



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Madeleine Jangsell

Kollektiva rättigheter i arbetslivet

Om ILO och strävan efter universell tillämpning

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: Period 1 HT2019

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	3
FÖRKORTNINGAR	5
1 INLEDNING	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar	9
1.3 Avgränsningar	10
1.4 Metod och material	11
1.4.1 Folkrättens källor	11
1.4.2 Implementering och tolkning av traktat	13
1.5 Forskningsläge	14
1.6 Disposition	15
2 FACKLIGA RÄTTIGHETER I INTERNATIONELLA INSTRUMENT	16
2.1 Inledning	16
2.2 Föreningsfrihet och förhandlingsrätt	17
2.3 Strejkrätt	19
3 INTERNATIONELLA ARBETSORGANISATIONEN	20
3.1 Inledning	20
3.2 Organisationens sammansättning	20
3.3 ILO:s övervakningsorgan	21
3.3.1 Expertkommittén	21
3.3.2 Föreningsfrihetskommittén	22
3.4 Deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet samt riktlinjer för dess uppföljning	23
3.4.1 Bakgrund	23
3.4.2 Deklarationens innebörd och dess uppföljningsmekanism	25

4	FÖRENINGSFRIHET	28
4.1	Inledning	28
4.2	Medborgerliga friheter	29
4.3	Konvention nr. 87	31
4.3.1	Inledning	31
4.3.2	Tillämpningsområde och skyddsobjekt	32
4.3.3	Utan någon som helst åtskillnad	34
4.3.4	Utan där inhämtat medgivande	36
4.3.5	Efter sitt fira skön bilda och ansluta sig till organisationer	37
4.3.6	Organisationers sammansättningar	39
4.4	Undantag i rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar	41
5	FÖRHANDLINGSRÄTT OCH SKYDD MOT FACKLIG DISKRIMINERING	42
5.1	Inledning	42
5.2	Konvention nr. 98	42
5.3	Facklig diskriminering	44
5.3.1	Ogranisationsklausuler	46
5.3.2	Säkerställande om effektivt skydd	47
5.4	Förhandlingsrätt	48
5.4.1	Främjande av förhandlingar	49
5.4.2	De mest representativa fackföreningarna	50
5.4.3	Kollektiva förhandlingar i god tro	50
5.4.4	Förhandlingsämnet	51
5.4.5	Statlig inblandning	53
5.4.6	Tvistelösning för kollektiva förhandlingar	55
6	STREJKRÄTT	57
6.1	Inledning	57
6.2	Strejkrättens ursprung	58
6.3	Stridsåtgärdernas syfte och ändamål	60
6.4	Begränsningar i strejkrätten	62
6.4.1	Tjänster inom den offentliga sektorn	63
6.4.2	Essential services	64
6.4.2.1	Definition	64
6.4.2.2	Kompensationsåtgärder	66
6.5	Minimum Services	66
6.6	Tvingande skiljedomsförfarande	68

6.7 Sanktioner	69
7 ANALYS	70
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	80
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	88

Summary

The impact of globalization on labour standards has led to a need for a joint legislation within the international community. The International Labour Organization (ILO) has advocated for collective labour rights since it was founded in 1919. The regulation of freedom of association and collective bargaining rights is based on two conventions, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) and Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). The conventions are the subject of most statements and reports from the ILO's supervisory bodies, the Committee on Freedom of Association and Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. From convention no. 87, a protection for the right to strike has been established by the supervisory bodies. In 1998, the ILO adopted a declaration which is of particular interest for the collective rights of workers, the *Declaration on Fundamental Principles and Rights At Work and its Follow Up*. The declaration contains eight core conventions, including conventions no. 87 and no. 98, which rights protected by the conventions must be applied by every member state of the ILO. The purpose of this thesis is to determine the definition of the aforementioned collective rights according to the ILO and its supervisory bodies and to ascertain what the significance the above mentioned declaration has had for the collective rights concerned.

The study concludes, among other things, that freedom of association has a close connection to civil liberties, such as freedom of assembly and freedom of speech. All workers are guaranteed freedom of association with the exception of military personnel and the police force, which is explicitly stated in convention no. 87. According to convention no. 98, protection from acts of anti-union discrimination is covered from the recruitment stage until employment ceases. Convention no. 98 also contains a requirement for the states to promote collective bargaining and, because of the autonomy of

the parties, negotiations must be voluntary without any interference from the state. Furthermore, the supervisory bodies consider that the right to strike is founded on the right of workers' and employers' organizations to promote and protect the interests of their members according to convention No. 87. The second part of the investigation finds that the declaration is of a universal character and has thus been of great importance for the international recognition of freedom of association and the right to collective bargaining.

Sammanfattning

Globaliseringens påverkan på den arbetsrättsliga regleringen har lett till ett behov av gemensamma normer inom det internationella samfundet. Internationella arbetsorganisationen (ILO) har varit representant för kollektiva rättigheter i arbetslivet sedan organisationen grundades 1919. Regleringen av föreningsfrihet och kollektiv förhandlingsrätt grundar sig i två konventioner, nr. 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och nr. 98 angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten. Konventionerna är föremål för flertalet uttalanden och rapporter från ILO:s övervakningsorgan, föreningsfrihetskommittén och expertkommittén. Med utgångspunkt i konvention nr. 87 har övervakningsorganen även utvecklat ett skydd för strejkrätten. ILO antog 1998 en deklaration som är särskilt intressant för kollektiva rättigheter, *Deklarationen om principer och rättigheter i arbetslivet samt riktlinjer för dess uppföljning*. Deklarationen innehåller åtta kärnkonventioner, där inbegripet konventionerna nr. 87 och nr. 98, vilka rättigheter ska tillämpas av samtliga ILO:s medlemsstater. Syftet med uppsatsen är att fastställa definitionen av ovannämnda kollektiva rättigheter enligt ILO och dess övervakningsorgan samt ta reda på vilken betydelse ovannämnd deklaration har haft för dessa rättigheter.

Utredningen av arbetet visar bland annat att föreningsfrihet har en nära koppling till medborgerliga friheter, såsom mötesfrihet och yttrandefrihet. Alla arbetstagare är garanterade föreningsfrihet undantaget militär personal och poliskår vilket uttryckligen framkommer av konvention nr. 87. Arbetstagare är även, enligt konvention nr. 98, skyddade mot antifacklig diskriminering som tillämpas från rekryteringsstadiet till dess att anställningen upphör. Konvention nr. 98 innehåller även ett krav på främjande av kollektiva förhandlingar och med hänsyn till parternas autonoma förhandlingar vara frivilliga utan påtryckningar från staten. Vidare, menar ILO:s övervakningsorgan att rätten att vidta stridsåtgärder grundar sig i

arbetstagar- och arbetsgivarorganisationers rätt att främja och värna sina medlemmars intressen enligt konvention nr. 87. Den andra delen av utredningen konstaterar att 1998-års deklARATION har en universell karaktär och har således haft stor betydelse för ett internationellt erkännande av föreningsfriheten och förhandlingsrätten.

Förkortningar

1998-års deklARATION	Deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet samt riktlinjer för dess uppföljning
Arbetskonferensen	General conference
CCAS	Conference Committee on the Application of Standards
ECOSOC	Ekonomiska och Sociala Rådet
Expertkommittén	Committee of experts on the application of conventions and recommendations
EKMR	Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna
FN	Förenta nationerna
FN:s allmänna förklaring	FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna
Föreningsfrihetskommittén	Committee on Freedom of Association
ICJ	Internationella domstolen
IKMPR	Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter
IKESKR	Internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter
ILC	International Labour Conference
ILO	Internationella Arbetsorganisationen

Konvention nr. 87	Konvention (nr. 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten
Konvention nr. 98	Konvention (nr. 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten
Konvention nr. 151	Konvention (nr. 151) om skydd för organisationsrätten och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst
Konvention nr. 154	Konvention (nr. 154) om främjande av kollektiva förhandlingar
OECD	Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling
Prop.	Proposition
Rekommendation nr. 91	Rekommendation (nr. 91) angående kollektivavtal
Rekommendation nr. 92	Rekommendation (nr. 92) angående frivillig förlikning och skiljedom.
Sekretariatet	International Labour Office
Sociala kommittén	Europeiska kommittén för sociala rättigheter
Sociala stadgan	Europeisk social stadga
Stadgan	ILO:s stadga
Styrelsen	Governing body
SvJt	Svensk Juristtidning
SÖ	Sveriges överenskommelser

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Globalisering kan definieras som den globala process vilken för samman stater i politiska, ekonomiska och kulturella förhållanden. Fri handel har en ledande roll för den ekonomiska globaliseringen och förhållandena syftar för det mesta till att nationella ekonomier alltmer interagerar med varandra.¹ Globaliseringens påverkan på arbetsmarknaden medför bland annat att arbetsgivare inom framförallt multinationella företag inte blir förpliktade att efterleva arbetsrättslig reglering i en särskild stat eftersom produktionen av varor kan ske utanför statens gränser.² Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) menar att kollektiv förhandling är ett sätt att hantera globaliseringens påverkan på arbetsmarknaden. Arbetstagare och företag oavsett storlek kan på så sätt dra nytta av de fördelar som den tekniska utvecklingen och globaliseringen medför.³ Således genererar globaliseringens framfart och utveckling ett behov av en gemensam rättsbank för bland annat fackliga rättigheter.⁴

Föreningsfrihet och andra fackliga rättigheter skyddas folkrättsligt av bland annat FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.⁵ Ett organ som särskilt verkar för fackliga rättigheter är Internationella arbetsorganisationen (ILO) som grundades 1919 genom Versaillesfördraget.⁶ ILO har flera instrument som reglerar fackliga rättigheter. De centrala är konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för

¹ ”Globalisering”, Nationalencyklopedin, <ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/globalisering>, besökt 2020-02-17; Chaison (2014), s. 4.

² Bercusson och Estlund (2007), s. 2.

³ OECD (2019), s. 19.

⁴ Herzfeld Olsson (2003), s. 23 f.

⁵ Antagen av FN:s generalförsamling, Paris 10 december 1948. Se General Assembly resolution 217A, tillgänglig <<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>>. Se vidare avsnitt 2.

⁶ Kapitel XIII av fördraget, se Eek, Bring och Hjerner (1987), s. 167.

organisationsrätten⁷ samt konvention (nr 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten⁸. ILO har två övervakningsorgan, föreningsfrihetskommittén och expertkommittén, vilka genom konvention nr. 87 även har utarbetat ett skydd för strejkrätt. Föreningsfrihet är definierad som rätten för arbetstagare och arbetsgivare att ”utan därtill inhämtat medgivande bilda organisationer efter sitt fria skön ävensom att utan andra förbehåll än dem vederbörande organisations stadgar uppställa, ansluta sig till sådana organisationer” enligt artikel 2 i konvention nr. 87. Expertkommittén har uttalat att, med hänsyn till användningen av orden *arbetstagare* och *arbetsgivare*, tillämpas konventionen endast på föreningsfrihet med fackliga ändamål.⁹

ILOs regleringar kan i svensk arbetsrätt verka avlägsna. Det är emellertid högst relevant för den svenska regeringen att efterleva sina internationella åtaganden.¹⁰ Till exempel utreds i regeringens proposition 2018/19:105, *Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister*, bland annat om förslaget är i enlighet med Sveriges internationella åtaganden, där inräknat ILO-konventionerna nr. 87 och nr. 98. Sveriges ILO-kommitté¹¹ är även en av remissinstanserna som svarar på frågan utifrån konventionerna.¹²

Globaliseringens påverkan på arbetstagare uppmärksammades av ILO redan under början av 90-talet, vilket utmynnade i en deklARATION som heter *Deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet samt*

⁷ Convention (No. 87) concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, Genève 9 juli 1948, SÖ 1949:75. Hädanefter konvention nr. 87.

⁸ Convention 98 concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively, Genève 1 juli 1949, SÖ 1950:112. Hädanefter konvention nr. 98.

⁹ General Survey 1994, p. 46.

¹⁰ Se Herzfeld Olsson (2003), s. 38.

¹¹ Myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet, som bland annat har i uppdrag att till regeringens förslag framställa material angående ILO:s rekommendationer och konventioner, Svenska ILO-kommittén: om ILO, <<https://svenskailo-kommitten.se/om-ilo/>> besökt 2020-02-17.

¹² Se prop. 2018/19:105, s. 36, 38 f. och 45.

*riktlinjer för dess uppföljning.*¹³ Genom deklARATIONEN myntades begreppet kärnkonventioner. Konventionerna nr. 87 och nr. 98 ingår i dessa. Kärnkonventioner har en unik position eftersom de anses innehålla grundläggande rättigheter i arbetslivet och har därför universell tillämpning.¹⁴ Trots att deklARATIONER för det mesta innebär politiska ställningstaganden, har 1998-års deklARATION påverkat det internationella samfundet.¹⁵

1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens syfte är att utreda innebörden av föreningsfrihet, kollektiv förhandlingsrätt samt strejkrätt enligt ILO och dess övervakningsorgan utifrån konventionerna nr. 87 och nr. 98.

Syftet ska besvaras utifrån följande frågeställningar:

- Vad innebär föreningsfrihet inom ramen för fackliga syften? Vad krävs för att en fackföreningsrörelse ska vara fri?
- På vilket sätt skyddas arbetstagare från anti-facklig diskriminering?
- Vilka arbetstagare omfattas av förhandlingsrätten? Hur säkerställs förhandlingsrättens efterlevnad?
- I vilken mån är strejkrätten intolkad i konvention nr. 87?

Konventionerna nr. 87 och nr. 98 har genom 1998-års deklARATION förklarats omfatta grundläggande rättigheter i arbetslivet. Syftet med uppsatsen är också, med hänsyn till globaliseringens påverkan på arbetsmarknaden, att undersöka betydelsen av 1998-års deklARATION för de fackliga rättigheterna. Följande fråga som också ska besvaras för att uppnå syftet är:

¹³ Antagen av Internationella Arbetskonferensen, Genève 18 juni 1998. Se ILC, Record of Proceedings, nr. 20 och 22, 86:e sessionen, Genève, 1998, tillgänglig <<http://www.ilo.org>>. Hädanefter 1998-års deklARATION.

¹⁴ Herzfeld Olsson (2003), s. 63 f.

¹⁵ Se avsnitt 3.4.

- Vilken betydelse har 1998-års deklARATION för ovan nämnda konventioner och de rättigheter som konventionerna skyddar?

1.3 Avgränsningar

Arbetet inriktar sig på konventionerna nr. 87 och nr. 98. Övriga konventioner, som exempelvis konvention (nr 151) om skydd för organisationsrätten och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst¹⁶ samt konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar¹⁷, nämns i relevanta delar.

Det är som ovan nämnts endast ILO:s principer om fackliga rättigheter som studeras i arbetet. Vad andra internationella och regionala organ anser om fackliga rättigheter ska trots det nämnas. Detta för att visa på en viss enhetlig uppfattning om föreningsfriheten och förhandlingsrättens status inom det internationella samfundet.

ILO har antagit andra deklARATIONER vilka handlar om organisationens ändamål och ställningstagande utifrån globaliseringen. Det är emellertid endast deklARATIONEN om grundläggande principer i arbetslivet som särskilt riktar sig på föreningsfrihet och är därför den relevanta. Frågeställningen gällande 1998-års deklARATION, är inte en praktisk genomgång över de faktiska förändringarna som deklARATIONEN har medverkat till. Frågeställningen riktar sig till hur och på vilka sätt deklARATIONEN har förändrat synsättet på bland annat fackliga rättigheter inom det internationella samfundet.

En annan deklARATION är PhiladelphiadeklARATIONEN, vilken också studeras eftersom den har en särskild ställning inom ILO. Den är, till skillnad från

¹⁶ Convention (No. 151) Concerning Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service, Genève 27 juni 1978, SÖ 1979:10. Hädanefter konvention nr. 151.

¹⁷ Convention (No. 154) Concerning the Promotion of Collective Bargaining, Genève 19 juni 1981, SÖ 1982:46. Hädanefter konvention nr. 154.

andra deklARATIONER antagna av organisationen, del av stadgan. PhiladelphiadeklARATIONEN studeras emellertid endast översiktligt.

1.4 Metod och material

För att ta reda på hur ILO och andra internationella instrument skyddar kollektiva rättigheter i arbetslivet ur ett folkrättsligt perspektiv används rättsdogmatisk metod. Metoden grundar sig i att studera och tolka allmänt godtagna rättskällor för att skildra gällande rätt. Denna skildring innebär enligt Sandgren att ”systematisera gällande rätt i form av regler, principer, läror, samband m.m.”¹⁸ Den rättsanalytiska argumentationen delas upp i de lege lata (hur rätten är) eller de lege ferenda (hur rätten bör vara).¹⁹ Uppsatsen är främst inriktad på de lege lata, det vill säga en beskrivning av rättsläget.

1.4.1 Folkrättens källor

Debatten över folkrättens källor har pågått under en lång tid och frågan vilka källorna är grunda bland annat sig i hur folkrätten har tillkommit eller på vilket sätt folkrätten urskiljs.²⁰ Det finns argument som riktar sig till den naturrättsliga metoden för att fastställa folkrättens rättskällor. Bring m.fl. menar att vid studier av folkrättens rättskällor, ”hamnar man fortare i grundläggande frågor som ’varifrån kommer rätten?’ eller ’vad är rättens syfte?’”.²¹ Andra författare menar att rättskällornas identifiering har en rättspositivistisk ställning, med hänsyn till folkrättens mest grundläggande princip om att stater har gett tillåtelse att bli bundna av rättsområdets innehåll.²²

¹⁸ Sandgren (2018), s. 48 f.

¹⁹ Jfr. Kleineman (2018), s. 36.

²⁰ Besson och D’Aspremont (2017), s. 2 f.

²¹ Bring, Mahmoudi och Wrangle, (2014), s. 33. För vidare studier i naturrätt, se bland annat Maria Nääv, Mauro Zamboni (red.) (2018), *Juridisk metodlära*, Studentlitteratur, Lund, 2:a uppl.

²² Thirlway (2019), s. 14; Bring, Mahmoudi och Wrangle (2014), s. 34.

Doktrinen hänvisar i flera fall till artikel 38 i Internationella domstolens (ICJ) stadga²³ som den bestämmelse till vilken folkrättens källor omfattas.²⁴

Enligt bestämmelsen ska domstolen använda sig av:

- ”a) allmänna eller speciella internationella överenskommelser, vilka fastställa av de tvistande staterna uttryckligen erkända regler;
- b) internationell sedvänja, utgörande bevis för en allmän praxis, godtagen såsom gällande rätt;
- c) allmänna, av de civiliserade folken erkända rättsgrundsatser;
- d) med förbehåll för bestämmelsen i artikel 59 rättsliga avgöranden och de olika ländernas mest sakkunniga författares lärosatser, såsom hjälpmedel för fastställande av gällande rätt.” Artikel 59 stadgar ”[d]omstolens beslut är bindande endast för de tvistande parterna och i fråga om det mål, som avdömts”.²⁵

Det finns inte en utstuderad hierarki mellan de uppräknade rättskällorna i artikeln. Skyldigheter för stater framkommer av punkten a), vars innehåll är beroende av hur traktaten tolkas. En senare framväxt internationell sedvänja kan dessutom ersätta en traktat, för de fall parterna rättar sitt beteende efter den.²⁶

Uppsatsens material består av internationella överenskommelser, främst ILO:s konventioner. Materialet utgör även uttalanden och rapporter från föreningsfrihetskommittén och expertkommittén, vilket bör falla inom artikel 38 d). Bestämmelsen är en subsidiär källa, vilket innebär att ICJ enligt artikel 59 inte är bunden till sina tidigare avgöranden. Vid tolkning av resterande folkrättsliga källor kan materialet emellertid användas som stöd för

²³ Stadga för den Internationella domstolen, Statute of the International Court of Justice, San Francisco 26 juni 1946, SÖ 1946:1.

²⁴ Se bland annat Bring, Mahmoudi och Wrange (2014), s. 27 f; Crawford (2019), s. 19 f; Thirlway (2019) s. 8; Linderfalk (red.) (2012), s. 26f.

²⁵ Svensk översättning är hämtad från Mahmoudi (2016), s. 35.

²⁶ Crawford (2019), s. 20.

domstolen.²⁷ Det finns ingen restriktiv tolkning av begreppet ”mest sakkunniga författare”. Auktoriteten av författaren för ett visst verk anses emellertid ha ett högre rättskällevärde.²⁸ Övervakningsorganen består av experter inom det området som organet avser övervaka, praxisen ”kan därför ses som ett doktrinbaserat konsensus”, enligt Herzfeld Olsson.²⁹

1.4.2 Implementering och tolkning av traktat

Implementering av en traktat innebär att den nationella lagstiftningen ska motsvara de förpliktelser som uppställs i traktaten, samt att reformer sker vid behov för att staten ska uppnå dessa förpliktelser. Harmonisering i ett monistiskt rättssystem sker genom att traktater blir en del av nationell rätt i och med ratificering. En internationell bestämmelse ska tillämpas i första hand om det motstridighet uppstår med en nationell bestämmelse.³⁰

Sverige är ett dualistiskt rättssystem, vilket innebär att proceduren för en traktats införlivande i den nationella rätten medför, utöver ratificering, vidare handling. Exempelvis kan en stat genom lag förklara en traktat som gällande rätt (inkorporering) eller genom att staten förändrar den nationella lagstiftningen för att anpassa sig efter traktaten (transformering).³¹ Exempel på transformering finns i utlänningslagen (2005:716), medan Europakonventionen om mänskliga rättigheter (EKMR)³² har antagits genom inkorporering i lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna.³³ Enligt Ehrenkrona är transformering det bättre alternativet, eftersom en traktat kan beröra många rättsområden samtidigt. Transformering förtydligar hur den nationella rätten

²⁷ Henriksen (2019), s. 30; Jfr. Thirlway (2019), s. 12.

²⁸ Crawford (2019), s. 40.

