

**Semidispositivitet inom det grundläggande anställningsskyddet:
en ulv i fårakläder?**

*- En rättsdogmatisk analys av semidispositiviteten i 7 § LAS och dess
förhållande till Sveriges föreningsrättsliga åtaganden och
oorganiserade arbetstagares rätt till effektivt rättsmedel*



**EKONOMI-
HÖGSKOLAN**

Carl Ekelin

VT 2022

HARP23, Masteruppsats i arbetsrätt 30 hp

Institutionen för handelsrätt

Handledare: Ann-Christine Hartzén

Examinator: Andreas Inghammar

Innehållsförteckning

Sammanfattning

Abstract

Förord

Förkortningar

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Syfte och frågeställningar.....	3
1.3 Avgränsningar.....	3
1.4 Metod och material.....	4
1.5 Disposition.....	7
2. Semidispositivitet i LAS.....	8
2.1 Historisk överblick och bakgrund.....	8
2.2 Semidispositiviteten och dess begränsningar.....	10
2.3 Kollektivavtalets normerande verkan i förhållande till oorganiserade arbetstagare.....	13
3. En semidispositiv 7 § LAS i en reformerad arbetsrätt.....	15
3.1 Förhandlingar som föregått lagförslaget.....	15
3.2 Lagförslagets bakgrund och motiv.....	16
3.3 Huvudorganisationernas möjligheter till avvikelser i kollektivavtalen.....	18
3.4 Tendenser av en ökad centralisering av arbetsmarknadsrelationerna.....	19
3.5 Offentligt anställda exkluderas från regleringen.....	20
3.6 Den svenska partsmodellen och lagförslaget.....	21
4. Semidispositiviteten i 7 § LAS i förhållande till föreningsrätten.....	22
4.1 Föreningsrättens bakgrund.....	22
4.2 Europarådet och artikel 11 EKMR.....	23
4.2.1 Negativ föreningsrätt.....	25
4.3 Semidispositivitetens påverkan på föreningsrätten.....	28
4.3.1 ILO och föreningsrätten.....	33
4.3.2 Konvention 98 om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.....	34
4.3.3 Konvention 154 om främjande av kollektiva förhandlingar.....	35
4.3.4 Konvention 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten.....	36

4.4 Begränsningar av den kollektiva förhandlingsrätten.....	39
5. Oorganiserade arbetstagares rätt till ett effektivt rättsmedel.....	41
5.1 Artikel 47 i EU-stadgan och semidispositivitet i 7 § LAS.....	41
5.2 Artikel 47 EU-stadgan.....	42
6. Sammanfattande analys.....	45
6.1 Huvudorganisationerna i 6 § 3st MBL och deras representativitet?.....	45
6.2 Begränsningar av det nuvarande och framtida förhandlingsutrymmet.....	49
6.3 Parternas autonomi.....	51
6.4 Svenska ILO-kommitténs bedömning av lagförslaget.....	55
6.5 Negativ föreningsrätt.....	59
6.6 Oorganiserade arbetstagares rätt till ett effektivt rättsmedel.....	61
6.7 Slutord	63
Källförteckning.....	65

Sammanfattning

I den politiska överenskommelsen januariavtalet ingick bland annat förslag om att den svenska arbetsrätten skulle förändras och moderniseras. Regeringen tillsatte först en egen utredning, SOU 2020:30. Därefter utarbetade arbetsmarknadens parter efter förhandlingar en egen principöverenskommelse om förändringar av arbetsrätten. I januari år 2020 tillsatte Regeringskansliet tre utredningar vars syfte var att modernisera arbetsrätten i linje med parternas principöverenskommelse. I lagförslaget föreslås bland annat att 7 § LAS som handlar om att det ska finnas saklig grund för uppsägning ska bli semidispositiv. I den nuvarande regleringen är 7 § LAS tvingande till arbetstagarnas fördel vilket innebär att det inte är möjligt att via kollektivavtal avtala om avvikelser från paragrafen. Lagändringen utgör ett principiellt trendbrott från tidigare lagstiftning. I det nya lagförslaget får de sammanslutningar av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3st MBL göra avvikelser från 7 § LAS. Vidare framgår det av lagförslaget att en ny 2c § LAS ger arbetsgivaren möjlighet att avtala om avvikelser från 7 § LAS för oorganiserade arbetstagare som sysselsätts med det arbete som avses i avtalet. En fråga som lyfts i den juridiska debatten i samband med lagförslaget är huruvida en oorganiserad arbetstagare är berättigad ett effektivt rättsmedel och kan ogiltigförklara och bli berättigad till allmänt skadestånd om denne blir uppsagd på osakliga grunder enligt kollektivavtalet. Svenska ILO-kommittén har i sitt remissyttrande lyft att semidispositiviteten i 7 § LAS kan påverka föreningsrätten. Uppsatsens huvudsakliga syfte är att via rättsdogmatisk metod bringa klarhet i och bidra till kunskapen kring det nya lagförslaget om en semidispositiv 7 § LAS och dess förenlighet med Sveriges föreningsrättsliga åtaganden med hänsyn till kollektiv förhandling, partsautonomin och den negativa föreningsrätten. Ytterligare ett syfte är att undersöka oorganiserade arbetstagares rättsliga ställning inom ramen för lagförslaget om semidispositivitet i 7 § LAS och deras rätt till ett effektivt rättsmedel i enlighet med artikel 47 i EU-stadgan. Av uppsatsen framgår att lagförslaget inte kommer påverka parternas autonomi direkt, men det kan handla om en indirekt påverkan på parternas autonomi. Lagförslaget kommer inte begränsa parternas nuvarande förhandlingsutrymme och ingripa i redan ingångna kollektivavtal, men det är troligt att det framtida förhandlingsutrymmet begränsas. Det är osäkert om lagförslaget kan komma att inverka på den negativa föreningsrätten eftersom dess förenlighet inte prövats av domstol. Oorganiserade arbetstagare kommer inte att sakna ett effektivt rättsmedel för att kunna kräva allmänt skadestånd eller för att kunna ogiltigförklara en osaklig uppsägning.

Abstract

The political agreement “januariavtalet” included a proposal to change and modernise Swedish labour law. The government first appointed its own enquiry, SOU 2020:30. Subsequently, the social partners negotiated and prepared their own agreement regarding changes to the labour law. In January 2020 the Swedish government offices appointed three enquiries whose purpose was to modernise the labour law in line with the agreement of the social partners. In the legislative bill, it is proposed that 7 § of the Swedish Employment Act also referred to as LAS, which states that there must be just cause for dismissal of an employee, is to be made semi-discretionary. In the current legislation 7 § of the Swedish Employment Act is a non-optional provision and it is not possible to derogate from it in a collective agreement. The change of the law constitutes a principled change in trend from previous legislation. In the legislative bill, the associations of employee organisations referred to in 6 § 3st Swedish Co-determination in the Workplace Act are able to derogate from 7 § LAS. Furthermore, the new provision 2c § LAS grants the employer the right to derogate from 7§ of the Swedish Employment Act and apply it to non-unionized workers under the condition that the workers are employed with the work referred to in the collective agreement. A question which has been raised in the legal debate concerning the new legislation is whether a non-unionized worker is entitled to an effective remedy and has the right to annul and seek damages if dismissed without just cause for dismissal. The Swedish ILO-committee has in its consultation response pointed out that if 7 § LAS becomes semi-discretionary it may affect the freedom of association. The main purpose of this thesis is to bring clarity to and contribute to the knowledge about the new legislation concerning a semi-discretionary 7 § LAS and its compatibility with the freedom of association obligations of the Swedish state. When analysing the purpose, I will focus on and emphasise the right to collective bargaining, the autonomy of the social partners and the negative freedom of association. Another purpose is to investigate the legal status of non-unionized workers in relation to the new semi-discretionary provision and their right to an effective remedy in accordance with article 47 CRF. The findings of this thesis suggest that the new legislation will not affect the autonomy of the social partners directly but may do so indirectly. The new legislation will not limit the current scope of collective bargaining and interfere in concluded collective agreements but will likely limit the scope of future collective bargaining. It is not certain whether the new provision will affect the negative freedom of association since its compatibility has not been reviewed by the courts. Non-unionized workers will be granted an effective remedy and the right to seek damages and annul a dismissal without just cause.

Förord

Jag vill tacka min handledare Ann-Christine Hartzén, postdoktor vid institutionen för handelsrätt vid Lunds universitet för all hjälp, dina kloka råd och uppmuntran under uppsatsarbetet. Dessutom vill jag rikta ett tack till docent Annamaria Westregård och docent Andreas Inghammar för att ha inspirerat mig och väckt mitt arbetsrättsliga intresse under mina fem år vid Lunds universitet. Tack till alla vänner som förgyllt min studietid. Ingen nämnd, ingen glömd. Slutligen vill jag tacka min familj, Dorthe, Pelle och Ellen för att ni alltid finns där och stöttar mig i medgång och motgång.

Lund, maj 2022

Carl Ekelin

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
BAO	Bankinstitutens arbetsgivareorganisation
CFA	Committe on Freedom of Association
Ds	Departementsserien
EKMR	Europakonventionen
EU	Europeiska Unionen
EU-stadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
FN	Förenta Nationerna
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Regeringens proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
RF	Regeringsformen
SAC	Sveriges Arbetares centralorganisation
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivarförbundet
Sess.	Session
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Svenskt Näringsliv, PTK, IF-metall och Svenska kommunalarbetsförbundet träffade efter förhandlingar i oktober år 2020 en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd.¹ Principöverenskommelsens syfte är att få en helhet kring faktorer som kan generera omställningsförmåga, trygghet och flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden.² LO anslöt sig till principöverenskommelsen i november år 2021 trots att fyra förbund opponerat sig mot överenskommelsen.³ Ovanstående parter anhöll den 4 december år 2020 om att regeringen skulle modernisera arbetsrätten i linje med överenskommelsen. I januari år 2021 tillsatte Regeringskansliet tre utredningar med uppdrag att genomföra de lagförslag som framgår av parternas principöverenskommelse.⁴ I samband med att regeringen och samarbetspartierna i juni år 2021 presenterade förslagen på ändringar inom arbetsrätten gav arbetsmarknadsminister Eva Nordmark följande kommentar ”Den största reformen på svensk arbetsmarknad i modern tid”.⁵ Arbetsmarknadens parter har via principöverenskommelsen utarbetat konkreta och detaljerade lagförslag med tillhörande förarbeten vars resultat det politiska systemet på förhand har garanterat att genomföra. Allmänheten har inte haft insyn i parternas förhandlingar.⁶ I lagförslaget föreslås bland annat att 7 § LAS, som handlar om att det ska finnas saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl, ska bli semidispositiv.⁷ Av 2 § LAS framgår det att 7 § LAS utgör tvingande lagstiftning. Det är inte möjligt att via kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal avtala om avvikelser från 7 § LAS.⁸ Att göra 7 § LAS semidispositiv utgör ett principiellt trendbrott från tidigare lagstiftning.⁹

¹ Regeringen, ”Bakgrund”, 2022-01-28, < [² Ds 2021:17 s. 7.](https://www.regeringen.se/regeringens-politik/trygghet-och-omstallning/bakgrund-och-ikrafttradande/#:~:text=I%20oktober%202020%20enades%20Svenskt,villkor%20P%C3%B6r%20att%20anta%20huvudavtal%20et.> hämtad 2022-02-28.</p></div><div data-bbox=)

³ Dagens Arena, ”Oenig LO-styrelse sluter upp bakom nya LAS” 2021-11-10 < <https://www.dagensarena.se/innehall/oenig-lo-styrelse-sluter-upp-bakom-nya-las/>> hämtad 2022-02-28.

⁴ Arbetsmarknadsdepartementet, ”Uppdrag att förbereda inrättandet av ett nytt offentligt grundläggande offentligt-och omställningsstöd, 2021-06-10, s. 1.

⁵ Sveriges Radio, ”Ministern: Största reformen i modern tid”, 2021-06-07, < <https://sverigesradio.se/artikel/regeringen-presenterar-las-forslag>> hämtad 2022-02-28.

⁶ Selberg, Niklas, ”När arbetsrätten går före demokratin”, Dagens Arena, 2021-08-24, < <https://www.dagensarena.se/essa/nar-arbetsratten-gar-fore-demokratin/>> hämtad 2022-02-28.

⁷ Ds 2021:17 s. 73.

⁸ Ds 2021:17 s. 71–72.

⁹ Selberg, Niklas, ”När arbetsrätten går före demokratin”, Dagens Arena, 2021-08-24, < <https://www.dagensarena.se/essa/nar-arbetsratten-gar-fore-demokratin/>> hämtad 2022-02-28.

I det nya lagförslaget får de sammanslutningar av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3st MBL göra avvikelser från 7 § LAS.¹⁰ Vidare framgår det av lagförslaget att en ny 2c § ger arbetsgivaren möjlighet att avtala om avvikelser från 7 § LAS för oorganiserade arbetstagare som sysselsätts med det arbete som avses i avtalet.¹¹ En fråga som aktualiserar sig är huruvida en oorganiserad arbetstagare är berättigad ett effektivt rättsmedel och kan ogiltigförklara och bli berättigad till allmänt skadestånd om denne blir uppsagd på osakliga grunder enligt kollektivavtalet. Den oorganiserade kan inte bli berättigad skadestånd i enlighet med MBL eftersom denne inte är bunden av något kollektivavtal.¹² Av Medlingsinstitutets årsrapport år 2020 framgår det att 2019 omfattades 90 procent av löntagarna i åldern 16–64 av kollektivavtal inklusive hängavtal. Vidare framgår det av rapporten att fyra av tio arbetare saknar fackligt medlemskap.¹³ Sålunda torde det finnas det en icke obetydlig andel oorganiserade arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden som i den nya lagstiftningen saknar rätten till ett effektivt rättsmedel och att få allmänt skadestånd eller uppsägningen ogiltigförklarad i samband med en osaklig uppsägning i enlighet med kollektivavtalet. Svenska ILO-kommittén har i sitt remissyttrande till regeringen framfört kritik avseende vissa delar av det nya lagförslaget gällande att göra 7 § LAS semidispositiv. Kommittén framhåller att delar av lagförslaget kan komma att påverka föreningsrätten. Mot denna bakgrund är det intressant och relevant att undersöka hur semidispositiviteten i nya 7 § LAS kan påverka Sveriges föreningsrättsliga åtaganden samt hur semidispositiviteten kan påverka oorganiserade arbetstagares rätt till ett effektivt rättsmedel och möjlighet att få allmänt skadestånd och ogiltigförklara en osaklig uppsägning i enlighet med kollektivavtal. Den arbetsrättsliga lag som fått störst uppmärksamhet i den allmänna debatten borde vara LAS. Anställningsskyddet har genom åren gått igenom och behandlats av ett flertal statliga utredningar. Dessutom har anställningsskyddet behandlats av forskare verksamma inom juridiken tillika forskare inom andra ämnesområden.¹⁴

¹⁰ Ds 2021:17 s. 73.

¹¹ Ds 2021:17 s. 178.

¹² Sjödin, Erik, "Oorganiserade arbetstagare förbises i nya Las", Lag & Avtal, 2021-09-13, <<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/erik-sjodin-oorganiserade-arbetstagare-forbises-i-nya-las-7020627>> hämtad 2022-02-28.

¹³ Medlingsinstitutets årsrapport (2020) s. 231–232.

¹⁴ Nyström, Birgitta & Svensson, Ola (2021) 'Hur bör anställningsskyddet regleras? ', i: Lindskoug, Patrik., Karlsson Tuula, Marie., Persson, Annina H (red.), *Festskrift till Rolf Dotevall*, Juristförlaget i Lund, s. 587.

1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens utgångspunkt är den nya lagändringen som innebär att 7 § LAS föreslås bli semidispositiv. Av 7 § LAS framgår att det ska föreligga saklig grund vid uppsägning. Det huvudsakliga syftet med denna uppsats är att bringa klarhet i och bidra till kunskapen kring det nya lagförslaget om en semidispositiv 7 § LAS och dess förenlighet med Sveriges föreningsrättsliga åtaganden med hänsyn till kollektiv förhandling, partsautonomin och den negativa föreningsrätten. Regeringens och remissinstansernas ståndpunkter och argument kring lagförslagets förenlighet med föreningsrätten kommer att redogöras för och därefter analyseras. Ytterligare ett syfte är att undersöka oorganiserade arbetstagares rättsliga ställning inom ramen för lagförslaget om semidispositivitet i 7 § LAS och deras rätt till ett effektivt rättsmedel i enlighet med artikel 47 i EU-stadgan. Uppsatsens syften konkretiseras genom nedanstående frågeställningar.

Frågeställningarna som avses att besvaras är:

- 1) Hur kan semidispositiviteten i nya 7 § LAS påverka Sveriges föreningsrättsliga åtaganden med hänsyn till kollektiv förhandling, partsautonomin och negativ föreningsrätt?
- 2) Vilka möjligheter har oorganiserade arbetstagare inom ramen för lagförslaget om semidispositivitet i 7 § LAS att erhålla ett effektivt rättsmedel i enlighet med artikel 47 i EU-stadgan vid en ogiltigförklaring av en osaklig uppsägning och rätten till allmänt skadestånd?

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen syftar huvudsakligen till att bringa klarhet i och bidra till kunskapen om lagförslaget kring en semidispositiv 7 § LAS och dess förenlighet med Sveriges föreningsrättsliga åtaganden med hänsyn till kollektiv förhandling, partsautonomin och negativ föreningsrätt. Ytterligare ett syfte är att undersöka oorganiserade arbetstagares rättsliga ställning inom ramen för det nya lagförslaget om semidispositivitet i 7 § LAS och deras rätt till ett effektivt rättsmedel i enlighet med artikel 47 EU-stadgan vid en ogiltigförklaring av uppsägning och rätten till allmänt skadestånd. Det nya lagförslaget om att göra 7 § LAS semidispositiv behandlas i förarbetena Ds 2021:17 samt i Prop.2021/22:176. I denna uppsats kommer endast lagförslaget om semidispositivitet i 7 § LAS att behandlas. Andra lagändringar inom LAS som framgår av lagförslaget kommer inte att behandlas i denna uppsats. Beträffande lagförslagets förenlighet med Sveriges föreningsrättsliga åtaganden kommer primärt de rättigheter som inryms i den positiva föreningsrätten redogöras för och

analyseras. Uppsatsen inriktar sig särskilt på att redogöra för och analysera rätten till kollektiv förhandling, partsautonomin och den negativa föreningsrätten på grund av att remissinstanserna påtalat att det finns beröringspunkter mellan lagförslaget och de rättigheterna. Av ovanstående tre rättigheter kommer den negativa föreningsrätten att analyseras i mindre utsträckning. Avgränsningen görs mot bakgrunden att de två andra rättigheterna ingrips i den positiva föreningsrätten som har fler beröringspunkter i förhållande till lagförslaget än den negativa. I den mån beröringspunkter finns mellan lagförslaget om en semidispositiv 7 § LAS och den negativa föreningsrätten kommer det avhandlas.

Begreppen föreningsfrihet och föreningsrätt kan vid första anblick verka snarlika, men inom det svenska rättssystemet görs en åtskillnad mellan begreppen med hänsyn till skyddens omfattning. Föreningsfriheten avser enskilda medborgares frihet i förhållande till staten att utan inblandning bilda och vara verksamma inom föreningar. Föreningsrätten avser arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers rätt att i förhållande till sin motpart tillhöra och verka i organisationer.¹⁵ I denna uppsats har jag valt att enbart fokusera på föreningsrätten eftersom uppsatsen behandlar hur lagförslaget förhåller sig till arbetsmarknadsparterna inklusive deras medlemmar. Inom internationell rätt görs inte ovanstående distinktion mellan begreppen, exempelvis i material från ILO.¹⁶ Eftersom en avsevärd del av materialet är internationellt kommer båda begreppen att användas, men föreningsrätten kommer att avses.

I uppsatsen kommer jag inte beröra hur lagändringen kring semidispositivitet förhåller sig till specifika kollektivavtal på arbetsmarknaden. Anledningen till detta är att lagändringen ännu inte trätt i kraft och således har inte kollektivavtalen blivit reviderade i enlighet med förslaget.

1.4 Metod och material

För att besvara frågeställningarna kommer den traditionella rättsdogmatiska metoden att användas. Den rättsdogmatiska metoden handlar om att via rättskällorna fastställa och beskriva de aktuella rättsreglerna (*de lege lata*) eller vilka som bör stiftas (*de lege feranda*). I denna uppsats kommer *de lege lata* att användas. Därefter ska rättsreglernas innehåll preciseras.¹⁷ Rättsdogmatisk analys består av att analysera rättskällevärdens olika delar så att slutresultatet kan antas reflektera gällande rätt.¹⁸

¹⁵ Källström, Malmberg, Öhman (2019) s. 31–32.

¹⁶ Herzfeld Olsson (2003) s. 118.

