Adlercreutz (2013) s. 27f.

⁴⁰ Ahlström (2013) s. 32.

⁴¹ Malmberg m.fl. (2018) s. 288f.

⁴² Källström, Malmberg & Öman (2016) s. 18.

av självstyre på arbetsmarknaden.⁴³ I överenskommelsen reglerades bland annat en förhandlingsordning, uppsägningar, begränsning av ekonomiska stridsåtgärder och behandlingen av konflikter som berörde samhällsviktiga funktioner. Därefter följde en stabil tid på arbetsmarknaden och den svenska modellen blev en förebild för många länder.⁴⁴

Under 1970-talet genomfördes nästa stora förändring, då flera nya lagar infördes på det arbetsrättsliga området. Bland dessa fanns bland andra lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). MBL utgör grundvalen för den kollektiva arbetsrätten. Det viktigaste syftet med MBL är att bygga vidare på den tidigare kollektiva arbetsrättens grund, med en utökad och förstärkt förhandlingsrätt för arbetstagarorganisationerna, för att arbetstagarerna ska få större möjligheter till inflytande på arbets- och företagsledningen. Därefter skedde inga stora förändringar inom den arbetsrättsliga lagstiftningen fram till början av 1990-talet.⁴⁵ Då tillsattes utredningar för att se över hela den arbetsrättsliga lagstiftningen. Som en följd av detta infördes ett förbud för facket att gå ut i konflikt mot enmansföretag. Arbetsgivare fick även rätt att undanta två personer från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Detta var en ändring som var väldigt omdebatterad och avskaffades genom riksdagsbeslut 1994, men återinfördes 2001 för företag med mindre än 10 anställda. I slutet av 1990-talet infördes även Medlingsinstitutet som skulle medverka vid stridsåtgärder och medling för att hjälpa parterna komma överens.⁴⁶

⁴³ Adlercreutz (2013) s. 29f.

⁴⁴ Andersson, Edström & Zanderin (2013) s. 11.

⁴⁵ Adlercreutz (2013) s. 31f.

⁴⁶ Glavå & Hansson (2016) s. 35–37.

2.3 Facklig organisationsgrad de senaste decennierna

2.3.1 1987-2000

Den svenska modellen bygger på starka autonoma parter på arbetsmarknaden. En grund till att dessa ska bevaras är att de behåller sina medlemmar, annars riskerar parternas självständighet och styrka att urholkas, vilket hade fått stora konsekvenser för den arbetsrättsliga regleringen som till stor del bygger på kollektivavtal som förhandlas fram av parterna.

I dagens Sverige är det ofta självklart att de flesta arbetstagare är medlemmar i en fackförening. I ett internationellt perspektiv är detta inte lika givet. I bland annat Storbritannien och Tyskland är mindre än en tredjedel av arbetstagarna medlemmar i en fackförening. I Nederländerna är motsvarande siffra en fjärdedel och i Frankrike är det en tiondel. Även i länder som är ledande inom industrin utanför Europa är endast en minoritet av arbetstagarna medlemmar i fackföreningar. Dessutom har andelen fackligt organiserade sjunkit under de senare decennierna. I bland annat Tyskland, Frankrike och Nederländerna företräds arbetstagare av företags- eller driftsråd istället för av fackliga organisationer på arbetsplatserna. Till dessa råd har alla anställda rösträtt, oavsett om de är medlemmar i en fackförening eller inte.⁴⁷

Att den fackliga organisationsgraden har sjunkit de senaste decennierna och nu stabiliserats på en lägre nivå kan ses som ett tecken på att det numera inte är lika självklart hos vissa grupper att vara medlem i en fackförening. Andelen arbetstagare som är direktanslutna till flera av arbetslöshetskassorna inom privat sektor har även ökat sedan mitten av 1980-talet, vilket också kan vara ett tecken på detta.⁴⁸ Direktanslutningen till arbetslöshetskassorna har ökat oberoende av den skiftande ekonomiska konjunkturen eller organisationsgradens förändringar. Det kan dock ändå föreligga flera

⁴⁷ Kjellberg (2001) s. 21.

⁴⁸ Kjellberg (2001) s. 107.

samband mellan organisationsgradens och direktanslutningens förändringar.⁴⁹

Under högkonjunkturen 1987–1990 var det många arbetstagare som ansåg att de inte behövde vara medlemmar i en fackförening. Inledningsvis var det unga arbetstagare som var nya på arbetsmarknaden och avstod från att bli medlemmar i en fackförening i större utsträckning än tidigare. En annan kategori var äldre arbetstagare som gick ur sina fackföreningar. Det fanns dock ett visst behov av trygghet som ledde till att en del personer valde att vara direktanslutna till en arbetslöshetskassa.⁵⁰ I början av 1990-talet inträffade ett kraftigt ekonomiskt konjunkturomslag i Sverige, och den djupaste lågkonjunkturen sedan 1930-talet ägde rum.⁵¹ Arbetslösheten ökade och de unga arbetstagarna drabbades värst, vilket antagligen var anledningen till att antalet fackligt anslutna ökade igen.⁵² Några år senare började arbetslösheten sjunka igen, men endast successivt. Även om medlemsantalet i de fackliga organisationerna i Sverige inte sjönk lika mycket som i många andra länder, var det ändå under denna tid instabiliteten i arbetstagares fackliga anslutning började, vilken sedan har fortsatt under de efterföljande decennierna.⁵³

2.3.2 Förändringar under 2000-talet

Under åren 2007 och 2008 skedde ännu ett stort medlemsras från de fackliga organisationerna då den borgerliga alliansregeringen genomförde kraftiga höjningar av avgifterna till arbetslöshetskassorna 1 januari 2007. Samtidigt sänktes ersättningen från a-kassan och skattereduktionen för avgifterna till a-kassor och fackföreningar togs bort. Under dessa två år förlorade fackföreningarna hundratusentals medlemmar, och den fackliga organisationsgraden sjönk från 77 till 71 procent.⁵⁴

⁴⁹ Kjellberg (2001) s. 130.

⁵⁰ Kjellberg (2001) s. 130.

⁵¹ Kjellberg (2001) s. 346.

⁵² Kjellberg (2001) s. 131.

⁵³ Kjellberg (2001) s. 346.

⁵⁴ Kjellberg (2018) s. 6.

I juli 2008 förändrade regeringen beräkningsgrunderna för avgifterna till a-kassan. Avgifterna differentierades baserat på arbetslösheten bland medlemmarna inom varje a-kassa, vilket ledde till att avgifterna blev generellt sett högre till arbetarkassorna än till tjänstemannakassorna. Detta ledde till ett medlemsras hos både tjänstemännen och arbetarna. Efter en period avstannade raset hos tjänstemännen medan den fackliga organisationsgraden hos arbetarna fortsatte sjunka, vilket ledde till att andelen fackligt anslutna är mycket större bland tjänstemän än bland arbetare. Jämförelsevis var organisationsgraden ungefär lika stor i de båda grupperna år 2006. Efter hård kritik återställdes a-kasseavgifterna år 2014 till ungefär samma nivå som före ändringen 2007.⁵⁵

De senare åren har antalet bemanningsföretag ökat snabbt. Även om många har en fast anställning i ett bemanningsföretag har arbetstagaren en lös anknytning till den enskilda arbetsplatsen. För arbetsgivaren är det attraktivt att hyra in arbetskraft då flexibiliteten blir större. De som är anställda av bemanningsföretag har på sätt och vis dubbla arbetsgivare och flera olika uppsättningar kollegor.⁵⁶ Bland annat kollegor inom bemanningsföretaget som är på andra arbetsplatser, kollegor som är inhyrda från andra bemanningsföretag, inhyrda kollegor på samma arbetsplats och från samma bemanningsföretag, kollegor som är inhyrda från andra bemanningsföretag och kollegor anställda direkt av arbetsplatsen. Omsättningen av personal är ofta hög inom bemanningsföretag, där stora variationer på lönen från månad till månad är en av de vanligaste anledningarna till missnöje. Detta kan kritiseras då det ger ett lägre skydd för arbetstagarna.⁵⁷

⁵⁵ Kjellberg (2018) s. 6.

⁵⁶ Kjellberg (2001) s. 287.

⁵⁷ Kjellberg (2001) s. 288.

3 Den arbetsrättsliga regleringen i Sverige

3.1 Den svenska arbetsmarknadsmodellen

Det som är utmärkande för det svenska arbetsrättsliga systemet är att det till stor del regleras av parterna på arbetsmarknaden genom kollektivavtal sedan lång tid tillbaka. Staten reglerar i princip bara frågor om arbetsmiljö, skydd mot diskriminering, arbetsmarknadspolitiska åtgärder och vissa ledighetsförmåner, i övrigt ska de styra förhållandena på arbetsmarknaden så lite som möjligt. Istället regleras exempelvis arbetsvillkor och framförallt lönebildning av parterna på arbetsmarknaden genom kollektivavtal. Detta ger arbetsmarknadens parter stort inflytande, då lönebildningen är en av de viktigaste frågorna på arbetsmarknaden.⁵⁸ Traditionellt har arbetsmarknadsorganisationerna en stark ställning på arbetsmarknaden i de nordiska länderna, vilket skiljer sig från en majoritet av de övriga EU-medlemsstaterna. Den stora fackliga anslutningen bland arbetstagare och avsaknad av bestämmelser i lag som begränsar organisationernas verksamhet bidrar till en hög grad av autonomi. Det är arbetsmarknadens parter som svarar för lönebildningen, vilken regleras i kollektivavtal i princip utan inblandning från statsmakternas sida. Kollektivavtal som träffas mellan parterna är centralt i regleringen.⁵⁹

I Sverige finns inget system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Inom nästan alla områden regleras anställningsvillkoren i lag, till exempel villkor för arbetstid, semester och annan ledighet. En stor del av den arbetsrättsliga lagstiftningen är semidispositiv, vilket innebär att den kan frångås genom kollektivavtal som ingås av arbetsmarknadens parter, vilket är ett resultat av den självständighet parterna har. Kollektivavtalen är rättsligt bindande för de

⁵⁸ SOU 2015:83, s. 45.