²⁹ Herzfeld Olsson (2003), s. 35 f.

³⁰ Linderfalk (2012), s. 174 f.

³¹ Linderfalk (2012), s. 175; Se Ehrenkrona (2015), s. 781; NJA 2004 s. 255.

³² 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.

³³ Ehrenkrona (2015), s. 781.

är förenlig med traktaten samt gör det möjligt att förändra lagstiftningen på de områden där oenighet kan tänkas uppstå.³⁴

En traktat grundar sig på principen om *pacta sunt servanda* och ska enligt artikel 31.1 i Wienkonventionen om traktaträtten³⁵ ”tolkas ärligt i överensstämmelse med den gängse meningen av traktatens uttryck sedda i sitt sammanhang och mot bakgrunden av traktatens ändamål och syfte”.³⁶ Bestämmelsen har sedermera ansetts vara en del av internationell sedvanerätt av ICJ.³⁷ Vid tolkning av traktat lägger ICJ främst vikt vid traktatens text.³⁸

1.5 Forskningsläge

ILO:s egen forskning består av rapporter från expertkommittén, särskilt General Surveys, vilka på styrelsens order årligen beskriver ett visst rättsområde. Expertkommittén har berört föreningsfrihet och kollektiv förhandlingsrätt flertalet gånger, senaste var år 2012.³⁹ ILO:s forskning består även av uttalanden från föreningsfrihetskommittén, vilket sedan dess grundande 1951 har behandlat över 3200 klagomål.⁴⁰

Det har även utförts flertalet statliga utredningar angående frågan om Sveriges efterlevnad av internationella åtaganden i och med medlemskap av ILO samt ratificering av konventioner rörande föreningsfrihet och förhandlingsrätt. Exempelvis *Vissa fredspliktsfrågor*, SOU 2018:40, *Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling – ILO:s konvention nr. 94 samt en internationell jämförelse*, SOU 2016:15, delvis i *Stärkt rätt till heltidsanställning*, SOU 2005:105, *Bevakning av*

³⁴ Ehrenkrona (2015), s. 779.

³⁵ Vienna Convention on the Law of Treaties, Wien 23 maj 1969, SÖ 1975:1.

³⁶ Fitzmauric (2018), s. 153f; Mahmoudi (2016), s. 103.

³⁷ Se bland annat Territorial Dispute (Libyan Arab Jamahiririya/Chad), Judgment, ICJ Reports 1994, P 6, p. 41; Oil Platforms (Islamic Republic of Iran v United States of America), Preliminary Objections, Judgment, ICJ Reports 1996, P 803, p. 23; Kasikili/Sedudu Island (Botswana/Namibia), Judgment, ICJ Reports 1999, P 1045, p. 18.

³⁸ Fitzmauric (2018), s. 154 f.

³⁹ 2012, 1994, 1983, 1973, 1959, 1957, 1953.

⁴⁰ ILO (2018), s. 1 f.

kollektivavtals efterlevnad, SOU 2005:89 samt *Översyn av Lex Laval*, SOU 2015:83. Vilka åtgärder som ska vidtas för att ILO:s åtta kärnkonventioner ska respekteras har bland annat utretts i *Upphandling och villkor enligt kollektivavtal*, SOU 2015:78.

I doktrinen har föreningsfrihetens internationella innehåll bland annat redogjorts av Petra Herzfeld Olsson i sin doktorsavhandling *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*. Utanför den svenska doktrinen finns en hel del litteratur som berör relevant material, vilket för det mesta antingen är publicerat av International Labour Office eller International Labour Review, vilka har grundats genom ett beslut av ILO:s styrelse.⁴¹ Utöver det finns bland annat *Code of International Labour Law*, av Neville Rubin, Evance Kalula och Bob Hepple. Det är ett slags codex där författarna har samlat samtliga rättsliga dokument från ILO tillsammans med kommentarer till dessa.

1.6 Disposition

Nästa kapitel innehåller en kort presentation över andra internationella institutioners rättstillämpning av kollektiva rättigheter i arbetslivet. Först redovisas en kort presentation om kollektiva rättigheter i arbetslivet i de internationella instrumenten från FN och de regionala från Europarådet. I kapitel tre redovisas en kort presentation av ILO samt dess grundläggande ändamål för föreningsfrihet och kollektiv förhandlingsrätt utifrån globaliseringens påverkan på arbetsmarknader. Nästkommande tre kapitel, det vill säga nummer fyra, fem och sex, innehåller en redogörelse för respektive kollektiv rättighet i arbetslivet utifrån ILO:s rättskällor. Det vill säga föreningsfrihet, kollektiv förhandlingsrätt samt strejkrätt. Uppsatsens sjunde kapitel innehåller en avslutande sammanfattning och analys över arbetet.

⁴¹ International Labour organisation, International Labour Review, about the ILR, <<https://www.ilo.org/public/english/revue/>> besökt 2020-03-09.

2 Fackliga rättigheter i internationella instrument

2.1 Inledning

Grundandet av FN år 1945 innebar startskottet för utformningen av de nutida mänskliga rättigheterna. Utmärkande för vissa mänskliga rättigheter är att de benämns universella inom folkrätten, det vill säga, de är tillämpliga på alla människor.⁴² Det mest centrala instrumentet är FN:s allmänna förklaring, vilket inte är ett juridiskt bindande dokument men det anses vara en reflektion av den internationella sedvanerätten.⁴³ Dokumentet är av betydande värde för ILO, särskilt eftersom instrumentet uttryckligen erkänner föreningsfrihet för fackföreningar.⁴⁴ Enligt expertkommittén är erkännandet och efterlevnaden av rättigheterna i FN:s allmänna förklaring och särskilt för den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (IKMPR)⁴⁵ en förutsättning för att ILO:s konventioner om föreningsfrihet ska ha en verkande effekt.⁴⁶

Med tiden har även regionala instrument som reglerar mänskliga rättigheter uppkommit, som exempelvis EKMR vilken också har grundats med beaktande av FN:s allmänna förklaring.⁴⁷ Europeiska sociala stadgan⁴⁸ är emellertid det instrument inom Europarådet som främst ansvarar för det arbetsrättsliga skyddet.⁴⁹

⁴² Henriksen (2019), s. 167.

⁴³ Nilsson (2012), s. 168.

⁴⁴ Swepston, (1998), s. 169 f. Se artikel 23 pt. 4, FN:s allmänna förklaring.

⁴⁵ Internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, International Covenant on Civil and Political Rights, New York 16 december 1966, SÖ 1971:42.

⁴⁶ General Survey 1994, p. 43.

⁴⁷ Henriksen (2019), s. 168, Nyström (2012), s. 17.

⁴⁸ Europeisk social stadga, European Social Charter, Strasbourg 3 maj 1996, SÖ 1998:35. Hädanefter sociala stadgan.

⁴⁹ Nyström (2012), s. 17.

2.2 Föreningsfrihet och förhandlingsrätt

FN:s allmänna förklaring stadgar att ”[v]ar och en har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att värna sina intressen”.⁵⁰ Instrumentet är emellertid inte juridiskt bindande, varför IKMPR samt den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (IKESKR)⁵¹ verkar som komplement till den allmänna förklaringen.⁵²

Enligt IKMPR artikel 22 pt. 1 ska ”[v]ar och en ... ha rätt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen”. Artikel 8 i IKESKR definieras föreningsfrihet som ”[r]ätten för var och en att, i syfte att främja och tillvarata sina ekonomiska och sociala intressen, bilda fackföreningar tillsammans med andra och att, [...] ansluta sig till en fackförening efter eget val”.⁵³ Inskränkningar får endast göras genom lag samt om de ”i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten eller den allmänna ordningen eller för skyddande av andras rättigheter och friheter”.⁵⁴

IKESKR tillförsäkrar även att ”[r]ätten för fackföreningar att fritt utöva sin verksamhet utan andra inskränkningar än sådana som är lagstadgade och som i ett demokratiskt samhälle”⁵⁵. Inskränkningar kan göras enligt lag ”för personer som ingår i de väpnade styrkorna, polismakten eller den statliga förvaltningen”.⁵⁶ Artikel 8 avslutas med ett förtydligande om att ingen föreskrift enligt aktuell artikel tillåter inskränkningar genom lagstiftning eller tillämpning i det skydd som uppställs i ILO:s konvention nr. 87.⁵⁷ Liknande bestämmelse finns i IKMPR.⁵⁸

⁵⁰ Artikel 23 pt. 4.

⁵¹ Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, New York den 16 december 1966, SÖ 1971:41.

⁵² Herzfeld Olsson (2003), s. 51 och 53.

⁵³ Artikel 8 pt 1. a).

⁵⁴ Artikel 8 pt 1. a).

⁵⁵ Artikel 8 pt 1. c).

⁵⁶ Artikel 8 pt 2.

⁵⁷ Artikel 8 pt. 3.

⁵⁸ Artikel 22 pt. 3.

EKMR erkänner föreningsfrihet i artikel 11 och definieras som envars rätt ”till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen”.⁵⁹ Inskränkningar får endast ske om det är lagstadgade samt om de ”i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till statens säkerhet eller den allmänna säkerheten”.⁶⁰ I lagrummet framkommer även att militärer, poliser eller personer inom den statliga förvaltningen kan undantas dessa rättigheter i nationell lagstiftning.

Föreningsfrihet fastställs även i sociala stadgan, i artikel 5, och innebär att ”säkerhetsställa eller främja arbetstagarnas och arbetsgivarnas frihet att bilda och tillhöra lokala, centrala eller internationella organisationer som tillvaratar deras ekonomiska och sociala intressen”. Parterna är förhindrade att i nationell lagstiftning inskränka denna frihet. Precis som i EKMR, är det upp till parterna att själva bestämma i vilken uträkning skyddet ska gälla för polisväsendet eller krigsmakten, vilket ska fastställas i lagar och förordningar. Enligt artikel G får begränsningar endast förekomma ”i lag och som är nödvändigt för ett demokratiskt samhälle”.

Sociala stadgan innehåller även en bestämmelse om kollektiva förhandlingar. Enligt artikel 6 pt. 1 i sociala stadgan ska parterna till konventionen ”främja gemensamt samråd med arbetstagare och arbetsgivare”. Enligt pt. 2, när det är ”nödvändigt och lämpligt, främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar” mellan arbetsmarknadens parter i syfte att ”uppnå en reglering av arbetsvillkoren i ett kollektivavtal”.

⁵⁹ Artikel 11 pt. 1.

⁶⁰ Artikel 11 pt. 1.

2.3 Strejkrätt

Det första internationella dokumentet att erkänna rätten att vidta stridsåtgärder var den sociala stadgan.⁶¹ Även IKESKR innehåller en bestämmelse om strejkrätt i artikel 8 d), som stadgar att strejkrätt ska garanteras ”under förutsättningen att den utövas i enlighet med lagstiftningen”. Enligt artikel 6.4 sociala stadgan åtar sig parterna att ”erkänna arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att vidta kollektiva åtgärder i händelse av intressekonflikt, däri inbegripet strejk” med undantag vad som finns uppställt i ett kollektivavtal. Vad gäller begränsningar i strejkrätten, hänvisas till artikel G, som ovan nämnts.

Frågan om ett totalförbud mot strejk för poliskåren har bland annat hanterats av Europeiska kommittén för sociala rättigheter i *EuroCOP mot Irland*.⁶² I uttalandet menar kommittén att inskränkning av mänskliga rättigheter ska vara restriktivt. Ett totalförbud för poliser att vidta stridsåtgärder är därför endast i enlighet med den sociala stadgan, i de fall medlemsstaten med ofrånkomliga skäl kan motivera till varför ett sådant bör införas.⁶³ Artikel 6.4 innehåller således ett krav på proportionalitet.⁶⁴

⁶¹ Swepston (1998), s. 173.

⁶² ECSR, EuroCOP v. Irland, nr 83/2012, §§ 201-214.

⁶³ ECSR, EuroCOP v. Irland, nr 83/2012, § 211.

⁶⁴ Schlachter (2019), s. 34.

3 Internationella arbetsorganisationen

3.1 Inledning

Förslaget till Versailles-fördraget innehöll inledningen och procedurregler till ILO:s stadga. Redan innan fredsavtalet hade trätt i kraft beslutades att ILO skulle startas upp och i oktober 1919 hölls arbetskonferensens första möte.⁶⁵ Philadelphiadeklarationen inkorporerades i stadgan 1946.⁶⁶ Författarna av deklARATIONEN ville bland annat sträva efter full sysselsättning, eftersom de uppmärksammade den negativa påverkan av de sociala och politiska aspekterna som följer av arbetslöshet.⁶⁷ Dessa eftersträvningar var emellertid utanför mandatet i Versailles-fördraget. ILO erhöll således kompetens genom att Philadelphiadeklarationen antogs att reglera arbetsförhållanden på det ekonomiska och sociala området.⁶⁸

3.2 Organisationens sammansättning

ILO är ett fackorgan under Ekonomiska och sociala rådet (ECOSOC).⁶⁹ I enlighet med artikel 2 i stadgan ska organisationen bestå av internationella arbetskonferensen⁷⁰, styrelsen⁷¹ samt ett sekretariat⁷². Arbetskonferensen har flera huvudområden, bland annat att utforma arbetsrättsliga standarder genom konventioner och rekommendationer samt beslutar om organisationens

⁶⁵ Phelan (1949), s. 609.

⁶⁶ Se Akt av år 1946 angående ändringar i Internationella arbetsorganisationens stadga, instrument for the amendment of the Constitution for the International Labour Organisation, Montreal 9 oktober 1946, SÖ 147:16. Hädanefter stadgan. Eek, Bring och Hjerner (1987), s. 167.

⁶⁷ Lee (1994), s. 473.

⁶⁸ Lee (1994), s. 468 och 478 f.

⁶⁹ Jfr. Eek, Bring och Hjerner (1987), s. 152. Ett fackorgan är en organisation som enligt artikel 57 i FN:s stadga ska ha "upprättats genom mellanstatliga överenskommelser" vilka sedan ansluts till FN, se Charter of the United Nations, San Francisco 26 juni 1945, SÖ 1946:1.

⁷⁰ Eng. General Conference, hädanefter arbetskonferensen.

⁷¹ Eng. Governing Body.

⁷² Eng. International Labour Office, som även kallas internationella arbetsbyrån, se Eek, Bring och Hjerner (1987), s. 168.

budget. Styrelsen utser bland annat generaldirektören, som är chef över sekretariatet.⁷³ ILO:s högkvarter finns i Genève, med undantaget under andra världskriget då organisationen flyttade till Montreal.⁷⁴

En rädsla för att medlemsstater skulle avhålla sig från att ratificera ILO:s konventioner eller att stater skulle dra sig för att bli medlemmar i organisationen är en av anledningarna till att sanktioner inte används inom ILO.⁷⁵ Istället använder sig ILO av andra medel för bland annat uppföljning om ratificering och efterlevnaden av konventionerna, något som övervakningsorganen är delaktiga i.⁷⁶ Precis som FN:s konventioner, är enskilda förhindrade att åberopa ILO:s konventioner vid tvister i domstol.⁷⁷

ILO utmärker sig från andra fackorgan genom att dess sammansättning präglas av trepartsmodellen, vilket innebär att i vissa delar av ILO arbetar regeringar tillsammans med representanter från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.⁷⁸ Det kommer bland annat till uttryck i artikel 3 pt. 1 i stadgan som fastslår att varje medlemsstat vid arbetskonferensen ska bestå av fyra representanter, två av dessa från medlemsstatens regering, en representant från en arbetsgivarorganisation och en från en arbetstagarorganisation.

3.3 ILO:s övervakningsorgan

3.3.1 Expertkommittén

Expertkommitténs är ett tekniskt underorgan till Conference Committee on the Application of Standards (CCAS). Kommittéerna anses vara "the two pillars of the ILO supervisory system".⁷⁹ Expertkommittén består av 20

⁷³ Eek, Bring och Hjerner (1987), s. 168.

⁷⁴ Eek, Bring och Hjerner (1987), s. 167.

⁷⁵ Se ILC (1994a), s. 52 och 55.

⁷⁶ Se avsnitt 3.3.

⁷⁷ Nyström (2016), s. 44.

⁷⁸ Hepple (2005), s. 50 ff.

⁷⁹ ILC (2009), s. 1.

medlemmar, vilka alla är jurister.⁸⁰ Uppdraget består bland annat i att undersöka i enlighet med artikel 19 i stadgan ”the information and reports concerning Conventions and Recommendations communicated by member States”.⁸¹ Detta utmynnar i de så kallade *General Surveys*, som innehåller en undersökning om tillämpning av ett rättsområde som styrelsen väljer, vilket uppbackas av konventioner och rekommendationer.⁸² Utöver General Survey, presenterar kommittén ytterligare en årlig rapport, vilken består av två delar, den första heter *General Report* och den andra delen heter *Observations concerning particular countries*.⁸³

3.3.2 Föreningsfrihetskommittén

1951 tillsatte ILO en trepartskommitté för att försäkra efterlevnaden av konventionerna som skyddar föreningsfriheten.⁸⁴ Kommittén har som uppdrag att undersöka om principerna fastställt i de tillämpliga konventionerna om föreningsfrihet och förhandlingsrätt överensstämmer med en angiven lagstiftning eller praxis.⁸⁵ Uttalanden grundas endast på specifika påståenden om överträdelser.⁸⁶ Processen för hanteringen av klagomål har inte för avsikt att peka ut medlemsstater eller bestraffa någon involverad i klagomålen. Kommittén eftersträvar istället att främja respekten för fackliga rättigheter genom samtal inom trepartssystemet.⁸⁷

⁸⁰ ILC (2009), s. 1.

⁸¹ ILC (2009), s. 2.

⁸² ILC (2009), s. 3.

⁸³ ILC (2009), s. 2 f.

⁸⁴ ILO (2018), s. 1.

⁸⁵ Se ILO (2019), p. 14.

⁸⁶ ILO (2019), p. 16.

⁸⁷ ILO (2018), p. 5.

3.4 Deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet samt riktlinjer för dess uppföljning

3.4.1 Bakgrund

I början av 1990-talet ifrågasattes ILOs relevans inom det internationella samfundet. Organisationen blev därför tvungen att granska sin faktiska uppgift och ta reda på hur organisationen rent praktiskt skulle fortsätta med sitt uppdrag.⁸⁸ Dåvarande generaldirektör Michel Hansenne menade bland annat att organisationen behövde undersöka möjligheter för att främja grundläggande sociala rättigheter samt hitta en ny samverkan mellan internationella arbetsrättsliga regleringar och tillväxten av internationell handel.⁸⁹

Vid arbetskonferensen 1994 antogs en resolution som räknade upp sju konventioner vilka innebar en ”World Charter of Workers' Rights” vilka bör efterlevas av samtliga stater.⁹⁰ De konventioner som åsyftas i resolutionen var bland annat nr. 87, om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, nr. 98, om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.⁹¹ Konventionerna, menade ILO, innehöll i flera internationella instrument erkända grundläggande mänskliga rättigheter vilka var särskilt tillämpliga i arbetslivet.⁹²

Innan deklARATIONEN antogs, följde flera år av förhandlingar inom det internationella samfundet.⁹³ Det fanns ekonomer som menade att det inte fanns behov för regeringar att ingripa på det sociala området eftersom

⁸⁸ Bellace (1999), s. 192.

⁸⁹ ILC (1994a), s. 42.

⁹⁰ International Labour Conference, Resolution Concerning the 75th Anniversary of the ILO, pt. 3, antagen 22 juni 1994; ILC (1994b), s. 1/6.

⁹¹ Övriga fem konventioner är nr. 29 om tvångs- eller obligatoriskt arbete, nr 105, om avskaffande av tvångsarbete, nr. 138, om minimiålder för arbete, nr 100, om lika lön (mellan män och kvinnor), och nr. 111, om diskriminering (anställning och yrkesutövning). Konvention nr. 182 om de värsta formerna av barnarbete har efter deklARATIONENS ikraftträdande också inkluderats i kärnkonventionerna.

⁹² Bellace (1999), s. 193.

⁹³ Se Tapiola (2018), s. 19-46.

ekonomisk tillväxt slutligen löser de eventuella problem som uppstår med hänsyn till den sociala framväxten.⁹⁴ ILOs ståndpunkt framkommer bland annat i ingressen till deklARATIONEN, vilken fastställer att ”economic growth is essential but not sufficient to ensure equity, social progress and the eradication of poverty [...]”.

Internationella organ erkände sedan de grundläggande rättigheterna enligt ILO:s kärnkonventioner som en internationell standard. Enligt KöpenhamnsdeklARATIONEN om social utveckling från 1995, medförde skyldigheter för stater att efterleva dessa rättigheter oavsett om de ratificerat konventionerna eller inte. Rättigheterna uppräknade ovan skulle definieras enligt ILO:s konventioner.⁹⁵ Under WTOs ministeriekonferens i Singapore 1996 antogs även där en deklARATION, i vilken de åtog sig erkända internationella arbetsstandarder. De ansåg att den bäst lämpade organisationen att förverkliga dem var ILO.⁹⁶

Begreppet grundläggande rättigheter i arbetslivet hade då tillräckligt med stöd från det internationella samfundet och dess innehåll skulle avgöras i enlighet med ILOs institutioner.⁹⁷ ILO fortsatte således sitt arbete. I en Directors-General rapport från 1997 framkommer att med hänsyn till de förändringar som globaliseringen medför, bör ILO:s ändamål syfta till att social och ekonomisk utveckling ska integrera med varandra.⁹⁸ För att uppnå detta krävs bland annat ett universellt erkännande angående specifika grundläggande rättigheter, som ger arbetsmarknadens parter möjlighet att ta deras legitima

⁹⁴ Bellace R. (1999), s. 193.

⁹⁵ Tapiola (2018), s. 25. “To this end, at the national level, we will [...] freely promote respect for relevant International Labour Organization conventions, including those on the prohibition of forced and child labour, the freedom of association, the right to organize and bargain collectively, and the principle of non-discrimination”, United Nations: *Report of the World Summit for Social Development* (doc. A/CONF. 166/9, 19 Apr. 1995), Commitment 3, pt. i.