¹⁷ Lehrberg (2021) s. 203.

¹⁸ Nääv & Zamboni (2018) s. 26.

För att möjliggöra fastställandet av gällande rätt krävs att relevanta rättsregler kan identifieras och att därigenom reglernas innebörd kan fastställas i det konkreta fallet. Det handlar alltså om att finna rättsreglerna och därefter tillämpa dem.¹⁹ Rättskällor kan inordnas i två kategorier; primära och sekundära. Primära rättskällor utgör själva tolkningsobjektet och sekundära kan användas som tolkningsunderlag för tolkningsobjektet. De primära rättskällorna som kommer att användas i denna uppsats är 7 § LAS, artikel 11 i Europakonventionen och artikel 47 i EU-stadgan. Sekundära rättskällor som kommer att användas är LAS äldre förarbeten, förarbetena för den nya lagändringen som kommer träda i kraft år 2022, rättspraxis samt doktrin. Vid värderingen av tolkningar som framgår av sekundära rättskällor kan de aldrig tas för givna utan måste alltid ställas mot den text som tolkas.²⁰ Ett uttalande i en sekundärkälla som på ett tydligt sätt inte överensstämmer med vad som följer av primärkällan bör inte beaktas. Sekundära rättskällor kan i sin tur delas in i auktoritativa och icke auktoritativa rättskällor. Till den förstnämnda räknas rättspraxis och förarbeten varav rättspraxis väger tyngre vid tolkning. Till den sistnämnda tillhör doktrinen.²¹ De svenska lagar jag kommer att använda mig av för att besvara mina frågeställningar är LAS och MBL. Internationella rättskällor som kommer användas är ILO-konventioner, Europakonventionen samt EU-stadgan. För att fastställa gällande rätt och analysera hur semidispositiviteten i nya 7 § LAS kan påverka Sveriges föreningsrättsliga åttaganden kommer jag primärt att använda mig av förarbetena till lagförslaget samt doktrin. Förarbetena består av lagrådsremissen, Lagrådets yttrande, remissyttranden, Ds 2021:17 samt Prop.2021/22: 176. Anledningen till att förarbetena i stor utsträckning kommer användas är att lagförslaget ännu inte trätt i kraft. I lagrådsremissen presenterar regeringen lösningsförslag på de problem som lyftes i Ds 2021:17 rörande semidispositiviteten i 7 § LAS och dess eventuella påverkan på föreningsrätten. I prop. 2021/22:176 presenterar regeringen sitt slutgiltiga förslag som kommer ligga till grund för lagändringen. Jag ämnar redogöra för regeringens lösningsförslag och analysera huruvida förslagen skulle kunna lösa problemen.

¹⁹ Samuelsson & Melander (2003) s. 51.

²⁰ Samuelsson & Melander (2003) s. 126–127.

²¹ Samuelsson & Melander (2003) s. 159–160.

Eftersom lagförslaget ännu inte har trätt i kraft finns det ingen praxis på den nya lagstiftningen. För att kunna analysera hur semidispositiviteten i nya 7 § LAS påverkar föreningsrätten kommer jag använda mig av ILO-konventionerna 98, 154 och 87 samt den samling av praxis och principer från ILO som kallas "Digest of decisions and principles on the freedom of association". Ytterligare material från ILO som kommer användas är de klagomål som Föreningsfrihetskommittén behandlar kring staters påstådda kränkningar av föreningsrätten. Vidare kommer artikel 11 i Europakonventionen med dithörande praxis att användas. Artikel 47 i EU-stadgan och relevant praxis kommer att användas vid analys av oorganiserade arbetstagares rättsliga ställning i förhållande till lagändringen.

Doktrin kommer att användas bland annat för att beskriva semidispositiviteten i LAS, hur den har utvecklats samt dess begränsningar. Universitetslektor vid Umeå universitet, Carin Ullander-Wänman har skrivit artikeln "Dispositivitetens gränser" på området. Vidare har jag använt mig av boken "Anställningsskydd" av Lars Lunning och Gudmund Toijer. Eftersom lagförslaget inte trätt i kraft finns det inte mycket publicerad forskning som behandlar det nya lagförslaget om semidispositivitet i 7 § LAS. Ullander-Wänman har år 2022 publicerat artikeln "The social partners as actors in new labour law legislation in Sweden" som rör ämnesområdet. Dessutom har Niklas Selberg och Erik Sjödin publicerat artikeln "2020-talets modernisering av anställningstryggheten: gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag" på ämnesområdet. För att ge en bakgrund till föreningsrätten och hur den regleras av ILO kommer professor Petra Herzfeld Olssons doktorsavhandling "Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet" från år 2003 att användas. Övrigt källmaterial som har använts är elektroniska källor i form av bland annat debattartiklar på ämnesområdet författade av forskare verksamma inom arbetsrätten. Det har varit viktigt att varsamt välja ut de elektroniska källorna och kontrollera deras autenticitet för att inte använda källor vars material är opålitligt.²² Som tidigare nämnt är LAS antagligen den arbetsrättsliga lag som är mest omskriven i den allmänna debatten och sålunda finns det mycket åsikter kring lagen. Det går inte att helt utesluta att debattartiklarna kan vara politiskt vinklade eftersom de publicerats av organisationer som kan ha en agenda. Emellertid är debattartiklarna skrivna av arbetsrättsforskare som själva kan antas styra över artiklarnas innehåll.

²² Sandgren (2018) s. 36 ff.

1.5 Disposition

För att kunna analysera hur en semidispositiv 7 § LAS kan påverka föreningsrätten behandlar det andra kapitlet en bakgrund till semidispositiviteten inom LAS, dess begränsningar samt kollektivavtalets normerande verkan i förhållande till oorganiserade arbetstagare. I det tredje kapitlet ges först en bakgrund till det nya lagförslaget kring att 7 § LAS föreslås bli semidispositiv. Därefter beskrivs ingående hur bestämmelsen avses att ändras. Vidare redogörs för vilken typ arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3st MBL och sålunda vilka organisationer som inom det nya lagförslaget får göra avsteg från 7 § LAS i kollektivavtal. I det fjärde kapitlet ges först en historisk bakgrund till föreningsrätten och den negativa föreningsrätten. Sedan redogörs för hur den svenska ILO kommittén i sitt remissyttrande anser att en semidispositiv 7 § LAS kan påverka föreningsrätten och vilka ILO-konventioner som kan aktualiseras. Därefter ges en bakgrund till ILO och de konventioner som behandlats i kommitténs remissyttrande redogörs för. I det femte kapitlet redogörs för oorganiserade arbetstagares möjligheter att inom ramen för den nya lagstiftningen om en semidispositiv 7 § LAS ogiltigförklara en uppsägning samt kunna ansöka om allmänt skadestånd. Vidare beskrivs artikel 47 i EU-stadgan som behandlar rätten till ett effektivt rättsmedel. I denna del ämnar jag att besvara om det nya lagförslaget som framgår av Prop.2021/22:176; att en överträdelse av kollektivavtalsbestämmelse som ersatt 7 § LAS ska betraktas som en överträdelse av lagen. Kan ovanstående lagändring tillhandahålla oorganiserade arbetstagare ett effektivt rättsmedel för att ogiltigförklara en uppsägning samt erhålla allmänt skadestånd? I det sjätte och sista kapitlet presenteras mina slutsatser i en analys och frågeställningarna besvaras.

2. Semidispositivitet i LAS

2.1 Historisk överblick och bakgrund

LAS trädde i kraft den 1 juli år 1974 och dess syfte var mot bakgrund av strukturförändringar på arbetsmarknaden att främja anställningstryggheten för arbetstagarna.²³ I förarbetena framhålls särskilt äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmågas utsatta situation på arbetsmarknaden.²⁴ Av förarbetena från år 1973 framgår det att lagen karaktäriseras som en social skyddslagstiftning och att den som utgångspunkt är ämnad att vara tvingande. Däremot ansåg lagstiftaren att de arbetsförhållanden som råder inom arbetsmarknadens olika sektorer måste beaktas. Därför bör somliga av lagens bestämmelser kunna ersättas eller kompletteras av speciella föreskrifter som anpassas efter olika branscher. I förarbetena till LAS från år 1973 ansåg bland annat SAF att lagen i sin helhet borde vara dispositiv eftersom endast då kunde bestämmelserna bli tillräckligt flexibla för att tillämpas på arbetslivets föränderliga förhållanden.²⁵ I LAS är det i 2 § som lagens semidispositiva bestämmelser återfinns.²⁶ För att undvika att det lagstadgade anställningsskyddet försämrades var tanken att det måste finnas garantier för att avtalsfriheten inte otillbörligt utnyttjas. För att lösa detta problem ansåg lagstiftaren att avvikelser från lagen endast skulle få göras av huvudorganisationer inom ramen för ett kollektivavtal. I förarbetet föreslogs att huvudorganisationerna ska ha möjlighet att delegera beslutanderätten om semidispositivitet inom LAS till lokala organisationer.²⁷

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal som avviker från LAS ska kunna tillämpa avtalet på oorganiserade arbetstagare under premissen att arbetstagaren är verksam i arbete som avses i kollektivavtalet. Regleringens syfte bygger på principen om att arbetsvillkoren bör regleras enhetligt på en arbetsplats.²⁸ I den ursprungliga LAS från år 1974 omfattades följande bestämmelser av semidispositiviteten; 5 § 2st om visstidsanställningar, 11 § om uppsägningstid, 15 § om underrättelse om att visstidsanställning inte kommer förlängas, 22 § om turordning, 24-30 §§ om permittering, företrädesrätt till återanställning, varsel och överläggning, 31 § om varsel till lokal arbetstagarorganisation, 32 § om överläggning samt 33

²³ Prop. 1973:129 s. 1, 18.

²⁴ Prop. 1973:129 s. 18.

²⁵ Prop. 1973:129 s. 191.

²⁶ Ulander-Wänman (2014) s. 435.

²⁷ Prop. 1973:129 s. 191.

²⁸ Prop. 1973:129 s. 191–192.

§ om rätt till avgång med pension.²⁹ Från LAS tillkomst år 1974 till nutid har antalet semidispositiva bestämmelser i lagen ökat.³⁰ År 1996/1997 genomfördes en lagändring som innebar att kravet om att avvikelser från LAS inom kollektivavtal måste vara godkänt av central arbetstagarorganisation togs bort. Från år 1997 kunde lokala arbetstagarorganisationer sluta kollektivavtal som avvek från LAS under förutsättning att det mellan parterna redan fanns ett befintligt kollektivavtal som berörde andra frågor.³¹ I förarbetena från år 1997 anförde lagstiftaren att farhågorna kring att lagändringen skulle kunna innebära att avtalsfriheten missbrukades var överdrivna och borde tonas ner.³² Ulander-Wänman anser att i samband med lagändringen år 1997 fråntogs centrala arbetstagarorganisationer kontrollfunktionen att ha ensamrätt över att utöva inflytande över vilka avtal som slöts på lokal nivå. En kontrollfunktion vars syfte var att säkerställa att avtalsfriheten på lokal nivå inte skulle urholka arbetstagarnas anställningsskydd.³³

Professor emeritus Reinhold Fahlbeck beskriver begreppet dispositivitet på följande sätt "Derogation is a kind of delegation of legislative power".³⁴ Därför menar Fahlbeck att dispositivitetens omfattning måste allvarligt begränsas såvida det inte sker via kollektivavtal.³⁵ Det finns varken någon arbetsrättslig lagstiftning som kan ge vägledning eller generella regler för hur dispositiviteten ska regleras.³⁶ Emellertid framhåller Fahlbeck att det finns vissa principer som grundas på praxis och som kallas "Derogation philosophy" eller "Derogation theory" som baseras på fyra omständigheter. För det första, kärnbestämmelser och bestämmelser som är av ideologisk karaktär bör exkluderas från dispositiviteten. Dispositivitet är endast tillåtet för att på ett bättre sätt fullgöra lagstiftningens syfte och inte avvika från syftet. Kärnbestämmelser är ofta tvingande, icke dispositiva samt ger uttryck för lagstiftarens politiska vilja. För det andra bör dispositivitetens omfattning göras så omfattande och generös som möjligt. Anledningen till detta är att lagstiftningen saknar den smidighet som krävs för att på detaljnivå kunna reglera arbetsvillkor inom olika arbetsmarknadssektorer.

²⁹ Ulander-Wänman (2014) s. 437.

³⁰ Ulander-Wänman (2014) s. 436–443.

³¹ Ulander-Wänman (2014) s. 441.

³² Prop. 1996/97:16 s. 27.

³³ Ulander-Wänman (2014) s. 451.

³⁴ Fahlbeck (2006) 'Derogation from Labour law statutes under Swedish law', JT nr 7, s. 51.

³⁵ Fahlbeck (2006) 'Derogation from Labour law statutes under Swedish law', JT nr 7, s. 51.

³⁶ Fahlbeck (2006) 'Derogation from Labour law statutes under Swedish law', JT nr 7, s. 49.

För det tredje bör auktoriteten att genomföra semidispositiva bestämmelser decentraliseras så mycket som är möjligt. Argumentet för dispositivitet är att det främjar regleringar anpassade efter den individuella anställningen. Sålunda bör auktoriteten decentraliseras till lokal förhandlingsnivå. För det fjärde måste förhandlingsstyrkan vara jämställd på arbetstagarnas sida. Inom anställningsförhållandet är arbetstagaren den svagare parten och sålunda är syftet med arbetsrättslig lagstiftning att obalansen inom anställningsförhållandet ska minska så att humana arbetsvillkor kan föreligga och att arbetstagarna får ta del av en rättvis del av vinsten från deras arbete.³⁷

Inom doktrin är tongången förhållandevis positiv beträffande semidispositiva regler inom LAS.³⁸ Glavå och Hansson menar att semidispositiviteten i LAS har många fördelar. För det första möjliggör den branschanpassningar av kollektivavtal samtidigt som oorganiserade arbetstagare får ett grundläggande anställningsskydd. För det andra kan arbetsgivare få mer förmånliga villkor inom sin verksamhet genom att sluta kollektivavtal. Glavå och Hansson anser att ovanstående skulle kunna vara en av anledningarna till att organisationsgraden är högre bland arbetsgivare än arbetstagare. Således anser Glavå och Hansson att semidispositiviteten har en kollektivavtalsfrämjande effekt. Glavå och Hansson anser att semidispositiviteten är samhällsansvarets främsta verktyg eftersom arbetsmarknadens parter får ett redskap för att säkra samhällligt ansvarstagande långsiktigt utan att enskilda arbetstagares anställningstrygghet och särintressen blir lidande. Dessutom möjliggör semidispositiviteten företagens användning av avtalsturlistor. Organisationer som inte är villiga att förhandla om avtalsturlistor begår kollektivavtalsbrott och stänger ute möjligheterna till fördelaktiga avgångsvillkor för de arbetstagare som sägs upp.³⁹

2.2 Semidispositiviteten och dess begränsningar

LAS bygger på tanken att de grundläggande bestämmelserna om anställningsskydd ska vara tvingande. Avtal som ingås mellan enskilda parter är inte giltiga i den utsträckning det inskränker eller upphäver arbetstagarnas rättigheter.⁴⁰ I LAS finns vissa bestämmelser som utgör kärnområden och särskilt ska skydda och tillvarata arbetstagarnas anställningsskydd. Exempel på kärnområden är 4–5 §§ LAS som handlar om att tillsvidareanställning ska vara

³⁷ Fahlbeck (2006) 'Derogation from Labour law statutes under Swedish law', JT nr 7, s. 54-55.

³⁸ Se Glavå & Hansson (2016).

³⁹ Glavå & Hansson (2016) s. 80.

⁴⁰ Prop. 1996/97:16 s. 26.

norm på arbetsmarknaden samt begränsningar i hur länge en arbetstagare får inneha en tidsbegränsad anställning. Ytterligare ett kärnområde är 7 § LAS som innebär att det ska finnas saklig grund för uppsägning när en arbetsgivare ska säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl eller vid arbetsbrist.⁴¹ Ulander-Wänman menar att en intressant aspekt är att ända sedan LAS tillkomst år 1974 har det funnits bestämmelser i lagen som möjliggjort för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal avtala om avvikelser från delar av regleringen som är mycket viktiga för arbetstagarnas anställningsskydd. Exempel på semidispositiva bestämmelser rör tidsbegränsade anställningar, turordning och i vissa fall företrädesrätt. Den enda av kärnbestämmelsen inom LAS som inte är semidispositiv är 7 § LAS.⁴² Herzfeld Olsson anser att en av anledningarna till lagstiftaren har gjort stora delar av lagstiftningen semidispositiv är för att värna om arbetsmarknadens parter självbestämmande.⁴³

Fahlbeck nämner tre begränsningar av dispositiviteten. Den första är den så kallade EU-spärren. EU-lagstiftning sätter ofta en minimigräns för vad som kan accepteras i lagstiftningen. Mindre förmånliga villkor är inte tillåtna även om bättre villkor erbjuds i andra avseenden. När EU-direktiv ska implementeras inom svensk rätt måste svensk lagstiftning se till att dispositiviteten inom kollektivavtalen inte blir mindre förmånliga än vad som följer av EU-spärren. Den andra begränsningen är att dispositiva lagbestämmelser som otillbörligen underminerar arbetstagares rättigheter eller essentiella delar av lagens syfte inte accepteras. Den tredje begränsningen är att dispositiva bestämmelser som resulterar i diskriminering är inte tillåtna.⁴⁴

I doktrin och statliga utredningar har somliga genom åren diskuterat och ifrågasatt varför 7 § LAS ska vara tvingande och inte semidispositiv. År 2018 berörde Glavå i sin bok "Vägval för anställningsskyddet" hur en semidispositivetslösning i 7 § LAS hypotetiskt skulle kunna utformas samt dess fördelar och nackdelar. Glavå ansåg att genom att ändra LAS så att alla lagens bestämmelser blir semidispositiva skulle det resultera i att arbetsmarknadens parter får utökade möjligheter att hitta nya lösningar på de problem som den nuvarande regleringen skapar.

⁴¹ Ulander-Wänman (2014) s. 449–450.

⁴² Ulander-Wänman (2014) s. 450–451.

⁴³ Herzfeld Olsson, Petra (2022), 'Den svenska modellen i en ny era', JT nr 3 2021-22, s. 789.

⁴⁴ Fahlbeck (2006) 'Derogation from Labour law statutes under Swedish law', JT nr 7, s. 52-53.

En semidispositivetslösning i 7 § LAS skulle vidareutveckla den lagstiftningstradition som utvecklades på 1930-talet. Lagstiftningstraditionen innebär att lagstiftaren skapar ett arbetsrättsligt grundskydd samtidigt som arbetsmarknadens parter kan göra vissa branschspecifika anpassningar.⁴⁵ Glavå anser att en nackdel med en semidispositivetslösning inom 7 § LAS är att semidispositiviteten endast omfattar kollektivavtalsbundna arbetsgivare.⁴⁶ Således är det arbetsgivarens och inte arbetstagarens kollektivavtalsstatus som avgör kollektivavtalsbestämmelsens tillämpningsområde. Exempelvis kan en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal med avvikelser från LAS enligt 2 § 6st LAS tillämpa avtalet på oorganiserade arbetstagare under premissen att de sysselsätts med arbete som avses i avtalet. För att undvika ovanstående scenario betonar Glavå vikten av att hitta lösningar som är kollektivavtalsfrämjande. Lösningarna måste ge arbetstagare verksamma hos icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare ett rimligt grundläggande anställningsskydd samtidigt som semidispositivetslösningen måste göra det fördelaktigt för arbetsgivare att ingå kollektivavtal.⁴⁷

Fahlbeck nämner att det är uppenbart att dispositiv lagstiftning som avser att skydda arbetstagare innebär en risk eftersom själva tanken med skyddslagstiftning undermineras. Emellertid framhåller Fahlbeck att det i Sverige inte råder obalans mellan arbetstagarorganisationernas och arbetsgivarernas styrka inom kollektiva förhandlingar. Det är helt enkelt inte någon stor risk att dispositiviteten kommer underminera anställningsskyddet och arbetstagarnas rättigheter eftersom arbetstagarorganisationerna inte skulle acceptera något sådant. Arbetstagarorganisationernas styrka inom den kollektiva förhandlingen är således en avgörande faktor. Befogenheten att inom kollektivavtal avvika från lagbestämmelser och tillämpa dispositiviteten ligger i första hand hos arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer på den högsta förhandlingsnivån. Risken att arbetstagarorganisationer på denna nivå skulle gå med på något som i sin helhet skulle vara skadligt för arbetstagarna är mycket liten.⁴⁸

⁴⁵ Glavå (2018) s. 136.

⁴⁶ Glavå (2018) s. 135–136.

⁴⁷ Glavå (2018) s. 150–151.

⁴⁸ Fahlbeck (2006) 'Derogation from Labour law statutes under Swedish law', JT nr 7, s. 55-56.