⁵⁹ SOU 2008:123, s. 143.

avtalsslutande parterna och deras medlemmar inom avtalets tillämpningsområde. En arbetsgivare har ett åtagande att tillämpa kollektivavtalet för sina arbetstagare, oavsett vilken facklig tillhörighet de har, gentemot den avtalsslutande arbetstagarorganisationen.⁶⁰

I mitten av 1970-talet infördes medbestämmandelagen (MBL). Lagen innehåller bland annat bestämmelser om föreningsrätt, stridsåtgärder, allmänna förhandlingar, samverkansförhandlingar, information, fackligt tolkningsföretråde och nya möjligheter att sluta medbestämmandeavtal. Bestämmelsernas syfte är att ge mer inflytande till arbetstagarna inom arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet.⁶¹

Enligt äldre rätt var det arbetsgivaren som till följd av sin rätt att leda och fördela arbetet hade tolkningsföretråde om det uppstod tvister om löner eller arbetsskyldighet.⁶² När MBL infördes fick arbetstagsidan tolkningsföretråde i tvister gällande medbestämmanderätt enligt kollektivavtal, kollektivavtal om påföljd för arbetstagare som begått avtalsbrott och arbetstages arbetskyldighet. Detta innebär att den fackliga organisationens uppfattning i tvisten ska gälla till det att tvisten har lösts.⁶³

När Sverige blev medlem i EU 1995 infördes förändringar i MBL med anledning av de EU-direktiv som berör medbestämmande.⁶⁴ Tidigare var bestämmelserna om förhandlingar i MBL helt dispositiva, men sedan den 1 januari 1995 har skyddet för arbetstagare stärkts, och kollektivavtal får inte innebära mindre förmånliga bestämmelser om inflytande för arbetstagsidan än vad de har enligt EU:s direktiv. Detta innebär att reglerna i MBL numera är EU-dispositiva. De direktiv som är aktuella inom ämnet är bland annat direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59/EG) och direktivet om företagsöverlåtelser (2001/23/EG).⁶⁵ EU:s stadga om de grundläggande

⁶⁰ SOU 2008:123, s. 144.

⁶¹ Andersson, Edström & Zanderin (2013) s. 24.

⁶² Se AD 1934:179; Glavå & Hansson (2016) s. 30.

⁶³ Se 33 & 34 §§ MBL; Holke & Olauson (2018) s. 241f.

⁶⁴ Andersson, Edström & Zanderin (2013) s. 26.

⁶⁵ 4 § MBL

rättigheterna och Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR) med bland annat förenings- och förhandlingsrätt, rätt till stridsåtgärder och förbud mot diskriminering har också stor betydelse för den svenska arbetsrätten.⁶⁶

3.2 Föreningsrätt och förhandlingsrätt

3.2.1 Föreningsrätt

Det är av grundläggande betydelse på den svenska arbetsmarknaden att arbetstagarna har rätt att sluta sig samman i fackliga organisationer, eftersom det är dessa organisationer som förhandlar och ingår kollektivavtal för medlemmarnas räkning. I decemberkompromissen 1906 mellan SAF och LO erkändes arbetarnas föreningsrätt och fackliga organisationer. 1936 lagfästes dessa rättigheter i lagen 1936 om förenings- och förhandlingsrätt (FFL). Reglerna överfördes sedan till MBL.⁶⁷ När Lissabonfördraget trädde i kraft 2009 innebar det att EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna blev bindande. Förhandlings- och stridsrätten på arbetsmarknaden garanteras i stadgans 28 §.⁶⁸

Arbetsmarknadsorganisationernas verksamhet skyddas av reglerna i 7-9 §§ MBL som reglerar definitionen av föreningsrätt, föreningsrättskränkning, samt organisationernas ansvar när föreningsrätten kränks.⁶⁹ Föreningsrätten är ömsesidig, och reglerna gäller för parter både på arbetsgivar- och arbetstagarsidan, men har störst värde för arbetstagarsidan, eftersom det är arbetstagarna som är den svagare parten och i större behov av skydd. Föreningsrätten innebär att arbetsgivare och arbetstagare har rätt att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. Dessutom innebär detta att arbetsgivare och arbetstagare har rätt att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för bildandet av organisationer. Föreningsrätten

⁶⁶ Andersson, Edström & Zanderin (2013) s. 28.

⁶⁷ Glavå & Hansson (2016) s. 130f.

⁶⁸ Se art 6.1 Lissabonfördraget & 28 § Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

⁶⁹ Se 7–9 §§ MBL.

innebär även att arbetstagare har en rätt att välja vilken fackförening denne vill tillhöra utan att arbetsgivaren är inblandad.⁷⁰ Föreningsrätten är grundläggande i det svenska arbetsrättsliga systemet och syftar till att skydda individerna inom arbetsrätten. Detta har gjorts genom att lagstadga om kollektiva förhandlingar och avtal som ger parterna på arbetsmarknaden stort inflytande.⁷¹ I 7 § MBL skyddas den positiva föreningsrätten, varje individs rätt att tillhöra en organisation, som sedan 1974 även skyddas i 2:1 5 p regeringsformen (RF) om föreningsfrihet. I MBL regleras inte den negativa föreningsrätten, dvs. rätten att inte vara medlem i en förening.⁷² Till följd av Europakonventionen⁷³ skyddas dock den positiva föreningsrätten, vilken regleras i artikel 11 i konventionen, där det framgår att var och en har rätt till frihet att bilda och ansluta sig till fackföreningar.⁷⁴ Praxis från Europadomstolen tyder dock på att den negativa föreningsrätten inte har ett lika starkt skydd som den positiva föreningsrätten, utan kan uppfattas som att det bara är ett kärnområde av den negativa föreningsrätten som skyddas av artikel 11 i Europakonventionen.⁷⁵

Föreningsrätten innebär främst en rätt för arbetstagare att tillhöra och verka för en fackförening, samt utnyttja medlemskapet utan att bli utsatt för diskriminerande eller kränkande åtgärder från arbetsgivarens sida. Om någon på arbetsgivar- eller arbetstagsidan vidtar en åtgärd som skadar någon på andra sidan för att hen har utnyttjat sin föreningsrätt har det skett en föreningsrättskränkning, som regleras i 8 § MBL. En föreningsrättskränkning föreligger också om någon på ena sidan vidtar en åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå honom eller henne att inte utnyttja sin föreningsrätt.⁷⁶ För att det ska kunna anses föreligga en föreningsrättskränkning krävs det att en åtgärd företagits. Åtgärden ska vara konkret och avgränsad. Det har

⁷⁰ Malmberg m.fl. (2018) s 69, kommentar till 7 § MBL.

⁷¹ Glavå & Hansson (2016) s. 131

⁷² Malmberg m.fl. (2018) s. 66. (ev hänvisa direkt till lagstiftning)

⁷³ Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Rom 4 november 1950, SÖ 1952:35.

⁷⁴ Se art. 11 Europakonventionen.

⁷⁵ Se AD 2001 nr 20.

⁷⁶ Malmberg m.fl. (2018) s. 72.

framkommit i rättspraxis att sådana åtgärder kan vara av olika slag, vanligast är uppsägning och avskedande, men hot eller varsel om avsked eller uppsägning kan också vara en åtgärd.⁷⁷ Andra åtgärder kan vara att avbryta en provanställning, att frånta arbetstagaren vissa arbetsuppgifter, inte låta arbetstagaren tillträda en befattning, att förflytta arbetstagaren till sämre arbetsförhållanden eller att utdela en erinran eller varning.⁷⁸ För att vara en föreningsrättskränkning ska åtgärden ha vidtagits för att personen den är ägnad åt har utnyttjat sin föreningsrätt. Detta innebär att åtgärden är till nackdel för arbetstagaren eller kommer leda till någon mer påtaglig olägenhet för denne. Det läggs mest vikt vid huruvida det finns ett föreningsrättskränkande motiv och vilken skada som kan uppkomma.⁷⁹ Åtgärden behöver dock inte vara till nackdel för personen för att vara en föreningsrättskränkning, det kan vara till exempel att en anställd blir erbjuden högre lön mot att denne går ur sin fackförening.⁸⁰ Enligt lagtexten ska motivet med åtgärden vara att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt eller att ingripa mot något för att hen har utnyttjat sin föreningsrätt. För att det ska föreligga ett föreningsrättskränkande motiv krävs att arbetsgivaren känner till att arbetstagaren har utnyttjat sin föreningsrätt, till exempel genom att vara medlem i en fackförening.⁸¹

3.2.2 Allmän förhandlingsrätt

År 1936 när lagen om förenings- och förhandlingsrätt infördes fick förhandlingsrätten ett lagstadgat skydd. Innan dess kunde en arbetsgivare som till exempel vägrade att förhandla om ett kollektivavtal inte drabbas av några påföljder, det var dock tillåtet för en fackförening att vidta stridsåtgärder för att försöka tvinga arbetsgivaren till att förhandla. Den grundläggande bestämmelsen om förhandlingsrätt finns i 10 § MBL.⁸² Den allmänna rättsprincipen att speciallag går före allmän lag innebär att bestämmelser i lag

⁷⁷ Se AD 2005 nr. 68; Malmberg m.fl. s. 72.

⁷⁸ Malmberg m.fl. (2018) s. 72.

⁷⁹ Se AD 1985 nr 25; Malmberg m.fl. s. 73.

⁸⁰ Se AD 1980 nr 160; Malmberg m.fl. s. 73.

⁸¹ Malmberg m.fl. (2018) s. 74.

⁸² Göransson & Garpe (2016) s. 83.

eller författning gäller framför MBL:s regler om de avviker från dessa, enligt 3 § MBL.⁸³

Den allmänna förhandlingsrätten följer av 10 § MBL och gäller för arbetsgivare, arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer.⁸⁴ I 6 § MBL framgår att en facklig organisation ska vara en ”sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar ska tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren”. Arbetsgivarorganisationer definieras på motsvarande sätt.⁸⁵ Däremot har enskilda arbetstagare inte någon lagstadgad förhandlingsrätt. En förutsättning för förhandlingsrätt är att förhandlingsfrågan rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt 1 § MBL. Det kan handla om löner och anställningsvillkor eller företags- och arbetsledningsfrågor. För att en facklig organisation ska kunna göra anspråk på förhandlingsrätt krävs att den har eller har haft medlemmar anställda hos arbetsgivaren.⁸⁶ Detta gäller dock inte för 11–13 §§ MBL som innehåller regler om så kallad förstärkt förhandlingsrätt. Arbetsgivare ska som utgångspunkt avvakta med att fatta eller verkställa beslut i förhandlingsfrågan vid förhandlingar enligt 11–13 §§ MBL tills förhandlingarna är avslutade. I 11 § MBL gäller bara arbetsgivarens förhandlingsskyldighet gentemot den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med. Enligt 12 § MBL kan en arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal påkalla förhandling i andra frågor än dem som avses i 11 § MBL, och då måste arbetsgivaren förhandla med organisationen innan denne fattar eller verkställer ett beslut, som rör en medlem i organisationen. Situationer där arbetsgivaren tar initiativ till förhandling med arbetstagarorganisationen som inte är bundna av kollektivavtal med arbetsgivaren regleras i 13 § MBL. I en sådan situation är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ MBL med en sådan

⁸³ Se 3 § MBL.

⁸⁴ Se 10 § MBL.

⁸⁵ Se 6 § MBL.