⁹⁶ ”We renew our commitment to the observance of internationally recognized core labour standards. The International Labour Organization (ILO) is the competent body to set and deal with these standards, and we affirm our support for its work in promoting them”, World Trade Organization (WTO): *Singapore Ministerial Declaration* (doc. WT/MIN(96)/DEC, 18 Dec. 1996), p. 4.

⁹⁷ Breining-Kaufmann (2007), s. 70.

⁹⁸ ILC (1997), s. 10.

del av globaliseringens utveckling i anspråk.⁹⁹ ILO ville alltså utveckla de utpekade rättigheterna från att endast vara arbetsrättsliga regleringar, till grundläggande mänskliga rättigheter.¹⁰⁰ Deklarationen antogs av arbetskonferensen i juni påföljande år.¹⁰¹

3.4.2 Deklarationens innebörd och dess uppföljningsmekanism

Rättigheterna uppräknade i deklARATIONEN är, som ovan nämnts, bland annat föreningsfrihet samt organisationsrätt och erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar.¹⁰² Enligt deklARATIONEN har de blivit “recognized as fundamental both inside and outside the Organization”.¹⁰³

ILO har valt att dela upp deklARATIONENS uppföljningsförfarande i två delar, som ett svar på ambitionen att tillämpningen av kärnkonventionerna ska bli universell.¹⁰⁴ Den första delen kallas för *annual review*, vilken endast syftar till de medlemsstater som inte har ratificerat kärnkonventionerna.¹⁰⁵ Syftet med redogörelsen, med hänsyn till den korta tid som löper mellan rapporterna, är att bevaka och uppmuntra tillämpningen av de aktuella konventionerna.¹⁰⁶ Den andra delen kallas för *the global report* och involverar samtliga medlemsstater. Rapporterna presenteras varje år och ska beskriva de mest utpekade förändringarna i en av de fyra rättigheter uppräknade i deklARATIONEN, vilka sedan upprepas, med start år 2000.¹⁰⁷ Det finns även möjlighet för medlemsstaterna att erhålla tekniskt stöd för att underlätta ratificering av kärnkonventionerna.¹⁰⁸

⁹⁹ ILC (1997), s. 12.

¹⁰⁰ Bellace (2001), s. 272.

¹⁰¹ Se inledning till 1998-års deklARATIONEN.

¹⁰² Se artikel 2 a)- d), resterande rättigheter är, avskaffande av alla former av tvångsarbete, avskaffande av barnarbete, och avskaffande av diskriminering i arbetslivet.

¹⁰³ Se artikel 1 b).

¹⁰⁴ ILC (1998), s. 22 och 28.

¹⁰⁵ ILC (1998), s. 22; Breining-Kaufmann (2007), s. 73.

¹⁰⁶ ILC (1998), s. 25f.

¹⁰⁷ Bureau for Workers' Activities (2000), s. 9; ILC (1998), s. 28.

¹⁰⁸ ILC (1998), s. 10.

Bellace menar att deklarationens titel i sig är av särskild vikt. Användningen av termen *rättigheter i arbetslivet*, istället för *arbetsstandarder*, förstärker debatten om den universella tillämpningen av rättigheterna.¹⁰⁹ Terminologin riktar sig bland annat till ett rättvist förfarande för att upprätta kontrakt, istället för ett universellt resultat av arbetsstandarder.¹¹⁰ Skillnaden ligger i att ett universellt resultat riktar sig till reglering av arbetsstandarder, så som exempelvis löner, men genom att använda termen *rättigheter i arbetslivet* ändras fokus till förfarandet i sig, vilket främjar avtalsfrihet genom att ge möjlighet till självständig reglering av arbetsvillkor.¹¹¹

Uttrycket ”grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet” åsyftar de tillämpbara rättigheter i arbetslivet en individ innehar, endast på den grund att individen är en människa.¹¹² Begreppet har en liknande betydelse som grunden för de folkrättsliga mänskliga rättigheterna vilka bland annat har utpekats av ICJ som förpliktelser *erga omnes*. Breining-Kaufmann menar att med hänsyn till det stora antalet medlemmar av ILO och att rättigheterna uppställda i 1998-års deklaration är tillämpliga på samtliga medlemsstater, är rättigheterna ”close to being obligations *erga omnes*”.¹¹³ Liknande FN:s allmänna förklaring fick således 1998-års deklaration samma funktion inom arbetsrätten.¹¹⁴ Langille menar även att förändringen av synsättet som följer av 1998-års deklaration styrker de specificerade rättigheternas ”non-relativistic and universal character”.¹¹⁵

Tapiola menar emellertid att en deklaration till stor del används i syfte att, utifrån en politisk förändring, anpassa tillämpningen av redan antagna principer.¹¹⁶ 1998-års deklaration ansågs vara ett "soft law" instrument.¹¹⁷

¹⁰⁹ Bellace R. (1999), s. 192.

¹¹⁰ Langille (1999), s. 141 f.

¹¹¹ Breining-Kaufmann (2007), s. 70.

¹¹² Bellace R. (1999), s. 193.

¹¹³ Breining-Kaufmann (2007)s. 75f. Breining-Kaufmann diskuterar om även de konventioner som anges i 1998-års deklaration bör vara en del av den internationella sedvanerätten, men menar att en sådan studie ännu inte har genomförts, se s. 75.

¹¹⁴ Tapiola (2018), s. VI.

¹¹⁵ Langille (1999), s. 242.

¹¹⁶ Tapiola (2018), s. 1.

¹¹⁷ Tapiola (2018), s. V.

Deklarationen förmedlar inga nya åtaganden, men har emellertid utmärkt vad som ingår i så kallade "core labour rights" i det internationella samfundet.¹¹⁸ Hur kan då en deklARATION som inte anses vara juridiskt bindande, trots det innehålla fundamentala rättigheter i arbetslivet, vilka anses ha universell tillämpning för alla medlemsstater trots att konventionerna inte är ratificerade av dem? Det faktum att ILO genom deklARATIONEN fastslår att bland annat föreningsfrihet är en grundläggande rättighet i arbetslivet, utgör ett substitut för att deklARATIONEN inte är juridiskt bindande, enligt Breining-Kaufmann.¹¹⁹ Vidare, har deklARATIONEN som konsekvens att medlemsstater som inte ratificerat kärnkonventionerna årligen ska lämna in rapporter angående detta. ILO:s stadga fastställer att föreningsfrihet ska respekteras av samtliga medlemsstater.¹²⁰ Genom deklARATIONENS uppföljningsmekanism menar Breining-Kaufman att stadgans räckvidd gällande samtliga grundläggande rättigheter i arbetslivet har utökats.¹²¹

Sedan 1998-års deklARATION antogs av ILO har ytterligare två deklARATIONER tillkommit. *Declaration on social justice for a fair globalization*¹²² antogs 2008 och summerar ILOs fyra ändamål, vilka är "rights at work, employment creation, social protection and social dialogue".¹²³ Den andra deklARATIONEN, *Centenary Declaration for the future of work*¹²⁴, antogs i juni 2019, och bekräftar ytterligare ILOs roll som "promoting workers' rights".¹²⁵

¹¹⁸ Breining-Kaufmann, (2007), s. 72.

¹¹⁹ Breining-Kaufmann (2007), s. 76.

¹²⁰ I ingressen till ILO:s stadga framkommer bl.a. att medlemsstater ska respektera principen om föreningsfrihet. I PhiladelphiadeklARATIONEN stadgas även att föreningsfrihet är "essential to sustained progress". Se vidare avsnitt 4.1. För genomgång av skyldigheterna att respektera föreningsfrihet enligt stadgan och skyldigheterna som följer av konvention nr. 87, se avsnitt 4.3.2.

¹²¹ Breining-Kaufmann (2007), s. 76.

¹²² International Labour Conference, 99th session, Genève, antagen 10 Juni 2008.

¹²³ Rodgers m.fl. (2009), s. 224.

¹²⁴ International Labour Conference, 108th session, Genève, antagen 21 juni 2019.

¹²⁵ ILO Centenary Declaration for the Future of Work, artikel 2, pt. A (iv).

4 Föreningsfrihet

4.1 Inledning

Föreningsfrihet var en erkänd rättighet i ILO:s grundläggande instrument innan konvention nr. 87¹²⁶ antogs. Exempelvis fastställs föreningsfrihet i ingressen till stadgan som en del i att förbättra arbetsvillkoren för arbetstagare och därigenom säkra fred. Philadelphiadeklarationen stadgar särskilt att föreningsfrihet är ”essential to sustained progress”.¹²⁷ Vidare, antogs år 1921 konvention angående jordbruksarbetarnas föreningsrätt (nr. 11)¹²⁸ av ILO. Enligt artikel 1 erhåller jordbruksarbetare samma föreningsfrihet som industriarbetare. Av artikeln framkommer även att inskränkningar i lag eller andra instrument som begränsar föreningsfrihet för jordbruksarbetare ska upphävas. Industriarbetares föreningsrätt saknade emellertid en utarbetad definition då konvention nr. 11 skrevs.¹²⁹

Som tidigare nämnts innehåller artikel 2 i konventionen uttrycken *arbetsgivare* och *arbetare*. Med hänsyn till detta menar expertkommittén att ILO:s kompetens samt konventionens tillämplighet endast avser föreningsfrihet inom ramen för fackligt ändamål.¹³⁰ Trots att de flesta nationer idag accepterar fackföreningar, påträffas stora problem med inskränkningar i föreningsfriheten. Det handlar bland annat om att vissa yrkeskategorier i nationell lagstiftning har en begränsad rätt att organisera sig.¹³¹ Föreningsfrihet är en rättighet som ILO tydligt har konstaterat omfattar samtliga arbetstagare och arbetsgivare med endast några få undantag.¹³² Enligt artikel 9 tillämpas emellertid inte konventionen på arbetare i poliskår samt militärpersonal, vilket behandlas nedan.¹³³ Expertkommittén och

¹²⁶ Hädanefter konventionen i aktuellt avsnitt.

¹²⁷ Artikel 1 b).

¹²⁸ Convention concerning the rights of association and combination of agricultural workers, Genève 12 november 1921, SÖ 1923:26.

¹²⁹ Swepston (1998), s. 170.

¹³⁰ General Survey 1994, p. 46.

¹³¹ Servais (2009), s. 112.

¹³² Se bland annat General Survey 2012, p. 53 samt ILO (2018), p. 315.

¹³³ Se avsnitt 4.4.

föreningsfrihetskommittén har genom åren arbetat fram ytterligare undantag, vilka klargörs i respektive avsnitt.

Innan ILO:s principer för föreningsrätten gällande arbetstagare, arbetsgivare och dess organisationer presenteras, ska först sambandet mellan föreningsrätt och medborgerliga friheter behandlas.

4.2 Medborgerliga friheter

Väsentligt för de fackliga rättigheternas verkningsfulla efterlevnad är respekten för grundläggande medborgerliga friheter.¹³⁴ Grundläggande för att fackliga rättigheter ska utövas fritt är ett demokratiskt system. Expertkommittén framför vikten av samspelet mellan medborgerliga friheter och fackliga rättigheter som ett verktyg för en fullständigt fri och oberoende facklig rörelse. Det innebär bland annat att staten har ansvar för att medlemmar av och representanter för fackföreningar ska vara fria från våld, hot om våld eller förföljelse.¹³⁵

I en resolution från 1970 tog arbetskonferensen fram de medborgerliga rättigheter vilka ansågs vara i nära relation med föreningsfrihet och andra fackliga rättigheter.¹³⁶ Med hänvisning till FN:s allmänna förklaring ställs följande rättigheter upp i en resolution vilka anses som grundläggande för den fria utövningen av fackliga rättigheter.

”(a) the right to freedom and security of person and freedom from arbitrary arrest and detention.

(b) freedom of opinion and expression and in particular freedom to hold opinions without interference [...].

(c) freedom of assembly

¹³⁴ Swepston (1998), s. 176.

¹³⁵ General Survey 2012, p. 59; ILO (2018), p. 69, 84.

¹³⁶ General Survey 2012, p. 59.

- (d) the right to a fair trial by an independent and impartial tribunal
- (e) the right to protection of the property of trade union organisations".¹³⁷

ILO:s övervakningsorgan har uttalat flertalet gånger att rätten till frihet och säkerhet måste respekteras. Upprepning av våld mot fackliga medlemmar måste förhindras för att motverka att ett osäkert klimat uppstår.¹³⁸ Medlemmar och representanter för fackföreningar åtnjuter alltså samma skydd mot tortyr och annat kroppsligt övergrepp som alla individer gör enligt FN:s allmänna förklaring samt IKMPR.¹³⁹

Frihet att uttrycka sina åsikter i olika publikationer eller under organisationsmöten bör åtnjutas av samtliga arbetstagare, arbetsgivare och fackföreningar.¹⁴⁰ Detsamma bör även gälla vid åsiktsyttring i tidningar eller andra informationsmedel.¹⁴¹ Enligt föreningsfrihetskommittén har organisationer även rätt att kritisera regeringars politiska ställningstaganden i ekonomiska och sociala frågor med hänsyn till yttrandefriheten.¹⁴²

Mötesfriheten innebär att organisationer har rätt att, utan myndigheters ingripande, hålla sammankomster i organisationens lokaler.¹⁴³ Ingripanden från staten får endast ske vid allvarligt hot mot den allmänna ordningen, i annat fall strider det mot föreningsrätten. Exempelvis anses det oförenligt med konventionen om en representant från en myndighet eller andra delar av den offentliga sektorn deltar i organisationsmöten, eftersom det kan påverka överväganden och beslut av medlemmarna.¹⁴⁴

¹³⁷ Se ILC, *Record of proceedings*, 54th Session, International Labour Office, Geneva, 1971, s. 733-736.

¹³⁸ ILO (2018), p. 84, 115; Se General Survey 1994, p. 29; General Survey 2012, p. 60.

¹³⁹ ILO (2018), p. 113; General Survey 1994, p. 30.

¹⁴⁰ Digest 2006, p. 154.

¹⁴¹ Digest 2006, p. 158; ILO (2018) p. 239, 242. Föreningsfrihetskommittén, Case 2254, Venezuela (Bolivarian Republic of), Report 350, 2008, p. 1655.

¹⁴² ILO (2018), p. 244.

¹⁴³ ILO (2018), p. 203.

¹⁴⁴ ILO (2018) p. 206.

Organisationernas egendom är skyddade som en medborgerlig frihet.¹⁴⁵ Skyddet innebär bland annat att fackföreningars område inte får beträdas av offentliga myndigheter utan tillstånd av organisationen. I annat fall krävs andra former av legala tillstånd, som exempelvis en husrannsakan.¹⁴⁶ Även lös egendom omfattas av skyddet, så som föreningarnas post.¹⁴⁷

Inskränkningar i medborgerliga friheter som har samband med fackliga rättigheter, försvaras av vissa medlemsstater genom att hänvisa till *state of emergency*. Detta trots att sådant undantag inte tillåts av konventionerna som skyddar föreningsfrihet, enligt ILO:s övervakningsorgan.¹⁴⁸ *State of emergency* kan, enligt expertkommittén, endast åberopas ”in circumstances of extreme gravity (acts of God, serious disruption of civil order, etc.)”.¹⁴⁹ Vid dessa tillfällen ska inskränkningen vara begränsad i tillämpning och i tid. Enligt expertkommittén kan några civila rättigheter, så som demonstrationsfrihet, inskränkas på denna grund. Det är emellertid förbjudet att begränsa fackliga medlemmar och representanter rätten till liv.¹⁵⁰ Med hänsyn till den rådande situationen i medlemsstaten, beslutar ILO oberoende av medlemsstatens bedömning, om en inskränkning med hänvisning till *state of emergency* är rättfärdigad.¹⁵¹

4.3 Konvention nr. 87

4.3.1 Inledning

Artikel 2 i konventionen definierar föreningsrätt som att varje ”[a]rbetare och arbetsgivare skola, utan någon som helst åtskillnad, äga rätt att utan därtill i förväg inhämtat medgivande bilda organisationer efter sitt fria skön ävensom att utan andra förbehåll än dem vederbörande organisations stadgar

¹⁴⁵ ILO (2018), p. 275.

¹⁴⁶ Digest 2006, p. 179-180.

¹⁴⁷ ILO (2018), p. 276.

¹⁴⁸ General Survey 1994, p. 41; se ILO (2018), p. 298-299.

¹⁴⁹ General Survey 1994, p. 41.

¹⁵⁰ General Survey 1994, p. 41.

¹⁵¹ General Survey 1994, p. 42.

uppställa, ansluta sig till sådana organisationer”. Skyddet omfattar arbetstagare och arbetsgivare, samt grupper av dessa individer.¹⁵²

Enligt artikel 4, ska organisationer inte ”kunna genom administrativ åtgärd vare sig upplösas eller förbjudas att bedriva sin verksamhet”. Organisationer har enligt artikel 5 ”rätt att bilda och ansluta sig till förbund och centralorganisationer” vilka i sin tur har ”rätt att vara ansluten till internationella arbetar- och arbetsgivarorganisationer”. Det förtydligas att artiklarna 2 till 4 även är tillämpliga på ”förbund och centralorganisationer av arbetar- och arbetsgivarorganisationer”.¹⁵³

4.3.2 Tillämpningsområde och skyddsobjekt

Artikel 1 i konventionen lyder ”[v]arje medlem av Internationella arbetsorganisationen, för vilken denna konvention är gällande, förbinder sig att tillämpa följande bestämmelser”. Rubin m.fl. menar att bestämmelsens ordalydelse kan, med hänsyn till hur ILO:s konventioner normalt är formulerade, uppfattas som att konventionen endast är tillämplig på de medlemsstater som har ratificerat konventionen. Rubin m.fl. menar emellertid att den staten som ratificerat konventionen endast har åtagit sig att tillämpa de skyldigheter som följer av instrumentet. De skyldigheter som uppställs i ILO:s stadga angående respekten för föreningsfrihet samt vad som framkommer av Philadelphiadeklarationen är, enligt Rubin m.fl., utan åtskillnad de skyldigheter som följer av konventionen. Stadgans skyldigheter berör, som tidigare nämnts, samtliga av ILO:s medlemsstater. Skillnaden mellan medlemsstater som har och inte har ratificerat konventionen är därför, enligt Rubin m.fl., liten i praktiken.¹⁵⁴

¹⁵² Rubin, Kalula och Hepple (2005), s. 120.

¹⁵³ Artikel 6.

¹⁵⁴ Rubin, Kalula och Hepple (2005), s. 119 f.

Som tidigare nämnts, har föreningsfrihetskommittén behörighet att pröva klagomål som avser stater vilka inte har ratificerat konventionen.¹⁵⁵ Om så vore fallet, kan kommittén emellertid endast bedöma klagomålet utifrån principen om föreningsfrihet som uppställs i stadgan, vilken har konstaterats medföra skyldigheter som är juridiskt bindande.¹⁵⁶ I dessa situationer har föreningsfrihetskommittén tolkat stadgans princip om föreningsfrihet i ljuset av konventionerna nr. 87 och nr. 98.¹⁵⁷

Konventionen skyddar föreningsfrihet för fackliga ändamål.¹⁵⁸ I artikel 10 definieras begreppet organisation som ”varje sammanslutning av arbetare eller arbetsgivare, som har till ändamål att främja och värna arbetares eller arbetsgivares intressen”. Konventionen avser, enligt Herzfeld Olsson, att skydda friheten att bilda och ansluta sig till just den sortens organisationer som beskrivs i artikel 10. Syftet med organisationen är således det centrala.¹⁵⁹ Det som organisationerna ska främja och värna, menar expertkommittén, omfattar de ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressena.¹⁶⁰

Konventionen tillämpas på förhållandet mellan stat och arbetstagare eller arbetsgivare samt deras organisationer. Medlemsstater har enligt konventionen en negativ skyldighet att inte begränsa föreningsfriheten. Enligt artikel 11 ska de medlemmar som har bundit sig av konventionen åta sig att ”vidtaga alla erforderliga och lämpliga åtgärder för att säkerställa, att arbetare och arbetsgivare må kunna fritt utöva sin organisationsrätt”. Det vill säga, staten har en skyldighet att övervaka att andra aktörer respekterar principerna

¹⁵⁵ Se avsnitt 3.3.2. Detta gäller också om medlemsstaten inte har ratificerat konvention nr. 98, som fördjupas i nästa avsnitt, Herzfeld Olsson (2003), s. 128.

¹⁵⁶ Se inledningen till stadgan, vilken fastställer ”recognition of the principle of freedom of association”.

¹⁵⁷ Herzfeld Olsson (2003), s. 128. Föreningsfrihetskommittén har uttalat sig beträffande denna fråga att “by freely becoming a member State of the ILO, the Government has the responsibility to ensure the full respect of freedom of association principles throughout its territory”, se föreningsfrihetskommittén, Case 2158, India, Report 328, 2002, p. 318.

¹⁵⁸ General Survey 1994, p. 46.

¹⁵⁹ Se Herzfeld Olsson (2003), s. 132.