2.3 Kollektivavtalets normerande verkan i förhållande till oorganiserade arbetstagare

Av 2 § 6st LAS framgår det att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal har rätt att tillämpa ett kollektivavtal som avviker från LAS på oorganiserade arbetstagare. Detta under förutsättning att arbetstagarna är sysselsatta med arbete som avses i avtalet.⁴⁹ Ytterligare en förutsättning är att arbetstagarna inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.⁵⁰ Sålunda kan kollektivavtalsbestämmelser i ett flertal fall få en avgörande påverkan på parter som inte är medlemmar i kollektivavtalsslutna förbund.⁵¹ Innebörden av kollektivavtalets normerande verkan beskrivs i domskälen till AD 2014 nr 31.⁵² I domskälen anges att kollektivavtalet har en utfyllande verkan. Om en oorganiserad arbetstagare är verksam i arbete som omfattas av ett kollektivavtal hämtar arbetstagarens anställningsavtal sitt innehåll från det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtalet. Detta gäller såvida annat inte avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.⁵³ I domskälen⁵⁴ hänvisar AD till förarbetena och förklarar att kollektivavtalen får en verkan som sedvana och bruk på arbetsplatsen och därigenom påverkas innehållet i oorganiserades anställningsavtal.⁵⁵ I AD 1977 nr 49 konstaterade domstolen att generellt sätt ska arbetsgivare tillämpa kollektivavtalet inom dess sakliga giltighetsområde på ett likvärdigt sätt oberoende av om arbetstagaren är oorganiserad eller medlem i arbetstagarorganisation. Emellertid kan inte oorganiserade arbetstagare med framgång kräva detta. Endast avtalsmotparten kan kräva detta.⁵⁶ Glavå och Hansson anser att arbetsgivarens skyldighet att tillämpa kollektivavtal på oorganiserade kan betraktas som en dold klausul i kollektivavtalen i de fall motsatsen inte tydligt framgår av avtalet.⁵⁷ Däremot är det en allmän princip inom svensk rätt att oorganiserade arbetstagare inte själv kan göra anspråk med stöd av kollektivavtalet.⁵⁸

⁴⁹ 2 § 6st LAS.

⁵⁰ Lunning & Toijer (2016) s. 135.

⁵¹ Sigeman & Sjödin (2017) s. 148 ff.

⁵² Glavå och Hansson (2016) s. 544.

⁵³ AD 2014 nr 31.

⁵⁴ Se domskälen i AD 2014 nr 31.

⁵⁵ Prop.1994/95:102 s. 51.

⁵⁶ AD 2006 nr 76.

⁵⁷ Glavå och Hansson (2016) s. 543.

⁵⁸ AD 1977 nr 49.

AD 2006 nr 76 ⁵⁹ handlade om den oorganiserade arbetstagaren K.J som var anställd som *greenkeeper* på en golfklubb i Sydsverige. Målet rörde huruvida ett villkor i ett enskilt anställningsavtal var ogiltigt på grund av att arbetsgivaren var skyldig att tillämpa ett annat kollektivavtal på anställningen i fråga. Golfklubben var bunden av kollektivavtal med Kommunal på arbetarsidan och med Ledarna på tjänstemannasidan. Arbetsgiversidan hävdade att K.J med hänsyn till hans arbetsuppgifter som *greenkeeper* sysselsattes i arbete som omfattades av kommunalavtalet. Dessutom underströk arbetsgivaren att de ingått ett avtal med K.J vid anställningens start om att kommunalavtalet skulle tillämpas på hans anställning. Arbetstagersidan hävdade att med hänsyn till K.J:s arbetsuppgifter och hur tjänsten såg ut borde han betraktas som tjänsteman. Ett argument som arbetstagersidan presenterade var att K.J haft en lön och andra anställningsförmåner som motsvarar en tjänsteman. Vidare angav arbetstagersidan att ledaravtalet har en normerande verkan även för oorganiserade arbetstagare och därmed borde ledaravtalets villkor tillämpas på K.J. Domstolen ansåg att även om K.J sysselsatts med arbete som omfattas av ledaravtalet kunde han inte göra anspråk på att avtalet skulle tillämpas på hans anställning. I domskälen uttalade AD att en oorganiserad arbetstagare enbart kan åberopa ett kollektivavtals anställningsvillkor om det uttryckligen eller underförstått finns stöd för det i det enskilda anställningsavtalet. Därmed kan arbetsgivaren fritt komma överens med en oorganiserad arbetstagare om mindre förmånliga villkor än vad som framgår av kollektivavtalet. Dock kan arbetsgivaren i detta fall begå avtalsbrott gentemot den arbetstagarorganisation vars kollektivavtal denne är bunden av. AD fann att även om K.J sysselsatts med arbete som omfattas av ledaravtalet kunde han inte göra anspråk på att avtalet skulle tillämpas på hans anställning. Dessutom påpekade AD att det redan fanns ett ingånget avtal mellan arbetsgivaren och K.J där det framgick att kommunalavtalet skulle tillämpas på anställningen. ⁶⁰

⁵⁹ Se AD 2006 nr 76.

⁶⁰ AD 2006 nr 76.

3. En semidispositiv 7 § LAS i en reformerad arbetsrätt

3.1 Förhandlingar som föregått lagförslaget

I den politiska överenskommelsen januariavtalet som slöts mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet ingick bland annat förslag om att arbetsrätten skulle förändras. Av januariavtalet framgår det att arbetsrätten ska bli mer modern och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter ska bibehållas. Dessutom ska arbetsrätten ge företagen flexibilitet och skydda den enskilde arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar.⁶¹ I punkt 20 i januariavtalet anges ” Om parterna når en överenskommelse om hur LAS ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen istället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse. I annat fall genomförs utredningens förslag”.⁶² Regeringen beslutade den 25 april år 2019 om att tillsätta en egen utredning, SOU 2020:30 av arbetsrätten som utreddes av justitierådet Gudmund Toijer.⁶³ Utredningen kom av denna anledning att i dagligt tal att omnämnas som ”Toijerutredningen”.⁶⁴ PTK och Svenskt Näringsliv slöt den 20 december år 2020 efter förhandlingar en egen överenskommelse om förändringar av arbetsrätten. Förhandlingar om anställningsskyddet hade pågått mellan LO och Svenskt Näringsliv sedan år 2017. PTK anslöt sig till förhandlingarna år 2019. LO valde att lämna förhandlingarna den 16 oktober år 2020. Parternas förslag kom att omnämnas som principöverenskommelsen.⁶⁵ Regeringen meddelade i oktober 2020 avsikten att inte gå vidare med utredningen SOU 2020:30 utan i stället att gå vidare med PTK:S och Svenskt Näringslivs egen överenskommelse.⁶⁶

⁶¹ Se punkt 20 i Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och miljöpartiet de gröna, < <https://www.socialdemokraterna.se/download/18.1f5c787116e356cdd25a4c/1573213453963/Januariavtalet.pdf>> (Hämtad 2022-05-07).

⁶² Se punkt 20 i Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och miljöpartiet de gröna, < <https://www.socialdemokraterna.se/download/18.1f5c787116e356cdd25a4c/1573213453963/Januariavtalet.pdf>> (Hämtad 2022-05-07).

⁶³ Se SOU 2020:30.

⁶⁴ Arbetet, ”Regeringen går vidare med parternas LAS-avtal-skippar Toijerutredningen”< <https://arbetet.se/2020/10/29/s-nej-till-las-utredningen/>> hämtad 2022-05-09.

⁶⁵ Se s. 1-5 i Förhandlingsprotokoll mellan Svenskt näringsliv och PTK om huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, 2020-12-04, < <https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/04/Svenskt-Naringsliv-PTK-2020-12-04-Overenskommelse-Forhandlingsprotokoll-trygghet-omstallning-och-anstallningsskydd.pdf>> (hämtad 2022-05-07)

⁶⁶ Arbetet, ”Regeringen går vidare med parternas LAS-avtal-skippar Toijerutredningen”< <https://arbetet.se/2020/10/29/s-nej-till-las-utredningen/>> hämtad 2022-05-09.

3.2 Lagförslagets bakgrund och motiv

I det nya lagförslaget prop. 2021/22:176 föreslås det förändringar kring semidispositiviteten i 7 § LAS. Semidispositivitet i 7 § LAS och begreppet ”sakliga skäl” innebär kommer att regleras i tre nya paragrafer, 2c, 2a och 2d §§ i LAS. Av 2c § LAS följer att det ska vara möjligt för de arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3st MBL att genom eller med stöd av kollektivavtal avtala om avvikelser från 7 § 1 st LAS. Av 2c § 3st följer att överträdelser av kollektivavtalsbestämmelser enligt 2c § 1st som trätt i lagens ställe anses utgöra överträdelser av lagen.⁶⁷ I 2a § 2p LAS stadgas att ett avtal är ogiltigt i den mån det avviker från 7 § 1-2 st LAS om inget annat framgår av 2c § LAS.⁶⁸ Av förarbetena framgår att det handlar om de sammanslutningar av centrala arbetstagarorganisationer som framgår av 6 § 3st MBL.⁶⁹ Enligt den 2d § får en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal som avses i 2b § 1-2 st eller 2c § 1st tillämpa avtalet på oorganiserade arbetstagare som sysselsätts med arbete som framgår av avtalet.⁷⁰ I förarbetena till lagförslaget betonas att utifrån den svenska arbetsmarknadsmodellen är angeläget att arbetsmarknadens parter fortsatt tar ansvar för arbetsmarknadens reglering. Det är fördelaktigt att kunna förhandla om och anpassa reglerna kring vad som ska utgöra sakliga skäl för uppsägning efter föränderliga behov på arbetsmarknaden. Lagstiftaren nyanserar resonemanget kring vad föränderliga behov kan innebära ytterligare genom att förklara att det kanske inte rör sig om förhållanden inom olika branscher, utan till de diverse förhållanden hos olika kategorier av arbetstagare och mellan olika arbetsmarknadssektorer. Lagstiftaren framhåller att bestämmelserna i LAS är allmänt hållna och att det inte är fördelaktigt eftersom det blir svårt att förutse hur domstolarna kan bedöma olika uppsägningsfall. Lagstiftaren argumenterar för att möjligheten att genomföra avvikelser från 7 § LAS i kollektivavtal och närmare precisera vad som ska gälla för olika delar av arbetsmarknaden skapar förutsättningar för en ökad förutsägbarhet bland arbetsmarknadsparterna. Denna förutsägbarhet anser lagstiftaren är fördelaktig för alla inblandade och kan antas leda till att antalet tvister minskar och en reducering av antalet felaktiga uppsägningar. En minskning av tvister och felaktiga uppsägningar skulle resultera i färre olägenheter och kostnader för såväl arbetsgivare som arbetstagare.⁷¹

⁶⁷ Prop. 2021/22:176 s. 15–16.

⁶⁸ Prop. 2021/22:176 s. 14.

⁶⁹ Se Prop. 2021/22:176 s. 97 och Ds 2021:17 s. 73.

⁷⁰ Prop. 2021/22:176 s.16.

⁷¹ Ds 2021:17 s.74.

Selberg och Sjödin anser att parternas lösning på den påstått oklara sakliggrundregeln är att göra bestämmelsen semidispositiv och därigenom överta det ansvar som tidigare endast varit förbehållet lagstiftaren. Selberg och Sjödin understryker att en semidispositivtetslösning inte är något effektivt svar på oklar lagstiftning. De oklarheter som påstås finnas vid tillämpningen av 7 § LAS kommer fortsätta att finnas i kollektivavtal inom samma ämne. Sålunda riskerar en kollektivavtalsreglering av 7 § LAS att bli ännu mer oklar än den nuvarande lagbestämmelsen. Anledningen till denna risk är att kollektivavtalets antaganden och utgångspunkter om det befintliga rättsläget kommer följa med till avtalets regel.⁷² Vidare framhåller Selberg och Sjödin att lagstiftningstekniken som föranlett lagförslaget uppvisar påtagliga likheter med allmängiltigförklaring av kollektivavtal, vilket anses främmande för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Om lagförslaget röstas igenom av riksdagen har Sverige skapat ett eget särpräglat system för allmängiltigförklaring av överenskommelser på arbetsmarknaden.⁷³

Regeringen anser att det är befogat att begränsa dispositiviteten till att endast huvudorganisationer i kollektivavtal får genomföra avvikelser från 7 § LAS. Begränsningens syfte är att säkra att begreppet ”sakliga skäl” förblir enhetligt på arbetsmarknaden. Utgångspunkten är att bestämmelsen kring sakliga skäl fortsatt ska vara tvingande för både arbetsgivare och arbetstagare. Endast organisationer på högsta nivån får göra avvikelser från 7 § LAS och avvikelser från paragrafen får ske oavsett om de är fördelaktiga eller ej för arbetstagarna.⁷⁴ Lagstiftaren understryker att en negativ aspekt med en semidispositiv 7 § LAS är att risken blir en för stor variation kring regleringen av det grundläggande anställningsskyddet. För att dispositiviteten ska fungera är det en förutsättning att de avvikande reglerna blir giltiga och kan tillämpas på en stor del av arbetsmarknaden. Om regleringen endast skulle avse branschvisa avvikelser blir de otillräckliga. För att undvika ovanstående scenario anser lagstiftaren att avvikelser endast ska vara giltiga om huvudorganisationer eller förhandlingsskatter kommer överens om dem i kollektivavtal.⁷⁵

⁷² Selberg & Sjödin (2022) '2020-talets modernisering av anställningstryggheten: Gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag', Arbetsmarknad & Arbetsliv, nr 28, s. 77–78.

⁷³ Selberg & Sjödin (2022) '2020-talets modernisering av anställningstryggheten: Gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag', Arbetsmarknad & Arbetsliv, nr 28, s. 81.

⁷⁴ Prop. 2021/22:176 s. 97.

⁷⁵ Ds 2021:17 s. 75.

3.3 Huvudorganisationernas möjligheter till avvikelser i kollektivavtalen

Som tidigare nämnt är det endast de arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3st MBL som kommer få genomföra avvikelser från 7 § LAS i kollektivavtal. Det rör sig enligt lagstiftaren om så kallade huvudorganisationer eller förhandlingskarteller.⁷⁶ Av 6 § 3st MBL framgår det att med central arbetstagarorganisation avses förbund eller därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare.⁷⁷ I LAS ursprungliga förarbete från år 1973 avses med huvudorganisation att det är förbund.⁷⁸ Eftersom definitionen i förarbetet är svårtolkad valde lagstiftaren att arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3st MBL ska gälla för den nya regleringen. Lagstiftaren menar att det i praktiken inte kommer finnas några svårigheter med att identifiera vilka arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3st MBL. Vid oklarheter bör ledning sökas i förarbetena till MBL eller andra rättskällor.⁷⁹ Av förarbetena framgår att arbetsmarknadsparterna som stod bakom principöverenskommelsen ansåg att endast de sammanslutningar av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3st MBL ska få genomföra avvikelser i kollektivavtalen. På arbetstagsidan avses en överordnad sammanslutning vars uppgift är att företräda sina medlemsförbund i avtalsförhandlingar. I förarbetena nämns LO och PTK som exempel på sådana överordnade sammanslutningar.⁸⁰ AD skriver i sitt remissyttrande till regeringen att de är oense kring argumentet att det inte kan antas finnas någon osäkerhet kring vilka organisationer som avses med hänsyn till 6 § 3st MBL. AD anser att förutom huvudorganisationer och förhandlingsorganisationer inryms avdelningar inom förbund i paragrafens tillämplighet. En förutsättning för att avdelningarna ska kunna omfattas av 6 § 3st MBL är att de är egna juridiska personer. Ett exempel som AD lyfter på en avdelning som är en självständig juridisk person är lokala samorganisationer inom Sveriges arbetares centralorganisation (SAC). De lokala samorganisationerna är självständiga juridiska personer, men fortfarande en del av SAC. AD menar att eftersom även avdelningar inom förbund kan omfattas av 6 § 3st MBL överensstämmer inte den föreslagna lagtexten med vad som avses att regleras.⁸¹ Lagrådet nämner i sitt yttrande att Bankinstitutens arbetsgivarorganisation (BAO) varit kritiska kring förslaget om att avvikelser från 7 § LAS i kollektivavtal endast ska få göras av de arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3st MBL.

⁷⁶ Ds 2021:17 s. 73.

⁷⁷ 6 § 3st MBL.

⁷⁸ Prop. 1973:129 s. 191.

⁷⁹ Ds 2021:17 s. 76.

⁸⁰ Ds 2021:17 s. 76.

⁸¹ Remissyttrande från Arbetsdomstolen 2021-09-15, Dnr 33/2021, Saknr 124, A2021-01332, s. 9.

BAO har anfört att förslaget drabbar arbetsgivarorganisationer som valt att inte ansluta sig till en central arbetsgivarorganisation negativt. BAO är exempelvis inte medlemmar av Svenskt Näringsliv. Organisationer som inte är anslutna till centrala arbetsgivarorganisationer har ingen möjlighet att i kollektivavtal avtala om avvikelser från 7 § LAS. Sammanfattningsvis anser Lagrådet att lagförslaget förutom att ingripa i organisationsfriheten åskådliggör att organisationer som står utanför principöverenskommelsen inte kunnat få gehör för sina synpunkter.⁸² Regeringen bemöter Lagrådets kritik och poängterar att förslaget inte inskränker parternas möjligheter till att fritt bilda nya konstellationer och vid behov omorganisera sig med syftet att ingå kollektivavtal på den högsta nivån. Det bör dessutom resultera i en minskad risk för att skapa en negativ konkurrenssituation arbetstagarorganisationer emellan.⁸³

3.4 Tendenser av en ökad centralisering av arbetsmarknadsrelationerna

Selberg och Sjödin anser att det faktum att endast huvudorganisationer som framgår av 6 § 3st MBL omfattas av semidispositiviteten i det nya lagförslaget är ett uttryck för en ökad centralisering av kollektivavtalsreglering. Det är tvärt emot den rådande trenden som går mot ökade inslag av decentralisering och flexibilisering av både arbetsmarknadsrelationerna och anställningsförhållandet.⁸⁴ Universitetslektor Mikael Hansson framhåller att svensk arbetsrättslig lagstiftning förutsätter att organisationsväsendet består av en struktur med flera förhandlingsnivåer. Ett exempel som Hansson lyfter är 6 § MBL vari lokala och centrala organisationer definieras. Den svenska regleringen förutsätter att med centrala och lokala organisationer avses de organisationer som brukar förhandla på respektive central och lokal nivå. Därtill ska regleringen styra vilken organisation som är förhandlingsberättigad. Hansson understryker att den svenska regleringen hittills inte har orsakat några problem. Om systemet skulle ändras och det råder ovisshet kring vem som är vem i den nya avtalsstrukturen ger förarbetena mycket begränsad vägledning i frågan. Hansson anser därför att lagstiftningen är sårbar inför ändrade förhållanden. Om makten utmanas kommer den flyttas antingen till rättstillämparen eller kräva att lagstiftaren agerar.⁸⁵

⁸² Lagrådets yttrande, 2022-03-03, s. 4–5.

⁸³ Prop. 2021/22:176 s. 97.

⁸⁴ Selberg & Sjödin (2022) '2020-talets modernisering av anställningstryggheten: Gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag', Arbetsmarknad & Arbetsliv, nr 28, s. 80–81.

⁸⁵ Hansson (2010) s. 105–106.

Ända sedan organisationsväsendet bildades har det genomgått en centralisering. En tendens är att nya organisationer inte bildas utan redan existerande går samman vilket enligt Hansson kan förklaras av att kollektivavtalsrätten gynnas av stabila och redan etablerade organisationer.⁸⁶

3.5 Offentligt anställda exkluderas från regleringen

I förarbetena framför lagstiftaren att det inte är möjligt att offentligt anställda ska omfattas av den nya lagstiftningen om en semidispositiv 7 § LAS och presenterar två argument för sin ståndpunkt. För det första understryker lagstiftaren att av 12 kap 7 § RF framgår det att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning i andra aspekter än de som berörs i RF ska meddelas i lag. För det andra, framgår det av RF:s förarbeten att regleringar kring att skilja en arbetstagare från anställningen är att betrakta som grundläggande bestämmelser. Anledningen till detta är statens intresse av en självständig och neutral förvaltningstjänstemannakår.⁸⁷ Akademikeralliansen menar att tryggheten och förutsägbarheten kan minska för de arbetstagare som vill byta arbetsgivare. Dessutom kan det resultera i en ökad risk för kostnader för såväl arbetsgivare som arbetstagare i samband med att anställningsförhållandet upphör.⁸⁸ Regeringen framhåller i lagrådsremissen att på grund av lagkraven i 12 kap 7 § RF är en minskad förutsägbarhet och trygghet ett nödvändigt ont som får accepteras.⁸⁹ LO skriver i sitt remissyttrande till regeringen att med hänsyn till den stora mängd befintliga kollektivavtal inom offentlig sektor som rör anställningsskyddet bör förtydliganden ske från lagstiftarens sida för att motivera att offentligt anställda inte ska omfattas av semidispositivitet.⁹⁰ SACO lyfter i sitt remissyttrande att införandet av en semidispositiv 7 § LAS är ett exempel som påvisar att den offentliga sektorn inte helt får ta del av den moderniserade arbetsmarknaden. SACO anser att det är beklagligt att det föreslås åtskillnader inom LAS mellan olika sektorer på arbetsmarknaden.⁹¹

⁸⁶ Hansson (2010) s. 111–112.