⁸⁶ Malmberg m.fl. (2018) s. 91f.

organisation i frågor som särskilt angår arbets- och anställningsförhållandena för arbetstagare som är medlem i organisationen.⁸⁷

Den allmänna förhandlingsrätten i 10 § MBL innefattar två typer av förhandlingar. Avtalsförhandlingar, som är den viktigaste typen av förhandlingar, syftar till att parterna ska sluta avtal, främst kollektivavtal. Det var främst avtalsförhandlingar som arbetstagarorganisationerna krävde när de försökte få förhandlingsrätten erkänd. Under avtalsförhandlingar föreligger ofta intressetvister mellan parterna då de har motstående intressen. Lösningen i dessa intressetvister avgörs inte av domstol, utan av parterna själva. I yttersta fall vidtas stridsåtgärder för att komma fram till en lösning. Användandet av stridsåtgärder kan prövas av domstol genom en fredspliktvändning.⁸⁸ Den andra typen av förhandling som ryms inom den allmänna förhandlingsrätten är tvisteförhandlingar. Dessa syftar till att lösa rättstvister om hur avtalsbestämmelser och lagregler ska tolkas eller tillämpas.⁸⁹

Den organisation som är kollektivavtalsbärande på arbetsplatsen har även rätt till samverkansförhandlingar, även kallade medbestämmandeförhandlingar eller MBL-förhandlingar, som regleras i 11–14 §§ MBL. Samverkansförhandlingar gäller frågor som arbetsgivaren enligt lag eller avtal har rätt att ensidigt besluta om. Reglerna om samverkansförhandlingar i MBL innebär dock att arbetsgivaren är skyldig att vänta med sitt beslut eller med att verkställa ett beslut tills förhandlingar genomförs.⁹⁰ Dessa specialregler är avsedda att ge arbetstagarna rätt till inflytande över arbetsgivarens beslut i vissa frågor genom sina fackliga organisationer. De olika typerna av dessa förhandlingar är förstärkt förhandlingsrätt för kollektivavtalsbunden organisation vid beslut om viktiga förändringar i 11 och 14 §§ MBL, eller om andra förändringar i 12 och 14 §§ MBL, samt

⁸⁷ Malmberg m.fl. (2018) s. 98f.

⁸⁸ Adlercreutz (2013) s. 106f.

⁸⁹ Malmberg m.fl. (2018) s. 89.

⁹⁰ Holke & Olauson (2018) s. 89.

förstärkt förhandlingsrätt för icke kollektivavtalsbunden organisation i 13 och 14 §§ MBL.⁹¹

Det är förhandlingsrätten som kan sägas vara den mest centrala rättigheten inom den kollektiva arbetsrätten. Förhandlingsrätten är en grundläggande förutsättning för arbetstagarinflytande och facklig verksamhet. De regler som finns i MBL om förhandlingsrätt är i princip tvingande, men kan frångås med stöd av kollektivavtal i viss utsträckning, vilket regleras i 4 § 2 st MBL. Förhandlingar är fackföreningarnas främsta verksamhetsform, både gällande reglering av framtida arbetsvillkor eller lösning av akuta tvistefrågor. Det är också ett sätt för fackföreningarna att påverka företagsledningens beslut om företaget.⁹² Kraven på hur en förhandling ska gå till finns i 15–16 §§ MBL, där 15 § reglerar de grundläggande kraven i förhandlingsskyldigheten och 16 § reglerar hur en förhandling ska inledas och avslutas, samt innehåller bestämmelser om protokoll och tidsfrister för förhandlingen. Bestämmelserna i 15 och 16 §§ MBL bygger på att parterna har ett gemensamt ansvar för att se till att förhandlingar blir av.⁹³ Om en part vägrar förhandla riskerar denne påföljd i form av skadestånd då den inte uppfyller sin förhandlingsskyldighet.⁹⁴

3.3 Kollektivavtal

3.3.1 Arbetsrättslig reglering genom kollektivavtal

Inom arbetsrätten ses kollektivavtalet som den viktigaste regleringsformen och regleras i 23-31a §§ MBL. När det kommer till arbetstagarnas skydd är lagstiftningen till stor del tvingande, då de befinner sig i en utsatt position gentemot arbetsgivaren. Lagstiftningen är dock till stor del semidispositiv och kan frångås genom kollektivavtal, vilket är utmärkande inom svensk

⁹¹ Holke & Olauson s. 101f.

⁹² Adlercreutz (2013) s. 105.

⁹³ Malmberg m.fl. (2018) s. 146.

⁹⁴ Se 54–55 §§ MBL.

arbetsrätt.⁹⁵ Avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare som ger arbetstagaren sämre förmåner än vad som stadgas i lag är dock ogiltiga.⁹⁶

Lagstiftning om kollektivavtal infördes 1928, vilken bland annat stadgade att fredsplikt gällde under avtalsperioden. Under 1940-talet infördes semidispositiva lagregler, och kollektivavtalet fick då ställning som ett sanktionerat alternativ till tvingande lag.⁹⁷ Reglerna om kollektivavtal finns sedan 1976 i 23-31a §§ MBL.⁹⁸

I 23 § MBL framgår vad som är avgörande för att ett avtal ska anses vara ett kollektivavtal, och hur det skiljer sig från andra avtal. Det finns tre kriterier som har avgörande betydelse. Om inte samtliga tre kriterier är uppfyllda anses inte avtalet vara ett kollektivavtal. Det första kriteriet är att ett kollektivavtal ska reglera anställningsvillkor för arbetstagare eller andra förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det andra kriteriet är parterna i avtalet. Avtalet ska ha ingåtts mellan en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation. Det tredje kriteriet är avtalets form, för att ett avtal ska anses vara ett kollektivavtal måste det vara skriftligt.⁹⁹ Skriftlighetskravet anses också vara uppfyllt om parterna i avtalet hänvisar till lagtext eller annat kollektivavtal. Kravet på skriftlighet gäller även vid eventuella ändringar eller tillägg i kollektivavtalet.¹⁰⁰ I kollektivavtal godtas enbart visst innehåll som rör anställningsvillkor för arbetstagare, till exempel om lön, arbetstid och semester, eller bestämmelser om ”förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare”¹⁰¹. Detta kan till exempel innebära villkor om fredsplikt, förhandlingsordning och facklig förtroendemans befogenheter. Alla frågor som rör anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare kan regleras i kollektivavtal, vilket innebär att

⁹⁵ Glavå & Hansson (2016) s. 84f.

⁹⁶ Ahlström (2013) s. 52.

⁹⁷ Glavå & Hansson (2016) s. 85.

⁹⁸ Se 23-31a §§ MBL.

⁹⁹ SOU 2008:123, s. 145.

¹⁰⁰ Holke & Olauson (2018) s. 194f.

¹⁰¹ Se 23 § MBL.

kollektivavtal reglerar ett omfattande område. Ett avtal som strider mot kollektivavtal saknar verkan i de delar som är kollektivavtalsstridiga.¹⁰²

Ett kollektivavtal har bindande verkan för avtalsparterna.¹⁰³ Det är vanligt att oorganiserade arbetsgivare tecknar så kallade hängavtal med ett fackförbund. Hängavtal innehåller oftast en bestämmelse om att samma villkor ska gälla som de som branschens riksavtal innehåller.¹⁰⁴ Vid en anställning ingår arbetsgivaren och arbetstagaren ett enskilt anställningsavtal som ryms inom den ram som kollektivavtalet bildar på området.¹⁰⁵ Ett kollektivavtal har inte bara bindande verkan för avtalsparterna, utan även för medlemmarna i den organisation som ingått avtalet enligt 26 § MBL. Detta gäller oavsett om en medlem har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst, men inte om medlemmen redan är bunden av ett annat kollektivavtal. Även om medlemmen går ur föreningen fortsätter hen vara bunden av kollektivavtalet tills det löper ut.¹⁰⁶

Enligt allmänna arbetsrättsliga rättsgrundsatser anses en kollektivavtalsbunden arbetsgivare vara förhindrad att tillämpa sämre villkor för arbetstagare som inte är medlem i den avtalsslutande fackföreningen än dem som gäller enligt kollektivavtalet. Förpliktelsen för arbetsgivaren att ta hänsyn till bestämmelserna i avtalet gäller dock bara gentemot den arbetstagarorganisation som är part i avtalet. En arbetstagare som är oorganiserad kan inte hävda rättigheter gentemot arbetsgivaren med stöd enbart i kollektivavtalet. Vanligtvis kommer innehållet i enskilda anställningsavtal för oorganiserade arbetstagare från kollektivavtalet. Detta innebär att den oorganiserade arbetstagaren har samma anställningsvillkor och därmed samma skydd som de arbetstagare som är medlemmar i den avtalsslutande fackföreningen.¹⁰⁷ Detta är en följd av att kollektivavtal har en normerande verkan, vilket innebär att kollektivavtalets villkor tillämpas även

¹⁰² Adlercreutz (2013) s. 119.

¹⁰³ SOU 2008:123, s. 145.

¹⁰⁴ Kjellberg (2018) s. 31.

¹⁰⁵ Andersson, Edström & Zanderin, 2013, s. 45.

¹⁰⁶ SOU 2008:123, s. 145f.

¹⁰⁷ SOU 2008:123, s. 146.

för personer som inte är formellt bundna av det. Dessa arbetstagare kan till exempel vara oorganiserade arbetstagare eller medlemmar i en organisation som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren.¹⁰⁸ Kollektivavtal får även en utfyllande verkan, vilket innebär att det får verkan som bruk och sedvänja på arbetsplatsen. Det anses därför fylla ut de enskilda anställningsavtalen på arbetsplatsen. Vid tyngande villkor gäller dock inte alltid kollektivavtalets utfyllande verkan, till exempel vid skiljeklausuler, som anses oskäligen gentemot enskilda arbetstagare.¹⁰⁹

Flera olika frågor kan regleras i kollektivavtal och det finns olika typer av kollektivavtal. Ett av dem är samarbetsavtal, även kallat huvudavtal, som främst ska fastställa förhållningsregler för parterna. Huvudavtal innehåller regler för parternas agerande i grundläggande frågor, som till exempel en förhandlingsordning med regler för hur förhandling mellan parterna ska gå till.¹¹⁰ Saltsjöbadsavtalet är kanske det mest kända huvudavtalet och ingicks mellan SAF och LO 1938. En annan typ av avtal är avtal om anställningsvillkor, som omfattar exempelvis löner, semester, arbetstider och vad som gäller vid omplaceringar.¹¹¹

När ett kollektivavtal upphör att gälla upphör dess rättsverkningskraft, vilket innebär att parterna till exempel får vidta stridsåtgärder mot varandra.¹¹² Kollektivavtal har dock oftast efterverkan i den mening att dess bestämmelser om anställningsvillkor tills vidare fortsätter ge innehåll åt de anställningsavtal som tidigare reglerats av kollektivavtalet. Detta gäller i de fall det är ett tillfälligt avtalslöst tillstånd, vilket innebär att kollektivavtalets giltighet har löpt ut men att ett nytt kollektivavtal kommer ingås mellan parterna inom en snar framtid.¹¹³

¹⁰⁸ Ahlström (2013) s. 80.