¹⁶⁰ Herzfeld Olsson (2003), s. 133.

om föreningsfrihet. Det finns således även positiva skyldigheter för medlemsstaterna att tillförsäkra rättigheterna enligt konventionen.¹⁶¹

4.3.3 Utan någon som helst åtskillnad

Rekvisitet från artikel 2 i konventionen innebär att föreningsfrihet garanterar skydd mot diskriminering för arbetare och arbetsgivare på grund av yrke, kön, övertygelse, nationalitet, etnisk tillhörighet, politisk åsikt etc..¹⁶² Förbud mot diskriminering på grund av nationalitet innebär bland annat att alla personer som uppehåller sig i en medlemsstat har rätt att organisera sig. Krav på medborgarskap för att bilda fackföreningar är således oförenligt med artikel 2 i konventionen.¹⁶³ Diskrimineringsgrunden politisk åsikt riktar sig bland annat till att en medlem inte får uteslutas ur en fackförening på grund av politiskt deltagande, undantaget de politiska aktiviteter som förespråkar våld.¹⁶⁴

Konsekvenserna av bland annat den ökade användningen av tidsbegränsade anställningar och underleverantörer skapar oro hos fackföreningar, framförallt med hänsyn till dess påverkan på föreningsfriheten.¹⁶⁵ Föreningsfrihet ska åtnjutas av alla arbetstagare oavsett vilket slags anställningskontrakt personen innehar.¹⁶⁶ Enligt föreningsfrihetskommittén har även personer som ännu inte erhållit ett anställningskontrakt rätt att ansluta sig till en fackförening.¹⁶⁷

Med hänsyn till den breda definitionen i artikel 2 finns ingen skillnad på privata och offentliga arbetsgivare eller arbetstagare vid fråga om rätten att

¹⁶¹ Herzfeld Olsson (2003), s. 128 f.

¹⁶² Digest 2006, p. 209.

¹⁶³ General Survey 2012, p. 79.

¹⁶⁴ General Survey 2012, p. 81. Se föreningsfrihetskommittén, Case 2258, Cuba, Report 332, 2003, p. 515.

¹⁶⁵ General Survey 2012, p. 935.

¹⁶⁶ ILO (2018), p. 327.

¹⁶⁷ ILO (2018), p. 328-330.

organisera sig.¹⁶⁸ Oavsett vilken nivå inom den offentliga sektorn har samtliga offentliganställda rätt att ansluta och bilda egna fackföreningar.¹⁶⁹ Åtskillnad i yrkeskategorier är oförenligt med konventionen, med undantaget av artikel 9.1, vilken stadgar att ”[g]enom nationell lagstiftning skall bestämmas i vad mån i denna konvention fastställda garantier skola äga tillämpning å krigsmakt och poliskår”.¹⁷⁰

Föreningsfrihetskommittén har i sina beslut särskilt uttalat sig om vissa yrkesroller och branscher. Rätten att organisera sig enligt artikel 2 omfattar bland annat domare, tulltjänstemän, lärare samt arbetare inom privata och statliga universitet.¹⁷¹ Brandmän och fängelsepersonal omfattas också av rätten att organisera sig, däremot kan inskränkningar för dessa yrkeskategorier förekomma i strejkrätten.¹⁷²

Även jordbruksarbetare omfattas av rätten att organisera sig och bilda fackföreningar.¹⁷³ Yrkesgruppen har emellertid haft särskilda svårigheter att få denna rätt erkänd i flera medlemsstater. Arbetskonferensen antog därför konvention nr. 141 om organisationer av arbetande på landsbygden och deras roll i den ekonomiska och sociala utvecklingen¹⁷⁴ samt rekommendation nr. 149 med samma namn¹⁷⁵, för att uppmärksamma vikten av att personer inom jordbrukssektorn organiserar sig.¹⁷⁶

Precis som artikel 2 stadgar är även arbetsgivare skyddade under konventionen. Detta inkluderar personal som har mellancheferpositioner, oavsett om det är privat eller statligt ägda företag.¹⁷⁷ Mellanchefer kan i den

¹⁶⁸ Digest 2006, p. 218.

¹⁶⁹ General Survey 2012, p. 64.

¹⁷⁰ Se avsnitt 4.4.

¹⁷¹ ILO (2018), p. 352, 358, 361-362, 364.

¹⁷² General Survey 2012, p. 69. Se General Survey 1994, p. 56. Angående strejkrätt inom *essential services*, se avsnitt 6.4.2.

¹⁷³ ILO (2018), p. 374.

¹⁷⁴ Convention (No. 141) concerning organisations of rural workers and their role in economic and social development, Genève 23 juni 1975, SÖ 1976:60.

¹⁷⁵ Se prop. 1975/76:126, bilaga 2.

¹⁷⁶ General Survey 1994, p. 58.

¹⁷⁷ General Survey 1994, p. 66-67; Swepston, s. 180.

nationella lagstiftningen bli nekade medlemskap i fackföreningar som representerar andra arbetstagare, utan att det strider mot konventionen. Detta under förutsättning att arbetstagare med någon form av drifts- eller ledningsansvar har rätt att bilda egna organisationer samt att definitionen av denna kategori arbetstagare inte har en för bred tolkning, för att förhindra att andra organisationer försvagas.¹⁷⁸

4.3.4 Utan där inthämtat medgivande

Ett i förväg inhämtat godkännande från staten för att etablera fackföreningar är inte förenligt med konventionen.¹⁷⁹ Nationell lagstiftning kan emellertid, i syfte att kunna säkerhetsställa fackföreningars legitima verksamhet, kräva att vissa formaliteter vid etableringen ska vara uppfyllda.¹⁸⁰ Sådana formaliteter kan exempelvis innebära att en organisation blir uppmanad att inkomma med dess stadga samt ett krav om registrering.¹⁸¹ Det är emellertid i strid med konventionen om formaliteter i nationell lagstiftning är konstruerade på sådant sätt att de försenar eller förhindrar etablering av fackföreningar.¹⁸²

Bestämmelser som tillåter kompetenta myndigheter att göra godtyckliga bedömningar i fråga om registrering av organisationer är oförenligt med konventionen.¹⁸³ Det samma gäller då registrering av fackförening är förenat med ett krav på medgivande från en central organisation, enligt föreningsfrihetskommittén.¹⁸⁴

För långa registreringsperioder förhindrar, enligt föreningsfrihetskommittén, rätten att etablera och ansluta sig till fackföreningar.¹⁸⁵ En månads registreringsperiod är rimlig, enligt föreningsfrihetskommittén. Kommittén

¹⁷⁸ ILO (2018), p. 381.

¹⁷⁹ ILO (2018), p. 419.

¹⁸⁰ ILO (2018), p. 419; General Survey, 1994, p. 74.

¹⁸¹ ILO (2018), p. 448.

¹⁸² Digest 2006, p. 279.

¹⁸³ General Survey 1994, p. 74.

¹⁸⁴ ILO (2018), p. 454.

¹⁸⁵ Digest 2006, p. 307.

menar emellertid att det inte är i linje med harmoniska arbetsmarknadsrelationer med ett års registreringstid.¹⁸⁶ Om det dröjer tre månader innan registrering är gjord, kan det innebära en försening om den utfärdande myndighet inte kan rättfärdiga vänteperioden.¹⁸⁷

För att skydda fackföreningar mot olagliga eller dåligt grundade beslut, bör en organisation som har fått ett avslag om registrering ha möjlighet att överklaga beslutet till oberoende domstolar.¹⁸⁸ För att erhålla ett fullständigt skydd i praktiken, menar expertkommittén att ytterligare faktorer tillkommer. Exempelvis bör grunderna för avslaget vara tillgängliga för domaren att granska samt ha befogenhet att snabbt meddela beslut i frågan.¹⁸⁹

4.3.5 Efter sitt fria skön bilda och ansluta sig till organisationer

Enligt konventionen innebär ”efter sitt fria skön” att arbetstagare och arbetsgivare fritt kan välja att bilda organisationer, samt friheten att ansluta sig till dessa. Villkor för medlemskap fastställs emellertid endast av organisationerna själva.¹⁹⁰ Vad som ska utläsas av denna formulering är i vilken utsträckning medlemsstater i nationella lagstiftning har möjlighet att begränsa fackföreningarnas sammansättningar samt hur anslutning till organisationerna får ske.¹⁹¹

Föreningsfrihetskommittén har vid flera tillfällen uttalat att bestämmelser som hindrar etablering av fackföreningar inom samma företag, bransch eller yrke, är oförenligt med artikel 2 i konventionen.¹⁹² Begränsningar av medlemskap på grund av yrkeskategori i den nationella lagstiftningen kan

¹⁸⁶ Digest 2006, p. 308, ILO (2018), p. 467.

¹⁸⁷ ILO (2018), p. 466.

¹⁸⁸ General Survey 1994, p. 77. Se föreningsfrihetskommittén, Case 1633, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Report 284, 1992, p. 382.

¹⁸⁹ General Survey 1994, p. 77.

¹⁹⁰ General Survey 2012, p. 89.

¹⁹¹ Jfr. General Survey 2012, p. 89.

¹⁹² ILO (2018), p. 477-479; Föreningsfrihetskommittén, Case 2868, Panama, Report 363, 2012, p. 1005.

emellertid accepteras på den lägsta nivån av fackföreningar. Organisationerna ska emellertid vara fria att ansluta sig till förbund eller andra federationer vilka medlemmarna utser vara lämpligast.¹⁹³

Nationell lagstiftning som innehåller krav om minsta antalet medlemmar för att bilda en fackförening är i sig inte oförenligt med konventionen. Det är emellertid endast i den mån kravet inte förhindrar bildandet av en fackförening, vilket ett krav om minst 50 grundare för att bilda en fackförening utgör.¹⁹⁴ Vidare, har föreningsfrihetskommittén uttalat att arbetstagare har rätt att bli medlemmar i mer än en fackförening inom respektive bransch eller yrkeskategori oavsett om de har flera anställningskontrakt.¹⁹⁵

En medlemsstat kan uppmuntra fackföreningar att frivilligt sammansluta sig i syfte att stärka sin position i en gemensam fackföreningsrörelse. Det är emellertid oförenligt med konventionen att genom lagstiftning försöka tvinga fackföreningar att sammansluta sig.¹⁹⁶ Monopol i fackföreningar kan vara direkt eller indirekt reglerat i den nationella lagstiftningen. Direkt reglering förbjuder, på första nivån eller samtliga nivåer av förbund, att mer än en fackförening bildas inom en viss yrkeskategori, företag etc.¹⁹⁷

Fackföreningsmonopol som är indirekt reglerat i lagstiftningen innebär att vissa bestämmelser är utformade på så vis att de gör det omöjligt att bilda nya fackföreningar inom samma yrkeskategori.¹⁹⁸ Ett exempel kan vara ett krav på att en nybildad fackförening måste få godkänt av den redan existerande organisationen innan den får etableras.¹⁹⁹ Det samma gäller om myndigheter har rätt att vägra registrering av en fackförening på grund av att det inom området för vederbörande arbetstagare redan finns en fackförening etablerad,

¹⁹³ General Survey 2012, p. 91; General Survey 1994, p. 84.

¹⁹⁴ General Survey 2012, p. 89; ILO (2018), p. 437.

¹⁹⁵ ILO (2018), p. 548.

¹⁹⁶ ILO (2018), p. 485; General Survey 1994, p. 91.

¹⁹⁷ General Survey 2012, p. 93; Se General Survey 1994, p. 91.

¹⁹⁸ General Survey 1994, p. 94.

¹⁹⁹ General Survey 2012, p. 94.

eller på grund av att registrera ytterligare en fackförening, ur myndighetens synpunkt, inte anses vara i arbetares intresse.²⁰⁰

4.3.6 Organisationers sammansättningar

Enligt artikel 3 pt. 1 i konventionen har arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer rätt att ”avfatta sina stadgar och reglementen samt utse sina representanter i full frihet, organisera sin förvaltning och verksamhet samt fastställa sitt handlingsprogram”. Medlemsstaterna ska respektera fackföreningars konstitutioner och kan därför endast utforma formella krav i den nationella lagstiftningen för att begränsa denna rätt.²⁰¹

Föreningsfrihetskommittén menar att bestämmelser som reglerar fackföreningars interna angelägenheter bör lämna så mycket autonomi till parterna som möjligt. Bestämmelserna bör endast åsyfta skydd för medlemmars intressen eller skydd för att den demokratiska funktionen inom organisationerna garanteras. Möjligheten att överklaga till ett oberoende organ har en betydande roll i organisationers fria funktion, eftersom det minskar risken för skönsmässigt ingripande.²⁰²

I artikel 3 pt. 2 stadgas ”[o]ffentliga myndigheter skola avhålla sig från varje ingripande, som begränsar denna rätt eller inverkar menligt på dess lagliga utövande”. Enligt Herzfeld Olsson läses artikel 3 tillsammans med artikel 8 och 11 när fråga uppstår om ett visst förhållande angående organisationers sammansättningar är förenligt med konventionen.²⁰³ Enligt artikel 8 ska arbetstagare, arbetsgivare och dess organisationer ska rätta sig efter nationell lagstiftning, i den mån nationell lagstiftning efterlever de skyldigheter som är uppställda i konventionen. Artikel 11, som tidigare nämnts, garanterar skydd för organisationsrätten. Det innebär således att nationell lagstiftning, i den mån den är förenlig med konventionen, ska respekteras av organisationerna,

²⁰⁰ General Survey 1994, p. 95.

²⁰¹ General Survey 2012, p. 100.

²⁰² General Survey 1994, p. 135. Se även 2006 Digest, p. 373.

²⁰³ Herzfeld Olsson (2003), s. 146.

samtidigt som medlemsstaterna ska garantera skydd för organisationsrätten, genom att bland annat vidta åtgärder för att rättigheterna i konventionen utövas i full frihet.²⁰⁴

Uttrycket ”utse sina representanter i full frihet” riktar sig främst på att förhindra godtyckliga inblandningar av myndigheter, genom exempelvis bestämmelser som väldigt precist reglerar hur valförfarandet ska utformas. Bestämmelserna kan bland annat innebära röstningen måste ha en representant från exempelvis arbetsinspektionen närvarande eller att resultatet av en röstning ska godkännas av en utsedd myndighet, vilka alltså är oförenliga med konventionen.²⁰⁵

Grundläggande mänskliga rättigheter ska respekteras vid utformningen av organisationernas stadgor.²⁰⁶ Expertkommittén menar att rättigheterna uppställda i konventionerna nr. 87 och nr. 98²⁰⁷ även bör omfattas av skydd mot diskriminering på grund av yrke, kön, trosuppfattning, nationalitet, politisk åsikt, socialt ursprung etc.. Expertkommittén gör i sammanhanget en koppling till ILO:s konvention (nr. 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.²⁰⁸ Medlemsstater ska vid utformandet av bestämmelser om förebyggande mot diskriminering i arbetslivet, bland annat fastställa att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer avhåller sig från diskriminering vad avser antagande eller bibehållande av medlemskap. Kollektivavtalen har enligt expertkommittén under en lång tid varit ledande att främja jämlikhet och motarbeta diskriminering på arbetsmarknaden. Kollektivavtalen är dessutom benägna att uppställa fler diskrimineringsgrunder än de som följer av konventionerna, som bland annat ålder, funktionshinder samt sexuell läggning.²⁰⁹

²⁰⁴ Herzfeld Olsson (2003), s. 145 f. Se även General Survey 1994, p. 108.

²⁰⁵ General Survey 2012, p. 101.

²⁰⁶ Herzfeld Olsson (2003), s. 146.

²⁰⁷ Se fördjupad information om konvention nr. 98 i avsnitt 5.3.

²⁰⁸ Convention (No. 111) concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, Genève 25 juni 1958, SÖ 1962:54.

²⁰⁹ General Survey 2012, s. 38.

4.4 Undantag i rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar

Det enda uttalade undantaget i konventionen finns i artikel 9 pt. 1 som lyder ”[g]enom nationell lagstiftning skall bestämmas i vad mån i denna konvention fastställda garantier skola äga tillämpning å krigsmakt och poliskår”. De medlemsstater som har ratificerat konventionen behöver alltså inte skydda dessa personer.²¹⁰ Enligt expertkommittén grundar undantaget i yrkesgruppernas karaktär eftersom de ansvarar för statens säkerhet, internt som externt.²¹¹

Föreningsfrihetskommittén har fastställt att tillämpningen av artikel 9 ska vara restriktiv.²¹² Civilanställda inom krigsmakten har rätt enligt artikel 2 att organisera sig, det inkluderar bland annat de som arbetar i fabriker inom tillverkning och framställning för krigsmakten.²¹³ Vid tvivel om en arbetstagare ska anses vara civilanställd eller inte inom militären, bör arbetstagare anses vara civilanställda med hänsyn till att artikel 9 endast avser undantag från den generella principen.²¹⁴

²¹⁰ ILO (2018) p. 345.

²¹¹ General Survey 1994, p. 55.

²¹² ILO (2018) p. 344.

²¹³ ILO (2018) p. 348 och 350.

²¹⁴ General Survey 1994, p. 55.

5 Förhandlingsrätt och skydd mot facklig diskriminering

5.1 Inledning

En viktig grund för föreningsfriheten är fackföreningars rätt att kollektivt förhandla med en arbetsgivare, eller en arbetsgivarorganisation som representerar arbetsgivaren, om de gällande anställningsvillkoren.²¹⁵ Rätten till kollektiv förhandling fastställs bland annat i konvention nr. 98²¹⁶ men också, precis som föreningsfriheten, i Philadelphiadeklarationen och där inbegripet stadgan.²¹⁷

Konventionen medför en skyldighet för stater att främja kollektiva förhandlingar. Konventionen skyddar mot diskriminering av fackligt anslutna. Den skyddar även arbetstagar- och arbetsgivarorganisationers interna verksamhet från statlig eller annan extern inblandning.²¹⁸ Skyddet mot facklig diskriminering innebär bland annat att en arbetstagar inte kan bli uppsagd från sin anställning på grund av medlemskap i en fackförening. Förekomsten av sådana handlingar kan innebära en risk för fackföreningars tillvaro om skyddet inte efterlevs.²¹⁹

5.2 Konvention nr. 98

Skydd mot facklig diskriminering och rätten till kollektiv förhandling omfattar samtliga arbetstagar som enligt artikel 2 i konvention nr. 87 garanteras föreningsfrihet.²²⁰ Precis som i konvention nr. 87, är krigsmakt och

²¹⁵ ILO (2018), p. 1231-1232.

²¹⁶ Hädanefter konventionen i aktuellt avsnitt.

²¹⁷ Enligt Philadelphiadeklarationen erkänner arbetskonferensen "the solemn obligation of the International Labour Organization to further among the nations of the world programmes which will achieve ... the effective recognition of the right of collective bargaining", artikel 3 e).

²¹⁸ General Survey 2012, p. 166.

²¹⁹ ILO (2018), p. 1072, 1074-1075.

²²⁰ Herzfeld Olsson (2003), s. 177 och 187.

poliskår undantagna konventionen.²²¹ Vidare finns ytterligare undantag i artikel 6, som innebär att konventionen inte är tillämplig på ”tjänstemän i allmän tjänst”. Expertkommittén har klargjort att det endast omfattar offentliganställda som är “engaged in the administration of the state”.²²² Det vill säga offentliganställda som genom sitt yrke innehar maktbefogenheter, exempelvis arbetstagare i regeringars departement, vilka faller utanför tillämpningen av konventionen.²²³

Det är alltså endast ovan nämnda yrkeskategorier som undantas rätten att kollektivt förhandla.²²⁴ Föreningsfrihetskommittén har trots denna distinktion, mottagit klagomål om vissa specifika yrkeskategorier inom den offentliga sektorn. Kommittén har bland annat uttalat att arbetstagare inom statligt ägda TV- och radiostationer, myndigheter för post- och televerk samt sjukhuspersonal i den offentliga sektorn har rätt att kollektivt förhandla med arbetsgivarrepresentanter.²²⁵

Vad gäller de personer som omfattas av föreningsfrihet enligt artikel 2 konvention nr. 87 *men* undantas skydd mot facklig diskriminering enligt artikel 6, det vill säga arbetstagare som utför maktbefogenheter i statens namn, menar Herzfeld Olsson följande. Artikel 11 konvention nr. 87, innebär som tidigare nämnts att staten har en skyldighet att garantera organisationsrättsligt skydd till samtliga aktörer på arbetsmarknaden.²²⁶ Det omfattar bland annat skydd för arbetstagaren mot antifacklig diskriminering.²²⁷

Med tanke på att de flesta arbetstagare som enligt artikel 6 är undantagna konventionens tillämpning kan antas arbeta för staten, agerar staten således arbetsgivare för dessa individer. Herzfeld Olsson fortsätter med att hänvisa

²²¹ Artikel 5.

²²² General Survey 1994 p. 200.

²²³ General Survey 1994, p. 200.

²²⁴ Se ILO (2018), p. 1249.

²²⁵ ILO (2018), p. 1264, 1262 och 1269.

²²⁶ Herzfeld Olsson (2003), s. 129.

²²⁷ Herzfeld Olsson (2003), s. 177 f., not 341.

till expertkommitténs uttalande vilken fastslår att facklig verksamhet ska vara fri från statlig ingripande, enligt artikel 3 pt. 2 konvention nr. 87.²²⁸ Vidare får staten, enligt artikel 2 konvention nr. 87, inte förhindra att personer organiserar sig. ”Eftersom staten är arbetsgivare för dessa grupper torde de därigenom vara förhindrade enligt ILO-konvention nr. 87 att utsätta sina anställda för facklig diskriminering”, enligt Herzfeld Olsson.²²⁹

5.3 Facklig diskriminering

Artikel 1 pt. 1 i konventionen fastslår att ”[a]rbetare skola åtnjuta tillfredsställande skydd mot varje åtgärd med avseende å deras anställningsförhållanden som är av organisationsfientlig art”. Skyddet riktar sig till sådana åtgärder som på grund av sin anställning tvingar arbetstagaren säga upp aktuellt medlemskap eller avstå från medlemskap i fackföreningar.²³⁰ Det ska även motverka att arbetstagaren sägs upp, avskedas eller på annat sätt blir föremål för repressalier på grund av sin anslutning till en fackförening. Facklig diskriminering kan även förekomma genom andra åtgärder, som exempelvis förflyttning, omplacering samt återkallande av förmåner, såsom yrkesutbildning.²³¹ Artikel 1 är tillämplig från det att rekrytering inleds, till dess att anställningen upphör.²³² Skydd för exempelvis oorganiserade arbetstagare mot arbetstagarorganisationer omfattas således inte.²³³

Skydd mot anti-facklig diskriminering gäller även för ”deltagande i fackföreningsverksamhet utanför arbetstiden eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstiden”, enligt pt. 2.”²³⁴ Facklig verksamhet syftar bland annat till kollektiv förhandling. Fackliga aktiviteter, som utförs under

²²⁸ Se General Survey 1959, p. 84.