⁸⁷ Ds 2021:17 s. 76.

⁸⁸ Remissyttrande från Akademikeralliansen 2021-09-15, A2021-01332, s. 2.

⁸⁹ Lagrådsremiss, regeringen, 2022-01-27, s. 59.

⁹⁰ Remissyttrande från LO, 2021-09-06, A2021-01332, s. 2.

⁹¹ Remissyttrande från SACO, 2021-09-14, s. 2.

Ulander-Wänman anser att om olika sektorer på den svenska arbetsmarknaden i kollektivavtal kan definiera vad som kan anses utgöra saklig grund kommer det bli svårt för arbetstagarerna att på förhand förstå lagens innebörd och konsekvenser. Ulander-Wänman poängterar att detta kan bli svårt för arbetstagarerna som både är verksamma inom privat och offentlig sektor samt landsting och kommuner.⁹²

3.6 Den svenska partsmodellen och lagförslaget

Utmärkande för den svenska modellen, även kallad partsmodellen är partsreglering via kollektivavtal i stället för statsreglering med ingrepp som lagstiftning från statens sida. En förutsättning för att partsreglering via kollektivavtal är en hög organisationsgrad i både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer.⁹³ Ytterligare ett utmärkande drag hos den svenska modellen är kombinationen mellan centralisering och decentralisering. Kollektivavtalen sluts på branschnivå och följs därefter upp av lokala förhandlingar ute på arbetsplatserna. De lokala fackklubbarna får en central roll i partsmodellen eftersom utan den lokala verksamheten skulle arbetstagarorganisationerna inte haft någon möjlighet att se till att de centrala avtalen tillämpas och anpassas till lokala förhållanden. De centrala avtalen är viktiga eftersom utan de har lokala arbetstagarorganisationer inget att utgå från och stödja sig mot vid mötet med arbetsgivarna.⁹⁴ Professor emeritus Anders Kjellberg anser att 2020 års huvudavtal likt Saltsjöbadsavtalet från 1938 och Industriavtalet från 1997 ingår i en lång tradition av partsreglering.⁹⁵ Saltsjöbadsavtalet banade vägen för de centraliserade förhandlingar som LO och SAF introducerade på 1950-talet som sedan kom att inkludera den privata tjänstemannasidan PTK och SAF.⁹⁶

⁹² Ulander-Wänman (2022) s. 11.

⁹³ Kjellberg, Anders, ”Den svenska modellen i en föränderlig värld”, Arena idé, 2022-02-21, s. 10 < <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2022/02/arena-ide-2022-kjellberg.pdf> > hämtad 2022-05-25.

⁹⁴ Kjellberg, Anders, ”Den svenska modellen i en föränderlig värld”, Arena idé, 2022-02-21, s. 10–11, < <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2022/02/arena-ide-2022-kjellberg.pdf> > hämtad 2022-05-25.

⁹⁵ Kjellberg, Anders, ”Den svenska modellen i en föränderlig värld”, Arena idé, 2022-02-21, s. 50, < <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2022/02/arena-ide-2022-kjellberg.pdf> > hämtad 2022-05-25.

⁹⁶ Kjellberg (2022), ’The Nordic Model of Industrial Relations’, Studies in social policy, Industrial relations and working life and mobility’, Department of Sociology, Lund University, s. 4.

4. Semidispositiviteten i 7 § LAS i förhållande till föreningsrätten

4.1 Föreningsrättens bakgrund

Inom svensk rätt regleras föreningsrätten i 7–9 §§ MBL.⁹⁷ I 7 § MBL definieras föreningsrätt som arbetstagares och arbetsgivares rätt att tillhöra arbets- och arbetstagarorganisationer samt att utnyttja sitt medlemskap samt att verka för organisationen eller organisationens bildande.⁹⁸ Av 8 § MBL framgår det att föreningsrätten ska lämnas okränkta samt under vilka omständigheter en föreningsrättskränkning föreligger.⁹⁹ Föreningsrättens erkännande samt att den ska lämnas okränkta fastställdes i 1906 års decemberkompromiss mellan LO och SAF.¹⁰⁰ I utbyte erkändes i 1906 års huvudavtal arbetsgivarprerogativerna; arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt.¹⁰¹ År 1936 lagstodgades skyddet för föreningsrätten vid antagandet av Lagen om föreningsrätt- och förhandlingsrätt.¹⁰² I och med lagens antagande erkändes föreningsrätten inte bara av decemberkompromissens parter utan av resterande delar av arbetsmarknaden.¹⁰³ I 9 § MBL framgår det att arbetsgivar- och arbetstagarorganisation är skyldiga att hindra sina medlemmar att begå en föreningsrättskränkning samt se till att kränkningen upphör om den skett.¹⁰⁴ Till skillnad från den positiva föreningsrätten återfinns inte ett lagstadgat skydd för den negativa föreningsrätten inom MBL.¹⁰⁵ En möjlig förklaring till detta är att ett lagstadgat skydd kring den negativa föreningsrätten skulle kunna göra det svårare för primärt arbetstagarorganisationernas organisationssträvanden och vilja att så många arbetsgivare som möjligt ska täckas av kollektivavtal.¹⁰⁶

⁹⁷ 7–9 §§ MBL.

⁹⁸ 7 § MBL.

⁹⁹ 8 § MBL.

¹⁰⁰ Glavå (2016) s. 130.

¹⁰¹ Glavå (2016) s. 28.

¹⁰² Prop. 1936:240 med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt.

¹⁰³ Herzfeld Olsson, Petra, 'Den svenska modellen i en ny era', JT nr 3 2021-22, s. 790.

¹⁰⁴ 9 § MBL.

¹⁰⁵ Källström, Malmberg & Öman (2019) s. 34.

¹⁰⁶ SOU 1975:1 s. 213 ff.

4.2 Europarådet och artikel 11 EKMR

Europarådet bildades år 1949 och dess huvudsakliga syfte är att bidra till att beskydda individens rättigheter samt bidra till fred, stabilitet och säkerhet i Europa. EKMR tillkom år 1950 och grundas på FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna från år 1948.

Europadomstolens uppgift och syfte är att övervaka EKMR:s efterlevnad hos de medlemsstater som ratificerat konventionen. Domstolen har sitt säte i Strasbourg och dömer i mål där det prövas om medlemsstater brutit mot konventionen.¹⁰⁷ EKMR införlivades i svensk rätt år 1998.¹⁰⁸ Av 19 § RF framgår att ingen lag får stiftas som står i strid med Sveriges åtaganden i enlighet med EKMR.¹⁰⁹

Av artikel 11 första punkten i EKMR stadgas rätten att fritt delta i fredliga sammankomster och föreningsfrihet vilket innefattar rätten att bilda och bli medlem i fackföreningar för att värna om sina intressen.¹¹⁰ I artikel 11 andra punkten preciseras under vilka premisser föreningsrätten i får inskränkas.¹¹¹ Föreningsfriheten får bland annat begränsas om det sker i lag, om begränsningen är proportionerlig samt om dess ändamål är att skydda rikets säkerhet eller den allmänna säkerheten.¹¹² Europadomstolen har i några fall fastställt att den 11:e artikelns primära ändamål är att skydda enskilda individer mot statliga myndigheters ingrepp i deras föreningsfrihet.¹¹³

I det turkiska målet *Demir och Baykara v. Turkey* ogiltigförklarade en turkisk domstol ett kollektivavtal mellan det kommunala fackförbundet *Tüm Bel sen* och en turkisk kommun. Vidare berörde målet de kommunalt anställdas rätt till facklig verksamhet.¹¹⁴

Europadomstolen framhöll att artikel 11 i EKMR är avsedd att tolkas i förhållande till ILO konvention 87, EU:s stadga för mänskliga rättigheter samt den Europeiska sociala stadgan.¹¹⁵ Vidare uttalade domstolen en stor restriktivitet kring inskränkningar av artikel 11. Endast övertygande skäl kan rättfärdiga inskränkningar av föreningsrätten.¹¹⁶

¹⁰⁷ Nyström (2021) s. 99.

¹⁰⁸ Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

¹⁰⁹ 19 § RF.

¹¹⁰ Art. 11 EKMR.

¹¹¹ Herzfeld Olsson (2003) s. 294.

¹¹² Källström, Malmberg & Öman (2019) s. 32.

¹¹³ Herzfeld Olsson (2003) s. 297.

¹¹⁴ *Demir och Baykara v. Turkey* (34503/97 ECHR 2008-11-12).

¹¹⁵ *Demir och Baykara v. Turkey* (34503/97 ECHR 2008-11-12) p. 98-105.

¹¹⁶ *Demir och Baykara v. Turkey* (34503/97 ECHR 2008-11-12) p. 119.

Europadomstolen betonade att artikel 11 i EKMR ska tolkas i förhållande till ILO-konventioner och EU-rätten. Domstolen uttalade att med hänsyn till den nationella och internationella rättsutvecklingen har rätten till kollektiv förhandling blivit en av de viktigaste beståndsdelarna i artikel 11 med hänsyn till rätten att bilda och ansluta sig till arbetstagarorganisationer för att tillvarata sina intressen.¹¹⁷ Europadomstolen fann att kränkningar av artikel 11 EKMR hade skett på två punkter. Den första punkten avsåg rätten att bilda en arbetstagarorganisation och den andra rätten till att förhandla kollektivt.¹¹⁸ Professor Birgitta Nyström anser att av *Demir och Baykara v. Turkey* framgår det endast är möjligt att motivera avvikelser från artikel 11 första punkten EKMR om de är förenliga med ILO:s konvention nr 98 om föreningsrätt och förhandlingsrätt samt dithörande praxis.¹¹⁹

Ett annat mål, *Danilenkov and others v. Russia* från år 2009 rörde påstådd diskriminering av medlemmar i fackföreningen *Docker's Union of Russia* i ryska Kaliningrad. Medlemmarna i *Docker's Union of Russia* anförde att deras föreningsrättsliga rättigheter kränkts i enlighet med artikel 11 i kombination med artikel 14 eftersom deras arbetsgivare *Kaliningrad Commercial Seaport Company* hade vidtagit åtgärder med avsikten att avskräcka och bestraffa arbetstagarna för deras medlemskap i fackförbundet. Dessutom anförde de att den ryska staten hade varit direkt involverad i några av händelserna eftersom staten kontrollerade företaget.¹²⁰ Medlemmarna i fackförbundet framförde att deras fackförbundsmedlemskap resulterat i skadliga konsekvenser för deras anställningsförhållanden och ersättningsnivåer. Arbetsgivaren ska ha använt sig av olika former av påtryckningsmedel för att göra åtskillnad mellan medlemmarna i *Docker's Union of Russia* och arbetstagare som inte var medlemmar i förbundet.¹²¹ Åtskillnaden innebar att fackförbudsmedlemmarna blev omplacerade till särskilda arbetslag med begränsade möjligheter, lägre lön, disciplinära åtgärder och uppsägningar. Domstolen fann att de negativa påtryckningsmedel som arbetsgivaren nyttjat för att förmå arbetstagarna avstå från fackföreningsmedlemskap var tillräckliga för att utgöra diskriminering av de rättigheter som garanteras av artikel 11.¹²² Domstolen fann att den ryska staten inte uppfyllt sina positiva förpliktelser i enlighet med artikel 11 och 14 och att kränkningar därigenom förekommit.

¹¹⁷ *Demir och Baykara v. Turkey* (34503/97 ECHR 2008-11-12) p. 154.

¹¹⁸ *Demir och Baykara v. Turkey* (34503/97 ECHR 2008-11-12) p. 127,170.

¹¹⁹ Nyström (2021) s. 101.

¹²⁰ *Danilenkov and others v. Russia* (67336/01EHCR 2009-12-10) p. 8, 116.

¹²¹ *Danilenkov and others v. Russia* (67336/01EHCR 2009-12-10) p. 117.

¹²² *Danilenkov and others v. Russia* (67336/01EHCR 2009-12-10) p. 130.

Den ryska staten hade inte antagit ett tydligt och effektivt rättsligt skydd mot diskriminering på grund av fackligt medlemskap. Vidare fastslog domstolen att skyddet mot diskriminering på grund av fackligt medlemskap ingrips i de åtgärder som ska vidtas för att säkerställa att förpliktelseerna i artikel 11 uppfylls.¹²³

I det norska Holship-målet gav Europadomstolen ett viktigt principiellt uttryck för att marknadsfriheter och ekonomiska rättigheter inte kan likställas med grundläggande fackliga rättigheter.¹²⁴ Professor emeritus Stein Evju kommenterar målet och framför att om medlemsstaterna ska uppfylla sina åligganden i enlighet med EKMR måste medlemsstaterna och EU-domstolen utgå från att mänskliga rättigheter står högre än marknadsfriheterna.¹²⁵

4.2.1 Negativ föreningsrätt

Som tidigare nämnts regleras inte den negativa föreningsrätten inom MBL. I stället återfinns skyddet för den negativa föreningsrätten inom Sveriges internationella och europarättsliga åtaganden. Artikel 11 i EKMR är relevant för den negativa föreningsrättens reglering.

I artikelns ordalydelse återfinns inte något skydd för den negativa föreningsrätten, men av Europarådets praxis framgår att artikeln även omfattar den negativa föreningsrätten.¹²⁶

Dessutom är ILO-konventionerna 98 och 87 relevanta för regleringen av den negativa föreningsrätten. Ett tidigt föreningsrättsligt fall är *Young, James och Webster v. Storbritannien* från år 1981. Arbetstagarna Young, James och Webster var anställda vid British Railways Board och hade avskedats sedan ett ”closed-shop”-avtal ingåtts mellan arbetsgivaren och tre andra arbetstagarorganisationer. Medlemskap i någon av de tre arbetstagarorganisationerna som ingått avtalet var en förutsättning för fortsatt anställning. De tre arbetstagarna var inte medlemmar i någon av arbetstagarorganisationerna som ingått avtalet. I separata anmälningar till EU-kommissionen åren 1976 och 1977 anförde Young, James och Webster att deras rättigheter kränkts med hänsyn till artiklarna 9–11 samt 13 i Europakonventionen.¹²⁷

¹²³ Danilenkov and others v. Russia (67336/01EHCR 2009-12-10) p. 123.

¹²⁴ Case of Norwegian confederation of trade unions (LO) and Norwegian transport workers' union v. Norway (45487/17 ECHR 2021-06-10) p. 117-118.

¹²⁵ Evju, Stein (2022) 'Europadomstolen i norska Holship-målet: grundrätter står över marknadsfriheter men bojkottförbud kränkte inte EKMR', EU & Arbetsrätt nordiskt nyhetsbrev. <<http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/21-02/01.asp>> hämtad 2022-05-06.

¹²⁶ Källström, Malmberg & Öman (2019) s. 35.

¹²⁷ Young, James and Webster v. The United Kingdom (Application no.7601/76;7806/77) p. 12.

Dessutom ansåg de tre arbetstagarorganisationerna att det inte funnits något adekvat rättsmedel tillgängligt för dem.¹²⁸ Kommissionen bedömde år 1979 att deras rättigheter i enlighet med artikel 11 Europakonventionen hade kränkts.¹²⁹ Den brittiska regeringen ansåg att en kränkning av artikel 11 inte förekommit. Regeringen hänvisade till förarbetena och argumenterade för att den negativa föreningsrätten avsiktligt inte ingår i Europakonventionen. Således ansåg den brittiska regeringen att artikel 11 inte innefattar en negativ rätt; att inte tvingas ingå i en arbetstagarorganisation.¹³⁰ Domstolen underströk att tolka artikel 11 på ett sätt som tillåter alla former av tvång med hänsyn till fackligt medlemskap skulle slå mot själva sakinnehållet i den frihet som den är avsedd att garantera. Vidare anförde domstolen att rätten att bilda och ansluta sig till arbetstagarorganisationer utgör en speciell del av föreningsfriheten och att det i frihetsbegreppet ingrips en viss valfrihet kring hur friheten praktiseras.¹³¹ I sin samlade bedömning fann domstolen att kravet på medlemskap i de berörda arbetstagarorganisationerna var oförenliga med artikel 11. Således hade Young, James och Websters rättigheter kränkts i enlighet med artikel 11 i Europakonventionen.¹³² Herzfeld Olsson kommenterar fallet i sin doktorsavhandling. I fallet *Young, James och Webster* anger domstolen inte explicit att den negativa föreningsrätten ingår i artikel 11, men domstolen utgår från att en sådan under vissa särskilda omständigheter skyddas av Europakonventionen.¹³³

I ett annat föreningsrättsligt fall *Sigurdur A. Sigurjónsson v. Iceland* från år 1993 fann domstolen att en kränkning av artikel 11 hade ägt rum.¹³⁴ Målet handlade om en isländsk taxichaufför som år 1984 fått en taxiförarlicens enligt en isländsk förordning. Erhållandet av taxilicensen var beroende av medlemskap i arbetstagarorganisationen FRAMI. Ett år efter erhållandet slutade taxichauffören betala sin medlemsavgift till FRAMI och avsåg att gå ur organisationen. Licensen drogs därefter in.¹³⁵ Det isländska parlamentet antog år 1989 en lag som fastslog att medlemskap i en arbetstagarorganisation var en förutsättning för att erhålla taxiförarlicens.¹³⁶ Domstolen underströk i sin bedömning att Europakonventionen ska ses som ett levande instrument som måste tolkas i ljuset av rådande förhållanden.

¹²⁸ Young, James and Webster v. The United Kingdom (Application no.7601/76;7806/77) p. 45.

¹²⁹ Young, James and Webster v. The United Kingdom (Application no.7601/76;7806/77) p. 46.

¹³⁰ Young, James and Webster v. The United Kingdom (Application no.7601/76;7806/77) p. 51.

¹³¹ Young, James and Webster v. The United Kingdom (Application no.7601/76;7806/77) p. 52.

¹³² Young, James and Webster v. The United Kingdom (Application no.7601/76;7806/77) p. 65.

¹³³ Herzfeld Olsson (2003) s. 338.

¹³⁴ Sigurdur A. Sigurjónsson v.Iceland (Application no.16130/90) p. 41.

¹³⁵ Sigurdur A. Sigurjónsson v.Iceland (Application no.16130/90) p. 8-10.

¹³⁶ Sigurdur A. Sigurjónsson v.Iceland (Application no.16130/90) p. 16.

I sin bedömning hänvisade domstolen även till andra föreningsrättsliga instrument, bland annat ILO:s praxis. Domstolen anförde att fackliga säkerhetsåtgärder som åläggs via lagstiftning och förutsätter obligatoriskt medlemskap i arbetstagarorganisationer skulle vara oförenliga med ILO konventionerna 87 och 98.¹³⁷ Domstolen fastslog att den negativa föreningsrätten måste betraktas som en del av artikel 11. Däremot behandlade domstolen inte huruvida den negativa föreningsrätten är likställd med den positiva.¹³⁸

I de förenade målen *Sørensen och Rasmussen v. Denmark* från år 2006 fann Europadomstolen att kränkningar av artikel 11 hade förekommit. De danska arbetstagarorganisationerna Sørensen och Rasmusen ansåg att förekomsten av organisationsklausuler inom deras respektive arbetsområden kränkte deras föreningsrätt som framgår av artikel 11.¹³⁹ Arbetstagarorganisationerna anförde att deras negativa föreningsrätt kränkts eftersom de under hot om att mista sin försörjning blivit tvingade att ansöka om medlemskap i två olika arbetstagarorganisationer.¹⁴⁰ Sørensen framhöll att han som ett direkt resultat av att ha vägrat att bli medlem i arbetstagarorganisationen *SID* blivit uppsagd utan uppsägningstid. Sørensen sympatiserade inte med *SID:s* politiska åsikter och önskade att i stället bli medlem i *Denmark's free trade union* vars ståndpunkter han sympatiserade med. Rasmusen var medlem i *SID*, men önskade att gå ur organisationen och ansluta sig till *Christian Trade Union* som han varit medlem i tidigare. Bakgrunden till hans vilja att byta arbetstagarorganisation var att Rasmusen inte sympatiserade med hur organisationen sköttes. Om Rasmusen gick ur *SID* skulle han till slut bli uppsagd utan möjlighet till återanställning eller kompensation eftersom uppsägningen skulle vara förenlig med dansk föreningsrättslig lagstiftning. Europadomstolen anförde att ett godkännande av fackligt medlemskap som ett av kraven för anställning inte väsentligt ändrar inslaget av tvång som kommer av att bli tvingad att gå med i en arbetstagarorganisation mot sin vilja. Domstolen framförde en acceptans kring att arbetsökanden ofta befinner sig i utsatta situationer och är ofta för ivriga beträffande att gå med på de arbetsvillkor som erbjuds.¹⁴¹

¹³⁷ Sigurdur A. Sigurjónsson v.Iceland (Application no.16130/90) p. 35

¹³⁸ Sigurdur A. Sigurjónsson v.Iceland (Application no.16130/90) p. 35.