¹⁰⁹ Ahlström (2013) s. 42.

¹¹⁰ Ahlström (2013) s. 55.

¹¹¹ Andersson, Edström & Zanderin (2013) s. 44f.

¹¹² Sigeman & Sjödin (2017) s. 117.

¹¹³ Ahlström (2013) s. 83.

3.3.2 Kollektivavtal och EU

Sedan Sverige blev en medlemsstat i EU gäller de arbetsrättsliga reglerna inom EU även i Sverige. Majoriteten av de arbetsrättsliga reglerna inom EU utfärdas i form av direktiv. EU-domstolen har tidigare underkänt traditionella kollektivavtal, som används i bland annat Sverige, som ett sätt att genomföra EU-direktiv. Anledningen till detta är att oorganiserade arbetstagare och anställda på arbetsplatser som inte omfattas av kollektivavtal inte kan åberopa rättigheter enligt kollektivavtal. Dessutom måste direktivens bestämmelser gälla även under kollektivavtalslöst tillstånd.¹¹⁴ I målet Kommissionen mot Belgien angående direktivet om kollektiva uppsägningar¹¹⁵ godkändes att direktivets regler togs upp i kollektivavtal. Anledningen till detta var att de aktuella avtalen var allmängiltigförklarade, och därmed var utsträckta så de gällde för hela branschen. Det räcker alltså inte med kollektivavtal för att uppfylla EU-rätten, men om ett kollektivavtal allmängiltigförklaras så det kan tillämpas för alla anställda inom en bransch accepterar EU-domstolen det som ett sätt att uppfylla direktiv.¹¹⁶

I samband med sin medlemsansökan till EU uttalade Sverige att man förutsatte att svenska kollektivavtal skulle respekteras. Det fanns ett stort intresse i möjligheten att använda kollektivavtal som metod för genomförandet av EU-direktiv eftersom den svenska modellen bygger på starka parter på arbetsmarknaden och deras frihet att träffa kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Detta var dock problematiskt eftersom EU:s direktiv syftar till att alla arbetstagare eller medborgare skulle få de rättigheter som framgick av direktiven.¹¹⁷ I samband med detta skickade Pdraig Flynn, som då var ansvarig kommissionär för arbetsmarknadsfrågor i EU, ett brev till den svenske arbetsmarknadsministern för att försäkra att svensk praxis inte skulle behöva ändras. Flynn hänvisade i första hand till Maastrichtöverenskommelsen och artikel 2.6 i avtalet om socialpolitik där

¹¹⁴ Nyström (2017) s. 67.

¹¹⁵ Mål 215/83 *Europeiska gemenskapens kommission mot Konungariket Belgien*, EU:C:1985:146.

¹¹⁶ Nyström (2017) s. 67f.

¹¹⁷ Prop. 1991/92:170 bil. 9, s. 25f.

man undantar löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt och rätt till lockout. Han påpekade dessutom att avtalet om socialpolitik har en nära anslutning till svensk praxis då det finns möjligheter för överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter på europainivå att ersätta lagstiftning, till exempel direktiv. Flynn hänvisade även till artikel 2.4 i avtalet om socialpolitik och tog upp att direktiv kan genomföras genom kollektivavtal på nationell nivå, och att det endast är som en form av säkerhetsventil och sista utväg att nationell lagstiftning måste utfärdas. Han försäkrade att dessa tre punkter tillsammans bidrog till att Sverige inte behövde göra några förändringar i praxis på arbetsmarknadsområdet.¹¹⁸

Kollektivavtal kan i vissa fall användas för att implementera EU-direktiv som rör arbetsmarknaden. I artikel 153.3 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) anges att en medlemsstat på begäran från arbetsmarknadens parter kan överlåta åt parterna att genomföra direktiv och att medlemsstaten i så fall ska se till att arbetsmarknadens parter i samförstånd vidtar de åtgärder som krävs senast då ett direktiv ska vara införlivat. Medlemsstaten ska även vidta nödvändiga åtgärder för att kunna säkerställa de resultat som omfattas av direktivet kontinuerligt.¹¹⁹

När EU-regler införs i svensk lag görs dessa EU-dispositiva, vilket innebär att om avsteg görs från lagen får inte dessa vara mindre förmånliga än vad som följer av direktivet. Sammanfattningsvis kan kollektivavtal vara ett sätt att genomföra direktiv, men då krävs att avtalet är bindande och tvingande för parterna, samt att avtalet är bindande beträffande alla arbetstagare som täcks av direktivet, och att under de perioder som inte täcks av kollektivavtal ska effektiva åtgärder vidtas.¹²⁰

¹¹⁸ Nyström (2017) s. 68f.

¹¹⁹ Se art. 153.3 FEUF.

¹²⁰ Nyström (2017) s. 70.

3.4 Stridsåtgärder och fredsplikt

Fredsplikten är en av de viktigaste rättsverkningarna som följer av kollektivavtal. Fredsplikt gäller alltid i tvister som rör innehållet i och omfattningen av gällande kollektivavtal. Fredsplikt ska även iaktas när parter är oeniga om huruvida ett bindande avtal har kommit till stånd, eller om en viss enskild arbetsgivare eller arbetstagar är bunden av ett avtal. Bestämmelserna om stridsåtgärder bygger på principen att det är tillåtet att vidta stridsåtgärder i fackliga syften.¹²¹

Rätten till stridsåtgärder är grundlagsfäst i 2 kap. 14 § RF, där det framgår att en arbetstagar- eller arbetsgivarförening eller arbetsgivare har rätt att vidta fackliga stridsåtgärder om inte något annat följer av lag eller avtal.¹²² Stridsåtgärder fungerar som ett medel för parterna att utöva påtryckningar på motparten i anställningsförhållanden för att kunna komma till stånd att teckna kollektivavtal.¹²³ Enskilda arbetstagar har dock inte rätt att vidta stridsåtgärder oavsett om de är organiserade eller inte. För att en stridsåtgärd ska anses som laglig på arbetstagersidan ska den ske genom ett beslut av en fackförening.¹²⁴ Närmare bestämmelser om stridsåtgärder finns i 41–45 §§ MBL. Bland dessa åtgärder räknas arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan jämförlig stridsåtgärd.¹²⁵

Den som är bunden av kollektivavtal förbjuds att vidta stridsåtgärder gällande det egna avtalsförhållandet gentemot avtalsmotparten.¹²⁶ De grundläggande bestämmelserna om fredsplikt i det svenska arbetsrättsliga systemet regleras i 41 § MBL. 41 § MBL beskriver vilka stridsåtgärder som är förbjudna, och utgångspunkten är att de stridsåtgärder som inte omfattas av förbudet är tillåtna.¹²⁷ Av dessa regleras bland annat sympatiåtgärder, som är otillåtna om

¹²¹ SOU 2008:123, s. 144.

¹²² SOU 2008:123, s. 147.

¹²³ Glavå & Hansson (2016) s. 176.

¹²⁴ Göransson & Garpe (2016) s. 84.

¹²⁵ SOU 2008:123, s. 147.

¹²⁶ SOU 2008:123, s. 147.

¹²⁷ Holke & Olauson (2018) s. 300f.

de vidtas för någon annan som inte själv får vidta stridsåtgärder. Stridsåtgärder får inte heller användas för att åstadkomma en ändring i kollektivavtal, eller för att genomföra en bestämmelse som ska börja tillämpas när kollektivavtalet har upphört att gälla.¹²⁸ Det är alltså inte tillåtet att vidta stridsåtgärder för att tvinga motparten till att utlova bättre villkor i ett kommande avtal under tiden det gällande kollektivavtalet fortfarande är giltigt.¹²⁹ Slutligen får stridsåtgärder inte användas för att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd, eller i en tvist om ifall något strider mot avtalet eller mot MBL.¹³⁰

När parterna har ingått kollektivavtal gäller fredsplikt enligt 41 § MBL, vilket innebär att stridsåtgärder är förbjudna så länge avtalet gäller.¹³¹ Det är även förbjudet för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer att understödja eller på annat sätt medverka i otillåtna stridsåtgärder enligt 42 § MBL. 42 § MBL reglerar tre olika saker. För det första regleras den egna organisationens ansvar för olovliga konflikter som medlemmarna vidtar, för det andra regleras skyldigheten för utomstående organisationer att inte understödja olovliga stridsåtgärder, och för det tredje regleras enskilda oorganiserade arbetstagares ansvar när de deltar i en olovlig konflikt.¹³² En ändring gjordes i MBL 2010 med anledningen av EU-domstolens dom i den så kallade Laval-konflikten¹³³ när ett lettiskt företag hade blivit utsatt för stridsåtgärder vid arbeten i Sverige 2007. I 42 a § 2 st MBL lades en regel till som innebar att 42 § 1 st MBL ska tillämpas när stridsåtgärder vidtas mot en arbetsgivare som enligt utstationeringslagen utstationerar arbetstagare i Sverige, trots att MBL då inte är direkt tillämplig på deras arbetsförhållanden. Innebörden av bestämmelsen blev att organisationernas ansvar för fredsplikten enligt 42 § 1 st MBL inte bara gällde när MBL var direkt tillämplig, utan även när en stridsåtgärd vidtogs mot en arbetsgivare i en utstationeringssituation.¹³⁴ 2017 gjordes en

¹²⁸ Se 41 § MBL.

¹²⁹ SOU 2008:123, s. 148.

¹³⁰ Se 41 § MBL.

¹³¹ Se 41 § MBL.

¹³² Holke & Olauson (2018) s. 326.

¹³³ Se Mål C-341/05 *Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet m.fl.*, EU:C:2007:809.