²²⁹ Herzfeld Olsson (2003), s. 177 f., not 341.

²³⁰ Artikel 1. pt. 2a.

²³¹ General Survey 2012, p. 179; General Survey 1994, p. 212.

²³² General Survey 2012, p. 177; General Survey 1994, p. 210.

²³³ Herzfeld Olsson (2003), s. 178.

²³⁴ Artikel 1.2 pt. b.

arbetstid men som inte godkänns av arbetsgivaren, är trots det skyddad av artikel 1 pt. 2. Aktiviteterna avser bland annat olika former utav strejk.²³⁵

Med hänsyn till dess konsekvenser, är uppsägning bland de allvarligaste situationerna då anti-facklig diskriminering förekommer. Bestämmelser i nationell lagstiftning som tillåter att säga upp en arbetstagares anställning utan att arbetsgivaren behöver ange anledning för uppsägningen ifrågasätts av expertkommittén om dess förenlighet med konventionen. En arbetsgivares uppsägning riskerar då att grunda sig i arbetstagarens medlemskap eller deltagande i fackföreningar, och således utgöra en anti-facklig handling från arbetsgivarens sida.²³⁶

Artikel 2 i konventionen fungerar som ett ytterligare skydd för organisationsrätten, utöver det som fastställs i artikel 11 i konvention nr. 87.²³⁷ Organisationer är skyddade från inbladning av motparten, enligt första punkten. Detta innebär, enligt föreningsfrihetskommittén, att det är i strid med konventionen, i vissa fall även nr. 87, om fackföreningar blir förhindrade av motparten att bildas eller att medlemmar av fackföreningar mutas eller på annat sätt förmås att träda ur organisationerna.²³⁸

Andra punkten i artikel 2 riktar sig till att staten ska motverka att gula fackföreningar bildas.²³⁹ Uttrycket innebär att en arbetsgivare kontrollerar en arbetstagarorganisation genom att hindra medlemmarnas påverkan i centrala frågor, som exempelvis lönebildning.²⁴⁰ För att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på ett verkningsfullt sätt ska försvara sina medlemmar är det, enligt expertkommittén, väsentligt att föreningarna förblir självständiga. Arbetsgivaren är, som ovan nämnt, förhindrad att bilda organisationer som har inflytande över arbetstagarna. Arbetsgivarna är även

²³⁵ Herzfeld Olsson (2003), s. 179 f.

²³⁶ General Survey 2012, p. 180; General Survey 1994, p. 220.

²³⁷ Herzfeld Olsson (2003), s. 174.

²³⁸ ILO (2018), p. 1194, 1198-1199.

²³⁹ Herzfeld Olsson (2003), s. 176.

²⁴⁰ ”Gul fackförening”, Nationalencyklopedin, <ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/gul-fackförening>, besökt 2020-02-19.

förhindrad i övrigt att styra en fackförening eller på något sätt gynna en fackförening över en annan. Enligt expertkommittén är det i sig inte oförenligt med förhandlingsrätten att tillåta arbetsgivare ekonomiskt bidra till eller på annat sätt främja arbetstagarorganisationers förmåga att framträda som en adekvat arbetsmarknadsparter.²⁴¹

5.3.1 Ogransinationsklausuler

Ett tillåtet undantag av förbudet mot facklig diskriminering är organisationsklausuler. Sådana klausuler syftar till att det i kollektivavtal eller praxis är föreskrivet, som förutsättning att få anställning på en viss arbetsplats, att vara medlem i en av bestämmelsen utnämnd fackförening.²⁴² Expertkommittén har uppmärksammat att organisationsklausuler i många fall är förbjudna i medlemsstaters nationella lagstiftning och i vissa fall strider klausulerna mot staternas grundlag.²⁴³ Kommittén anser emellertid, i linje med konventionens förarbeten, att det är upp till medlemsstaternas nationella praxis att avgöra om de ska tillåtas eller inte.²⁴⁴

Föreningsfrihetskommittén har uttalat gällande organisationsklausuler att det finns skillnad i å ena sidan klausuler som är tvingade genom lagstiftning och å andra sidan lagstiftning som tillåter sådana klausuler. Den senare bör anses förenligt med konventionen, den förra kan uppfattas utgöra ett fackföreningsmonopol.²⁴⁵ Organisationsklausuler är således endast tillåtna om de grundar sig i frivilliga överenskommelser.²⁴⁶

²⁴¹ General Survey 2012, p. 196; General Survey 1994, p. 229.

²⁴² Herzfeld Olsson (2003), s. 179.

²⁴³ Organisationsklausuler är även otillåtna enligt EKMR och sociala stadgan. Se bland annat Europadomstolen, Sørensen och Rasmussen, p. 54, 58, 75 samt ECSR, Bedriftsforbundet v. Norge, nr 103/2013, p. 76.

²⁴⁴ ILC (1949), s. 468. Både expertkommittén och föreningsfrihetskommittén hänvisar till detta uttalande, se bland annat General Survey 1994, p. 205 samt 2018 (ILO), p. 553.

²⁴⁵ 2006 Digest, p. 363.

²⁴⁶ 2018 (ILO), p. 555; Se General Survey 2012, p. 99.

5.3.2 Säkerställande om effektivt skydd

Enligt artikel 3 i konventionen ska "[o]rganisatoriska åtgärder lämpade efter landets förhållanden [...] vidtagas för att säkerställa, att föreningsrätten sådan denna definierats i föregående artiklar respekteras". För att upprätthålla skyddet mot facklig diskriminering är det, enligt expertkommittén, inte tillräckligt med endast bestämmelser som förbjuder sådan handling, utan skyddet ska även upprätthållas i praktiken genom effektiva rättsmedel.²⁴⁷ För att uppnå ett adekvat skydd ska en arbetstagare som påstår sig blivit utsatt för facklig diskriminering ha möjlighet att få sin sak prövad av en opartisk domstol eller annat oberoende organ.²⁴⁸

Facklig diskriminering vid rekryteringsprocessen är särskilt svårt att bevisa grunden för att vederbörande inte blivit anställd i själva verket berodde på fackligt medlemskap eller deltagande. Expertkommittén anser därför att det bör finnas bestämmelser som underlättar för den som blivit utsatt att bevisa att facklig diskriminering föreligger, exempelvis genom att tillämpa omvänd bevisbörda.²⁴⁹

Utöver effektiva rättsmedel, menar expertkommittén att arbetstagaren som blivit diskriminerad bör bli fullt kompenserad, yrkesmässigt, i form av återanställning, och ekonomiskt, genom att erhålla förlorad lön.²⁵⁰ På vissa håll medför diskriminering av föreningsfrihet istället straffrättsliga sanktioner. Detta kan användas som ett medel för att stärka skyddet mot facklig diskriminering eftersom straffrättsliga sanktioner har en avskräckande effekt. Det kan emellertid i praktiken resultera i mindre effektivt skydd, menar expertkommittén, eftersom bevisbördan i brottmål generellt sett är högre.²⁵¹

²⁴⁷ General Survey 2012, p. 190.

²⁴⁸ Herzfeld Olsson (2003), s. 182.

²⁴⁹ General Survey 2012, p. 178.

²⁵⁰ General Survey 1994, p. 219; Se även ILO (2018), pp. 1165-1167.

²⁵¹ General Survey 2012, p. 193.

5.4 Förhandlingsrätt

Kollektiv förhandling definieras av ILO som det förlopp vilka gemensamma överenskommelser resulterar i ett kollektivavtal.²⁵² Rätten att kollektivt förhandla tillfaller först och främst fackföreningar. För de fall en arbetstagarorganisation inte finns tillfaller förhandlingsrätten representanter för oorganiserade arbetstagare.²⁵³

Skyldigheten för en stat att främja frivilliga kollektiva förhandlingar framkommer av artikel 4 i konventionen. För att försäkra arbetsmarknadsparternas autonoma karaktär, menar föreningsfrihetskommittén att kollektiva förhandlingar måste vara frivilliga.²⁵⁴ Medlemsstater kan därför inte påtvinga en part kollektiva förhandlingar med en viss organisation, enligt föreningsfrihetskommittén.²⁵⁵

Kollektiv förhandlingsrätt står i nära relation till föreningsfriheten, eftersom deltagande i kollektiva förhandlingar är ett grundläggande verktyg för fackföreningar att främja och värna sina intressen.²⁵⁶ Arbetskonferensen påpekade redan 1947 att föreningsfrihet har som ett grundläggande ändamål att arbetsmarknadens parter får möjlighet att bilda oberoende organisationer vilka har kapaciteten att i frivilligt ingångna kollektivavtal fastställa löne- och anställningsvillkor.²⁵⁷ Att kollektivt förhandla avser alla nivåer, federationer och konfederationer. Valet av vilken nivå som förhandlingarna sker ska avgöras av parterna, vilket innebär att parterna även har rätt att på en viss nivå vägra förhandling.²⁵⁸

ILO har antagit flertalet konventioner och rekommendationer som avser kollektiv förhandling. Bland annat konvention nr. 151 samt konvention nr.

²⁵² Gernigon, Odera och Guido (2000a), s. 35.

²⁵³ ILO (2018), 1343-1344.

²⁵⁴ ILO (2018), p 1313-1314.

²⁵⁵ ILO (2018), p. 1316-1318.

²⁵⁶ Digest 2006, p. 881.

²⁵⁷ ILC (1947), s. 52.

²⁵⁸ General Survey 1994, p. 249; Digest 2006, p. 989-990.

154 vilka inte tillhör kärnkonventionerna. Skyldigheterna som följer av konventionerna berör således endast de medlemsstater som har ratificerat dem.²⁵⁹ ILO har även antagit en rekommendation nr. 91²⁶⁰ angående kollektivavtal samt nr. 92 angående frivillig förlikning och skiljedom.²⁶¹ Instrumenten presenteras endast i relevanta delar.

5.4.1 Främjande av förhandlingar

Artikel 4 innehåller ett krav om att medlemsstater ska främja kollektiv förhandling, vilket medför negativa och positiva skyldigheter för medlemsstaterna. Medlemsstaterna är förhindrade att begränsa arbetsmarknadens parter att kollektivt förhandla.²⁶² Medlemsstater har även skyldighet att möjliggöra förhandlingar för parterna i nationell lagstiftning.²⁶³

Främjandekravet innebär att oorganiserade grupper av arbetstagare är förhindrade att kollektivt förhandla med arbetsgivare eller arbetsgivarens organisation om det medför att fackföreningars möjligheter att förhandla begränsas.²⁶⁴ Att låta individuell arbetsrättslig reglering ha företrädesrätt över bestämmelser i kollektivavtal strider mot ILOs principer, enligt expertkommittén.²⁶⁵

Både privata och offentliga arbetsgivare ska erkänna organisationer vilka representerar arbetstagare som en part i kollektiva förhandlingar.²⁶⁶ Föreningsfrihetskommittén menar att i de fall arbetsgivaren vägrar erkänna en majoritetsorganisation som part i en kollektiv förhandling bör staten,

²⁵⁹ Herzfeld Olsson (2003), s. 63.

²⁶⁰ Se Kungl. Maj.ts proposition nr. 47, bilaga E

²⁶¹ Se Kungl. Maj.ts proposition nr. 47, bilaga F. Övriga rekommendationer antagna av ILO relevanta för området är bland annat rekommendation nr. 159 om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst samt rekommendation nr. 163 om främjande av kollektiva förhandlingar.

²⁶² Herzfeld Olsson (2003), s. 187, 200; Se Digest 2006, p. 880.

²⁶³ Herzfeld Olsson (2003), s. 200.

²⁶⁴ Herzfeld Olsson (2003), s. 188; Se föreningsfrihetskommittén, Case 2107, Chile, Report 325, 2001, p. 237.

²⁶⁵ General Survey 2012, p. 199.

²⁶⁶ ILO (2018), p. 1354-1355.

genom ett medlingsförfarande mellan parterna, verka för att fackföreningen ska erkännas som en förhandlingspart av arbetsgivaren.²⁶⁷ Om detta inte resulterar i en förändrad inställning hos arbetsgivaren menar kommittén att det föreligger en obestridlig överträdelse av artikel 4 i konventionen.²⁶⁸

5.4.2 De mest representativa fackföreningarna

Som tidigare nämnts omfattas en väldigt stor del av arbetstagarorganisationer av förhandlingsrätt enligt konventionen, med några undantag. Undantaget är den fackförening som anses vara mest representativ inom en förhandlingsenhet, som har möjlighet att få företräde till kollektiva förhandlingar med arbetsgivaren.²⁶⁹ För att undvika missbruk av undantaget måste den representerande fackföreningen utses genom på förhand utformade och definierade procedurregler, enligt expertkommittén.²⁷⁰

Fackföreningarna kan utöver företräde i kollektiva förhandlingar, även framträda i andra arrangemang, så som samråd med regering eller utnämnas till delegater för internationella organ. Expertkommittén understryker emellertid att fackföreningarna inte får erhålla privilegier utöver detta.²⁷¹ Fackföreningen som blir utsedd som den mest representativa ska även enligt kommittén genom lag eller på annat sätt vara skyldiga att representera alla arbetstagare inom samma enhet på ett rättvist och lika sätt.²⁷²

5.4.3 Kollektiva förhandlingar i god tro

För en god utveckling av arbetsmarknadsparternas relationer, framhåller föreningsfrihetskommittén betydelsen av att parterna förhandlar i god tro.²⁷³

²⁶⁷ Digest 2006, p. 959.

²⁶⁸ Föreningsfrihetskommittén, Case 1996, Uganda, Report 316, 1999, p. 667.

²⁶⁹ General Survey 2012, p. 96; General Survey 1994 p. 239. Se artikel 3 pt. 5 i ILOs stadga, vilket formulerar begreppet för de mest representerade fackföreningarna.

²⁷⁰ General Survey 2012, p. 96; General Survey 1994 p. 240.

²⁷¹ General Survey 1994, p. 239.

²⁷² General Survey 2012, p. 98; General Survey 1994, p. 99.

²⁷³ ILO (2018), p. 1327.

Enligt rekommendation nr. 91 ska kollektivavtal ”vara bindande för undertecknarna därav ävensom för dem, å vilkas vägnar avtalet är slutet”.²⁷⁴ Att kollektivavtalen är bindande för parterna har även framhållits i flertalet uttalanden av föreningsfrihetskommittén.²⁷⁵

Enligt rekommendation nr. 91 är ett kollektivavtal som en överenskommelse mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer, vilket reglerar arbetsvillkoren som parterna har enats om.²⁷⁶ Kollektivavtalet är tillämpligt på alla arbetstagare, ”som tillhöra därav berörda kategorier och äro anställda i de av avtalet omfattade företagen, såvida icke annat uttryckligen stadgas i avtalet”.²⁷⁷ Det innebär bland annat att om parterna är bundna av ett kollektivavtal, är bestämmelser i anställningsavtal som strider mot kollektivavtal ogiltiga och ska ersättas av bestämmelserna i kollektivavtalet.²⁷⁸ Arbetsgivaren ska inte ensidigt kunna ändra ett ingånget kollektivavtal, eller begära omförhandling av en sådan överenskommelse.²⁷⁹ Ett sådant förbud är viktigt för att upprätthålla förtroendet mellan arbetsmarknadens parter.²⁸⁰ Av samma orsak bör oförklarliga förseningar med att förhandla från endera part undvikas.²⁸¹

5.4.4 Förhandlingsämnet

Ämnet, eller ämnena, för förhandling ska bestämmas av parterna själva.²⁸² Åtgärder från exempelvis myndigheter för att begränsa förhandlingsområdet är till största delen oförenligt med konventionen.²⁸³ Enligt föreningsfrihetskommittén faller de frågor som tydligt eller väsentligen utgör förvaltning och drift av statlig verksamhet utanför förhandlingar inom den

²⁷⁴ Del III pt. 3.1.

²⁷⁵ ILO (2018), p. 1334.

²⁷⁶ Del II pt. 2.1.

²⁷⁷ Rekommendation nr. 91, del III pt. 4.

²⁷⁸ Rekommendation nr. 91, del III pt. 3.1 -3.2.

²⁷⁹ ILO (2018), p. 1338.

²⁸⁰ ILO (2018), p. 1337.

²⁸¹ ILO (2018), p. 1330.

²⁸² ILO (2018), p. 1289.

²⁸³ Digest 2006, p. 912.

offentliga sektorn. Frågor som tydlig anknyter till arbetstagares anställningsvillkor bör, enligt kommittén, inte falla utanför ramen för kollektiv förhandling i god tro.²⁸⁴ Andra förhandlingsämnen som är tillåtna att utesluta ur kollektiva förhandlingar är bland annat klausuler som är oförenliga med miniminivåer i den nationella lagstiftningen samt klausuler med diskriminerande innehåll.²⁸⁵

Vid ekonomiska svårigheter för staten kan offentliganställda påverkas. Frågor som vilka personalnivåer eller vilka avdelningar som ska påverkas av den rådande situationen kan då anses vara beslut som faller inom arbetsgivarens ledningsrätt, och därför uteslutas ur kollektiva förhandlingar. Frågor om anställningstrygghet, så som uppsägningsvillkor och eventuell ersättning, bör emellertid inte uteslutas från förhandlingarna.²⁸⁶

Förhandlingsämnet i kollektiva förhandlingar i den offentliga sektorn kan enligt konvention nr. 151 och nr. 154 även begränsas i praxis eller lagstiftning genom så kallade särskilda tillämpningsbestämmelser.²⁸⁷ Särskilda tillämpningsbestämmelser innebär bland annat att medlemsstaterna kan ge regeringen eller en myndighet i uppdrag att, inför löneförhandlingar, sätta en övre eller nedre gräns för lönesättningen under de kommande avtalsåren. Förhandlingar kan även ske inom ramen för en fastställd budget.²⁸⁸ Expertkommittén menar att sådana bestämmelser bör fastslås efter konsultation med arbetsgivarorganisationer vars medlemmar arbetar i den offentliga sektorn, vilka påverkas av eventuella inskränkningar.²⁸⁹

²⁸⁴ Digest 2006, p. 920.

²⁸⁵ General Survey 2012, p. 216.

²⁸⁶ Digest 2006, p. 921; ILO (2018), p. 1252.

²⁸⁷ Carabetta (2014), s. 284; Se artikel 7 konvention nr. 151 och artikel 1 pt. 3 konvention nr. 154.

²⁸⁸ Olney och Rueda (2005), s. 14; Se ILO (2011), s. 50.

²⁸⁹ General Survey 1994, p. 263.

5.4.5 Statlig inblandning

Som tidigare nämnts, kan medlemsstater ingripa i principen om fria förhandlingar vid exempelvis ekonomiska kriser. Sådana ingripanden är endast tillåtna vid vissa tidpunkter. Vid utarbetandet av kollektivavtal är det endast tillåtet för staten att bistå med tekniskt stöd, annan form av ingripande är oförenligt med konventionen.²⁹⁰ Medlemsstater får heller inte vägra registrera ett kollektivavtal. Det finns emellertid undantag, som exempelvis i de fall då bestämmelserna i kollektivavtalet inte överensstämmer med minimistandarden i den nationella lagstiftningen.²⁹¹

Ingripanden som sker efter att ett kollektivavtal har trätt i kraft är oförenligt med principen om fria förhandlingar. Föreningsfrihetskommittén menar att sådana inskränkningar riskerar skada relationen mellan arbetsmarknadens parter samt att arbetstagare kan leda till att arbetstagare ifrågasätter lönsamheten att organisera sig. Ingripanden kan exempelvis bestå i att kollektivavtalen ogiltigförklaras eller att redan ingångna överenskommelser tvingas omförhandlas.²⁹²

Föreningsfrihetskommittén har uttalat sig om statlig inblandning av kollektivavtal som redan trätt i kraft i ett klagomål mot Sverige. De klagande var Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och Landsorganisationen i Sverige (LO).²⁹³ Vid tiden för klagomålet hade Sverige ratificerat konvention nr. 87, 98 och 154.²⁹⁴ Bestämmelserna i det aktuella fallet rörde 32 a§ lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)²⁹⁵, så som den löd enligt SFS 2001:298. Bestämmelsen innebar bl.a. att en arbetstagare hade rätt att fortsätta sin anställning fram till det året personen fyller 67 år.

²⁹⁰ Digest 2006, p. 1002.

²⁹¹ General Survey 1994, p. 251.

²⁹² Gernigon, Otero och Horacio (2000a), s. 46; Se ILO (2018) p. 1450, 1452.

²⁹³ Föreningsfrihetskommittén, Case 2171, Sweden, Report 330, 2003, p. 1010.

²⁹⁴ Föreningsfrihetskommittén, Case 2171, Sweden, Report 330, 2003, p. 1012.

²⁹⁵ Båda paragrafer utgick 1 januari 2020, se lag 2019:528.