¹³⁹ Sørensen och Rasmusen v.Denmark (Application nos. 52562/99 och 52620/99) p. 3.

¹⁴⁰ Sørensen och Rasmusen v.Denmark (Application nos. 52562/99 och 52620/99) p. 41.

¹⁴¹ Sørensen och Rasmusen v.Denmark (Application nos. 52562/99 och 52620/99) p. 59.

Europadomstolen fastslog att arbetsmarknadens bruk av organisationsklausuler inte är ett oundgängligt verktyg för att effektivt åtnjuta fackliga rättigheter.¹⁴² Domstolen fann att både Sørensen och Rasmusen blivit tvingade att gå med i *SID* samt att tvånget de blivit utsatta för slog mot själva föreningsrättens kärna och dess skydd i artikel 11.¹⁴³

4.3 Semidispositivitetens påverkan på föreningsrätten

I svenska ILO-kommitténs remissyttrande till regeringen framgår det att kommittén anser att lagförslaget kring att göra 7 § LAS semidispositiv har en inverkan på Sveriges åtaganden inom ramen för ILO med hänsyn till föreningsfrihet för arbetsmarknadens parter och rätten att förhandla kollektivt. Svenska ILO-kommittén anser att lagförslaget påverkar föreningsfriheten och rätten att förhandla kollektivt på två olika sätt. Det ena sättet är att lagförslaget innebär ingrepp i nuvarande kollektivavtal där avvikelser som är oförenliga med lagtexten i nya 7 § LAS blir ogiltiga. Det andra sättet medför att det framtida förhandlingsutrymmet kring uppsägningsskydd begränsas. Anledningen till att förhandlingsutrymmet i framtiden kan komma att begränsas är eftersom avvikelser från 7 § LAS endast får ske med stöd i kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits av en huvudorganisation eller förhandlingskartell.

Svenska ILO-kommittén framhåller att följande ILO-konventioner berörs av lagförslaget; konvention nr 98 om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, konvention nr 154 om främjande av kollektiva förhandlingar samt konvention 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten.¹⁴⁴

Svenska ILO-kommittén understryker att Sverige tidigare fått utstå kritik från ILO:s föreningsfrihetskommitté för att vid implementering av ny lagstiftning inte i tillräckligt stor utsträckning respektera arbetsmarknadens parter föreningsfrihet.¹⁴⁵ Svenska ILO-kommittén hänvisar i sitt remissyttrande¹⁴⁶ till ett svenskt fall från år 2003 där ILO:s föreningsrättskommitté riktade kritik mot ett lagförslag om att höja pensionsåldern till 67 år.¹⁴⁷

¹⁴² Sørensen och Rasmusen v. Denmark (Application nos. 52562/99 och 52620/99) p. 75.

¹⁴³ Sørensen och Rasmusen v. Denmark (Application nos. 52562/99 och 52620/99) p. 64.

¹⁴⁴ Remissyttrande från Svenska ILO-kommittén, 2021-09-13, A22021/01332, s. 6.

¹⁴⁵ Remissyttrande från Svenska ILO-kommittén, 2021-09-13, A22021/01332, s. 6.

¹⁴⁶ Remissyttrande från Svenska ILO-kommittén, 2021-09-13, A22021/01332, s. 6.

¹⁴⁷ Committee on freedom of association (CFA), Case No 2171, Sweden, Report no 330, 2003.

ILO:s föreningsrättskommitté ansåg att lagförslaget stred mot konvention 98 samt konvention 154.¹⁴⁸ ILO:s föreningsrättskommitté menade att den inskränkning som lagförslaget innebar i arbetsmarknadsparternas framtida kollektiva förhandlingsrätt var otillbörlig.

Anledningen till detta var att arbetsmarknadens parter opponerade sig mot lagförslaget.¹⁴⁹

I ett annat svenskt fall från år 1994 riktade ILO:s föreningsrättskommitté kritik mot en lagändring i LAS som ogiltigförklarade bestämmelser inom redan ingångna kollektivavtal avseende tidsbegränsade anställningar om de inte överensstämde med kraven i den nya lagstiftningen.¹⁵⁰ LO, TCO och ICFTU lämnade in en gemensam anmälan till ILO:s föreningsrättskommitté angående påstådda kränkningar av ILO- konventionerna 98 och 154.¹⁵¹ De ansåg att lagändringen i LAS innebar att redan ingångna kollektivavtal som innehöll bestämmelser om en kortare maximal tidsperiod för hur länge en arbetstagare får vara tidsbegränsat anställd eller provanställd än vad som följer av den nya lagstiftningen skulle komma åsidosättas. Vidare ansåg anmälarsidan att ogiltigförklara befintliga kollektivavtal på detta sätt skulle vara oförenligt med artikel 4 i ILO konvention 98.¹⁵² Dessutom ansåg anmälarsidan att den svenska staten bröt mot konvention 154 om främjandet av kollektiva förhandlingar i vilken det stadgas att staten ska främja oberoende och frivilliga kollektiva förhandlingar mellan parterna. Den svenska staten gick vidare med och antog lagförslaget trots att arbetstagarrepresentanter påpekat att det stred mot konventionerna 98 och 154.¹⁵³ Den svenska staten ansåg att även om resultatet av lagändringen blev att bestämmelser i redan ingångna kollektivavtal blev ogiltiga stred den inte mot principerna om kollektiv förhandling. Staten argumenterade för att lagändringen var förenlig med principerna eftersom parterna fortfarande kunde ingå nya kollektivavtal som avvek från de nya lagbestämmelserna.¹⁵⁴

¹⁴⁸ Committee on freedom of association (CFA), Case No 2171, Sweden, Report no 330, 2003, art.1013.

¹⁴⁹ Committee on freedom of association (CFA), Case No 2171, Sweden, Report no 330, 2003, art. 1051-1052.

¹⁵⁰ Committee on freedom of association (CFA), Case No 1760, Sweden, Report no 294, 1994, art. 565.

¹⁵¹ Committee on freedom of association (CFA), Case No 1760, Sweden, Report no 294, 1994, art. 547.

¹⁵² Committee on freedom of association (CFA), Case No 1760, Sweden, Report no 294, 1994, art. 548-549.

¹⁵³ Committee on freedom of association (CFA), Case No 1760, Sweden, Report no 294, 1994, art. 550.

¹⁵⁴ Committee on freedom of association (CFA), Case No 1760, Sweden, Report no 294, 1994, art. 565.

Föreningsrättskommittén ansåg att lagändringen åsidosatte redan ingångna kollektivavtal trots den svenska statens argument om att parterna kunde sluta kollektivavtal som avvek från regleringen. Föreningsrättskommittén fann att i den mån lagstiftningen åsidosatte redan ingångna kollektivavtal utgjorde den ett ingripande som inskränkte arbetstagarorganisationers och arbetstagares kollektiva förhandlingsrätt. Detta stred mot principen om partsautonomi för parterna vid kollektiv förhandling.¹⁵⁵

I remissyttrandet till regeringen betonar svenska ILO-kommittén att ILO:s föreningsrättskommitté vid frågan om hur nya lagförslag står i proportion till föreningsfriheten fäst stor betydelse vid arbetsmarknadens parter inställning till förslaget samt om staten innan lagändringarna försökt verka för frivilliga förhandlingslösningar.¹⁵⁶

I remissyttrandet framhåller svenska ILO-kommittén att det nya lagförslaget med tanke på dess utformning skulle kunna stå i strid med konventionerna 98, 154 och 87.

De poängterar att lagförslaget kan resultera i ingrepp i befintliga kollektivavtal under dess löptid. Emellertid bedömer kommittén att eftersom arbetsmarknadens parter inom ramen för principöverenskommelsen är eniga kring lagförslaget är det förenligt med de svenska förpliktelserna som följer av konventionerna 98, 154 och 87. Svenska ILO-kommittén framhåller att föreningsrättskommittén inte godtar lagförslag som resulterar i att villkor i kollektivavtal blir ogiltiga under avtalens löptid. Däremot finns en större handlingsfrihet för lagstiftaren att lagstifta om begränsningar i parternas framtida förhandlingsutrymme. Dess omfång bör enligt svenska-ILO kommittén bedömas utifrån det enskilda fallets omständigheter. Det kan beaktas i vilken utsträckning förhandlingsutrymmet begränsas, vilka försök staten gjort för att nå en lösning i samförstånd med parterna samt frågans angelägenhet för staten samt parternas inställning till lagförslaget. Avseende begränsningarna av parternas förhandlingsutrymme betonar kommittén att det framtida förhandlingsrummet i nuvarande 7 § LAS är begränsat då det utgör tvingande lagstiftning till förmån för arbetstagaren. Svenska ILO-kommittén framhåller att den nya regleringen innebär en ytterligare begränsning eftersom avvikelser till arbetstagarens fördel blir ogiltiga om det sker på annat sätt än genom kollektivavtal som på arbetstagar sidan slutits av en huvudorganisation eller förhandlingskartell.

¹⁵⁵ Committee on freedom of association (CFA), Case No 1760, Sweden, Report no 294, 1994, art. 567, 570.

¹⁵⁶ Remissyttrande från Svenska ILO-kommittén, 2021-09-13, A22021/01332, s. 6–7.

Kommittén framhåller att den praktiska betydelsen för denna ändring kan antas vara begränsad eftersom intresset av att på förbunds nivå skapa ett mer långtgående skydd än vad som följer 7 § LAS i dess nya utformning kan antas vara begränsat.

Dessutom understryker svenska ILO-kommittén att med hänsyn till det nya lagförslaget och eventuella begränsningar i det framtida förhandlingsutrymmet bygger förslaget på arbetsmarknadsparternas principöverenskommelse.¹⁵⁷

LO och Offentliganställdas förhandlingsråd ifrågasätter i sina respektive remissyttranden lagändringens förenlighet med föreningsrätten. LO anser att såsom den föreslagna regleringen i 2a § 2st LAS är formulerad utgör den ett ingrepp i den fria förhandlingsrätten och i redan giltiga kollektivavtal. Det är osäkert om bestämmelsen kan motiveras av tillräckligt starka skäl för att bevilja sådana ingrepp i internationell rätt.¹⁵⁸ Offentliganställdas förhandlingsråd understryker att lagstiftaren inom ramen för den svenska partsmodellen bör ge arbetsmarknadens parter så stor bestämmanderätt som möjligt angående hur de vill organisera sig. Lagförslaget får varken begränsa nybildade partskonstellationers möjligheter att sluta kollektivavtal eller hindra dem från att vid behov omorganisera sig. Vidare anser Offentliganställdas förhandlingsråd att lagändringen medför att semidispositivitetens innebörd förändras då det krävs kollektivavtal på en viss nivå även för villkor som är mer fördelaktiga för arbetstagare.¹⁵⁹ Regeringen bemöter ovanstående arbetsmarknadsparter kritik i lagrådsremissen. De tillbakavisar och kommenterar delar av Offentliganställdas förhandlingsråds kritik och framhåller att parterna är fria att vid behov omorganisera sig samt bilda nya konstellationer.¹⁶⁰ Avseende LO:s kritik framhåller regeringen att i det nuvarande regelverket är det enbart möjligt att avtala om avvikelser som är mer förmånliga för arbetstagaren än vad som framgår av 7 § LAS. Det finns såvitt regeringen vet inga kollektivavtal med mer förmånliga villkor än vad som följer av 7 § LAS. Om ett sådant kollektivavtal skulle existera och ingåtts under den föreslagna avtalsnivån menar regeringen att den föreslagna regleringen skulle kunna påverka avtalet.¹⁶¹

¹⁵⁷ Remissyttrande från Svenska ILO-kommittén, 2021-09-13, A22021/01332, s. 7.

¹⁵⁸ Remissyttrande från LO, 2021-09-06, A22021/01332, s. 3.

¹⁵⁹ Remissyttrande från Offentliganställdas förhandlingsråd, 2021-09-15, A22021/01332, s. 15.

¹⁶⁰ Lagrådsremiss, regeringen, 2022-01-27, s. 57.

¹⁶¹ Lagrådsremiss, regeringen, 2022-01-27, s. 127.

I propositionen anger lagstiftaren att de är väl medvetna om att det faktum att den föreslagna dispositiviteten är förbehållen en viss avtalsnivå och att det påverkar de praktiska förutsättningarna för att ingå ett mer förmånligt anställningsskydd än vad som följer av 7 § LAS. Lagstiftaren nyanserar sitt resonemang med följande citat ”Det är främst parter som inte står bakom den principöverenskommelse som föregått regeringens förslag och som ännu saknar sådana organisationer som avses i 6§ tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, som påverkas”.¹⁶²

Regeringen anser att huruvida den nya regleringen resulterar i ingrepp i redan ingångna kollektivavtal är beroende av hur bestämmelsen kring att en viss avtalsnivå ska gälla implementeras. Mot denna bakgrund föreslår regeringen i Prop. 2021/22:176 att sagda bestämmelse ska tillämpas på kollektivavtal som ingåtts från år 2022 för att tillämpas för tiden från oktober år 2022. Sålunda anser regeringen att lagförslaget är förenligt med ILO-konventionerna som förbjuder ingrepp i redan ingångna kollektivavtal.¹⁶³

Stockholms universitet är i sitt remissyttrande kritiska till lagstiftarens argument kring att lagändringen är förenlig med föreningsrätten eftersom parterna själva enats om ändringen. Alla arbetsmarknadens parter står inte bakom principöverenskommelsen.¹⁶⁴ Stockholms universitet anser att två frågeställningar aktualiserar sig. För det första, finns det några befintliga kollektivavtal som ingåtts av arbetsmarknadsparter som inte står bakom principöverenskommelsen och vars innehåll är oförenligt med den föreslagna begränsningen av förhandlingsutrymmet? För det andra, vad händer om det finns arbetstagarorganisationer som inte har undertecknat principöverenskommelsen och som vill ingå kollektivavtal om förmånligare anställningsskydd än vad som följer av LAS? Beträffande redan ingångna kollektivavtal anser Stockholms universitet att lagstiftaren i tillräcklig utsträckning beaktat ILO:s regelverk. Emellertid har det framtida förhandlingsutrymmet inte beaktats tillräckligt. Stockholms universitet understryker att de arbetsmarknadsparter som inte står bakom principöverenskommelsen i framtiden kan inkomma med klagomål till ILO:s föreningsrättskommitté med anledning av begränsningar i förhandlingsutrymmet.¹⁶⁵

¹⁶² Prop. 2021/22:176 s. 391.

¹⁶³ Prop. 2021/22:176 s. 387.

¹⁶⁴ Remissyttrande från Stockholms universitet, 2021-09-09, Dnr SU FV-2249-21, s. 4.

¹⁶⁵ Remissyttrande från Stockholms universitet, 2021-09-09, Dnr SU FV-2249-21, s. 4-5.

Regeringen skriver i lagrådsremissen att anledningen till att lagförslaget kräver en viss kollektivavtalsnivå är för att förhindra utvecklingen av alltför varierat anställningsskydd beträffande uppsägning. Vidare betonar regeringen att det arbetsmarknadsparterna emellan finns ett samförstånd kring förslaget om att en viss avtalsnivå ska gälla. Samförståndet har utvecklats efter år av förhandlingar och råder bland arbetsmarknadsparter som representerar en stor del av arbetsmarknaden.¹⁶⁶ Regeringen argumenterar för att staten har försökt att verka för förhandlingslösningar parterna emellan innan lagändringar skett. Regeringen anser att de har framfört att deras intention är att gå vidare och lagstifta om den modell som parterna avtalar fram.¹⁶⁷

4.3.1 ILO och föreningsrätten

ILO bildades år 1919 och är FN:s enda tredelade organ vilket består av regeringar, arbetsgivare och arbetstagare från 187 medlemsstater. Organets syfte är att fastställa arbetsförhållanden, utveckla policys och skapa program för att främja anständiga arbetsförhållanden för kvinnor och män.¹⁶⁸ Begreppet anständiga arbetsförhållanden innefattar enligt ILO bland annat arbetsförhållanden som genererar en rättvis inkomst, säkerhet på arbetsplatsen, social trygghet för familjer, medbestämmande i beslut som påverkar de berördas liv samt likabehandling mellan män och kvinnor.¹⁶⁹

År 1944 antogs Philadelphiadeklarationen och den införlivades i ILO:s konstitution.¹⁷⁰

Av Philadelphiadeklarationen följer exempelvis att en av de grundläggande principer som ILO baseras på är att föreningsrätten och yttrandefriheten är oundgängliga för varaktiga framsteg.¹⁷¹ Vidare erkände den internationella arbetskonferensen ILO:s förpliktelse att bland världens stater anta program för att uppnå ett effektivt erkännande av rätten till kollektiv förhandling.¹⁷² Herzfeld Olsson anser att föreningsfrihetens ställning blev avsevärt starkare inom ILO på grund av Philadelphiadeklarationens antagande.¹⁷³ Föreningsrättskommittén är ett tredelat organ grundat år 1951 av ILO:s högsta organ.

¹⁶⁶ Lagrådsremiss, regeringen, 2022-01-27, s. 127.

¹⁶⁷ Lagrådsremiss, regeringen, 2022-01-27, s. 127–128.

¹⁶⁸ ILO, 'About the ILO' <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (Hämtad 2022-04-02).

¹⁶⁹ ILO, 'Decent work' <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (Hämtad 2022-04-02).

¹⁷⁰ Herzfeld Olsson (2003) s. 125.

¹⁷¹ Art. 1b Philadelphiadeklarationen.

¹⁷² Art. 3e Philadelphiadeklarationen.

¹⁷³ Herzfeld Olsson (2003) s. 125.

Kommitténs syfte är att utreda påstådda kränkningar av föreningsrättsliga principer samt verka för erkännandet av den kollektiva förhandlingsrätten som framgår av ingressen till ILO:s konstitution och Philadelphiadeklarationen.¹⁷⁴ Kommitténs medlemmar är representanter från regeringar och arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Kommittén drar inga generella slutsatser, utan behandlar endast specifika fall.¹⁷⁵ De slutsatser föreningsrättskommittén drar i specifika fall syftar till att guida regeringar och nationella myndigheter i deras diskussioner och för att åtgärder ska vidtas för uppföljning av deras rekommendationer kring föreningsrätt och den kollektiva förhandlingsrätten. Klagomål från föreningsfrihetskommitténs sida syftar inte till att straffa eller beskylla någon part utan snarare till att ta del i en konstruktiv dialog för att verka för arbetstagarorganisationers rättigheter i lag.¹⁷⁶ Den fackliga föreningsrätten har en ledande roll i ILO:s arbete. De åtaganden som framgår av Konvention 98 och 87 är sprungna ur ILO:s konstitution samt Philadelphiadeklarationen och binder samtliga ILO:s medlemmar oberoende av om de ratificerat dem. Dessutom upptas konventionerna i 1998 års ILO-deklaration om grundläggande rättigheter och principer och rättigheter i arbetet. Deklarationens utgångsläge är att samtliga ILO:s medlemmar är förpliktigade att respektera de fundamentala rättigheter som framgår av deklarationen.¹⁷⁷

4.3.2 Konvention nr 98 om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten

ILO antog år 1949 konvention 98 som handlar om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och kollektiva förhandlingar.¹⁷⁸ Organisationsrätten innebär ett skydd för arbetstagarna från åtgärder som är organisationsfientliga handlingar inom ramen för anställningen.¹⁷⁹ Vidare innebär organisationsrätten att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer ska erhålla ett tillfredställande skydd mot alla inblandningar från deras ombud eller medlemmar beträffande organisationernas förvaltning eller bildande.¹⁸⁰

¹⁷⁴ ILO, Freedom of association-Compilation of decisions of the committee on freedom of association, sixth edition, 2018, s. 1.

¹⁷⁵ Herzfeld Olsson (2003) s. 69.

¹⁷⁶ ILO, Freedom of association-Compilation of decisions of the committee on freedom of association, sixth edition, 2018, s. 1.

¹⁷⁷ Herzfeld Olsson (2003) s. 63-64.

¹⁷⁸ Herzfeld Olsson (2003) s. 63.

¹⁷⁹ Art 1. ILO-konvention nr 98.

¹⁸⁰ Art. 2.1 ILO-konvention nr 98.