¹³⁴ Prop. 2009/10:48, s. 62.

ny ändring i 42 a § MBL med hänsyn till att bestämmelserna i utstationeringslagen begränsades till att bara gälla om den utstationerade arbetsgivaren är etablerad inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller Schweiz när det handlar om huruvida en stridsåtgärd får vidtas mot en utstationerande arbetsgivare.¹³⁵

3.5 Varsel och medling

Om en olovlig stridsåtgärd har vidtagits av arbetstagare som är bundna av kollektivavtal åligger det enligt 43 § MBL arbetsgivare och den berörda arbetstagarorganisationen att omedelbart påbörja en överläggning om stridsåtgärden och att gemensamt verka för att den upphör. Den som avser att vidta stridsåtgärder ska enligt 45 § MBL varsla både motparten och Medlingsinstitutet sju arbetsdagar i förväg. Den som inte varslar kan bli skyldig att betala varselavgift till staten och skadestånd till motparten.¹³⁶

Medlingsinstitutet har bland annat till uppgift att medla i arbetstvister, och i MBL finns regler om både frivillig medling och tvångsmedling. Enligt 47a § MBL kan Medlingsinstitutet utse medlare efter samtycke från berörda parter.¹³⁷ Dessutom kan Medlingsinstitutet utse medlare enligt 47 b § MBL om det bedöms finnas en risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats i en tvist.¹³⁸ För medling mellan förbundsparter i riksavtalsförhandlingar utses särskilda medlare för varje tvist. Vid tvister mellan ett fackförbund och en enskild arbetsgivare om tecknande av kollektivavtal eller hängavtal är det fasta medlare som förordnas av Medlingsinstitutet för ett år i taget som sköter medlingen. En medlare som har utsetts av Medlingsinstitutet har till uppgift att få till stånd en överenskommelse mellan parterna, genom att till exempel lägga fram egna förslag till en lösning. På begäran av medlaren kan Medlingsinstitutet besluta

¹³⁵ Prop 2016/17:107, s. 249.

¹³⁶ SOU 2008:123, s. 149f.

¹³⁷ Se 47a § MBL.

¹³⁸ Se 47b § MBL.

att en part ska skjuta upp varslade stridsåtgärder om det främjar en god lösning av tvisten.¹³⁹

3.6 Facklig organisering i Sverige

Trots de förändringar som skett i medlemsantal de senaste decennierna är den svenska fackföreningsrörelsen fortfarande en av världens starkaste. De tre centralorganisationerna LO, TCO och Saco organiserar en majoritet av de svenska löntagarna. Den fackliga organisationsgraden nådde sin topp 1985 på runt 85 procent, och har sedan dess minskat i etapper till cirka 70 procent. Samtidigt har arbetsgivarparternas anslutning ökat sedan början av 2000-talet. Som nämnts tidigare blev fallet särskilt stort 2007 när regeringen bland annat höjde avgifterna till a-kassorna. Utöver det har minskningen varit stadig, men den har gått snabbare bland arbetare än för tjänstemän.¹⁴⁰

Efter den senaste minskningen var organisationsgraden för arbetare 61 procent, och för tjänstemän 73 procent under år 2017. Det är även stora skillnader på organisationsgraden mellan privat och offentlig sektor. Inom offentlig sektor var organisationsgraden på 79 procent under 2017, medan den bara var 64 procent bland privatanställda. Lägst andel fackligt organiserade arbetstagare fanns inom den privata servicesektorn, där var 51 procent av arbetarna och 66 procent av tjänstemännen fackligt anslutna. Högst andel fackligt organiserade är det för tillfället bland arbetare inom offentlig sektor och industrin, där är 72 respektive 74 procent fackligt anslutna. Generellt sätt har också kvinnor en högre organisationsgrad än vad män har, 72 respektive 65 procent.¹⁴¹ Det finns även tydliga åldersskillnader. Bland de som var 25 - 29 år var 59 procent fackligt anslutna år 2017, medan samma siffra för de mellan 46 - 64 år var 78 procent.¹⁴² Det finns även arbetsplatser som helt

¹³⁹ SOU 2008:123, s. 150f.

¹⁴⁰ Magnusson (2017) s. 130.

¹⁴¹ Medlingsinstitutets årsrapport 2018, s. 205f, tabell 18.6a och b.

¹⁴² Medlingsinstitutets årsrapport 2018, s. 204, tabell 18.5.

saknar kollektivavtal, i privat sektor saknar 16 procent av arbetsplatserna kollektivavtal. På dessa arbetsplatser finns det cirka 483 000 anställda.¹⁴³

Fackens minskande medlemsantal är inget som bara sker i Sverige. I de flesta europeiska länder började minskningen av medlemsantalen mycket tidigare än i Sverige. Från 1980 till 2005 minskade den fackliga anslutningsgraden i Storbritannien från 56 till 36 procent, i Frankrike från 19 till 9 procent, i Nederländerna från 33 till 22 procent, i Tyskland från 37 till 32 procent och i Norge från 64 till 56 procent. I flera länder har minskningen av fackligt anslutna arbetstagare fortsatt sedan dess.¹⁴⁴

Orsakerna till att organisationsgraden är hög i Sverige är flera. Bland annat anses ett medlemskap i facket viktigt för arbetstagares välfärd. Ett exempel på detta är den konstruktion som arbetslöshetsunderstödet har i Sverige som består av fackligt styrda erkända arbetslöshetskassor som är relativt unikt. Det finns även andra förklaringar till att organisationsgraden inte sjunkit i de nordiska länderna som i andra länder.¹⁴⁵

I Sverige omfattas nästan alla arbetstagare av fackligt framförhandlade kollektivavtal, och det har skett väldigt små förändringar sedan 1990-talet. År 1995 omfattades 94 procent av alla arbetstagare mellan 16 - 64 år av kollektivavtal, medan siffran för 2017 var 88 procent.¹⁴⁶ Dessa höga siffror visar tydligt på hur stort inflytande arbetsmarknadens parter har över löner och arbetsvillkor, men även om det är en hög organisationsgrad så finns det fler aspekter. Om man ser till hur många företag som har kollektivavtal och hur många som inte har det är det stora skillnader mellan små och stora företag. Bland små företag som har mindre än 49 anställda saknade 6 av 10 företag kollektivavtal år 2010, vilket gör att deras anställda inte åtnjuter ett lika starkt skydd som arbetstagare som täcks av kollektivavtal.¹⁴⁷

¹⁴³ Kjellberg (2015) s. 4–5.

¹⁴⁴ Magnusson (2017) s. 131.

¹⁴⁵ Magnusson (2017) s. 131.

¹⁴⁶ Medlingsinstitutets årsrapport 2018, s. 200, tabell 18.1b.

¹⁴⁷ Magnusson (2017) s. 131.

3.7 Skydd av alla arbetstagare i det svenska systemet

I första hand är det arbetstagare som varit de tilltänkta skyddsobjekten i den svenska arbetsrätten, men rättigheterna är ömsesidiga mellan arbetstagare och arbetsgivare.¹⁴⁸ Bland annat är de regler om föreningsrätt som vi har i Sverige till för att skydda individerna. I 7 § MBL framgår att föreningsrätten omfattar rätten att tillhöra, utnyttja medlemskapet i, verka för, samt verka för bildandet av arbetsgivar- och arbetstagarorganisation. Det som menas med att utnyttja medlemskapet i lagstiftningen är att arbetstagare eller arbetsgivare drar nytta av medlemskapet i organisationen. Ett exempel på detta är att en arbetstagare vänder sig till sin fackförening när det har uppstått en tvist med arbetsgivaren för att få stöd och hjälp.¹⁴⁹

När anställningsavtal tecknas mellan en enskild arbetstagare och en enskild arbetsgivare har avtalet oftast större betydelse för arbetstagaren än för arbetsgivaren, eftersom arbetstagaren är den svagare parten. För de flesta är anställningen grunden för försörjningen, och ett avbrott kan få stora följder för arbetstagaren. Anställningen utgör ofta även basen i arbetstagarens sociala liv, och därför kan det vara svårt för många att byta arbetsgivare. Arbetsgivare har å andra sidan ofta många anställda, och har lättare att byta ut en arbetstagare mot en annan, eller hitta andra sätt att få in arbetskraft genom att använda sig av till exempel bemanningsföretag. Det förekommer också arbetsgivare som är så stora att de kan påverka priset på arbete inom dessa branscher. Arbetsgivare har på grund av detta en starkare ställning på arbetsmarknaden än enskilda arbetstagare om man bortser från lagstiftning och arbetsmarknadsorganisationer.¹⁵⁰

¹⁴⁸ Glavå & Hansson (2016) s. 134.

¹⁴⁹ Glavå & Hansson (2016) s. 131.

¹⁵⁰ Källström, Malmberg & Öman (2016) s. 26–27.

Fackföreningars verksamhet syftar främst till att förbättra medlemmarnas arbetsvillkor och säkra deras sysselsättning. Fackföreningar beskrivs ofta som utbudskarteller som försöker förhindra att lönerna och arbetsvillkoren pressas nedåt genom att begränsa konkurrensen mellan medlemmarna. Det kan sägas att medlemmarna i en fackförening har ett prissamarbete som innebär att de lovar att inte sälja sin arbetskraft till lägre lön eller sämre villkor än de som organisationen har kommit överens om.¹⁵¹ På det sättet slipper arbetstagarna konkurrera med varandra om jobb genom att acceptera en lägre lön. De svenska fackföreningarna fungerar som öppna karteller, där alla arbetstagarna inom respektive branscher är välkomna som medlemmar. Dock strävar fackföreningarna efter att arbetskraft inte ska erbjudas till sämre lön och villkor än de som medlemmarna i fackföreningen accepterar. Ett sätt att förhindra detta är att sträva efter en så hög organisationsgrad som möjligt, så att det ska bli svårare för arbetsgivarna att hitta arbetskraft som accepterar lägre lön. Dessutom fungerar kollektivavtalets normerande verkan som ett verktyg för att förhindra att oorganiserade arbetstagare anställs med lägre löner. Fackföreningarna strävar även efter att få så många arbetsgivare som möjligt att teckna kollektivavtal för att höja kollektivavtalets täckningsgrad, även detta för att förhindra sämre villkor och löner. En av anledningarna till att fackföreningar erbjuder arbetslöshetskassor och inkomstförsäkringar till sina medlemmar är för att de inte ska behöva acceptera arbete på dåliga villkor om de blir arbetslösa.¹⁵²

Det finns flera rättsinstitut som förekommer i andra medlemsstater inom EU, men som saknas i det svenska systemet. En av dessa är lagstiftning om minimilön som ska gälla för arbetstagare i hela landet, antingen som timlön eller månadslön. Detta fungerar som en typ av skydd för arbetstagare, genom att se till att ingen tjänar mindre än den lagstadgade minimilönen. En annan variant för att öka skyddet för alla arbetstagare är allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Detta innebär att ett kollektivavtal som träffats mellan parter blir tillämpligt på alla anställningsförhållanden inom den berörda branschen

¹⁵¹ Källström, Malmberg & Öman (2016) s. 27.

¹⁵² Källström, malmberg & Öman (2016) s. 26–27.

eller till och med i hela landet genom ett statligt beslut. I till exempel Tyskland är kollektivavtalet för byggnadsindustrin allmängiltigförklarat för hela landet, men de olika delarna av landet har olika lönetariffer.¹⁵³

Det svenska systemet med kollektivavtal har inga direkta motsvarigheter, men i praktiken fyller det i princip samma funktioner. Ofta regleras svenska minimilöner i kollektivavtal. Vanligtvis har svenska kollektivavtal verkningar för andra anställningsförhållanden än för de som kollektivavtalen är direkt tillämpliga för. Även de som är oorganiserade och andra utomstående arbetstagare följer oftast samma villkor som de arbetstagare som är anslutna till en kollektivavtalsbärande fackförening. Dock avviker rättsverkningarna av det svenska systemet från vad som gäller enligt andra utländska system på en väsentlig punkt. Det svenska kollektivavtalssystemet kan inte garantera 100-procentig täckning av alla anställningsförhållanden, till skillnad från många andra system.¹⁵⁴

¹⁵³ Sigeman & Sjödin (2017) s. 27.