Ikraftträdandebestämmelserna för SFS 2001:298, fastställde bland annat "[k]ollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, gäller utan hinder av 32 a § till dess avtalet löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002". De klagande menade att bestämmelsen medförde att kollektivavtal vilka innehöll obligatorisk pensionering innan 67 års ålder, som hade ingåtts före lagens ikraftträdande endast var giltiga ett år efter det att lagen trädde ikraft. Kollektivavtalen skulle alltså upphöra att gälla år 2003.²⁹⁶

Föreningsfrihetskommittén inledde sitt uttalande med att förtydliga att de endast var behöriga att pröva om regeringen, genom att införa bestämmelsen, iakttog principerna om föreningsfrihet.²⁹⁷ Kommittén konstaterade att det strider mot grunderna för förhandlingsrätt att en bestämmelse ger arbetsgivare ensidig rätt att ändra innehållet i, eller kräva omförhandling av, ett undertecknat kollektivavtal.²⁹⁸ När regeringar agerar arbetsgivare eller är den institution som fastställer regleringar inom rättsområdet tillämpas denna princip "mutatis mutandis".²⁹⁹

Vidare, konstaterade kommittén att parternas autonomi är en grundläggande faktor för principerna om föreningsfrihet. Kommittén menar att ett kollektivavtal har förhandlats fram genom olika kompromisser av båda parter, det vill säga att parterna har fått ge vika för vissa krav för att erhålla andra villkor som har varit av större vikt. Om arbetsgivaren på egen hand kan ändra dessa villkor riskerar förtroendet för kollektivavtalen att förfalla. Kommittén menar även att det i sådana situationer är orimligt att förvänta sig stabila relationer mellan arbetsmarknadens parter.³⁰⁰

Kommittén menar att avtal, inbegripit överenskommelser om obligatorisk pensionsålder, som har förhandlats fram innan bestämmelserna trädde ikraft borde således alltjämt löpa i sin fulla effekt, tills det att giltighetstiden för

²⁹⁶ Föreningsfrihetskommittén, Case 2171, Sweden, Report 330, 2003, p. 1014.

²⁹⁷ Föreningsfrihetskommittén, Case 2171, Sweden, Report 330, 2003, p. 1046.

²⁹⁸ Föreningsfrihetskommittén, Case 2171, Sweden, Report 330, 2003, p. 1047; Se Digest 1996, p. 848.

²⁹⁹ Föreningsfrihetskommittén, Case 2171, Sweden, Report 330, 2003, p. 1047.

³⁰⁰ Föreningsfrihetskommittén, Case 2171, Sweden, Report 330, 2003, p. 1048.

avtalet har gått ut.³⁰¹ I detta avseende bad kommittén den svenska regeringen att vidta åtgärder så att detta möjliggörs i praktiken. Vidare, bad kommittén den svenska regeringen att hitta en lösning vilken skulle godtas av samtliga parter samt vara i enlighet med konvention nr. 87 och 98, genom att återuppta samråd om pensionsfrågor med parter som berörs av lagändringen.³⁰²

5.4.6 Tvistelösning för kollektiva förhandlingar

Om parterna vid kollektiv förhandling misslyckas att enas om en överenskommelse, kan medlemsstaten som alternativ tillsammans med parterna diskutera andra förliknings- eller medlingsalternativ. Som sista utväg, om parterna fortfarande är oense, kan tvisten lösas genom ett skiljeförfarande.³⁰³ Föreningsfrihetskommittén har uttalat att de organ vilka utses att lösa tvisterna i kollektiva förhandlingar genom medling eller förlikningsförfarande, bör enligt föreningsfrihetskommittén vara oberoende samt ska frivilligt nyttjas av parterna.³⁰⁴

Alternativ för att komma överens utanför de kollektiva förhandlingarna ska således frivilligt vara överenskommet mellan parterna. Detta framkommer bland annat i rekommendation nr. 92, vilket stadgar att "[å]tgärder böra vidtagas för att möjliggöra, att förhandlingsförfarandet kan inledas antingen på initiativ av endera av parterna i tvisten eller ex officio av vederbörande förlikningsorgan".³⁰⁵ Beroende på hur bestämmelserna är utformade och hur länge de är gällande, kan det utgöra en inskränkning av parternas autonomi om de blir ålagda enligt lag att vända sig till dessa alternativ.³⁰⁶

Skiljeförfarande bör endast användas som sista utväg efter att medling eller förlikning har misslyckats med att lösa tvisten.³⁰⁷ Hänskjutning till

³⁰¹ Föreningsfrihetskommittén, Case 2171, Sweden, Report 330, 2003, p. 1049.

³⁰² Föreningsfrihetskommittén, Case 2171, Sweden, Report 330, 2003, p. 1053.

³⁰³ ILO (2018), p. 1322.

³⁰⁴ ILO (2018), p. 1325. Se även artikel 8 i konvention nr. 151.

³⁰⁵ Artikel 3 pt. 2; Se Gernigon, Odero och Guido (2000a), s. 44.

³⁰⁶ General Survey 2013, p. 427.

³⁰⁷ ILO (2018), p. 1322.

skiljeförfarande bör endast ske på frivillig väg av parterna eftersom det annars strider mot principen om att förhandlingar ska vara frivilliga.³⁰⁸ Tvingande skiljeförfarande genom lag eller av beslut av den ena parten är endast rättfärdigat i vissa situationer.³⁰⁹ Regler för hur hänskjutning till skiljeförfarande ska ske bör, enligt föreningsfrihetskommittén, utformas av organisationerna på egen hand.³¹⁰ Att förfarandet ska vara självständigt och opartiskt, samt inge parternas förtroende, kan endast uppnås om det rent praktiskt upprätthåller kraven, enligt expertkommittén. Administrativa förfaranden är på denna grund oförenligt med konvention nr. 151.³¹¹

³⁰⁸ Gernigon, Otero och Guido (2000b), s. 39.

³⁰⁹ Se vidare avsnitt 6.4.4.

³¹⁰ Föreningsfrihetskommittén, Case 1836, Colombia, Report 304, 1996 p. 194.

³¹¹ General Survey 2013, p. 438.

6 Strejkrätt

6.1 Inledning

Inget av ovan nämnda ILO:s rättsdokument, som är centrala för föreningsrätten, innehåller en klart uttalad bestämmelse som garanterar strejkrätt för arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer.³¹² Rätten att vidta stridsåtgärder diskuterades emellertid redan i *Freedom of Association and Industrial Relations*, som är den inledande rapporten till konvention nr. 87.³¹³ Strejkrätt och lockout förekommer på utvalda ställen i rapporten, bland annat i den avslutande delen om diskussion angående frivillig konsultation vid arbetstvister. Författarna menade att om tvisten genom frivillig väg hänskjuts vidare av parterna till andra tvistelösningsalternativ bör de vara ”obliged to refrain from strikes or lockouts during the procedure of conciliation”.³¹⁴ Frågan om strejkrätt framfördes emellertid inte under arbetskonferensen 1947 eller 1948, då konvention nr. 87 antogs.³¹⁵

Strejkrätt nämns emellertid i några av ILO:s instrument. Bland annat i konvention nr. 105 angående avskaffandet av tvångsarbete³¹⁶, där parterna åtar sig att ”avskaffa och att icke i någon form anlita tvångsarbete [...] så som straff för deltagande i strejk”.³¹⁷ I rekommendation nr 92 angående frivillig förlikning och skiljedom³¹⁸ framkommer att ”[o]m en tvist hänskjutits till förlikningsförfarande med samtycke av alla berörda parter, böra dessa

³¹² General Survey 1994, p. 142.

³¹³ International Labour Conference, Report VII, 30th session, 1947, se bland annat s. 46 och 73 f.

³¹⁴ International Labour Conference, Report VII, 30th session, 1947, s. 121 p. 20.

³¹⁵ General Survey 1994, p. 142.

³¹⁶ Convention 105 concerning the Abolition of Forced Labour, Genève 25 juni 1957, SÖ 1958:25,

³¹⁷ Artikel 1 d).

³¹⁸ Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951, Kungl. Maj:ts proposition nr 47, bilaga F.

anmodas att avhålla sig från att vidtaga arbetsinställelse under den tid förfarandet pågår”.³¹⁹

6.2 Strejkrättens ursprung

Tillämpningen och omfattningen av strejkrätten har varit upp till föreningsfrihetskommittén och expertkommittén att utforma.³²⁰ Redan 1952 uttalade föreningsfrihetskommittén bl.a. att ”[t]he right to strike and that of organising union meetings are essential elements of trade union rights”.³²¹ Expertkommittén har fastslagit att rätten för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer att vidta stridsåtgärder innebär en “intrinsic corollary of the right to organize protected by Convention No. 87”.³²² En bestämmelse som inskränker rätten att vidta stridsåtgärder är oförenligt med fackföreningars rätt att främja och värna sina intressen samt rätten för fackföreningar att organisera sin verksamhet och fastställa sitt handlingsprogram, enligt artikel 3 och 10 i konvention nr. 87.³²³

Definitionen av handlingsprogram ska således enligt artikel 3 pt. 1 på denna grund omfatta fackföreningars rätt att vidta stridsåtgärder. Genom strejk kan fackföreningar ges möjlighet att pressa sin motpart för att få genomslag på sina krav som kan uppnås exempelvis genom att arbetstagare, under en kort period, inte genomför sina arbetsuppgifter, vilket orsakar en kostnad för arbetsgivaren.³²⁴

Expertkommittén framhåller emellertid att skyddet för strejkrätt omfattar endast stridsåtgärder som är legitima. Under förutsättning att medlemsstatens bestämmelser är förenliga med föreningsfriheten, ska stridsåtgärderna således

³¹⁹ Artikel 1 pt. 4; I artikel 3 framkommer även att ”[b]estämmelserna i denna rekommendation må i intet avseende tolkas såsom innebärande en begränsning i rätten till arbetsnedläggelse”.

³²⁰ Schlachter (2019), s. 32.

³²¹ Se Föreningsfrihetskommittén, Case 28, Jamaica, Report 2, 1952, p. 68.

³²² General Survey 1994, p. 151.

³²³ General Survey 1983, p. 205.

³²⁴ General Survey 1994, p. 148.

hålla sig inom ramarna för den nationella lagstiftningen för att anses legitima.³²⁵

Expertkommittén menar att det finns ett antal grundläggande faktorer angående strejkrätten och dess innebörd som under åren arbetats fram av ILOs övervakningsorgan.³²⁶ Faktorerna innebär att rätten att vidta stridsåtgärder måste garanteras alla arbetstagarorganisationer ”as an essential means of defending the interests of workers through their organizations” och får endast inskränka en liten del yrkeskategorier som inte har denna rätt. Inskränkningar måste vara restriktiva och endast ske i lag. Strejkernas syfte får endast avse att främja arbetares ekonomiska och sociala intressen. Slutligen får inte legitima strejker vara förenade med sanktioner.³²⁷

Alla medlemmar av trepartsmodellen är inte överens om den nuvarande tolkningen av föreningsrätten. I *General Survey* från 2012 diskuteras kritiken från arbetsgivargruppen. De menar att strejkrätten inte kan regleras på sådan detaljnivå eftersom principen inte har ett juridiskt fäste i konvention nr 87. Enligt arbetsgivargruppen tar expertkommittén inte i beräkning olika länders ekonomiska eller industriella utgångspunkter när de uttalar sig detaljerat om strejkrätten. Arbetsgivargruppen har begärt att expertkommittén på nytt ska överväga sin uppfattning eftersom den nuvarande tillämpningen av strejkrätten, enligt dem, inte är förenligt med konventionstexten eller förarbetena till konventionen.³²⁸

Arbetstagargruppen anser med hänsyn till att strejkrätten grundar sig i flera internationella instrument, trots att den inte nämns i konvention nr 87, bör dess existens inte ifrågasättas. De menar även att utan möjlighet för fackföreningar att vidta stridsåtgärder är föreningsrätten till stor del urholkad.³²⁹ Expertkommittén uppmärksammar att trepartssystemet har

³²⁵ General Survey 2012, p. 157.

³²⁶ General Survey 2012, p. 122.

³²⁷ General Survey 2012, p. 122.

³²⁸ General Survey 2012, s. 47.

³²⁹ General Survey 2012, s. 48.

erkänt strejkrätten som princip redan 1952 av föreningsfrihetskommittén och har sedan dess varit föremål för utveckling av dess definition. I *General Survey* från 1959 togs frågan om strejkrätt och dess relation till konventionen upp av expertkommittén för första gången. Frågan diskuterades av CCAS utan invändningar.³³⁰ Expertkommittén fasthåller således att ”the right to strike derives from the Convention”.³³¹ Kommittén rättfärdigar sin uppfattning i frågan genom att bland annat hänvisa till strejkrättens erkända position i medlemsländers nationella lagstiftning och grundlagar. Vidare, menar kommittén, att strejkrätten även skyddas av internationella och regionala instrument, så som IKESK samt sociala stadgan, vilket vidare bekräftar ILOs övervakningsorgans ställning.³³²

6.3 Stridsåtgärdernas syfte och ändamål

Bestämmelser i den nationella lagstiftningen om vad som utgör en strejk ska vara utformade på ett rimligt sätt och ska inte innebära så stora svårigheter att en tillåten strejk blir en omöjlighet.³³³ Principerna för föreningsrätt omfattas inte av strejker som är av ren politisk karaktär eller strejker som har planerats på ett systematiskt sätt långt innan förhandlingar med motparten ägt rum.³³⁴ Det innebär bland annat att om en lockout inträffar på grund av politiska motiv har föreningsfrihetskommittén ingen behörighet att uttala sig om situationen.³³⁵ Att särskilja en strejk från vad som är politiskt syfte och vad som har relevans för yrket i sig är emellertid mycket svårt, eftersom regeringars lagändringar i stor utsträckning kan direkt påverka arbetstagare och arbetsgivare.³³⁶

Rätten att vidta stridsåtgärder, som främst grundar sig i artikel 3 i konvention nr. 87, innebär att organisationer har rätt att främja och försvara sina

³³⁰ General Survey 2012, p. 118. Se bland annat General Survey 1959, p. 68.

³³¹ General Survey 2012, p. 119.

³³² General Survey 2012, p. 119-120.

³³³ ILO (2018), p. 789-790.

³³⁴ Digest 2006, p. 528.

³³⁵ ILO (2018), p. 762.

³³⁶ General Survey 1994, p. 165.

ekonomiska och sociala intressen.³³⁷ Detta rör framförallt frågor om anställning, socialt skydd samt levnadsstandarder.³³⁸ Föreningsfrihetskommittén anser att organisationer bör ha rätt att vidta stridsåtgärder, utöver de frågor som redan nämnts vilka kan regleras i ett kollektivavtal, för att bland annat visa missnöje över ekonomiska och sociala förändringar som påverkar medlemmars intressen.³³⁹

Strejk som utbryter i protest på grund av att arbetstagare inte har fått utbetald lön av staten under flera månader är legitima aktiviteter för fackföreningar.³⁴⁰ Detsamma gäller stridsåtgärder vars syfte är att öka sina löner.³⁴¹ Vidare anses stridsåtgärder som syftar till att protestera mot mord av fackliga representanter och medlemmar som pågått under flera års tid lovliga och ett förbud mot sådana stridsåtgärder utgör en allvarlig kränkning av föreningsrätten.³⁴²

Enligt föreningsfrihetskommittén bör rättstvister vara upp till medlemsstatens behöriga domstolar att avgöra, det är således inte oförenligt med principerna om föreningsfrihet att förbjuda dessa.³⁴³ Sympatiåtgärder bör vara tillåtna i den mån primärstrejken är tillåten, i annat fall riskerar ett förbud leda till missbruk.³⁴⁴

Vid tvist mellan parterna kan medlingsförfaranden på frivillig basis erbjudas innan beslut om stridsåtgärder vidtas, utan att det inskränker föreningsrätten. Det under förutsättning att förfarande i praktiken inte försvårar eller omöjliggör stridsåtgärden, genom att processen för medlingen är för långsam eller för komplex.³⁴⁵

³³⁷ ILO (2018), p. 758; Om besluten gäller organisationerna i sig, statens inblandning eller arbetsgivarens förändringar är inte preciserat.

³³⁸ ILO (2018), p. 759.

³³⁹ ILO (2018), p. 766.

³⁴⁰ ILO (2018), p. 775.

³⁴¹ ILO (2018), p. 769.

³⁴² Digest 2006, p. 544.

³⁴³ ILO (2018), p. 767.

³⁴⁴ ILO (2018), p. 770.

³⁴⁵ ILO (2018), p. 793, 795.

Det är tillåtet att kräva en förvarning ska skickas till motparten om att en stridsåtgärd kommer vidtas, i den mån det är skäligt.³⁴⁶ Hur länge stridsåtgärder får pågå vill inte kommittén uttala sig om, eftersom dessa är en sista utväg för organisationerna att få sin vilja igenom, och kan således inte förutbestämmas.³⁴⁷

6.4 Begränsningar i strejkrätten

Att vidta stridsåtgärder ska endast ske i de fall det inte finns någon annan utväg.³⁴⁸ Rätten att vidta stridsåtgärder är därför inte absolut i den mening att den kan inskränkas eller helt förbjudas under vissa omständigheter.³⁴⁹

Ett generellt förbud för fackföreningar att vidta stridsåtgärder är emellertid endast rättfärdigat i situationer då medlemsstaten är försatt i en nationell kris³⁵⁰, som innebär en verklig kris i form av exempelvis en konflikt, en revolt eller naturkatastrof.³⁵¹ Utöver nationell kris, har kommittén uppfattat det som medlemsstaterna anser att vissa yrkeskategorier och tjänster är mer begränsade att vidta stridsåtgärder än andra, och inom vissa områden är det till och med förbjudet. Yrkeskategorierna avser bland annat vad expertkommittén benämner som *public services*, tjänster inom den offentliga sektorn, som syftar till yrkets status, samt *essential services*, som syftar på yrkeskategorins funktion. Andra inskränkningar som försvårar för parterna att vidta stridsåtgärder är exempelvis bestämmelser som tvingar parterna till väntetid innan strejken får bryta ut.³⁵²

³⁴⁶ ILO (2018), p. 799.

³⁴⁷ ILO (2018), p. 815.

³⁴⁸ ILO (2018), p. 117.

³⁴⁹ General Survey 1994, p. 151.

³⁵⁰ "[A]cute national crisis", General Survey 1994, p. 152.

³⁵¹ General Survey 1994, p. 152.

³⁵² General Survey 1994, p. 154.

6.4.1 Tjänster inom den offentliga sektorn

Definitionen av vad som innebär offentlig tjänst varierar i de olika medlemsstaterna, bland annat i fråga om vad arbetstagarna i yrkeskategorierna har för status samt rättigheter och skyldigheter. Det finns emellertid ett behov av en någorlunda gemensam definition för att, när frågan blir aktuell, kunna ta ställning till om ett visst medlemsland är kompatibelt med konvention nr. 87.³⁵³

En definition får emellertid inte vara för bred i sammanhanget. Rätten för offentligt anställda att vidta stridsåtgärder kan därför endast förbjudas eller inskränkas för arbetstagare som anses vara ”public servants exercising authority in the name of the state”.³⁵⁴ Föreningsfrihetskommittén har bland annat uttalat att tjänstemän som arbetar inom rättsväsendet och rättskipningen samt tulltjänstemän faller innanför denna definition. Det är således inte oförenligt med föreningsfriheten att förbjuda ovan nämnda yrkeskategorier att vidta stridsåtgärder.³⁵⁵ Yrkeskategorier som faller utanför definitionen är exempelvis lärare och järnvägsarbetare. De kan däremot bli föremål för en uppsättning av s.k. *minimum services*, mer om det nedan.³⁵⁶

Rätten att vidta stridsåtgärder kan även inskränkas eller förbjudas för offentligt anställda som ingår i s.k. *essential services*.³⁵⁷ Som ovan nämnts och med hänvisning till artikel 9 i konvention nr. 87 kan poliser och militärer vara undandragna föreningsrättsliga garantier, där inräknat strejkrätt.³⁵⁸ Föreningsfrihetskommittén verkar fortfarande ha en oförändrad ställning till frågan om strejkrätt för poliser och militärer. Jämfört med exempelvis Europeiska kommittén för sociala rättigheter, som menar att inskränkning av

³⁵³ General Survey 1994, p. 158.

³⁵⁴ General Survey 1994, p. 158; Se även ILO (2018), p. 828.

³⁵⁵ ILO (2018), p. 832-833.

³⁵⁶ General Survey 2012, p. 130; Se avsnitt 6.3.3.

³⁵⁷ ILO (2018), p. 830. *Essential services* kan däremot även omfatta tjänster i den privata sektorn.

³⁵⁸ Schlachter (2019), s. 34. Se även avsnitt 4.4.

strejkrätten för dessa yrkeskategorier endast kan ske efter en bedömning av dess proportionalitet.³⁵⁹

6.4.2 Essential services

6.4.2.1 Definition

Enligt övervakningsorganen, kan alltså strejkrätten begränsas för arbetstagare i yrkeskategorier som anses ingå i ”essential services in the strict sense of the term”.³⁶⁰ Frågan om ett yrke faller inom *essential services*³⁶¹ beror på arbetets uppgift och funktion. Det har ingen betydelse om yrket är en del av den offentliga eller privata sektorn, även om de flesta arbetstagare inom *essential services* oftast arbetar i den offentliga sektorn.³⁶² Kommittén har definierat *essential services* som ”those the interruption of which would endanger the life, personal safety or health of the whole or part of the population”.³⁶³

Den vanligaste typen av reglering inom *essential services* innebär att anledningen till begränsningarna åsyftar servicen i sig, som exempelvis brandmän. I de flesta fall erhåller arbetstagaren de två första fackliga rättigheterna, dvs. föreningsfrihet och förhandlingsrätt, men strejkrätten är helt undantagen dessa yrkeskategorier.³⁶⁴

Ett annat exempel är då lagstiftaren bryter in för att stoppa en pågående strejk genom att förklara yrkesgruppen som *essential service*. Exempelvis kan medlemsstaten införa ”back-to-work” -regleringar. Detsamma gäller om en domstol förklarar en strejk otillåten med hänvisning till *essential services*.³⁶⁵

³⁵⁹ Jfr. Gernigon, Odero och Guido (1998), s. 447; Se avsnitt 2.3.

³⁶⁰ Se bland annat General Survey 2012, p. 127; ILO (2018), p. 830.

³⁶¹ I svensk rätt finns det närmaste uttrycket samhällsfarliga konflikter. Engelska termen används för att stanna inom den internationella definitionen. Se ”samhällsfarlig konflikt”, Nationalencyklopedin, <ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/samhällsfarlig-konflikt>, besökt 2020-02-19.

³⁶² General Survey 1994, p. 155.

³⁶³ General Survey 1994, p. 159.