Av artikel 3 framgår att organisatoriska åtgärder som är anpassade efter landets förhållanden ska vidtas för att säkerställa att föreningsrätten som den definieras i artikel 1-2 respekteras.¹⁸¹ I artikel 4 stadgas den kollektiva förhandlingsrätten. Av artikeln framgår att staten har en skyldighet att i största möjliga omfattning uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet av anordningar för förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare med syftet att åstadkomma kollektivavtalsreglerade anställningsvillkor.¹⁸² Inom begreppet anställningsvillkor inryms bland annat frågor avseende anställning, uppsägning lön och bonus.¹⁸³ Artikeln kan indelas i två delar. Staterna ska dels främja utvecklingen och nyttjandet av kollektiv förhandling, dels skydda den fria förhandlingen och parternas självständighet. Den frivilliga förhandlingen av kollektivavtal och därmed också parternas autonomi är en fundamental del av principerna om föreningsrätten.¹⁸⁴

I enlighet med artikel 4 är fastställandet av vilken förhandlingsnivå som ska gälla i huvudsak en fråga som ska överlåtas till parterna. Förhandlingsnivån bör inte åläggas genom lag eller genom myndighetsbeslut.¹⁸⁵ Det bästa sättet att fastställa oberoendet för de parter som är involverade i kollektiv förhandling är att de via en överenskommelse avtalar om på vilken nivå förhandlingar ska gälla. I många länder avgörs detta av en part som är oberoende ur parternas synvinkel. Kommittén anser att organet i sådana fall bör vara verkligt oberoende.¹⁸⁶ Den kollektiva förhandlingsrätten regleras främst i artikel 4, men artikeln är nära förbunden med konvention 87. Bristfälligheter kring den kollektiva förhandlingsrättens tillämpning kan stå i strid med såväl konvention 98 som konvention 87.¹⁸⁷ Av artikel 6 framgår att konventionen inte är tillämplig på tjänstemän i allmän tjänst.¹⁸⁸

4.3.3 Konvention nr 154 om främjande av kollektiva förhandlingar

ILO antog år 1981 konvention 154 om främjandet av kollektiva förhandlingar. I samband med antagandet av konventionen erkände den internationella arbetskonferensen principen om de kollektivt förhandlande parternas autonomi. Principen innebär att de offentliga myndigheterna som regel inte ska ingripa för att ändra innehåll i fritt ingångna

¹⁸¹ Art. 3 ILO-konvention nr 98.

¹⁸² Art. 4 ILO-konvention nr 98.

¹⁸³ Herzfeld Olsson (2003) s. 195.

¹⁸⁴ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 925.

¹⁸⁵ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 988.

¹⁸⁶ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 991.

¹⁸⁷ Herzfeld Olsson (2003) s. 186.

¹⁸⁸ Art.6 ILO-konvention nr 98.

kollektivavtal.¹⁸⁹ Herzfeld Olsson anser partsautonomin är en del av föreningsfriheten samt att i Sverige är partsautonomin och parternas självbestämmande mer långtgående än på många andra håll.¹⁹⁰ Lagbestämmelser som tillåter arbetsgivare att ensidigt ändra innehållet i redan ingångna kollektivavtal eller kräver att avtalen omförhandlas är oförenliga med principerna om kollektiv förhandling.¹⁹¹ Alla begränsningar av den kollektiva förhandlingsrätten från statens sida ska föregås av överläggningar med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att försöka få deras samtycke.¹⁹² Konventionen är tillämplig på alla arbetsmarknadens områden.¹⁹³ Av artikel 2 framgår att kollektiva förhandlingar avser alla förhandlingar mellan å ena sidan arbetsgivare, en grupp arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer å andra sidan med syfte att fastställa arbets- eller anställningsvillkor.¹⁹⁴

I artikel 5 framgår att staterna är skyldiga att vidta åtgärder individuellt anpassade till förhållandena i varje land för att främja kollektiva förhandlingar.¹⁹⁵ Åtgärdernas syfte är bland annat att uppmuntra fastställandet av procedurregler som arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna kan enas om.¹⁹⁶ Av artikel 8 följer att åtgärder vars syfte är att främja kollektiva förhandlingar får varken utformas eller verkställas så att de hindrar den kollektiva förhandlingsfriheten.¹⁹⁷

4.3.4 Konvention 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten

ILO antog år 1948 konvention 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten.¹⁹⁸ Konvention 87 reglerar primärt relationen mellan staten och arbetsgivaren eller arbetstagaren. Konventionen kan delas in i två delar. Den första delen omnämns som föreningsfriheten och innefattar de tio första artiklarna och behandlar förhållandet mellan den enskilda individen och staten. Den andra delen omnämns som organisationsrätten och innefattar artikel 11 och avser statens ansvar att utöva tillsyn över att andra parter följer konventionens bestämmelser. Konventionen innehåller inte bara en negativ förpliktelse för staten; att inte intervensera i hur föreningsfriheten praktiseras utan även en positiv förpliktelse.

¹⁸⁹ Herzfeld Olsson (2003) s. 198.

¹⁹⁰ Herzfeld Olsson, Petra, Den svenska modellen i en ny era, JT nr 3 2021-22, s. 788.

¹⁹¹ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 942.

¹⁹² Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 999.

¹⁹³ Art. 1 ILO-konvention nr 154.

¹⁹⁴ Art. 2 ILO-konvention nr 154.

¹⁹⁵ Art. 5 2p ILO-konvention nr 154.

¹⁹⁶ Art. 5 2c p ILO-konvention nr 154.

¹⁹⁷ Art. 8 ILO-konvention nr 154.

¹⁹⁸ Herzfeld Olsson (2003) s. 63.

Den positiva förpliktelsen innebär att staten ska implementera åtgärder för att se till att aktörerna åtnjuter rättigheterna vilket framgår av artikel 11.¹⁹⁹ Sålunda är staten ansvarig för hur föreningsfriheten tillämpas av enskilda individer.²⁰⁰ I artikel 2 regleras arbetsgivares och arbetstagares fullständiga rätt att bilda och gå med i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. En begränsning av rätten som framgår av artikeln är att medlemskapet inte får stå i strid med organisationens stadgar.²⁰¹ Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna kan fritt utifrån sina stadgar välja vilka som har rätt att bli medlemmar.²⁰² Vidare framgår det av artikel 2 att staten inte får begränsa arbetstagares rätt att utan hinder välja arbetstagarorganisation. När det indirekt eller direkt i lagstiftning stadgas att endast en fackförening får finnas för att värna om en kategori av arbetstagares intressen föreligger ett fackföreningsmonopol vilket är oförenligt med föreningsfriheten. Ovanstående gäller oberoende av vilken nivå av fackförening det gäller. Oorganiserade arbetstagare som inte vill ansluta sig till befintliga fackföreningar eller centralorganisationer ska vara berättigade att starta nya egna arbetstagarorganisationer.²⁰³

Som utgångspunkt har ILO:s expert- och föreningsfrihetskommitté betonat att det är otillåtet för staten att diskriminera vissa arbetstagarorganisationer i förhållande till andra.

Diskrimineringen utgör en kränkning av artikel 2 eftersom det hindrar arbetstagarnas fria val vid såväl skapandet av nya organisationer samt när de vill bli medlemmar i organisationer. I artikel 3 punkt 5 i ILO:s konstitution finns ett undantag från diskrimineringsförbudet.

I artikel 3 stadgas att de mest representativa arbetstagarorganisationerna på arbetsmarknaden får ges vissa sär rättigheter. Detta utgör inte diskriminering eftersom de i sin egen rätt har fått många medlemmar samt att arbetstagarnas möjligheter till val av organisation inte inskränkts via lag.²⁰⁴ Fastställandet av de mest representativa arbetstagarorganisationerna ska alltid baseras på förutbestämda objektiva kriterier för att undgå partiskhet och missbruk. Kriterierna ska vara precisa, objektiva och på förhand angivna i lag. Staten har inte rätt att utse de mest representativa organisationerna.²⁰⁵

¹⁹⁹ Herzfeld Olsson (2003) s. 128-129.

²⁰⁰ Art. 11 ILO-konvention nr 87.

²⁰¹ Art. 2 ILO-konvention nr 87.

²⁰² Herzfeld Olsson (2003) s. 138.

²⁰³ Herzfeld Olsson (2003) s. 139.

²⁰⁴ Herzfeld Olsson (2003) s. 142.

²⁰⁵ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 347-348.

En relevant frågeställning som aktualiserar sig i sammanhanget är, vilka svenska arbetstagarorganisationer är att betrakta som de mest representativa? I förarbetena till lagförslaget nämns inget om vilka arbetstagarorganisationer som är de mest representativa och hur stor del av arbetsmarknaden de representerar.²⁰⁶ Inom svensk rätt finns det ingen lagstiftning eller kriterier för att fastställa arbetstagarorganisationernas representativitet. Alla arbetstagarorganisationer har samma grundläggande rättigheter beträffande föreningsrätt, stridsåtgärder, förhandlingsrätt och kollektiv förhandling. I stället för att lagstifta om kriterier kring representativitet tillerkänns etablerade arbetstagarorganisationer vissa rättigheter. Med etablerade arbetstagarorganisationer avses arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal med arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisation.²⁰⁷ Professor Mia Rönnmar anser att arbetstagarna sällan har ett val när det kommer till att välja att ansluta sig till en arbetstagarorganisation. Rönnmar menar att detta beror på principerna kring hur den svenska arbetsmarknaden är organiserad, de rikstäckande industrifacken och den praxis och sedvana som etablerats mellan centrala organisationerna och Svenskt Näringsliv. Sålunda organiserar etablerade arbetstagarorganisationer majoriteten av de svenska arbetstagarna.²⁰⁸

Expert- och föreningsrättskommittén anser att de mest representativa arbetstagarorganisationerna är berättigade till att vid kollektiva förhandlingar representera arbetstagarna, vid konsultation av regeringen och vid nomineringar av delegater till internationella organ. I utbyte mot rättigheterna åläggs de mest representativa organisationerna att via praxis eller lag representera alla arbetstagare inom förhandlingsenheten likvärdigt oavsett vilken organisation de tillhör vid kollektiva förhandlingar. Staten får inte via lagstiftning ge de mest representativa arbetstagarorganisationerna särskilda förmåner som leder till att de blir de enda arbetstagarorganisationerna som kan agera effektivt och därigenom påverka arbetstagarnas möjligheter till att välja organisation.²⁰⁹ Av artikel 3 i konvention 87 framgår det att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har fri bestämmanderätt kring att utse sina representanter samt hur de vill organisera sin verksamhet och förvaltning. Offentliga myndigheter ska avstå från ingripanden som begränsar denna rätt.²¹⁰

²⁰⁶ Se Ds 2021:17 och Prop. 2021/22:176.

²⁰⁷ Rönnmar (2008) s. 26.

²⁰⁸ Rönnmar (2008) s. 26.

²⁰⁹ Herzfeld Olsson (2003) s. 143-144.

²¹⁰ Art. 3 ILO-konvention nr 87.

Den enda begränsning som bör vara acceptabel av de rättigheter som framgår av artikel 3 ska enbart syfta till att säkerställa respekten för demokratiskt styre inom fackföreningsrörelsen.²¹¹

4.4 Begränsningar av den kollektiva förhandlingsrätten

Alla begränsningar av den kollektiva förhandlingsrätten från statens sida ska föregås av konsultation med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att få deras samtycke till begränsningen.²¹² Föreningsfrihetskommittén betonar att vid många tillfällen det senaste decenniet har stater via lagstiftning begränsat den kollektiva förhandlingsrätten.

Ett upprepat användande av lagstiftning för att begränsa den kollektiva förhandlingsrätten kan långsiktigt endast vara skadligt och destabilisera arbetsmarknadsrelationerna.

Det berövar arbetstagarna en grundläggande rättighet och redskap för att kunna främja och försvara sina ekonomiska och sociala intressen.²¹³ Statliga organ ska avstå från att ingripa för att ändra innehållet i fritt ingångna kollektivavtal.²¹⁴ Vid allvarliga ekonomiska och sociala omständigheter kan myndigheterna för det allmänna intresset ingripa i den kollektiva förhandlingen. Ingripandet måste vara frivilligt och rådgivande. Om riktlinjer beträffande kollektiv förhandling antas av en regering bör det innan antagandet skett överläggningar med berörda arbetsmarknadsparter. Om parterna uppmuntras att ta särskilda ekonomiska hänsyn i den kollektiva förhandlingen ska övertalning alltid föredras framför tvång.²¹⁵ Av ILO:s praxis framgår det att om stater hotar med lagstiftning i fall där parterna i den kollektiva förhandlingen inte når önskvärt resultat ur statens synvinkel utgör mer än övertalning även om det inte är direkt oförenligt med konventionerna 154 och 98. De kollektivt förhandlande parterna ska i stället för att bli utsatta för hot om lagstiftning övertalats och förmås att ta ekonomiska och sociala hänsyn för det allmänna intresset.²¹⁶ I ILO-konventionerna som rör kollektiv förhandling återfinns inga bestämmelser som behandlar eventuella intressekonflikter mellan parternas intressen och det allmänna intresset.²¹⁷

²¹¹ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 463.

²¹² Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 999.

²¹³ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 1000.

²¹⁴ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 1001.

²¹⁵ Herzfeld Olsson (2003) s. 198-199.

²¹⁶ EK, sess. 79, 1992, Sweden, s. 255-256.

²¹⁷ ILO, "Collective bargaining in the public service- a way forward", International Labour Conference, 102nd session, 2013, p. 340

I förarbetena till ILO-konvention 154 diskuterades definitionerna av begreppen parternas intressen och det allmänna intresset samt hur de förhåller sig till varandra. Bakgrunden till diskussionen var att det kan finnas tillfällen där resultaten av kollektiva förhandlingar kommer i konflikt med staters nationella ekonomiska mål. Diskussionerna mynnade ut i att begreppet allmännas intressen var för svårt att precisera och definiera.²¹⁸

Emellertid poängterar den Internationella arbetskonferensen att i praktiken innebär ingrepp för det allmännas bästa extremt allvarliga ekonomiska kriser eller andra kriser som till exempel krig, naturkatastrofer och perioder av ekonomisk rekonstruktion.

Vidare kan det röra sig om att bekämpa inflationen eller arbetslösheten.²¹⁹ Den internationella arbetskonferensen nämner finanskrisen år 2007 som ett exempel på en extremt allvarlig ekonomisk kris som fick svåra konsekvenser för ett flertal europeiska länder.²²⁰ ILO:s föreningsfrihetskommitté anser att vid statliga ingripanden för att begränsa den kollektiva förhandlingsrätten är det inte kommitténs uppgift att uttrycka sin åsikt kring vilka ekonomiska argument som stater presterar för att rättfärdiga åtgärderna som de vidtagit. I stället är kommitténs uppgift att uttrycka sin syn på om begränsningarna av den kollektiva förhandlingsrätten är för långtgående.²²¹

²¹⁸ ILO, *Record of proceedings*, Committee on Collective bargaining, International Labour Conference, 67th session, 1981, s. 22/8

²¹⁹ ILO, "Collective bargaining in the public service- a way forward", International Labour Conference, 102nd session, 2013, p. 340

²²⁰ ILO, "Collective bargaining in the public service- a way forward", International Labour Conference, 102nd session, 2013, p. 344

²²¹ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 998.

5. Oorganiserade arbetstagares rätt till ett effektivt rättsmedel

5.1 Artikel 47 EU-stadgan och semidispositivitet i 7 § LAS

Enligt 26 § MBL binder ett kollektivavtal inom sitt tillämpningsområde en medlem av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation som ingått ett sådant avtal.²²² Mikael Hansson beskriver i sin doktorsavhandling kollektivavtalet på följande sätt. ”Det är ett avtal med egenskaper som får det att likna lag”.²²³ Enligt den nya 2d § får en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal som avses i 2b § 1-2 st eller 2c § 1st tillämpa avtalet på oorganiserade arbetstagare som sysselsätts med arbete som framgår av avtalet.²²⁴

Universitetslektor Erik Sjödin menar att det är svårare att acceptera kollektivavtalade anställningsvillkor när det gäller något så elementärt som uppsägningsskydd. Sjödin påpekar att det tidigare funnits en problematik kring kollektivavtalade anställningsvillkor, men att det har accepterats och betraktats som ett aktivt val en arbetstagare gör som väljer att inte ingå i en arbetstagarorganisation. Lagförslaget innebär att om sådana avtal ingås har oorganiserade arbetstagare ingen möjlighet att kräva allmänt skadestånd om de sägs upp på osakliga grunder. Sjödin anser att det är otvivelaktigt att det krävs ett effektivt rättsmedel i enlighet med artikel 47 i EU-stadgan för den vars rättigheter har kränkts. Sjödin anser att det är klart att oorganiserade arbetstagare inte har tillgång till ett effektivt rättsmedel i de fall då huvudorganisationerna ingår kollektivavtal med avsteg från 7 § LAS.²²⁵ I artikel 47 i EU-stadgan framgår det att den vars unionsrättsliga fri-och rättigheter kränkts är berättigad till ett effektivt rättsmedel inför en domstol med beaktande av de villkor som föreskrivs av artikeln.²²⁶ Ulander-Wänman anser att det nya lagförslaget kan leda till att det blir svårt för en arbetstagare att i domstol ogiltigförklara en uppsägning när det som ska bedömas regleras i kollektivavtal. Den gemensamma partsviljan är underordnad det skriftliga vid tvist om kollektivavtalets tillämpning.²²⁷ AD framförde kritik i sitt remissyttrande angående att lagförslaget innebär att oorganiserade arbetstagare inte har möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning och begära allmänt skadestånd om de blir uppsagda i strid med kollektivavtalet. AD ansåg att det är svårbedömt om en oorganiserad arbetstagare kan få en uppsägning ogiltigförklarad om det saknas en uttrycklig reglering i kollektivavtalet.

²²² 26 § MBL.

²²³ Hansson (2010) s. 40.

²²⁴ Prop. 2021/22:176 s. 16.

²²⁵ Sjödin, Erik (2021) ”Oorganiserade arbetstagare förbises i nya LAS”. Lag & Avtal, <<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/erik-sjodin-oorganiserade-arbetstagare-forbises-i-nya-las-7020627>> hämtad 2022-02-23.

²²⁶ Artikel 47, EU-stadgan.

²²⁷ Ulander-Wänman (2022) s. 11.

MBL innehåller ingen regel om att ensidiga rättshandlingar som strider mot kollektivavtalet blir ogiltiga. Oorganiserade arbetstagare är inte berättigade till skadestånd enligt 54–55 §§ MBL eftersom de inte är bundna av kollektivavtalet. De kan vara berättigade till ekonomiskt skadestånd, men inte allmänt skadestånd enligt allmänna kontraktsrättsliga principer.²²⁸ I lagrådsremissen beaktade regeringen den kritik som AD framfört kring oorganiserade arbetstagare och deras möjligheter att ansöka om allmänt skadestånd och ogiltigförklara en uppsägning i strid med kollektivavtalet. För att undvika den problematik som AD framfört föreslog regeringen att en överträdelse av en kollektivavtalsbestämmelse som trätt i 7 § LAS ställe bör anses utgöra ett brott mot LAS.²²⁹ I Prop. 2021/22:176 inkorporerades denna lösning i den nya 2c §. Av 2c § 3st följer att överträdelser av kollektivavtalsbestämmelser enligt 2c § 1st som trätt i lagens ställe anses utgöra överträdelser av lagen.²³⁰

5.2 Artikel 47 EU-stadgan

Av artikel 47 i EU-stadgan följer att den vars unionsrättsliga fri- och rättigheter kränkts är berättigad till ett effektivt rättsmedel med beaktande av de villkor som föreskrivs av artikeln.²³¹ Rätten till en rättvis och offentlig domstolsprövning inför en opartisk domstol utgör en allmän rättsprincip inom EU-rätten.²³² Artikel 47:s främsta tillämpningsområde avser alla rättigheter och skyldigheter som kan grundas på EU-rätten. Det innefattar medlemsstaternas implementering av EU-rätten samt hur EU-rättsliga regler praktiseras vid olika privaträttsliga förhållanden som har en inverkan på enskilda individers rättigheter och skyldigheter. Artikel 47 binder samtliga parter som ensidigt kan förändra en persons rättsliga ställning i förhållande till EU-rätten. De som omfattas av artikeln är EU:s medlemsstater och dess institutioner. Emellertid binder inte artikel 47 medlemsstaterna när det rör sig om mål som behandlar rent interna frågor.²³³ Förenklat innebär rätten till effektivt rättsmedel möjligheten att i en process kunna hävda de rättigheter som tilldelats en av rättsordningen. De rättsliga krav som kan beröra rätten till effektivt rättsmedel är rättsliga anspråk eller skyldigheter som har sin grund inom EU-rätten.²³⁴

²²⁸ Remissyttrande från Arbetsdomstolen, 2021-09-15, Dnr 33/2021, Saknr 124, A2021-01332, s. 11–12.

²²⁹ Lagrådsremiss, regeringen, 2022-01-27, s. 58.

²³⁰ Prop. 2021/22:176 s. 15–16.