¹⁵⁴ Sigeman & Sjödin (2017) s. 27.

4 Allmängiltigförklarade kollektivavtal i Norge

4.1 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal

Som nämnts i texten ovan är allmängiltigförklaring ett sätt att sträcka ut ett kollektivavtals verkan utanför dess vanliga giltighetsområde, som används av flera länder inom EU och EES för att bland annat öka skyddet för arbetstagare. Att avtalets bindande verkan är utsträckt är dock inte detsamma som att det är allmängiltigt. Detta beror på att ett kollektivavtal vanligtvis redan är utsträckt utanför sitt primära giltighetsområde i och med att det även gäller för de anställda på en arbetsplats som inte är medlemmar i den avtalslutande fackföreningen.¹⁵⁵ En allmängiltigförklaring av ett kollektivavtal innebär att alla arbetsgivare och arbetstagare inom avtalsområdet blir bundna av de normativa bestämmelser som finns i avtalet. Ingen skillnad görs mellan de arbetstagare som täcks av avtalet genom allmängiltigförklaring och andra arbetstagare.¹⁵⁶

Det är skillnad på normativa och obligationsrättsliga villkor i alla kollektivavtal, oberoende av om de är allmängiltigförklarade eller inte. Normativa villkor gäller för enskilda anställningsavtal på det aktuella området och obligationsrättsliga villkor är avtalsvillkor som gäller mellan parterna i avtalet. Allmängiltigförklaring gäller endast för de normativa bestämmelserna eftersom de obligationsrättsliga bestämmelserna endast binder de som är parter i avtalet.¹⁵⁷

Syftet med att allmängiltigförklara kollektivavtal skiljer sig mellan olika länder. I en del länder allmängiltigförklaras kollektivavtal för att skydda kollektivavtalets ställning i branscher där organisationsgraden är så låg att avtalet riskerar att försvagas. I andra länder kan syftet vara att fastställa

¹⁵⁵ Ahlberg (1996) s. 17.

¹⁵⁶ SOU 2008:123, s. 191.

¹⁵⁷ SOU 2008:123, s. 192.

minimivillkor på hela arbetsmarknaden, såväl för att jämna ut konkurrensvillkoren mellan olika företag som för att garantera ett socialt skydd för arbetstagarna.¹⁵⁸

Den verkan som allmängiltigförklaringen har är likvärdig inom de flesta länder inom EU och EES. De normativa bestämmelserna i kollektivavtalet binder alla arbetsgivare och arbetstagare inom avtalsområdet och det görs ingen skillnad mellan dem som binds genom allmängiltigförklaringen och de som är direkt bundna av kollektivavtalet. Rättigheter och skyldigheter är samma för alla på grund av avtalet. I många länder blir det en lucka mellan att ett allmängiltigförklarat avtal löper ut, till dess att det nya avtalet hinner allmängiltigförklaras, men det innebär inte att avtalsfriheten är total under den tiden. I flera länder har kollektivavtal en efterverkan, som gäller för både dem som är direkt bundna och de som har fått villkor som är avtalsenliga på grund av allmängiltigförklaringen.¹⁵⁹

Även om ett kollektivavtal är allmängiltigförklarat är det ändå parterna som förfogar över avtalet. Det innebär att om de ändrar någon punkt i avtalet under avtalets giltighetstid krävs ett nytt beslut om allmängiltigförklaring för att ändringen ska bli allmängiltig.¹⁶⁰

4.2 Den arbetsrättsliga regleringen i Norge

4.2.1 Den kollektiva arbetsrättens utveckling i Norge

Historiskt sett hade Norge en väldigt låg organisationsgrad för arbetare på 1930-talet jämfört med de andra skandinaviska länderna. Andelen fackligt anslutna steg dock efter det socialdemokratiska regeringstillträdet år 1935, och Norge blev snabbt ett av de länder med högst organisationsgrad.¹⁶¹ Sedan

¹⁵⁸ SOU 2008:123, s. 190.

¹⁵⁹ Ahlberg (1996) s. 113.

¹⁶⁰ Ahlberg (1996) s. 114.

¹⁶¹ Kjellberg (1983) s. 52.

dess har organisationsgraden i Norge sjunkit och år 2017 låg den på 49 procent.¹⁶²

Norge är det land i Skandinavien som har den mest centraliserade fackföreningsrörelsen. Detta är troligtvis orsaken till det avstånd som finns mellan fackföreningarna och dess medlemmar i Norge, som är större än det i Sverige där fackföreningarna har en stark lokal representation. Det är de fackliga förtroendemännen, tillitsmännen, som förhandlar på arbetsplatserna och huvudavtalet i Norge som reglerar de norska tillitsmännens antal. I företag med upp till 25 anställda väljs högst 2 tillitsmän, och i ett företag med 750 arbetstagare finns 11 tillitsmän. Det är bara de fackligt anslutna arbetstagarna som har rösträtt i tillitsmannaval, och de framröstade tillitsmännen bildar sedan ett *tillitsmannautvalg*.¹⁶³

I Norge är kollektivavtalet direkt bindande för de avtalslutande organisationernas medlemmar som omfattas av avtalet. Bundenheten omfattar de som är medlemmar när avtalet ingås eller träder i kraft och de som ansluter sig under tiden som avtalet löper, vilket även är så som det fungerar i Sverige. En medlem som är bunden fortsätter att vara bunden till dess att avtalets giltighetstid löper ut, och medlemmarna kan inte frigöra sig från avtalet genom att gå ur sina fackföreningar eller bli uteslutna från dem.¹⁶⁴

Enligt norsk rättspraxis är det en grundläggande förutsättning för kollektivavtalet att den arbetsgivaren som är bunden av det inte kan ingå anställningsavtal som strider mot kollektivavtalet. Om ett anställningsavtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet innehåller villkor som avviker från det, är dessa inte rättsligt bindande. Inom norsk rätt anses det basera sig på kollektivavtalets tvingande verkan. Något som är speciellt för Norge är att kollektivavtalets tvingande verkan avser både bättre och sämre villkor. I exempelvis Finland och Sverige innehåller

¹⁶² Medlingsinstitutets årsrapport 2018, s. 208, tabell 18.7.

¹⁶³ Kjellberg(1983) s. 77f.

¹⁶⁴ Ahlberg (1996) s. 130.

kollektivavtal som huvudregel minimibestämmelser som skyddar arbetstagaren, men i Norge innehåller kollektivavtalet som huvudregel villkor som är både minimum och maximum i det enskilda anställningsförhållandet. Dock kan parterna även avtala om minimivillkor i kollektivavtalet.¹⁶⁵

Lönebildningens största problem i Norge är att näringar som har en koppling till utvinnande av olja och naturgas har väldigt god lönsamhet, och man försöker förhindra att det leder till utslagning inom annan industri. Då det har varit svårt att behålla en låg pris- och löneökningstakt har det lett till spänningar i ekonomin.¹⁶⁶ Organisationsgraden är lägre än i Sverige, men ändå relativt hög med 49 procent under år 2017, som nämnts tidigare.¹⁶⁷ Antalet anställda som täcks av kollektivavtal år 2007 var 70–77 procent enligt European Industrial Relations Observatory.¹⁶⁸

Det arbetsrättsliga systemet i Norge har mycket gemensamt med de övriga nordiska länderna. Konflikträtten är mer begränsad än den i Sverige, men de grundläggande principerna är samma. Lagstiftningen om blockad i Norge från 1947 kräver att det ska finnas proportionalitet mellan syfte och kampmedel respektive skada, och blockaden får inte vara olämplig. I huvudavtal är rätten till sympatiåtgärder begränsad, och blockader och sympatiåtgärder har strängare varselfristen än i Sverige. Dessa åtgärder används inte så ofta i praktiken i Norge.¹⁶⁹

Norge är inte en medlemsstat i EU, men tillhör EES. EES är ett folkrättsligt avtal och EES-området omfattas av den fria rörligheten inom EU. EES-avtalet trädde i kraft 1 januari 1994 och omfattar EU samt Norge, Island och Liechtenstein. Främst innebär EES-avtalet att även länderna inom European Free Trade Association (Europeiska frihandelssammanslutningen, EFTA) omfattas av EU:s inre marknad och de fyra friheterna¹⁷⁰, men omfattar också

¹⁶⁵ Ahlberg (1996) s. 130.

¹⁶⁶ SOU 2008:123, s. 207.

¹⁶⁷ Medlingsinstitutets årsrapport 2018, s. 208, tabell 18.7.

¹⁶⁸ SOU 2008:123, s. 207.

¹⁶⁹ SOU 2008:123, s. 207.

¹⁷⁰ Fri rörlighet för personer, varor, tjänster och kapital.

samarbete på angränsande områden. Reglerna som avtalet omfattar ska genomföras i nationell rätt och vid eventuell normkonflikt förbinder sig EFTA-staterna att ge företräde till regler som syftar till att uppfylla EES-avtalet.¹⁷¹

4.2.2 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal i Norge

I den arbetsrättsliga lagstiftningen i Norge finns det möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal. Lagstiftningen infördes 1994, men det var först år 2004 som den började användas när EU utvidgades och stora grupper av östeuropeiska arbetstagare stod till förfogande på arbetsmarknaden. I Norge skiljer sig regleringen om allmängiltigförklaring från den i andra länder då den uttryckligen syftar till att motverka lönedumpning i samband med anlitande av utländsk arbetskraft. Utländska arbetare ska garanteras motsvarande lönevillkor som de norska arbetstagarna har genom lagstiftningen, som också ska förhindra att norska företag utsätts för snedvriden konkurrens.¹⁷²

Lagen gör det tillåtet att allmängiltigförklara alla individuella bestämmelser i kollektivavtal. Detta är dock inte populärt hos de fackliga organisationerna eftersom det kan leda till att arbetstagarna saknar incitament att bli medlemmar. För att allmängiltigförklara ett kollektivavtal i Norge måste man genomgå en relativt komplicerad process. Beslut om allmängiltigförklaring tas av *Tarifnemda*, som består av fem ledamöter som setts ut av regeringen. *Tarifnemda* består av en ordförande, två ledamöter som inte har någon anknytning till arbetsmarknadens organisationer samt en ledamot från LO och en ledamot från den centrala arbetsgivarorganisationen NHO (*Næringslivets Hovedorganisasjon*). Om det är andra organisationer än NHO och LO som ansöker om allmängiltigförklaring utses en ledamot från var och en av de organisationer som har ingått kollektivavtalet som ska allmängiltigförklaras.¹⁷³

¹⁷¹ Nyström (2017) s. 32f.