³⁶⁴ Mironi (2019), s. 16.

³⁶⁵ Mironi (2019), s. 17.

Stridsåtgärderna kan övergå till *essential services* om de pågår under en längre tid och de till slut utgör fara för bl.a. hälsa och säkerhet. Kommittén ger här exemplet om renhållningsarbetare inte tömmer miljörummen för källsortering under en längre tid.³⁶⁶

Varje medlemsstat ska begrundas separat utifrån dess omständigheter eftersom vad som utgör *essential services* varierar mellan olika medlemsstater. Expertkommittén exemplifierar med att arbetstagare inom sjötransport vidtar stridsåtgärder i en hamn. Befolkningen på en ö kan då mycket fort bli negativt påverkade av konflikten eftersom invånarna är väldigt beroende av just sjötransport för att kunna ta emot nödvändiga leveranser. Jämförelsevis med en stat som är ansluten till fastlandet, som förmodligen inte skulle uppleva lika förödande konsekvenser.³⁶⁷

Schlachter menar att medlemsstaterna inte kan inskränka rätten att vidta stridsåtgärder endast på den grund att en viss yrkesroll tillhör *essential services*. Med hänsyn till strejkrättens grundläggande betydelse måste det även finnas en rättfärdigande anledning till inskränkningen, varför Schlachter anser att reglerna för proportionalitet måste uppfyllas medlemsstaterna. Det innebär att inskränkningen ska vara ägnad att uppnå ett visst ändamål samt att rättstillämpningen inte får gå utanför vad som är nödvändigt för att uppnå det målet.³⁶⁸

Trots att expertkommittén anser det omöjligt att göra en uttömmande lista över vilka yrken som är *essential services* kommer här vissa exempel.³⁶⁹ De yrken som föreningsfrihetskommittén har uttalat kan anses vara *essential services* är bland annat sjukhusyrken, tjänster inom elförsörjning, vattenförsörjning samt flygledning.³⁷⁰ Yrken som inte omfattas av *essential*

³⁶⁶ General Survey 1994, p. 160.

³⁶⁷ General Survey p. 160.

³⁶⁸ Schlachter (2019), s. 35.

³⁶⁹ General Survey 1994, p. 159.

³⁷⁰ ILO (2018), p. 840.

services enligt kommittén är yrken inom radio och television, hotellbranschen, byggbranschen, bilfabriker samt banksektorn.³⁷¹

6.4.2.2 Kompensationsåtgärder

För de arbetstagare där rätten att vidta stridsåtgärder har inskränkts eller helt förbjudits, bl.a. yrkeskategorier tillhörande *essential services*, bör som kompensation erbjudas skydd på andra sätt. Exempelvis genom möjlighet att använda sig av olika tvistelösningsalternativ eller, om förhandlingarna stannar upp kan ett skiljedomsförfarande bli aktuellt, men endast då inga andra lösningar finns att tillgå.³⁷² Vid skiljedom bör utgången vara bindande för båda parter och implementerad på ett effektivt sätt.³⁷³

6.5 Minimum Services

Ett alternativ till att inskränka eller helt förbjuda strejk för vissa yrkeskategorier, är att upprätta ett system för så kallade *minimum services*.³⁷⁴ Funktionen av *minimum services* innebär att det ska sörja för befolkningens huvudsakliga behov i en stat, samtidigt som det framkallar press på motparten med anledning av strejken.³⁷⁵ *Minimum services* är bland annat ett sätt att minska risken för stor åverkan mellan arbetsmarknadens parter som kan följa av vidtagna stridsåtgärder, samt minska påverkan hos tredje man.³⁷⁶

Utöver arbeten som ingår i *essential services*, kan *minimum services* etableras för yrkesgrupper som inte anses ingå i *essential services* men, vid utbrytandet av en strejk, kan innebära fara för befolkningen om stridsåtgärderna pågår under en längre tid och är av särskilt stor skala. *Minimal services* kan även

³⁷¹ Se ILO (2018), p. 42; Föreningsfrihetskommittén, Case 1620, Colombia, Report 286, 1993, p. 380; Föreningsfrihetskommittén, Case 1693, El Salvador, Report 291, 1993, p. 513; Föreningsfrihetskommittén, Case 1629, Republic of Korea, Report 294, 1994, p. 261.

³⁷² ILO (2018), p. 853, 860.

³⁷³ General Survey 1994, p. 164.

³⁷⁴ General Survey 2012, p. 136, ILO (2018), p. 867.

³⁷⁵ General Survey 2012, p. 137; ILO (2018), p. 881.

³⁷⁶ General Survey 1994, p. 160.

användas för yrkesgrupper som ingår i ”public services of fundamental importance”.³⁷⁷

Enligt expertkommittén bör arbetstagarorganisationerna ha möjlighet att delta i förhandlingarna som utformar de bestämmelser inom *minimum service* tillsammans med arbetsgivaren och staten. För att främja objektivitet i frågan hos samtliga parter bör förhandlingarna ske innan en tvist bryter ut.³⁷⁸ Föreningsfrihetskommittén menar emellertid att förhandlingar kan även ske under pågående tvist, om behovet av *minimum services* uppstår efter att en strejk har brutit ut.³⁷⁹ Enligt expertkommittén bör det vid tvist om utformningen av *minimal services* vara upp till en domstol eller annat oberoende organ som parterna har tillit till att avgöra frågan och inte, som förekommer i vissa fall, statens myndigheter.³⁸⁰

Exempel på när upprättandet av *minimum services* anses förenligt med föreningsrätten är i petroleumsektorn, eftersom den har stor påverkan på den ekonomiska utvecklingen i ett land.³⁸¹ Detsamma gäller om en mycket smittsam sjukdom bland djur utgör en nödsituation för folkhälsan och myndigheter som är ansvariga för djurhälsan måste ha en uppsättning av *minimum services* för att kunna hantera den.³⁸² Ett tredje exempel är banksektorn, som tidigare nämnts inte ingår i *essential services* men som föreningsfrihetskommittén anser kan orsaka stora skadestånd och även medföra negativa konsekvenser för tredje man om strejk skulle utbryta. Banksektorn kan därför, för att undvika ett tvingande skiljedomsförfarande, blir föremål för *minimum services*.³⁸³

³⁷⁷ General Survey 2012, p. 136; ILO (2018), p. 866.

³⁷⁸ General Survey 2012, p. 137; General Survey 1994, p. 161.

³⁷⁹ ILO (2018), p. 878.

³⁸⁰ General Survey 2012, p. 138.

³⁸¹ ILO (2018), p. 897.

³⁸² Föreningsfrihetskommittén, Case 2209, Uruguay, Report 331, 2003, p. 734.

³⁸³ Föreningsfrihetskommittén, Case 2545, Norway, Report 349, 2008, p. 1152.

6.6 Tvingande skiljedomsförfarande

Uttrycket *tvingande* hänskjutning till skiljedomsförfarande betyder att medlemsstaten genom lag eller andra beslut påtvingar parterna att en uppkommen tvist ska lösas genom skiljedomsförfarande.³⁸⁴ Det ska emellertid särskiljas från de tvingande effekterna av ett skiljeförfarande, vilket expertkommittén inte motsätter sig, med villkoret att parterna har frivilligt hänskjutit tvisten till ett skiljedomsförfarande.³⁸⁵

Tvingande skiljedomsförfarande är endast tillåtet i tre situationer. För det första vid strejk i *essential services*, för det andra när medlemsstaten har en nationell kris, samt för det tredje när yrkeskategori ingår i en offentlig tjänst som anses vara "exercising authority in the name of the state".³⁸⁶ Det är, som tidigare nämnts, även tillåtet att hänskjuta tvisten till ett skiljedomsförfarande om parterna på frivillig väg har kommit överens om detta.³⁸⁷ En sådan överenskommelse kan exempelvis framkomma av ett kollektivavtal.³⁸⁸

Expertkommittén anser att bestämmelser utformade att ge parterna eller myndigheter att i annat fall än ovan nämnda anledningar hänskjuta en pågående tvist till ett tvingande skiljedomsförfarande, där båda parter är bundna av utgången i förfarandet, är i strid med artikel 3 i konvention nr. 87.³⁸⁹ Sådana bestämmelser kränker fackföreningars rätt att främja och försvara sina medlemmars intressen, eftersom det indirekt kan innebära att strejker helt förbjuds.³⁹⁰ Övervakningsorganen har emellertid uttalat att myndigheter kan ha rätt att ingripa vid en långvarig förhandlingsprocess som i princip har avstannat "when it is obvious that the deadlock in bargaining will not be broken without some initiative on their part".³⁹¹

³⁸⁴ Carabetta (2014), s. 290.

³⁸⁵ General Survey 1994, p. 256.

³⁸⁶ ILO (2018), p. 816; Föreningsfrihetskommittén, Case 3084, Turkey, Report 374, 2015, p. 871.

³⁸⁷ ILO (2018), p. 816.

³⁸⁸ Jfr. Gernigon, Odero och Guido (2000b), s. 41.

³⁸⁹ General Survey 1994, p. 153.

³⁹⁰ ILO (2018), p. 822; General Survey 1994, p. 153.

³⁹¹ General Survey 1994 p. 258; Se föreningsfrihetskommittén, Case 1768, Iceland, Report 299, 1995. p. 109.

6.7 Sanktioner

Tillåtna stridsåtgärder ska inte vara förenat med sanktioner eftersom det, enligt föreningsfrihetskommittén, innebär en ”grave violation of the principles of freedom of association”.³⁹² Det strider även mot föreningsrätten att nationella lagstiftningen förelägger sanktioner vid hot om att vidta stridsåtgärder.³⁹³ Inom ramen för en vidtagen stridsåtgärd bör straffrättsliga sanktioner, enligt föreningsfrihetskommittén, endast vara relevanta vid överträdelser av straffrätten så som våld mot person eller skadegörelse.³⁹⁴

Om en medlem eller representant av en fackförening blir uppsagd som en följd av att ha deltagit i en strejk kan det endast uppfattas som en diskriminering av föreningsrätten samt fackföreningars rätt att främja sin verksamhet.³⁹⁵ Det är själva syftet med uppsägningen som är avgörande, det är således oberoende när uppsägningen sker, om det är före, under eller efter strejken.³⁹⁶

Vissa former av sanktioner kan vara aktuella för de fall en olovlig strejk har ägt rum, dock endast om bestämmelsen som är överträdad är förenlig med föreningsfriheten. Vidare, måste sanktionerna vara proportionella till överträdelsen samt vara möjliga att överklaga. Tillåtna sanktioner är exempelvis böter och avregistrering av fackföreningar. Dock finns exempel där expertkommittén anser att det inte är förenligt med föreningsfrihet, så som straffrättsliga följder för att ha bedrivit maskning.³⁹⁷

³⁹² ILO (2018), p. 951 och 953.

³⁹³ ILO (2018), p 956.

³⁹⁴ Föreningsfrihetskommittén, Case 1865, Republic of Korea, Report 353, 2009, p. 716.

³⁹⁵ ILO (2018), p. 957-958.

³⁹⁶ ILO (2018), p. 959.

³⁹⁷ General Survey 2012, p. 159

7 Analys

Syftet med uppsatsen har varit att ta reda på definitionen av föreningsfrihet, kollektiv förhandlingsrätt samt strejkrätt utifrån ILO:s konventioner nr. 87 nr. och 98 samt uttalanden från ILO:s övervakningsorgan. Syftet med uppsatsen har också varit, med hänsyn till globaliseringens påverkan på arbetsmarknaden, att undersöka betydelsen av 1998-års deklARATION för de fackliga rättigheterna.

Den första delen av frågeställningen löd:

- Vad innebär föreningsfrihet inom ramen för fackliga syften? Vad krävs för att en fackföreningsrörelse ska vara fri?
- På vilket sätt skyddas arbetstagare från anti-facklig diskriminering?
- Vilka arbetstagare omfattas av förhandlingsrätten? Hur säkerställs förhandlingsrättens efterlevnad?
- I vilken mån är strejkrätten intolkad i konvention nr. 87?

Frågorna besvaras sammanfattningsvis i följande avsnitt. För att undvika upprepning, påminns här att frågorna har besvarats utifrån ILO:s definition genom konventioner och uttalanden.

Föreningsfrihet inom ramen för fackliga syften kan enligt min mening enklast förklaras med utgångspunkt från fackföreningsrörelsen. Expertkommittén anser att fackföreningsrörelsen måste vara fri och oberoende, vilket bland annat förutsätter ett grundläggande skydd av medborgerliga friheter. Respekt för medborgerliga friheter innebär att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer är fria från statliga ingrepp vad gäller exempelvis rätten till frihet och säkerhet, yttrandefrihet samt mötesfrihet. I praktiken

innebär det bland annat att fackföreningars medlemmar eller representanter är skyddade från våld eller annan förföljelse.³⁹⁸

Delar av undersökningen visar, kanske inte så överraskande, att de flesta fackliga rättigheter kan inskränkas. Fackens medlemmars och representanters rätt till liv är emellertid inte möjligt att inskränka enligt expertkommittén.³⁹⁹ Detta är en viktig ståndpunkt enligt min mening. Expertkommittén fastslår att förföljelse på grund av fackliga engagemang utgör inte endast en överträdelse av fackliga rättigheter, utan innebär också en överträdelse av medborgerliga friheter. Det vill säga, staten får inte förhindra en individ att utföra facklig verksamhet till den grad att det kränker individens rätt till liv. Genom denna ståndpunkt anser jag att fackliga rättigheter får en starkare position.

Föreningsfrihet är definierad som rätten för arbetstagare och arbetsgivare att ”utan därtill inhämtat medgivande bilda organisationer efter sitt fria skön ävensom att utan andra förbehåll än dem vederbörande organisations stadgar uppställa, ansluta sig till sådana organisationer” enligt artikel 2 i konvention nr. 87. ILO:s konvention nr. 87 tillämpas på de medlemsstater som har ratificerat den. Principen om föreningsfrihet är emellertid uppställd i ILO:s stadga och Philadelphiadeklarationen vilket omfattar samtliga medlemsstater i ILO. Föreningsfrihetskommittén har dessutom kompetens att pröva klagomål från medlemsstater som inte ratificerat konvention nr. 87. Rubin m.fl. menar att skillnaden mellan medlemsstater som har och inte har ratificerat konventionen är därför i praktiken liten.⁴⁰⁰

Frihet att bilda och ansluta sig till fackföreningar omfattar alla arbetstagare, med undantag av krigsmakt och poliskår enligt artikel 9 i konvention nr. 87. Krigsmakt och poliskår är, på grund av yrkenas karaktär, uteslutna från tillämpningen av konventionen. Undantaget avser emellertid inte civilanställda inom dessa myndigheter och tolkningen bör vara restriktiv.⁴⁰¹

³⁹⁸ Se avsnitt 4.2.

³⁹⁹ Se avsnitt 4.2.

⁴⁰⁰ Se avsnitt 4.3.1.

⁴⁰¹ Se avsnitt 4.4.

Medlemsstater är förhindrade att åtskilja arbetstagare och arbetsgivare på grund av exempelvis yrke, kön, nationalitet etc. Det centrala i denna bestämmelse är att medlemsstater inte kan neka vissa yrkeskategorier rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar, förutom de som uttryckligen undantas tillämpning i konvention nr. 87.⁴⁰²

Frihet att etablera en fackförening innebär frånvaro av krav på tidigare inhämtat medgivande. Det vill säga att medlemsstaterna är förhindrade att på ett godtyckligt sätt neka etablering av fackföreningar. Krav på registrering är i och för sig inte oförenligt med konventionen, men proceduren får inte innebära ett sådant hinder att det faktiskt leder till ett krav på tidigare inhämtat medgivande som det är definierat i konventionen.⁴⁰³

Som huvudregel är det fackföreningarna som bestämmer villkoren för att få ansluta sig till dem. Vilka fackföreningar en arbetstagare ansluter sig till, eller antalet, ska således inte regleras i nationella bestämmelser. Fackföreningsmonopol är endast accepterat om sammanslutningen har skett på frivillig väg.⁴⁰⁴ Fackföreningar har frihet enligt artikel 3 konvention nr. 87 att skriva sina egna stadgar, med vissa begränsningar. Bland annat är fackföreningar hindrade att diskriminera arbetstagare och arbetsgivare på grund av kön, nationalitet etc.⁴⁰⁵

Skyddet mot anti-facklig diskriminering återfinns i artikel 1 och 2 i konvention nr. 98. Arbetstagare är skyddade mot statliga ingrepp samt mot inblandning från motparten. Utöver detta, har medlemsstaten även en positiv skyldighet att säkerställa att arbetstagare skyddas mot facklig diskriminering enligt konvention nr. 98.⁴⁰⁶ I praktiken innebär skydd mot anti-facklig diskriminering bland annat att arbetstagaren inte får bli uppsagd på grund av medlemskap eller bli tvingad att avsäga sig medlemskap. Facklig

⁴⁰² Se avsnitt 4.3.3.

⁴⁰³ Se avsnitt 4.3.4.

⁴⁰⁴ Se avsnitt 4.3.5.

⁴⁰⁵ Se avsnitt 4.3.6.

⁴⁰⁶ Se avsnitt 5.3 och 5.3.2.

diskriminering kan även förekomma genom andra repressalier, som exempelvis förflyttning eller omplacering.⁴⁰⁷

Organisationsklausuler ett uttalat undantag från diskrimineringskyddet och det är upp till medlemsstaterna själva att avgöra om de ska tillåtas i den nationella lagstiftningen eller inte. Övervakningsorganen understryker emellertid att organisationsklausuler måste ha ingåtts på frivillig väg.⁴⁰⁸ Enligt min mening är detta en intressant ståndpunkt eftersom, som ovan nämnts, organisationsklausuler är förbjudna i flera medlemsstater samt enligt EKMR. Det kan emellertid förklaras genom att ILO:s ställningstagande i frågan togs tidigt.

Medlemsstaternas skyldighet att säkerställa sina åtaganden enligt artikel 1 och 2 i konvention nr. 98, omfattar bland annat den som påstår sig blivit utsatt för facklig diskriminering ska ha möjlighet att vända sig till domstol eller annat oberoende organ. Utredningen ska vara effektiv och ett beslut ska meddelas i frågan. De ska även kunna besluta om kompensationsåtgärder, i form av exempelvis sanktioner.⁴⁰⁹

Rätten till kollektiv förhandling omfattar samtliga arbetstagare som enligt artikel 2 i konvention nr. 87 garanteras föreningsfrihet. Undantag finns i artikel 6 i konvention nr. 98, som innebär att konventionen inte är tillämplig på ”tjänstemän i allmän tjänst”, det vill säga offentliganställda som genom sitt yrke innehar maktbefogenheter.⁴¹⁰ Jag anser det positivt att ILO har gjort ett klart ställningstagande om offentliganställdas rätt till kollektiv förhandling, med vissa förståeliga undantag. Med hänsyn till att flertalet yrkeskategorier i den offentliga sektorn kan enligt ILO bli förbjudna att strejka, är det av särskild vikt för vederbörande att förhandlingsrätten skyddas på ett adekvat sätt.

⁴⁰⁷ Se avsnitt 5.3.

⁴⁰⁸ Se avsnitt 5.3.1.

⁴⁰⁹ Se avsnitt 5.3.2.

⁴¹⁰ Se avsnitt 5.2.

Förhandlingsrätten har två huvuddrag, dels att förhandlingar ska vara frivilliga på grund av parternas autonomi och ska ske utan påtvingande från staten, dels att medlemsstaten har skyldighet att främja förhandlingar, vilket medför negativa som positiva skyldigheter. Främjandekravet enligt artikel 4 i konvention nr. 98 medför att medlemsstaterna är förhindrade att begränsa förhandlingsrätten genom rättsliga hinder. Medlemsstaterna har även skyldighet att på rättslig väg göra det möjligt för parterna att förhandla med varandra.⁴¹¹ Parterna ska dessutom förhandla i god tro. För att möjliggöra detta, är kollektivavtal bindande för parterna. Kollektivavtalen får inte ensidigt ändras efter att avtalet är ingånget.⁴¹²

Som ett led i att förhandlingar ska vara frivilliga, är ämnet eller ämnena för förhandlingen upp till parterna att bestämma. Här finns en skillnad mellan den privata och offentliga sektorn. Vid exempelvis ekonomisk kris i landet kan det istället vara upp till staten att exempelvis besluta om personalnivåer och ämnet kan därför exkluderas från en förhandling. Särskilda tillämpningsbestämmelser enligt konvention nr. 154, ger ytterligare möjligheter för staten att inskränka förhandlingsämnet. Exempelvis kan beslut om en övre eller nedre gräns för lönesättningen under de kommande avtalsåren meddelas.⁴¹³

Kollektivavtalens giltighet ska inte vara föremål för statlig inblandning, eftersom det strider mot principen om fria förhandlingar. Sverige har varit föremål för klagomål angående denna fråga då det infördes en ny bestämmelse i LAS.⁴¹⁴ Angående tvistelösningar utanför förhandlingsbordet har medlemsstaterna möjlighet att diskutera med de tvistande parterna om andra alternativ. Den grundläggande faktorn är att valet är frivilligt för parterna. Alternativ för tvistelösning omfattar medling, förlikning eller skiljeförfarande.⁴¹⁵

⁴¹¹ Se avsnitt 5.4.1.

⁴¹² Se avsnitt 5.4.3.

⁴¹³ Se avsnitt 5.4.4.

⁴¹⁴ Se avsnitt 5.4.5.

⁴¹⁵ Se avsnitt 5.4.6.