²³¹ Art. 41.1 EU-stadgan.

²³² C-385/07P, *Der Grüne Punkt Duales System Deutschland v. Kommissionen* (2009) ECR I-6155, p. 177–178.

²³³ Lebeck (2016) s. 587.

²³⁴ Lebeck (2016) s. 630.

Emellertid framgår det inte uttryckligen av EU-stadgan vad ett rättsmedel är. EU-domstolen anser att ett rättsmedel är något som gör att enskilda får rätten till något och gör att rättigheten kan verkställas. En förutsättning för att den enskilde ska ha ett rättsmedel är att det ska ha en materiell inverkan på personens situation. Det kan handla om att beslut ändras, upphävs eller att verkställandet av beslutet förhindras permanent eller temporärt. Ett rättsmedel är alltså i EU-domstolens mening ett sätt att förändra en persons rättigheter och skyldigheter.²³⁵ Som tidigare nämnt gäller rätten till effektivt rättsmedel rättsliga anspråk och är därför nära sammankopplad med rätten till domstolsprövning eftersom prövningen utgör själva förfarandet för att få de rättsliga anspråken prövade.²³⁶ Rätten till domstolsprövning och effektivt rättsmedel är tillämpliga vid förenklade civilrättsliga förfarandanden inom EU-rätten, till exempel vid mål som rör skadestånd.²³⁷ Rättsliga anspråk som skyddas av nationell rätt kan också skyddas av EU-rätten och därmed resultera i en rätt till effektivt rättsmedel i enlighet med EU-rätten. Inom EU-rätten regleras inte att ett specifikt rättsmedel ska vara tillgängligt för en viss typ av rättsligt anspråk. Av EU-rätten framgår det endast att de rättsmedel som tillhandahålls ska vara effektiva. Effektivt rättsmedel kan innebära en abstrakt prövning av ett offentligrättsligt besluts giltighet eller ogiltighet, ett fastslående av vissa rättigheter eller skyldigheter eller ett permanent förbud mot att ett beslut eller skadestånd verkställs.²³⁸ EU-rätten ska i första hand beakta och utgå från de rättsmedel som återfinns i den nationella rätten och om de kan vara effektiva och ger samma processrättsliga skydd i förhållande till andra rättsliga anspråk i den nationella rätten.²³⁹

²³⁵ Lebeck (2016) s. 630-631.

²³⁶ Lebeck (2016) s. 630.

²³⁷ Lebeck (2016) s. 608.

²³⁸ Lebeck (2016) s. 634.

²³⁹ Lebeck (2016) s. 635.

Professor Jeremias Adams-Prassl framhåller att det finns vissa potentiella begränsningar i artikel 47:s tillämplighet i förhållande till den europeiska arbetsrätten. En potentiell begränsning är medlemsstaternas signifikanta utrymme för att göra egna bedömningar. Adams-Prassl nämner fallet *Max Planck*²⁴⁰ i vilket det hänvisas till det franska fallet *Association de Médiation Sociale* där EU-domstolen fann att artikel 27 inte var tillämplig vid en rättstvist mot en arbetsgivare inom privat sektor.²⁴¹ Adams-Prassl konstaterar att majoriteten av de rättigheter som återfinns i de artiklar som framgår av det fjärde kapitlet 'Solidaritet' i EU-stadgan är kraftigt villkorade. Några exempel som Adams-Prassl lyfter är artikel 27 om arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget, artikel 28 om förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder samt artikel 30 om skydd mot uppsägning utan saklig grund. Sålunda anser Adams-Prassl att endast framtida tvister kommer kunna avgöra i vilken exakt utsträckning arbetstagare kan förlita sig på artikel 47 vid upprätthållandet av sina rättigheter inom den europeiska arbetsrättens olika områden.²⁴²

²⁴⁰ C-684/16 Max-Planck- Gesellschaft Zur Förderung der wissenschaften e.v. v. Tetsuji Shimizu EU:C: 2018:874 p. 73

²⁴¹ Adams-Prassl, Jeremias (2020) 'Article 47 CFR and the effective enforcement of EU labour law: teeth for paper tigers?', *European Labour Law Journal*, s. 7

²⁴² Adams-Prassl, Jeremias (2020) 'Article 47 CFR and the effective enforcement of EU labour law: teeth for paper tigers?', *European Labour Law Journal*, s. 7–8.

6. Sammanfattande analys

6.1 Huvudorganisationerna i 6 § 3st MBL och deras representativitet?

Av lagförslagets förarbeten Prop. 2021/22:176 och Ds 2021:17 följer att det är endast de arbetstagarorganisationer som framgår av 6 § 3st MBL får genomföra avvikelser från 7 § LAS. Semidispositiviteten är alltså förbehållen så kallade huvudorganisationer på den centrala förhandlingsnivån.²⁴³ I förarbetena nämner lagstiftaren LO och PTK som exempel på huvudorganisationer.²⁴⁴ Hansson lyfter en intressant poäng angående att den svenska arbetsmarknadsregleringen. Den har hittills fungerat och inte orsakat några problem, men om den ändras och det råder ovisshet kring vem som är vem i avtalsstrukturen ger förarbetena en mycket begränsad vägledning i frågan. Därför menar Hansson att lagstiftningen är sårbar inför förändrade förhållanden.²⁴⁵ Hanssons resonemang går att relatera till den kritik som AD lyfte i sitt remissyttrande kring att det finns en osäkerhet kring vilka organisationer som är att betrakta som huvudorganisationer i enlighet med 6 § 3st MBL. AD hävdar att begreppet huvudorganisation inte är entydigt och kan omfatta andra typer av konstellationer än vad lagstiftaren avser.²⁴⁶ En relevant fråga i sammanhanget är, hur sårbar är lagstiftningen i förhållande till den kommande lagändringen? Det ska bli intressant att följa rättsutvecklingen i denna fråga.

I förarbetena motiverar lagstiftaren att det är viktigt att semidispositiviteten är förbehållen organisationer på central nivå eftersom annars är risken att begreppet ”saklig grund” inte förblir enhetligt.²⁴⁷ Jag anser att lagstiftaren inte i tillräcklig utsträckning motiverar varför det endast är huvudorganisationer i enlighet med 6 § 3st MBL som omfattas av semidispositiviteten. I förarbetena motiveras inte varför arbetstagarorganisationer på lägre avtalsnivåer ej konsulterats kring att semidispositiviteten endast ska avse huvudorganisationer. Vidare poängterar Lagrådet att lagförslaget påverkar arbetsgivarorganisationer som aktivt valt att inte ansluta sig till centrala arbetsgivarorganisationer. Som exempel nämner Lagrådet BAO. Organisationer likt BAO kommer inte inom ramen för det nya lagförslaget att omfattas av semidispositiviteten.²⁴⁸

²⁴³ Se Prop. 2021/22:176, s. 97 och Ds 2021:17 s. 73.

²⁴⁴ Ds 2021:17 s. 76.

²⁴⁵ Hansson (2010) s. 105–106.

²⁴⁶ Remissyttrande från Arbetsdomstolen 2021-09-15, Dnr 33/2021, Saknr 124, A2021-01332, s. 9.

²⁴⁷ Prop. 2021/22:176, s. 97.

²⁴⁸ Lagrådets yttrande, 2022-03-03, s. 4–5.

Sålunda går det att anta att organisationer som inte är anslutna till de centrala arbetstagarorganisationer som undertecknat principöverenskommelsen inte haft tillräcklig önskad insyn i de förhandlingar som överenskommelsen föregåtts av. Därför kan det ifrågasättas om sådana organisationer har konsulterats i tillräcklig utsträckning och att de fått ge uttryck över sin syn på frågan.

ILO:s föreningsfrihetskommitté har som utgångspunkt understrukt att staten ej får diskriminera vissa arbetstagarorganisationer i förhållande till andra. Diskriminering av denna form utgör en kränkning av artikel 2 i ILO-konvention nr 87 eftersom det hindrar arbetstagarnas fria val vid skapandet av nya organisationer samt när de vill bli medlemmar i organisationer. I artikel 3 punkt 5 i ILO:s konstitution återfinns ett undantag från diskrimineringsförbudet som innebär att de mest representativa arbetstagarorganisationerna på arbetsmarknaden får ges vissa sär rättigheter i förhållande till andra arbetstagarorganisationer.²⁴⁹ Fastställandet av de mest representativa arbetstagarorganisationerna ska alltid baseras på precisa, objektiva och på förhand lagstadgade kriterier.²⁵⁰ En relevant frågeställning som aktualiserar sig är om de centrala arbetstagarorganisationer som stod bakom principöverenskommelsen är att betrakta som de mest representativa arbetstagarorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden. Den svenska partsmodellen bör nämnas och beaktas i relation till ILO:s principer kring de mest representativa arbetstagarorganisationerna. Den svenska partsmodellen innebär att via kollektivavtal reglera arbetsmarknaden. Som tidigare nämnt präglas den partsmodellen av både centralisering och decentralisering där både centrala och lokala avtalsförhandlingar ingår.²⁵¹ Inom svensk rätt finns det ingen lagstiftning eller kriterier för att fastställa arbetstagarorganisationernas representativitet.²⁵²

²⁴⁹ Herzfeld Olsson (2003) s. 142.

²⁵⁰ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 347–348.

²⁵¹ Kjellberg, Anders, ”Den svenska modellen i en föränderlig värld”, Arena idé, 2022-02-21, s. 10–11, <<https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2022/02/arena-ide-2022-kjellberg.pdf>> hämtad 2022-05-25.

²⁵² Rönmar (2008) s. 26.

På grund av den svenska partsmodellen²⁵³ och principerna kring hur det svenska arbetsmarknadssystemet är uppbyggt²⁵⁴ är det mycket troligt att parterna bakom principöverenskommelsen är de mest representativa arbetstagarorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden. Däremot anser jag att det saknas en tydlig diskussion i lagförslagets förarbeten kring representativiteten hos principöverenskommelsens parter. I lagrådsremissen understryker regeringen att det finns ett samförstånd bland parterna kring vilken kollektivavtalsnivå som ska gälla. Ett samförstånd som enligt regeringen utvecklats efter år av förhandlingar och som råder bland arbetsmarknadsparter som representerar en stor del av arbetsmarknaden.²⁵⁵ I både Prop. 2021/22:176 och Ds 2021:17 nämns inte vilka de mest representativa arbetstagarorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden är samt hur representativa de är.²⁵⁶ Jag anser att lagstiftaren borde förtydligat och uttryckligen fastslagit i förarbetena att parterna bakom principöverenskommelsen är att betrakta som de mest representativa organisationerna på den svenska arbetsmarknaden. Detta för att undvika missförstånd och säkerställa lagförslagets förenlighet med ILO:s principer om de mest representativa arbetstagarorganisationerna.

Av artikel 4 ILO-konvention 98 framgår det att vid kollektiv förhandling ska avtalsnivån i huvudsak överlåtas till parterna.²⁵⁷ Det går att göra antagandet att arbetsmarknadsparterna som står bakom principöverenskommelsen förhandlat fram och därefter fastställt att det är central avtalsnivå som ska gälla. Av ILO:s principer framgår det att avtalsnivån inom kollektiv förhandling ska inte fastställas via lag eller myndighetsbeslut.²⁵⁸ Vidare framgår det av ILO:s principer att för att fastställa oberoendet för parterna vid kollektiv förhandling bör detta avgöras av en verkligt oberoende part.²⁵⁹ Det går att ifrågasätta om staten som lagstiftare i detta fall är en verkligt oberoende part eftersom det kan antas att staten har ett visst intresse av att principöverenskommelsen blir lag eftersom de exempelvis vill öka flexibiliteten och förutsägbarheten vid uppsägningsmål. Dessutom har organisationerna som står bakom principöverenskommelsen har ett starkt intresse av att via lag säkra den framtida makten över innebörden av 7 § LAS och sakliga skäl.

²⁵³ Kjellberg, Anders, "Den svenska modellen i en föränderlig värld", Arena idé, 2022-02-21, s. 10–11, <<https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2022/02/arena-ide-2022-kjellberg.pdf>> hämtad 2022-05-25.

²⁵⁴ Rönmmar (2008) s. 26.

²⁵⁵ Lagrådsremiss, regeringen, 2022-01-27, s. 127.

²⁵⁶ Se Ds 2021:17 och Prop. 2021/22:176.

²⁵⁷ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 988.

²⁵⁸ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 988.

²⁵⁹ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 991.

Professor emeritus Reinhold Fahlbeck angav att det i Sverige inte råder obalans mellan arbetstagarorganisationernas och arbetsgivarorganisationens styrka inom kollektiva förhandlingar. Fahlbeck anser dock att det inte föreligger någon stor risk att dispositiviteten kommer underminera anställningsskyddet och arbetstagarnas rättigheter eftersom arbetstagarorganisationerna inte skulle acceptera något sådant.²⁶⁰ Genom att lagstadga om att en viss avtalsnivå ska gälla beträffande semidispositiviteten i 7 § LAS skulle det kunna resultera i en viss obalans i förhandlingsstyrkan mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Organisationer som inte finns representerade på central nivå kommer inte omfattas av semidispositiviteten och sålunda inte ha möjlighet att i kollektivavtal avtala om avvikelser från 7 § LAS. Ett exempel på en sådan organisation är BAO som inte är anslutna till Svenskt Näringsliv.²⁶¹ Detta resulterar i en viss obalans i förhandlingsstyrkan mellan arbetstagarorganisationer som inte finns representerade på central nivå och centrala arbetsgivarorganisationer som i kollektivavtal kommer kunna avtala om avvikelser från 7 § LAS. Därigenom får centrala arbetsgivarorganisationer få en starkare förhandlingsställning i förhållande till arbetstagarorganisationer som inte är anslutna till centrala organisationer. Med hänsyn till ovanstående exempel bör det nämnas och förtydligas att både BAO och Svenskt Näringsliv är arbetsgivarorganisationer. Obalansen i förhandlingsstyrkan kommer att ske mellan arbetstagarorganisationer som inte är anslutna till central arbetsgivarorganisation och centrala arbetsgivarorganisationer.

Det går att argumentera för att dispositiviteten i det aktuella lagförslaget till viss del skulle kunna underminera anställningsskyddet eftersom det finns risk att delar av lagförslaget kan få negativa konsekvenser för arbetstagarna. Exempel på negativa konsekvenser är att arbetstagarorganisationerna inte kan förhandla om ett mer förmånligt anställningsskydd än vad som följer av 7 § LAS.²⁶² Arbetstagarorganisationerna begränsar inte bara sin egen rätt, men också sina medlemmars. Ytterligare en negativ konsekvens är att det kan bli svårt för arbetstagarna att på förhand förstå lagens innebörd och konsekvenser. Detta eftersom det går att anta att begreppet sakliga skäl kommer skilja sig åt i olika kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden.²⁶³ Svårigheterna skulle kunna påverka rättssäkerheten negativt.

²⁶⁰ Fahlbeck (2006) 'Derogation from Labour law statutes under Swedish law', JT nr 7, s. 55-56.

²⁶¹ Lagrådets yttrande, 2022-03-03, s. 4-5.

²⁶² Prop. 2021/22:176 s. 391.

²⁶³ Ulander-Wänman (2022) s. 11.

I den nuvarande regleringen är 7 § LAS tvingande och inte semidispositiv.²⁶⁴ Det går att argumentera för att parterna som anslutit sig till principöverenskommelsen gjort det för att säkra organisationernas framtida inflytande över anställningsskyddet på viss bekostnad av sina egna medlemmars anställningsskydd. Jag anser likt Fahlbeck att det uppenbart att dispositivitet inom lagstiftning som avser att skydda arbetstagare innebär en risk eftersom själva tanken med skyddslagstiftning undermineras. Sammanfattningsvis går det att konstatera att det möjligtvis kan föreligga en risk för att semidispositiviteten kan underminera anställningsskyddet, men hur allvarlig risken är samt vilka konkreta konsekvenser det kan leda till får framtiden utvisa.

6.2 Begränsningar av det nuvarande och framtida förhandlingsutrymmet

Stockholms universitet presenterar i sitt remissyttrande två relevanta frågeställningar i förhållande till det framtida förhandlingsutrymmet. För det första, finns det några befintliga kollektivavtal som ingåtts av arbetsmarknadsparter som inte står bakom principöverenskommelsen och vars innehåll är oförenligt med den föreslagna begränsningen av förhandlingsutrymmet? För det andra, vad händer om det finns arbetstagarorganisationer som inte har undertecknat principöverenskommelsen och som vill ingå kollektivavtal om förmånligare anställningsskydd än vad som följer av 7 § LAS?²⁶⁵ Även LO har uttalat sig kring den första frågeställningen och menar att såsom 2a § 2st LAS är formulerad utgör den ett ingrepp i den fria förhandlingsrätten och i redan giltiga kollektivavtal.²⁶⁶ Lagstiftaren bemöter LO:s kritik med att det i den nuvarande regleringen är det endast möjligt att avtala om avvikelser som är mer förmånliga än vad som framgår av 7 § LAS. Vidare menar lagstiftaren att det inte finns några kollektivavtal på svensk arbetsmarknad vars villkor är mer förmånliga än vad som följer av 7 § LAS. Lagstiftaren menar att om ett sådant kollektivavtal skulle existera och har ingåtts på en lägre avtalsnivå än central nivå skulle det kunna påverka avtalet.²⁶⁷ Lagstiftaren föreslog därför en lagändring i propositionen 2021/22:176 om införandet av den nya bestämmelsen 2a § 2st LAS för att lagförslaget inte ska kunna utgöra ingrepp i redan ingångna kollektivavtal. Bestämmelsen ska tillämpas på kollektivavtal som ingåtts från år 2022 för att tillämpas för tiden från oktober år 2022.²⁶⁸ Det går att anta att denna lagändring kan motverka ingrepp i befintliga kollektivavtal på arbetsmarknaden.

²⁶⁴ Ulander-Wänman (2014) s. 451.

²⁶⁵ Remissyttrande från Stockholms universitet, 2021-09-09, Dnr SU FV-2249-21, s. 4-5.

²⁶⁶ Remissyttrande från LO, 2021-09-06, A22021/01332, s. 3.

²⁶⁷ Lagrådsremiss, regeringen, 2022-01-27, s. 127.

²⁶⁸ Prop. 2021/22:176 s. 387.

Den andra frågeställningen är relevant eftersom om principöverenskommelsen blir lag begränsas förhandlingsutrymmet för arbetstagarorganisationer som inte är anslutna till överenskommelsen eftersom de inte kan förhandla om mer förmånligare anställningsskydd än vad som följer av 7 § LAS. Den svenska ILO-kommittén har understrukt att den nya regleringen innebär en ytterligare begränsning av förhandlingsutrymmet eftersom avvikelser till arbetstagarnas fördel blir ogiltiga om det sker på annat sätt än genom kollektivavtal som på arbetstagar sidan slutits av en huvudorganisation eller förhandlingskartell. Vidare menar kommittén att begränsningens praktiska betydelse är begränsad eftersom intresset av att på förbunds nivå skapa ett mer långtgående skydd än vad som följer av 7 § LAS i dess nya utformning kan antas vara begränsat.²⁶⁹ Jag håller inte med svenska ILO-kommitténs argument kring denna del. Jag anser att svenska ILO-kommittén gjort ett ogrundat antagande kring denna fråga eftersom det inte är osannolikt att det finns en vilja skulle finnas hos arbetstagarorganisationerna att förhandla om ett mer långtgående skydd än vad som följer av 7 § LAS. Dessutom går det att argumentera för att det inte är upp till svenska ILO-kommittén att bedöma och avgöra vad arbetstagarorganisationerna ska förhandla om.

Om det skulle finnas en vilja hos arbetstagarorganisationerna att förhandla om ett mer förmånligt anställningsskydd än vad som följer av 7 § LAS och lagförslaget begränsar denna möjlighet, skulle det kunna röra sig om en begränsning av deras framtida kollektiva förhandlingsutrymme. Det finns enligt svenska ILO-kommittén ett större utrymme kring att lagstifta om begränsningar i parternas framtida förhandlingsfrihet än i den befintliga förhandlingsfriheten.²⁷⁰ Däremot framgår det av ILO:s principer att förhandlingsnivån inte bör fastställas via lagstiftning.²⁷¹ Dessa principer går emot det aktuella lagförslaget vari semidispositiviteten endast förbehålls de organisationer som avses i 6 § 3st MBL. Trots att det av ovanstående principer framgår att det inte är förbjudet att förhandlingsnivån fastställs via lag har ILO:s föreningsfrihetskommitté uttalat sig kring de negativa effekterna av att begränsa arbetstagarorganisationernas förhandlingsutrymme genom lagstiftning. Ett upprepat användande av lagstiftning för att begränsa den kollektiva förhandlingsrätten kan långsiktigt endast vara skadligt och destabilisera arbetsmarknadsrelationerna.

²⁶⁹ Remissyttrande från Svenska ILO-kommittén, 2021-09-13, A22021/01332, s. 7.