¹⁷² SOU 2008:123, s. 207f.

¹⁷³ SOU 2008:123, s. 208.

Kollektivavtal som allmängiltigförklaras förekommer inom oljeindustrin på land, byggbranschen och inom skepps- och varvsindustrin. LO ansökte för första gången om allmängiltigförklaring av tre kollektivavtal inom oljeindustrin 2003 då det fanns utländska arbetstagare som inte hade lön enligt kollektivavtal. Dessa tre kollektivavtal allmängiltigförklarades på sju oljeanläggningar och samtliga arbetsgivare och arbetstagare på dessa anläggningar kom att omfattas av valda delar av avtalen. Beslutet om allmängiltigförklaring delades upp i fyra delar, där den första innehöll vilka som skulle täckas. Den andra delen av beslutet angav löne- och anställningsvillkor, den tredje delen angav undantag som fick förekomma och i den fjärde delen av beslutet fanns uppgifter om ikraftträdande och övergångsbestämmelser.¹⁷⁴

De största arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationerna som är parter i ett riksomfattande kollektivavtal kan begära allmängiltigförklaring av avtalet. *Tarifnemda* kan även på eget initiativ besluta om allmängiltigförklaring. *Tarifnemda* är en egen myndighet som kan utfärda förordningar på samma sätt som regeringen. Om utländska arbetstagare vid en samlad bedömning har sämre anställnings- och arbetsvillkor än norska arbetstagare kan *Tarifnemda* fatta beslut om allmängiltigförklaring av ett kollektivavtal. Om ett ärende har tagits upp av en organisation krävs det enligt praxis från *Tarifnemda* att organisationen kan visa att det är sannolikt att det förhåller sig på det sättet, annars tas ärendet inte upp till prövning. Vid ett bifallande av ansökan är det centrala bestämmelser i avtalet som allmängiltigförklaras, för att det ska vara enkla bestämmelser som även utländska arbetsgivare ska kunna hantera.¹⁷⁵

Det är uppdragsgivaren på en entreprenad som har ansvar för att underentreprenörer följer bestämmelserna i kollektivavtalet efter en allmängiltigförklaring. Om det inte följs har både *Arbeidstilsynet* och *Petroleumtilsynet* rätt att ingripa och stoppa all verksamhet på arbetsplatsen.

¹⁷⁴ SOU 2008:123, s. 208.

¹⁷⁵ SOU 2008:123, s. 208f.

Det finns även bestämmelser om att handlingar om anställnings- och arbetsvillkor ska hållas tillgängliga hos uppdragsgivaren för fackliga förtroendemän.¹⁷⁶

Lagen om allmängiltigförklaring utvärderades år 2005, där *Arbets- och socialdepartementet* kom fram till att lagen höll sig inom EES-rättens ramar. Dock tog två professorer i juridik fram en rapport med EES-rättsliga aspekter på lagen på begäran av *Näringslivets Hovedorganisasjon*. De kom fram till att lagstiftningen innebar ett otillåtet hinder för den fria rörligheten för tjänster då lagen inte anger närmare villkor för att ett kollektivavtal ska kunna allmängiltigförklaras samt att *Tarifnemda* kan besluta om allmängiltigförklaring för delar av en bransch. De påpekade även att en rätt till insyn skulle bli en börda för arbetsgivare och därför krävdes en proportionalitetsbedömning för detta.¹⁷⁷

Det finns ett missnöje från arbetsgivarsidan med systemet med allmängiltigförklaring, och de flesta vill hellre ha lagstiftning om minimilön. Inom byggbranschen föredrar arbetsgivarna dock allmängiltigförklaring. På arbetstagersidan har det funnits ett stort missnöje med lagens beviskrav, organisationernas bristande rätt till insyn i förhållandena i utländska företag samt lång handläggningstid.¹⁷⁸

¹⁷⁶ SOU 2008:123, s. 209.

¹⁷⁷ SOU 2008:123, s. 210.

¹⁷⁸ SOU 2008:123, s. 210.

5 Analys

5.1 Skydd av alla arbetstagare

Den första frågeställningen lyder: ”Hur skyddar den arbetsrättsliga regleringen i Sverige respektive Norge alla arbetstagare?” Skyddet av alla arbetstagare är en av de viktigaste delarna inom arbetsrätten. Arbetstagarna är den svagare parten på arbetsmarknaden, då de är mer utsatta än arbetsgivarna. I Norge används allmängiltigförklaring av kollektivavtal med syfte att skydda arbetstagare från sänkta löner till följd av den fria rörligheten för arbetstagare sedan Norge blev medlem i EES. För ungefär 10 år sedan täcktes ungefär 70–77 procent av arbetstagarna i Norge av kollektivavtal, vilket är högt, men omfattar långt ifrån alla. Genom allmängiltigförklaring omfattas alla arbetstagare inom de branscher där allmängiltigförklaring sker av kollektivavtal istället, vilket är en betydande förbättring. Regleringen är främst positiv för utländska arbetstagare och deras löner, men även för de arbetstagare som inte tidigare omfattats av kollektivavtal. Det gör också att kollektivavtalen får en starkare roll eftersom det förhindrar att parterna på arbetsmarknaden måste ge efter för lägre löner till arbetstagarna. Som nämnts tidigare saknade små företag i Sverige kollektivavtal i 6 fall av 10 år 2010, vilket gör att dessa arbetstagare inte åtnjuter lika starkt skydd som de skulle gjort om de arbetade i Norge inom en bransch där allmängiltigförklaring av kollektivavtal används.

Nackdelen med allmängiltigförklaring av kollektivavtal i Norge är att allmängiltigförklaringen är en relativt komplicerad och tidskrävande process. Dessutom finns risken att det uppstår en lucka mellan det att ett allmängiltigförklarat kollektivavtal löper ut till dess att det nya avtalet allmängiltigförklaras, vilket kan ta en längre tid. Detta riskerar innebära att de arbetstagare som normalt sätt täcks av kollektivavtalet står utan skydd. Dock har de flesta kollektivavtal en efterverkan, som gör att vissa villkor gäller tills det nya kollektivavtalet blivit allmängiltigförklarat, vilket förhindrar att luckor i regleringen uppstår.

Något som inte kan åtgärdas genom allmängiltigförklaring av kollektivavtal är att även om alla arbetstagare inom en bransch omfattas av kollektivavtalet, så är inte alla med i en fackförening. Reglerna om allmängiltigförklaring kan till och med medverka till att färre väljer att vara medlemmar i fackföreningar, då de ändå omfattas av det skydd som kollektivavtalet ger. Reglerna om föreningsrätt i den svenska arbetsrätten är till för att skydda individerna. Dessutom är fackföreningar nödvändiga för att förhandla om och teckna kollektivavtal, och facklig verksamhet är en grundläggande förutsättning för arbetstagarinflytande och facklig verksamhet. Genom att vara fackligt organiserade kan arbetstagare påverka mer, och få hjälp och medling av facket i frågor och tvister med arbetsgivaren som de inte kan få om de inte är medlemmar i facket. Fackföreningarna arbetar för att försöka hindra lönesänkningar och att arbetsvillkor blir sämre genom att begränsa konkurrensen mellan medlemmarna. Detta skydd riskerar att bli sämre om fler arbetstagare väljer att stå utanför fackföreningarna. Ju fler medlemmar en fackförening har, desto starkare blir den. Dessutom får fackföreningen mer makt och stöd vid förhandlingar och vid användande av stridsåtgärder. Detta kan leda till att de kan förhandla om kollektivavtal som är bättre för arbetstagarerna. Antalet medlemmar i fackföreningar har dock minskat under de senaste decennierna i Sverige, och likaså antalet arbetstagare som omfattas av kollektivavtal, vilket påvisar att den fackliga organisationsgraden inte nödvändigtvis påverkas av lagstiftning om allmängiltigförklaring.

En annan aspekt av ämnet är EU-rätten och implementeringen av denna i medlemsländerna. Eftersom Norge är med i samarbetet EES, är en stor del av den EU-rättsliga lagstiftningen gällande även i Norge. Enligt det som behandlats tidigare får EU-direktiv inte enbart implementeras genom kollektivavtal, bara om de är allmängiltigförklarade och gäller för alla anställda inom en bransch, inte bara de som omfattas av kollektivavtal. Detta innebär att i Norge kan nya EU-direktiv implementeras i lagstiftningen på ett smidigare sätt, då ingen egentlig lagändring krävs, om direktivet gäller för arbetsrättsliga regleringar inom det område där allmängiltigförklaring av

kollektivavtal används. Till följd av detta kan arbetstagare i Norge åtnjuta det skydd som eventuellt finns i det nya direktivet tidigare och på ett smidigare sätt än i Sverige. EU-direktiv kan även i Sverige genomföras genom kollektivavtal, men då krävs att avtalet är bindande för alla arbetstagare som täcks av direktivet, och att effektiva åtgärder ska vidtas under kollektivavtalslöst tillstånd.

Sammanfattningsvis skulle jag påstå att regleringarna om skydd av alla arbetstagare i Norge och Sverige är lika i stora delar. De delar många egenskaper när det kommer till skydd av arbetstagare, men med några skillnader. Den största skillnaden är möjligheten till allmängiltigförklaring av kollektivavtal i Norge, som gör att skyddet kollektivavtalet ger sträcks ut till fler arbetstagare den största skillnaden. Jag kommer återkomma till vilka konsekvenser detta kan ge under ett längre perspektiv samt vilka som är de största skillnaderna mellan ländernas reglering i svaret på den sista frågeställningen.

5.2 Parternas autonomi

Den andra frågeställningen lyder: ”På vilket sätt främjas parternas autonomi genom den arbetsrättsliga lagstiftningen i Sverige respektive i Norge?” I Sverige bygger den arbetsrättsliga regleringen till stor del på parternas autonomi, och att det finns starka parter på arbetsmarknaden som förhandlar om bland annat kollektivavtal. Utan friheten parterna har att förhandla hade den svenska modellen inte fungerat. Andelen organiserade arbetstagare i Sverige de senaste åren är mycket större än i Norge, vilket gör att fackföreningarna har fler medlemmar och därmed blir starkare. En av anledningarna till att fackföreningarna har ett högre medlemsantal i Sverige än i Norge kan vara att fackföreningarna i Sverige är både centraliserade och decentraliserade, vilket innebär att de kommer mycket närmre sina medlemmar och andra arbetstagare. I Norge däremot är fackföreningarna väldigt centraliserade, vilket gör att de inte får samma koppling till sina medlemmar som fackföreningarna i Sverige får. Den allmängiltigförklaring

som sker av kollektivavtal inom vissa branscher i Norge kan vara en faktor som gör att färre väljer att ansluta sig till fackföreningar eftersom de inte anser sig ha samma motiv till det. I Sverige, där det saknas allmängiltigförklaring av kollektivavtal, uppmuntras fler arbetstagare att vara medlemmar i fackföreningar, vilket leder till större och starkare fackföreningar. Det leder i sin tur till att fackföreningarna får större makt och i större grad kan påverka när det ska avtalas om kollektivavtal eller vid de tillfällen konflikter uppstår och stridsåtgärder vidtas. Om allt fler arbetstagare väljer att stå utanför fackföreningarna skulle dessa förlora betydligt i styrka, vilket skulle underminera systemet som den svenska modellen bygger på. En stridsåtgärd som exempelvis strejk skulle inte bli så effektiv om det endast var några få på arbetsplatsen som deltog, och skulle därmed inte ha stor påverkan på en förhandling om kollektivavtal.