Strejkrätt finns inte uttalat i ILO:s instrument. Trots att rätten att vidta stridsåtgärder nämndes vid förarbetet till konvention nr. 87 utreddes frågan inte vidare. Istället har övervakningsorganen tolkat in strejkrätt i konvention nr. 87 som en del av organisationsrätten. Det omfattar artikel 3, som bland annat fastställer fackföreningars rätt att ”organisera sin verksamhet och fastställa sina handlingsprogram”, samt artikel 10, vilket definierar fackföreningar som en organisation med ändamål att främja och värna sina medlemmars intressen.⁴¹⁶

Arbetsgivarsidan kritiserar denna inställning och menar att övervakningsorganen reglerar strejkrätten på en alltför detaljerad nivå.⁴¹⁷ Strejkrätt är emellertid inte en rättighet som övervakningsorganen har hämtat från tomma intet. Som ovan nämnts finns strejkrätt i både internationella som regionala instrument, vilket även expertkommittén framhåller i sin argumentation till att strejkrätten är en del av konvention nr. 87.⁴¹⁸

Det kan, enligt min mening, ifrågasättas varför en konvention som ska skydda strejkrätten inte har antagits av ILO, åtminstone i de tidigare stadierna. Vid den här tidpunkten riskerar en konvention om strejkrätt emellertid att inte överensstämma med övervakningsorganens uttalanden, med tanke på de oenigheter som finns inom trepartssystemet.

Rätten att vidta stridsåtgärder är inte absolut och övervakningsorganen tillåter vissa inskränkningar. Dessa härrör främst från yrkeskategorin status, främst tjänster i den offentliga sektorn, eller funktion, så kallade *essential services*, som kan vara yrken i både offentlig och privat sektor. För tjänster i den offentliga sektorn, gäller samma bestämmelser för inskränkningar som för förhandlingsrätten, det vill säga arbetstagare som i sin anställning i den offentliga sektorn utövar maktbefogenheter.⁴¹⁹

⁴¹⁶ Se avsnitt 6.1 och 6.2.

⁴¹⁷ Se avsnitt 6.2.

⁴¹⁸ Se avsnitt 2.3.

⁴¹⁹ Se avsnitt 6.4 och 6.4.1.

Vad gäller poliser och militärer, som är även undantagna strejkrätten enligt artikel 9 i konvention nr. 87, skiljer sig uppfattningen från bland annat sociala kommittén. De menar att en viss proportionalitetsbedömning måste följa av inskränkningen med tanke på att grundläggande rättigheter ska inskränkas restriktivt.⁴²⁰ Enligt min uppfattning har den sociala kommittén en rimligare slutsats. Strejkrätt är en del av föreningsfriheten som ILO och andra i detta arbete nämnda internationella organ högt värdesätter. ILO:s övervakningsorgan är så klart styrda av att konventionen uttryckligen undantar poliser och militärväsen. Det gör emellertid även den sociala stadgan och den sociala kommittén har trots detta funnit en anledning att tillämpa proportionalitetsbedömning i frågan.

En annan tillåten inskränkning av strejkrätten, är yrken eller funktioner i samhället som ifall strejk utbryter riskerar säkerheten och hälsan hos delar eller hela befolkningen, det vill säga *essential services*. Vad som utgör *essential services* varierar mellan olika medlemsstater utifrån vilka behov som finns i samhället. En anledning beror på yrkets funktion, som exempelvis brandmän. *Essential services* kan även åberopas då en strejk pågått under en lång tid och att omfattningen av konflikter till slut utgör en så pass stor påverkan på samhället att det riskerar säkerheten och hälsan för befolkningen.⁴²¹

För yrkeskategorier som av olika anledningar kan bli inskränkta i rätten att vidta stridsåtgärder, har övervakningsorganen arbetat fram lösningar som kompensation eller alternativ till att vidta stridsåtgärder. Exempelvis, som ovan nämnts, olika tvistelösningalternativ.⁴²² Ett annat exempel är uppsättningen av *minimum services*. Funktionen av *minimum services* ska sörja för befolkningens huvudsakliga behov uppfylls, samtidigt som motparten upplever press med anledning av strejken.

⁴²⁰ Se avsnitt 6.4.1.

⁴²¹ Se avsnitt 6.4.2.1.

⁴²² Se avsnitt 6.4.2.2.

Arbetstagarorganisationerna bör ges möjlighet att tillsammans med arbetsgivarna och staten delta i förhandlingarna som utformar bestämmelserna om *minimum service*.⁴²³

Vad gäller strejkens syfte och ändamål är sympatiåtgärder, i den mån primärstrejken är tillåten, förenligt med konvention nr 87, medan politiska strejker inte omfattas av skyddet.⁴²⁴ Sanktioner vid deltagande i olovlig strejk, med förutsättning att en bestämmelse är överträdd, är förenlig med föreningsfriheten. Sanktionen måste även vara proportionerlig till överträdelsen.⁴²⁵

Övervakningsorganen har även uttalat sig om vad gäller tvingande hänskjutning till skiljedomsförfarande, vilket endast är tillåtet i vissa situationer. Exempelvis om medlemsstaten har en nationell kris eller yrkeskategorin anses ingå i *essential services*. Huvudregeln vid hänskjutning till skiljedomsförfarande är att det sker på frivillig väg för samtliga parter, eftersom det i annat fall likställs med att strejkrätten förbjuds hos yrkeskategorier som annars har rätt att vidta stridsåtgärder.⁴²⁶

För den andra delen av analysen, ska följande fråga diskuteras.

- Vilken betydelse har 1998-års deklARATION för ovan nämnda konventioner och de rättigheter som konventionerna skyddar?

1998-års deklARATION är framför allt viktig för föreningsfriheten och kollektiv förhandlingsrätt av två anledningar. För det första syftar uttrycket *grundläggande rättigheter i arbetslivet* enligt flera författare till att en person innehar rätten till föreningsfrihet och förhandlingsrätt endast på grund av att

⁴²³ Se avsnitt 6.5.

⁴²⁴ Se avsnitt 6.3.

⁴²⁵ Se avsnitt 6.7.

⁴²⁶ Se avsnitt 6.5.

personen är en människa. 1998-års deklARATION fick samma innebörd inom arbetsrätten som FN:s allmänna förklaring inom de folkrättsliga mänskliga rättigheterna. Trots att deklARATIONEN inte är juridiskt bindande är det väldigt svårt för medlemsstater att förbise rättigheterna, med hänsyn till att dessa rättigheter har universell tillämpning.⁴²⁷

Den andra anledningen hänförs till deklARATIONENS uppföljningsmekanism. DeklARATIONEN ska bland annat övervakas av ILO genom årliga rapporter över de länder som fortfarande inte har ratificerat kärnkonventionerna. På detta sätt menar Breining-Kaufman att uppföljningsmekanismen har bidragit till att stadgans räckvidd gällande samtliga grundläggande rättigheter i arbetslivet har utökats.⁴²⁸

De internationella och regionala instrument som översiktligt har nämnts i detta arbete har framförallt haft funktionen att ge en bild av viss enhetlighet vad gäller fackliga rättigheter. Enhetligheten stärks av det som framkommer av IKMPR och IKESKR, vilka uttryckligen förbjuder inskränkningar i de rättigheter som framkommer av ILO:s konvention nr. 87.⁴²⁹ Det har under arbetets gång upptäckts några skillnader mellan instrumenten, vilka har nämnts ovan. Enligt min mening är detta en viktig aspekt för att 1998-års deklARATION ska få det genomslag som var tänkt. Det vill säga en universell tillämpning av bland annat fackliga rättigheter.

DeklARATIONEN har förändrat synen på fackliga rättigheter, enligt mig. Innan deklARATIONEN verkade en del vara fast i gamla tankar, exempelvis att arbetsstandarder vara beroende av den ekonomiska välfärden i en stat.⁴³⁰ Fackliga rättigheter får, genom att utropa dem som universella, ett genomslag i hela internationella samfundet och ska tillämpas oavsett den ekonomiska välfärden. Sammanfattningsvis har erkännandet av det internationella samfundet, att föreningsfrihet och förhandlingsrätt har en universell

⁴²⁷ Se avsnitt 3.4.2.

⁴²⁸ Se avsnitt 3.4.2.

⁴²⁹ Se avsnitt 2.2.

⁴³⁰ Se avsnitt 3.4.2.

tillämpning, stor betydelse. Jag anser att i och med 1998-års deklARATION, med hänsyn till globaliseringen, kommer medlemsstaterna närmare en gemensam samsyn på kollektiva rättigheter i arbetslivet.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

FN

United Nations: Report of the World Summit for Social Development (doc. A/CONF. 166/9, 19 Apr. 1995)

ILO

International Labour Conference (2009), *Report of the Experts on the Application of Conventions and Recommendations, articles 19, 22 and 35 of the Constitution, Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations General Report and observations concerning particular countries*, 99th session, Report III (Part 1A), International Labour Office, Genève. [cit. ILC (2009)]

International Labour Conference (1998), *Consideration of a possible Declaration of principles of the International Labour organization concerning fundamental rights and its appropriate follow-up mechanism*, 86th session, report VII, International Labour Office, Genève. [cit. ILC (1998)]

International Labour Conference (1997), *The ILO, standard setting and globalization, Report of the Director-General*, 85th Session, International Labour Office, Genève. [cit. ILC (1997)]

International Labour Conference (1994), *Defending values, promoting change. Social justice in a global economy: An ILO agenda, Report of the Director-General*, International Labour Conference, 81st Session 1994, Genève [cit. ILC (1994a)]

International Labour Conference (1994), *Record of Proceedings*, 81st Session, International Labour Office, Genève. [cit ILC (1994b)]

International Labour Conference (1971), *Record of proceedings*, 54th Session, International Labour Office, Genève.

International Labour Conference (1949), *Committee on Industrial Relations at the 32nd session of the International Labour Conference, ILO records of*

proceedings, 32nd session, International Labour Office, Genève.
[cit. ILC (1949)]

International Labour Conference (1947), *Freedom of Association and Industrial Relations*, 30th session, Report VII, International Labour Office, Genève. [cit. ILC (1947)]

International Labour Organisation (2019), 'Annex II; Special procedures for the examination in the International Labour Organization of complaints alleging violations of freedom of association' i *Compendium of rules applicable to the Governing Body of the International Labour Office*, International Labour Office, Genève [cit. ILO (2019)]

International Labour Organisation (2011), *Manual on Collective Bargaining and Dispute resolution in the Public Service*, Sectoral Activities Department, International Labour Office, Genève [cit. ILO (2011)]

Expertkommittén

International Labour Conference (2013), *Collective Bargaining in the Public Service, A way forward, General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) Report III (Part 1B)*, 102nd session, International Labour Office, Genève [cit. General Survey 2013]

International Labour Conference (2012), *Giving globalization a human face*, 1st ed., International Labour Office, Genève [cit. General Survey 2012]

International Labour Conference (1994), *Freedom of association and collective bargaining: general survey of the reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No. 87), 1948 and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98), 1949 : report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*. International Labour Office, Genève [cit. General Survey 1994]

International Labour Conference, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Reports III (Part 4B) International Labour Conference session 69, 1983, General Survey on the Application of the Conventions on Freedom of Association, the Right to*

organise and Collective Bargaining and the Convention and Recommendation Concerning Rural Workers' Organisations, International Labour Organisation, Genève [cit. General Survey 1983]

International Labour Conference, Forty-Third Session, 1959, *Report III (Part IV) Information and Reports on the Application of Conventions and Recommendations, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution)*. [cit. General Survey 1959]

Föreningsfrihetskommittén

International Labour Organisation (2018), *Freedom of Association, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition*, International Labour Office, Geneva. [cit. ILO (2018)]

Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth revised edition, International Labour Office, Geneva, 2006. [cit. Digest 2006]

Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fourth revised edition, International Labour Office, Geneva, 1996 [cit. Digest 1996]

Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Third revised edition, International Labour Office, Geneva, 1985 [cit. Digest 1985]

Committee on Freedom of Association (CFA), Case 1865, Republic of Korea, Report 353, 2009

CFA, Case 2254, Venezuela (Bolivarian Republic of), Report 350, 2008

CFA, Case 2545, Norway, Report 349, 2008

CFA, Case 2258, Cuba, Report 332, 2003

CFA, Case 2209, Uruguay, Report 331, 2003

CFA, Case 2171, Sweden, Report 330, 2003

CFA, Case 2158, India, Report 328, 2002

CFA, Case 2107, Chile, Report 325, 2001

CFA, Case 1996, Uganda, Report 316, 1999

CFA, Case,1836, Colombia, Report 304, 1996

CFA, Case 1629, Republic of Korea, Report 294, 1994

CFA, Case 1620, Colombia, Report 286, 1993

CFA, Case 1693, El Salvador, Report 291, 1993

CFA ,Case 1633, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland,
Report 284, 1992

CFA, Case 28, Jamaica, Report 2, 1952

Sverige

SOU 2018:40, *Vissa fredspliktsfrågor.*

SOU 2016:15, *Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling – ILO:s konvention nr 94 samt en internationell jämförelse.*

SOU 2005:105, *Stärkt rätt till heltidsanställning.*

SOU 2005:89, *Bevakning av kollektivavtals efterlevnad.*

SOU 2015:83, *Översyn av Lex Laval.*

SOU 2015:78, *Upphandling och villkor enligt kollektivavtal.*

Prop. 2018/19:105, *Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister*

Litteratur

Bellace, Janice R (1999), *ILO Fundamental Rights at Work and Freedom of Association*, Labor Law Journal, Fall-99, Vol. 50, Issue 3, p 191-196.

[cit. Bellace (1999)]

Bellace, Janice R (2001), *The ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work*, *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations*; Autumn 2001, Vol. 17 Issue 3, p269-287.

[cit. Bellace (2001)]

Besson, Samantha, D'Aspremont, Jean (2017), *The Sources of International Law: An Introduction*, Oxford University Press.

[cit. Besson och D'Aspremont (2015)]

Bercusson, Brian och Estlund, Cynthia (2007), *Regulating Labour in the Wake of Globalisation, New Challenges, New Institutions*, Vol. 2, Hart Publishing, Oxford and Portland.

[cit. Bercusson och Estlund (2007)]

Breining-Kaufmann, Christine (2007), *Globalisation and Labour Rights: The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*, Bloomsbury Collections, Hart Publishing.

[cit. Breining-Kaufmann (2007)]

Bring, Ove, Mahmoudi, Said, Wrangé, Pål (2014), *Sverige och folkrätten*, Nordstedts Juridik, Stockholm, 5e uppl. [cit. Bring, Mahmoudi och Wrangé (2014)]

Bureau for Workers' Activities, International Labour Office (2000), *ILO Declaration on Principles: A New Instrument to Promote Fundamental Rights, A workers' education guide*, International Labour Organisation [cit. Bureau for Workers' Activities].

Carabetta, Giuseppe (2014), *International Labour Law Standards Concerning Collective Bargaining in Public Essential Services*, *Deakin Law Review*, 2014, Vol. 19 Issue 2, s. 275-310.

[cit. Carabetta (2014)]

Crawford, James (2019), *Brownlie's principles of public international law*, Oxford University Press, Oxford, 9:e uppl. [cit. Crawford (2019)]

Chaison, Gary (2014), *The Unions' Response to Globalization*, Springer.

[cit. Chaison (2014)]

Eek, Hilding, Bring, Ove, Hjernér, Lars (1987), *Folkrätten: staternas och de mellanstatliga organisationernas rättsordning*, 4:e uppl, Nordstedt.

[cit. Eek, Bring och Hjernér (1987)]

Ehrenkrona, Carl Henrik (2015), *Sveriges internationella avtal och dessas genomförande i svensk lagstiftning — några reflexioner*, *SvJt* 2015 s. 779.

[cit. Ehrenkrona (2015)]

Fitzmauric, Malgosia (2018), 'The practical working of the law of treaties' i

- D. Evans, Malcolm (red.), *International law*, Oxford University Press.
[cit. Fitzmauric (2018)]
- Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio (2000), *ILO principles concerning collective bargaining*, *International Labour Review*, Vol. 139 (2000), no.1. [cit. Gernigon, Odero och Guido (2000a)]
- Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio (2000), *Collective Bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies*, International Labour Office.
[cit. Gernigon, Odero och Guido (2000b)]
- Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio (1998), *ILO principles concerning the right to strike*, *International Labour Review*, Vol. 137 (1998), no. 4 [Gernigon, Odero och Guido (1998)]
- Henriksen, Anders (2019), *International Law*, 2:a uppl, Oxford University Press [cit. Henriksen (2019)]
- Hepple, Bob (2005), *Labour Laws and Global Trade*, Hart Publishing Limited [cit. Hepple (2005)]
- Herzfeld Olsson, Petra (2003), *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, Iustus förlag, Uppsala, 2003 [cit. Herzfeld Olsson (2003)]
- Kleineman, Jan (2018), 'Rättsdogmatisk Metod' i Nääv, Maira och Zamboni Mauro, *Juridisk Metodlära*, 2 uppl., Studentlitteratur, s. 21-46.
[cit. Kleineman (2018)]
- Langille, Brian A (1999), *The ILO and the New Economy: Recent Developments*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Issue 3, pp. 229–258.
[cit. Langille (1999)]
- Lee, Eddy (1994), *The Declaration of Philadelphia: Retrospect and prospect*, *International Labour Review*, Vol. 133, 1994, No. 4.
[cit. Lee (1994)]
- Linderfalk, Ulf (red.) (2012), *Folkrätten i ett nötskal*, 2:a uppl., Studentlitteratur. [cit. Linderfalk (red.) (2012)]
- Mahmoudi, Said (2016), *Folkrättsliga texter*, 4:e uppl., Wolters Kluwer.
[cit. Mahmoudi (2016)]
- Mironi, Moti (Mordehai), 'Introduction: Theory, Conceptualization and Methodology' i Mironi, Moti (Mordehai) och Schlachter, Monika (red.), *Regulating strikes in essential services: a comparative "law in action" perspective*, Wolters Kluwer, s. 3-25.
[cit. Mironi (2019)]

Nilsson, Anna (2012), 'Mänskliga rättigheter', i Linderfalk, Ulf (red.), *Folkrätten i ett nötskal*, 2:a uppl., Studentlitteratur.

[cit. Nilsson (2012)]

Nyström, Birgitta (2012), 'Europeiseringen av den svenska arbetsrätten', i Nyström, Birgitta, Edström, Örjan, Malmberg, Jonas (red.), *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Författarna och Liber AB, s. 9-32.

[cit. Nyström (2012)]

Nyström, Birgitta (2016), 'Svensk rätts internationella beroende', i Staaf, Annika (red.), *Rätt och rättssystem: en introduktion för professionsutbildningar*, Liber, s. 41-70.

[cit. Nyström (2016)]

OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing.

[cit. OECD 2019]

Olney, Shauna och Rueda, Marleen (2005), *Convention No. 154, Promoting collective bargaining*, International Labour Office.

[cit. Olney och Rueda (2005)]

Phelan, Edward (1949), *The Contribution of the I.L.O. to Peace*, International Labour Review, Vol. L IX, juni 1949, No. 6.

[cit. Phelan (1949)]

Rodgers, Gerry, Lee, Eddy, Swepston, Lee och Van Daele, Jasmien (2009), *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919–2009*, International Labour Office.

[cit. Rodgers m.fl. (2009)]

Rubin, Neville, Kalula, Evance och Hepple, B. A. (red.) (2005). *Code of international labour law: law, practice and jurisprudence. Vol. 1, Essentials of international labour law*, Cambridge University Press.

[cit. Rubin, Kalula och Hepple (2005)]

Sandgren, Claes (2018), *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 4.e uppl, Nordstedts Juridik.

[cit. Sandgren (2018)]

Schlachter, Monika, 'Regulating Strikes in Essential Services from an International Law Perspective' i Mironi, Moti (Mordehai) och Schlachter, Monika (red.) (2019), *Regulating strikes in essential services: a comparative "law in action" perspective*, Wolters Kluwer, s. 29-50.

[cit. Schlachter (2019)]

Servais, Jean-Michel (2009), *International Labour Law*, 2:a uppl., Wolters Kluwer, Law & Business. [cit. Servais (2009)]

Swepston, Lee (1998), *Human rights law and freedom, of association: Development through ILO supervision*, International Labour Review, vol. 137, nr. 2. [cit. Swepston (1998)]

Tapiola, Kari (2018), *The teeth of the ILO - The impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work Branch. [cit. Tapiola (2018)]

Thirlway, Hugh (2019), *The Sources of International Law*, 2:a uppl., Oxford University Press. [cit. Thirlway (2019)]

Övriga källor

”Globalisering”, Nationalencyklopedin, <ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/globalisering>, besökt 2020-02-17.

”Gul fackförening”, Nationalencyklopedin, <ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/gul-fackforening>, besökt 2020-02-19.

International Labour organisation, International Labour Review, about the ILR, <<https://www.ilo.org/public/english/revue/>>, besökt 2020-03-09.

”Samhällsfarlig konflikt”, Nationalencyklopedin, <ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/samhallsfarlig-konflikt>, besökt 2020-02-19.

Svenska ILO-kommittén: om ILO, <<https://svenskailo-kommitten.se/om-ilo/>>, besökt 2020-02-17.

World Trade Organization (WTO), *Singapore Ministerial Declaration*, doc. WT/MIN(96)/DEC, 18 december, 1996.

Rättsfallsförteckning

Svensk rättspraxis

Högsta domstolen

NJA 2004 s. 255.

Praxis från internationella och europeiska institutioner

Internationella domstolen

Territorial Dispute (Libyan Arab Jamahiririya/Chad), Judgment, ICJ Reports, 3 februari 1994, s. 6.

Oil Platforms (Islamic Republic of Iran/United States of America), Preliminary Objections, Judgment, ICJ Reports 12 december 1996, s. 803.

Kasikili/Sedudu Island (Botswana/Namibia), Judgment, ICJ Reports, 13 december 1999, s. 1045.

Europadomstolen

Sørensen och Rasmussen mot Danmark, dom den 11 januari 2006, ansökningsnummer 52562/99 och 52620/99

Europeiska kommittén för sociala rättigheter

European Confederation of Police (EuroCop) v. Ireland, nr. 83/2012, Decision on the admissibility and merits, 2 december 2013

Bedriftsforbundet v. Norge, nr 103/2013, Decision on the merits, 17 maj 2016