Även om ett kollektivavtal i Norge måste allmängiltigförklaras av *Tarifnemda*, betyder inte det att arbetsmarknadens parter förlorar sin autonomi helt. Som nämnts tidigare i uppsatsen är det fortfarande fackföreningarna som är ansvariga för att förhandla och avtala om kollektivavtal. Efter att kollektivavtalet är slutet mellan parterna allmängiltigförklaras det, men parterna har även då kvar en stor del av sin autonomi eftersom det är parterna som förfogar över kollektivavtalet. Då parterna kan avtala om att ändra delar av kollektivavtalet under dess giltighetstid, ligger makten därmed fortfarande hos parterna. Ett nytt beslut om allmängiltigförklaring krävs för att en ändring ska bli allmängiltig, vilket gör en ändring mer omständlig för parterna. Detta kan ha en negativ påverkan på partsautonomin.

Som svar på den andra frågeställningen anser jag utöver det som framkommit ovan att parternas autonomi främjas på ett sätt som är i princip likvärdigt i Norge och Sverige. I båda ländernas arbetsrättsliga reglering har parterna på arbetsmarknaden och deras autonomi stor betydelse och stor påverkan på kollektivavtal och den arbetsrättsliga regleringen. I den sista frågeställningen kommer jag återkomma till vilka konsekvenser ländernas regleringar får på

partsautonomin på arbetsmarknaden och hur det påverkar skyddet av alla arbetstagare, samt vilka skillnader som finns mellan länderna.

5.3 Skillnader mellan Sverige respektive Norge

Den tredje och sista frågeställningen lyder ”Vilka skillnader uppvisar systemen när det gäller möjligheten att tillgodose skyddet av alla arbetstagare och parternas autonomi?”. Dessa skillnader har redogjorts för löpande genom texten, och även framträtt i de tidigare delarna av analysen, men i det här avsnittet kommer skillnaderna och dess konsekvenser analyseras ytterligare.

Både parternas autonomi och skyddet av alla arbetstagare är två viktiga delar inom den arbetsrättsliga regleringen, och regleringen inom området har många likheter i Sverige och Norge. Angående bedömningen av skydd av arbetstagare anser jag att den norska arbetsrättsliga regleringen i dagsläget innehåller ett starkare skydd än den svenska regleringen. Allmängiltigförklaring av kollektivavtal är en modell som innebär att alla arbetstagare inom samma bransch får samma skydd. I Sverige var det 88 procent år 2017 av alla anställda som täcktes av kollektivavtal, medan inom de branscherna i Norge där allmängiltigförklaring används täcks alla anställda av kollektivavtal tack vare allmängiltigförklaring. Det som ökar skyddet av arbetstagare i Sverige är att arbetet som fackföreningarna gör med att erbjuda sina medlemmar stöd och hjälp i tvister med arbetsgivare når ut till fler anställda än i Norge, på grund av andelen organiserade arbetstagare.

För att göra en sammantagen bedömning skulle jag påstå att regleringarna i Norge och Sverige angående skydd av alla arbetstagare är lika i stora delar, med några skillnader. Enligt min åsikt innebär möjligheten till allmängiltigförklaring ett starkare skydd för alla arbetstagare i dagsläget, då man framförallt i de fallen når ut till arbetsplatser som annars inte hade tecknat kollektivavtal alls. Även om det är relativt få arbetsplatser som inte

har tecknat kollektivavtal, i alla fall i Sverige, så innebär det en stor skillnad för de arbetstagare som är anställda på en sådan arbetsplats.

Det som i Sverige bidrar till skyddet av arbetstagare i större utsträckning än i Norge är det skyddet som medlemskap i en fackförening innebär. I Sverige är den fackliga organisationsgraden högre än i Norge, vilket till viss del kan bero på att kollektivavtal kan allmängiltigförklaras. På kort sikt uppnår möjligen Norge ett starkare skydd för alla arbetstagare med hjälp av allmängiltigförklaring av kollektivavtal, men risken är att detta skydd avtar under tid. Anledningen till det är att allmängiltigförklaring av kollektivavtal riskerar att bidra till att allt färre arbetstagare väljer att ansluta sig till fackföreningarna. På grund av detta kommer dessa arbetstagare inte åtnjuta det skydd som fackföreningarna utöver kollektivavtalen kan erbjuda sina medlemmar. Under ett längre perspektiv riskerar fackföreningarna att förlora i styrka om medlemsantalen sjunker, vilket kan resultera i att de inte har samma möjlighet att förhandla fram bra kollektivavtal. Även om kollektivavtalet allmängiltigförklaras och därmed omfattar alla arbetstagare, finns risken att de kollektivavtal som förhandlas fram innehåller ett mycket sämre skydd för arbetstagare än vad det gör idag, då fackföreningarna inte har styrkan att förhandla om likvärdiga kollektivavtal med färre medlemmar.

Ett sviktande medlemsantal påverkar alltså både parternas autonomi och skyddet av alla arbetstagare. Skillnaderna mellan regleringen i Sverige och Norge och dess effekter skiljer sig inte mycket åt idag, och skyddet för alla arbetstagare och parternas autonomi kan nästan anses vara likvärdiga. Emellertid riskerar skillnaderna att bli större. Om fackföreningarna i Norge förlorar fler medlemmar kommer deras autonomi försämrats, vilket även kommer påverka skyddet av arbetstagarna.

Avslutningsvis anser jag att den arbetsrättsliga regleringen i Sverige och Norge har många likheter, men även några skillnader som i ett större perspektiv kan få långtgående konsekvenser. Det kan konstateras att det svenska systemet i större grad bygger på en hög organisationsgrad, och att det

finns en större tillit till systemet i sig självt. I den norska regleringen har man med hjälp av lagstiftning om allmängiltigförklaring syftat till att öka skyddet av alla arbetstagare, vilket i längden kan få konsekvenser som är helt motsatta syftet och kan komma att påverka både partsautonomin och arbetstagar skyddet negativt.

Käll- och litteraturförteckning

Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Ahlberg, Kerstin & Bruun, Niklas, *Kollektivavtal i EU: om allmängiltiga avtal och social dumping*, 1. uppl., Juristförl., Stockholm, 1996.

Ahlberg, K. & Bruun, N., 'Har det bästa blivit det godas fiende? Om försvaret av den svenska modellen', i Rönmar & Votinius (red.) *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget i Lund 2017.

Ahlberg, K., "'Kollektivavtal i EU" revisited: allmängiltiga kollektivavtal i Sverige?', i Ahlberg, Kerstin, Herzfeld Olsson, Petra & Malmberg, Jonas (red.), *Niklas Bruun i Sverige: en vänbok*, Upplaga 1, Iustus förlag, Uppsala, 2017.

Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Zanderin, Lars, *Arbetsrätt*, 6., rev. uppl., Liber, Malmö, 2013.

Bogdan, Michael, *Concise introduction to comparative law*, Europa Law Publishing, Groningen, 2013.

Bruun, Niklas, 'The autonomy of collective agreement', Labour law congress 2002, *Seventh European Regional Congress, 4-6 september, 2002*, http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/bruun_english.pdf, hämtat 2019-03-20.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016.

Göransson, Håkan Gabinus & Garpe, Bengt, *Arbetsrätten: en introduktion*, Sjunde upplagan, 2016.

Holke, Dan & Olauson, Erland, *Medbestämmandelagen: med kommentar*, Sjunde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018.

Iossa, Andrea, *Collective autonomy in the European Union: theoretical, comparative and cross-border perspectives on the legal regulation of collective bargaining*, Faculty of Law, Lund University, Diss. Lund : Lunds universitet, 2017, Lund, 2017.

Kjellberg, Anders, *Facklig organisering i tolv länder: [Trade union organisation in twelve countries]*, Arkiv, Diss. Lund : Univ.,Lund, 1983.

Kjellberg, Anders, *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige, 2.*, utvidgade och rev. uppl., 2001.

Kjellberg, Anders, *Det svenska kollektivavtalssystemets utveckling*, Lunds universitet, 2015. <http://lup.lub.lu.se/search/ws/files/5516224/8232930.pdf>, hämtat 2019-03-27.

Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. (1 red.) (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility; Vol. 2018, Nr. 1). Lund: Department of Sociology, Lund University, 2018. https://portal.research.lu.se/portal/files/39207508/Kollektivavtalst_ckning_samt_organisationsgrad_2018_LUP.pdf, hämtat 2019-04-02.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, 1. uppl., Iustus, Uppsala, 2016.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Tionde upplagan, Iusté, Uppsala, 2018.

Magnusson, Lars, *Håller den svenska modellen?: arbete och välfärd i en globaliserad värld*, Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2017.

Malmberg, Jonas, Björknäs, Hanna, Hansson, Mikael, Herzfeld Olsson, Petra, Larsson, Tommy & Eriksson, Kurt, *Medbestämmandelagen: en kommentar Del 1 1-32 §§*, Upplaga 1, Norstedts juridik, Stockholm, 2018.

Numhauser-Henning, Ann, 'Lagstiftning eller självreglering i arbetsrätten? Svaret är både ock', *Svensk Juristtidning* 2001, s. 314–324.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Femte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017.

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018.

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, Sjunde upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017.

Offentligt tryck

Utredningsbetänkanden

SOU 2008:123 Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen

SOU 2015:83 Översyn av lex Laval

Propositioner

Prop. 1991/92:170 om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES)

Prop. 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen

Prop. 2016/17:107 Nya utstationeringsregler

Övrigt

Medlingsinstitutets årsrapport 2018

Rättsfallsförteckning

AD 1934:179.

AD 1980 nr 160.

AD 1985 nr 25.

AD 2001 nr 20.

AD 2005 nr 68.

Mål 215/83 *Europeiska gemenskapens kommission mot Konungariket Belgien*, EU:C:1985:146.

C-341/05 *Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet m.fl.*, EU:C:2007:809.