²⁷⁰ Remissyttrande från Svenska ILO-kommittén, 2021-09-13, A22021/01332, s. 7.

²⁷¹ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 988.

Det berövar arbetstagarna en grundläggande rättighet och redskap för att kunna främja och försvara sina ekonomiska och sociala intressen.²⁷² Det går att konstatera att den svenska staten historiskt har fått utstå begränsad kritik från ILO:s föreningsfrihetskommitté avseende lagstiftning som begränsar parternas förhandlingsutrymme. Med hänsyn till lagändringen i 2a § 2st LAS om när avvikelser ska börja tillämpas kommer det inte ske begränsningar i det nuvarande förhandlingsutrymmet.²⁷³ Däremot är det troligt att parternas framtida förhandlingsutrymme kan komma att begränsas. Stockholms universitet angav i sitt remissyttrande att klagomål till ILO:s föreningsfrihetskommitté kan inkomma i framtiden från parter som står utanför principöverenskommelsen beträffande begränsningar i parternas förhandlingsutrymme.²⁷⁴ Som tidigare nämnt utgör LAS en social skyddslagstiftning och den 7 § är att betrakta som en kärnbestämmelse.²⁷⁵ Jag anser att det inte är en tillfällighet att 7 § LAS ända sedan lagens tillkomst har varit semidispositiv.²⁷⁶ Bestämmelsens betydelse för arbetstagarnas anställningsskydd går inte nog att understryka. På grund av begränsningarna i det framtida förhandlingsutrymmet avseende 7 § LAS går arbetstagarnas rätt till kollektiv förhandling en oviss framtid till mötes.

6.3 Parternas autonomi

I januariavtalet anges i punkt 20 att lagstiftaren ämnar gå vidare med utredningen SOU 2020:30 om en moderniserad arbetsrätt eller i dagligt tal ”Toijerutredningen” såvida parterna inte når en överenskommelse. Av punkt 20 i januariavtalet kan följande citat utläsas ”Om parterna når en överenskommelse om hur LAS ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen istället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse. I annat fall genomförs utredningens förslag”.²⁷⁷ Av citatet anser jag följande tolkningar går att göra. För det första är det anmärkningsvärt hur lagstiftaren villkorar den kollektiva förhandlingen genom att ange att om inte parterna når en överenskommelse kommer deras egen utredning att bli lag. För det andra anger regeringen som förutsättning för att gå vidare med en överenskommelse som parterna förhandlat fram att den ska ge ökad flexibilitet.

²⁷² Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 1000.

²⁷³ Prop. 2021/22:176 s. 387.

²⁷⁴ Remissyttrande från Stockholms universitet, 2021-09-09, Dnr SU FV-2249-21, s. 5.

²⁷⁵ Se Prop. 1973:129 s. 191 och Ulander-Wänman (2014) s. 450–451.

²⁷⁶ Ulander-Wänman (2014) s. 451.

²⁷⁷ Se punkt 20 i Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och miljöpartiet de gröna, <<https://www.socialdemokraterna.se/download/18.1f5c787116e356cdd25a4c/1573213453963/Januariavtalet.pdf>> (Hämtad 2022-05-07).

Jag anser att punkt 20 i januariavtalet kan ha haft en inverkan på principöverenskommelsens innehåll. Det är mycket sannolikt att parterna bakom principöverenskommelsen har varit väl medvetna om att såvida de inte förhandlade fram och presenterade ett eget förslag som var förenligt med regeringens krav på ökad flexibilitet skulle utredningen SOU 2020:30 bli lag. Därför kan det ifrågasättas om staten har varit en oberoende och objektiv part.

Statliga myndigheter kan vid allvarliga ekonomiska och sociala omständigheter ingripa för det allmänna intresse i kollektiv förhandling. Ingripandet måste vara frivilligt och rådgivande. Om riktlinjer beträffande kollektiv förhandling antas av en regering bör det innan antagandet skett överläggningar med berörda arbetsmarknadsparter. Om parterna uppmuntras att ta särskilda ekonomiska hänsyn i den kollektiva förhandlingen ska övertalning alltid föredras framför tvång.²⁷⁸ Av ILO:s praxis framgår det att om stater hotar med lagstiftning i fall där parterna i den kollektiva förhandlingen inte når önskvärt resultat ur statens synvinkel utgör mer än övertalning även om det inte är direkt oförenligt med konventionerna 154 och 98. De kollektivt förhandlande parterna ska i stället för att bli utsatta för hot om lagstiftning övertalas och förmås att ta ekonomiska och sociala hänsyn för det allmänna intresset.²⁷⁹ ILO-konventionerna som rör kollektiv förhandling innehåller inga bestämmelser som behandlar eventuella intressekonflikter mellan parternas intressen och det allmänna intresset.²⁸⁰ Det finns ingen entydig definition av begreppet allmänna intresset.²⁸¹ Den Internationella arbetskonferensen betonar att i praktiken innebär ingrepp för det allmänna intresset extremt allvarliga ekonomiska kriser eller andra kriser som krig, naturkatastrofer och perioder av ekonomisk rekonstruktion. Dessutom kan det röra sig om att bekämpa inflationen eller arbetslösheten.²⁸² Den Internationella arbetskonferensen lyfter finanskrisen 2007 som ett exempel på en extremt allvarlig ekonomisk kris som fick svåra konsekvenser för ett flertal europeiska länder.²⁸³

²⁷⁸ Herzfeld Olsson (2003) s. 198–199.

²⁷⁹ EK, sess. 79, 1992, Sweden, s. 255–256.

²⁸⁰ ILO, "Collective bargaining in the public service- a way forward", International Labour Conference, 102nd session, 2013, p. 340.

²⁸¹ ILO, *Record of proceedings*, Committee on Collective bargaining, International Labour Conference, 67th session, 1981, s. 22/8.

²⁸² ILO, "Collective bargaining in the public service- a way forward", International Labour Conference, 102nd session, 2013, p. 340.

²⁸³ ILO, "Collective bargaining in the public service- a way forward", International Labour Conference, 102nd session, 2013, p. 344.

Vid statliga ingripanden för att begränsa den kollektiva förhandlingsrätten är det inte ILO:s föreningsfrihetskommittés uppgift att uttrycka sin åsikt kring vilka ekonomiska argument som stater presenterar för att rättfärdiga de åtgärder de vidtagit. Kommitténs uppgift är att uttrycka sin syn på om begränsningarna varit för långtgående.²⁸⁴ Av ILO:s föreningsfrihetskommittés uttalande går det att göra tolkningen att kommittén inte har någon åsikt kring vilka ekonomiska argument som stater presenterar för att rättfärdiga åtgärderna. Dessutom finns det inga bestämmelser i ILO-konventioner rör kollektiv förhandling och behandlar intressekonflikter mellan parternas intresse och det allmänna intresset. Därmed går det att göra tolkningen att sociala omständigheter inryms i parternas intresse och att stater kan välja vilka argument kring sociala omständigheter de vill åberopa. Från ovanstående praxis aktualiserar sig följande frågeställningar i förhållande till det nuvarande lagförslaget.

Kan punkt 20 i januariavtalet betraktas som ett hot om lagstiftning? Det går att anta att det önskvärda resultatet från statens sida i detta fall är en ökad flexibilitet. Kan ökad flexibilitet anses vara en del av det allmänna intresset? Även om det inte finns en entydig definition av det allmänna intresset går det att från Internationella arbetskonferensens uttalanden dra slutsatsen att ingrepp för det allmänna intresset ska tillämpas restriktivt vid extraordinära tillfällen. Fanns det tillräckligt starka skäl för att motivera att det vid tiden för januariavtalets tillkomst rädde allvarliga ekonomiska och sociala omständigheter? Svaret på denna fråga är ovisst. Å ena sidan uttalar sig inte ILO:s föreningsfrihetskommitté kring om det vid tiden förelåg allvarliga ekonomiska omständigheter. Å andra sidan nämnde den Internationella arbetskonferensen finanskrisen 2007 som ett exempel på en allvarlig ekonomisk kris.

Lagrådet och Offentliganställdas förhandlingsråd har anfört i sina respektive yttranden att lagförslaget kan inskränka parternas möjligheter till att fritt bilda nya konstellationer och vid behov omorganisera sig.²⁸⁵ Därmed går det att anta att Lagrådet och Offentliganställdas förhandlingsråd menar att lagförslaget inskränker parternas autonomi. Lagstiftaren har anfört att lagförslaget inte inskränker parternas möjligheter att fritt bilda nya konstellationer och vid behov omorganisera sig med syftet att ingå kollektivavtal på den högsta nivån.²⁸⁶

Jag är enig med lagstiftarens argument kring att lagförslaget inte hindrar parternas möjligheter att fritt bilda nya arbetsmarknadskonstellationer och vid behov omorganisera sig.

²⁸⁴ Digest of decisions and principles on the freedom of association. 2006, fifth edition, p. 998.

²⁸⁵ Se Lagrådets yttrande, 2022-03-03, s. 4–5 och Remissyttrande från Offentliganställdas förhandlingsråd, 2021-09-15, A2201/01332, s. 15.

²⁸⁶ Regeringen, Lagrådsremiss, 2022-01-27, s. 57.

Därför anser jag att det inte sker en direkt påverkan på parternas autonomi eftersom parterna fortfarande kommer kunna fritt bilda nya konstellationer och omorganisera sig inom ramen för det nya lagförslaget. Däremot går det att argumentera för att det sker en indirekt påverkan på parternas autonomi eftersom arbetstagarorganisationerna får ramar i form av lagstiftning som de måste förhålla sig till och sedan agera efter. Ramarna kan styra parterna i riktningar som de annars inte skulle ta. Jag anser att ett exempel på en riktning skulle kunna vara att arbetstagarorganisationer kan känna sig tvungna att bilda eller ansluta sig till konstellationer för att kunna ta del av semidispositiviteten. Lagrådet nämner BAO som inte är anslutna till Svenskt Näringsliv och därför inte kommer kunna genomföra avvikelser från 7 § LAS.²⁸⁷

Det går att göra antagandet att organisationer som befinner sig i samma situation som BAO i och med lagändringen kanske överväger att ansluta sig till central arbetstagarorganisation eller bilda en ny sådan för att kunna omfattas av semidispositiviteten i 7 § LAS.

Lagstiftaren medgav i Prop. 2021/22:176 att den föreslagna dispositiviteten påverkar de praktiska förutsättningarna för att avtala om ett mer förmånligt anställningsskydd än vad som följer av 7 § LAS.²⁸⁸ Värt att notera är att lagstiftaren inte utvecklar sitt resonemang ytterligare kring vad de praktiska förutsättningarna konkret innebär. I avsnitt 4.3 anges följande citat där lagstiftaren utvecklar sitt resonemang kring vilka konsekvenser dispositiviteten kan få för arbetsmarknadens parter, ”Det är främst parter som inte står bakom den principöverenskommelse som föregått regeringens förslag och som ännu saknar sådana organisationer som avses i 6§ tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen, som påverkas”.²⁸⁹ Det går att göra tolkningen av citatets ordalydelse att lagstiftaren vid användandet av ordet ”ännu” åsyftar sådana organisationer som på grund av lagförslaget i framtiden kan komma att omvärdera sina ståndpunkter kring att ansluta sig till sådana organisationer som avses i 6 § 3st MBL. Det vill säga att organisationerna inte gjort det ”ännu”, men kan komma att göra det. Därmed går det ytterligare att argumentera för att lagförslaget kan styra arbetstagarorganisationer i riktningar de annars inte skulle ta. Därmed skulle det kunna handla om en indirekt påverkan.

²⁸⁷ Lagrådets yttrande, 2022-03-03, s. 4–5.

²⁸⁸ Prop. 2021/22:176 s. 391.

²⁸⁹ Prop. 2021/22:176 s. 391.

Hansson lyfter att ända sedan organisationsväsendet bildades har det genomgått en centralisering och en tendens är att nya organisationer inte bildas utan att redan existerande går samman. Hansson menar att detta fenomen kan förklaras av att kollektivavtalsrätten gynnas av stabila och redan etablerade organisationer.²⁹⁰ Hanssons resonemang går att koppla till lagstiftarens argument kring att organisationerna inom ramen för lagförslaget fritt kan bilda nya organisationer och omorganisera sig vid behov. I detta avseende anser jag att lagstiftaren rätt, men det går att konstatera att organisationer som står utanför principöverenskommelsen kommer ha fortsatt svårt att bilda nya centrala organisationer. Detta eftersom kollektivavtalsrätten gynnas av stabila och redan existerande organisationer. Det är mer troligt att organisationer som inte finns representerade på central avtalsnivå kommer att ansluta sig till befintliga centrala organisationer som avses i 6 § 3st MBL. Beträffande om den indirekta påverkan kan utgöra ett ingrepp i parternas autonomi är svaret ovisst. Jag är tveksam till huruvida en indirekt påverkan är tillräckligt för att kunna utgöra ett ingrepp i partsautonomin och i förlängningen föreningsrätten eftersom parterna inom ramen av lagförslaget fritt kan bilda nya organisationer och omorganisera sig vilket är förenligt med ILO:s konventioner.

6.4 Svenska ILO-kommitténs bedömning av lagförslaget

Svenska ILO-kommittén anger i sitt remissyttrande att såsom övergångsbestämmelserna avseende de nya reglerna är formulerade skulle de kunna komma i konflikt med ILO-konventionerna 98, 87 och 154. Anledningarna till detta är att det skulle kunna innebära ingrepp i befintliga kollektivavtal under dess löptid samt att det framtida förhandlingsutrymmet kring uppsägningsskydd begränsas.²⁹¹ Emellertid anser kommittén att eftersom parterna inom ramen för principöverenskommelsen själva enats om lagförslaget är det förenligt med konventionerna 98, 87 och 154. Svenska ILO-kommittén understryker att parternas förhandlingsutrymme redan är begränsat i 7 § nuvarande lydelse eftersom den är tvingande till arbetstagarens förmån.²⁹² Den svenska ILO-kommittén lyfter i sitt remissyttrande²⁹³ den kritik svenska staten fick utstå från ILO:s föreningsfrihetskommitté i ett fall år från 2003. Fallet avsåg ett lagförslag om att höja pensionsåldern till 67 år.²⁹⁴

²⁹⁰ Hansson (2010) s. 111–112.

²⁹¹ Remissyttrande från Svenska ILO-kommittén, 2021-09-13, A22021/01332, s. 6.

²⁹² Remissyttrande från Svenska ILO-kommittén, 2021-09-13, A22021/01332, s. 7.

²⁹³ Remissyttrande från Svenska ILO-kommittén, 2021-09-13, A22021/01332, s. 6.

²⁹⁴ Committee on freedom of association (CFA), Case No 2171, Sweden, Report no 330, 2003.

Föreningsfrihetskommittén fann att inskränkningen som lagförslaget innebar i arbetsmarknadsparternas framtida förhandlingsrätt var otillbörlig eftersom arbetsmarknadens parter inte stod bakom lagförslaget.²⁹⁵ Det kan antas att svenska ILO-kommittén valde att specifikt lyfta detta exempel eftersom de vill motivera att till skillnad från klagomålet den svenska staten fick utstå år 2003 står arbetsmarknadens parter enade bakom det nuvarande förslaget. Vidare understryker svenska ILO-kommittén att ILO:s föreningsfrihetskommitté vid sina bedömningar kring lagförslags förenlighet med föreningsfriheten har fäst stor vikt vid arbetsmarknadsparternas inställning till lagförslaget samt om staten innan lagändringarna verkat för frivilliga förhandlingslösningar emellan parterna.²⁹⁶

Svenska ILO-kommitténs huvudsakliga argument för lagändringen i 7 § LAS och dess förenlighet med svenska statens föreningsrättsliga åtaganden är att parterna bakom principöverenskommelsen själva enats om lagförslaget.²⁹⁷ Jag anser att ovanstående argument inte håller i samtliga avseenden. Det går att konstatera att samtliga av arbetsmarknadens parter inte står bakom principöverenskommelsen.²⁹⁸ Flera förbund har aktivt valt att inte ansluta sig till överenskommelsen. Förbund som inte är anslutna till central arbetstagarorganisation eller förhandlingskartell har inte haft möjlighet att uttala sig eftersom de inte finns representerade på den högsta förhandlingsnivån.²⁹⁹ Det går även att argumentera för att det skulle kunna bli svårt för den svenska staten att styrka att de verkat för frivilliga förhandlingslösningar mellan parterna eftersom förhandlingarna skett bakom lyckta dörrar utan allmänhetens insyn.³⁰⁰ Sedan går det ifrågasätta om staten har verkat för frivilliga förhandlingslösningar med samtliga arbetsmarknadsparter eller endast med de som stod bakom principöverenskommelsen.

ILO:s föreningsfrihetskommitté riktade år 1994 kritik till den svenska staten på grund av en lagändring i LAS som gällde tidsbegränsade anställningar. Kritiken avsåg att lagändringen ogiltigförklarade bestämmelser i redan ingångna kollektivavtal om de inte överensstämde med den nya lagstiftningen.³⁰¹ Den svenska staten argumenterade för att även om resultatet av

²⁹⁵ Committee on freedom of association (CFA), Case No 2171, Sweden, Report no 330,2003, art. 1051-1052.

²⁹⁶ Remissyttrande från Svenska ILO-kommittén, 2021-09-13, A22021/01332, s. 6-7.

²⁹⁷ Remissyttrande från Svenska ILO-kommittén, 2021-09-13, A22021/01332, s. 7.

²⁹⁸ Remissyttrande från Stockholms universitet, 2021-09-09, Dnr SU FV-2249-21, s. 4.

²⁹⁹ Lagrådets yttrande, 2022-03-03, s. 4-5.

³⁰⁰ Selberg, Niklas, "När arbetsrätten går före demokratin", Dagens Arena, 2021-08-24, <<https://www.dagensarena.se/essa/nar-arbetsratten-gar-fore-demokratin/>>hämtad 2022-02-28.

³⁰¹ Committee on freedom of association (CFA), Case No 1760, Sweden, Report no 294, 1994, art. 565.

lagändringen blev att bestämmelser i redan ingångna kollektivavtal blev ogiltiga stred den inte mot principerna om kollektiv förhandling. Vidare ansåg den svenska staten att lagändringen var förenlig med principerna om kollektiv förhandling eftersom parterna fortfarande kunde ingå nya kollektivavtal som avvek från de nya lagbestämmelserna.³⁰² Trots den svenska statens ovanstående argument fann ILO:s föreningsfrihetskommitté att lagändringen åsidosatte redan ingångna kollektivavtal. I den mån lagstiftningen åsidosatte redan ingångna kollektivavtal utgjorde det ett ingripande som inskränkte arbetstagarorganisationers och arbetstgares kollektiva förhandlingsrätt. Detta stred mot principen om partsautonomi för parterna vid kollektiv förhandling.³⁰³ Av klagomålet från 1994 går det att dra slutsatsen att föreningsfrihetskommittén har en mycket restriktiv syn på lagstiftning som ingriper i befintliga kollektivavtal samt att den svenska statens argument kring lagförslagets förenlighet med principen om kollektiva förhandlingar inte var tillräckligt.

I det nuvarande lagförslaget kan parterna inte ingå nya kollektivavtal som avviker från lagbestämmelserna eftersom det inte är möjligt att avtala om ett mer långtgående anställningsskydd än vad som framgår av 7 § LAS. Lagstiftaren föreslog i Prop. 2021/22:176 att giltiga avvikelser från 7 § som förutsätter en viss avtalsnivå ska tillämpas på avtal som ingåtts från år 2022 för att tillämpas för tiden från oktober 2022. Därmed anser lagstiftaren att lagförslaget inte ingriper i befintliga kollektivavtal och är förenligt med ILO-konventionerna 98, 87 och 154.³⁰⁴ Jag delar lagstiftarens syn kring att denna lagändring möjliggör att lagförslaget inte ingriper i befintliga kollektivavtal. Det går att anta att om lagstiftaren inte hade föreslagit denna ändring hade lagförslaget kunnat ingripa i redan ingångna kollektivavtal. Detta eftersom lagen inte hade varit förenlig med de befintliga kollektivavtalen på arbetsmarknaden.

Av artikel 4 i ILO-konvention 98 framgår det att stater ska uppmuntra och främja kollektiva förhandlingar mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer för att uppnå kollektivavtalsreglerade anställningsvillkor.³⁰⁵ Av artikel 5 i ILO-konvention 154 framgår det att stater är skyldiga att vidta åtgärder som är individuellt anpassade för varje land för att främja kollektiva förhandlingar mellan parterna.³⁰⁶ Av artikel 8 i konvention 154 följer att

³⁰² Committee on freedom of association (CFA), Case No 1760, Sweden, Report no 294, 1994, art. 565.

³⁰³ Committee on freedom of association (CFA), Case No 1760, Sweden, Report no 294, 1994, art. 567, 570.

³⁰⁴ Prop. 2021/22:176 s. 387.

³⁰⁵ Art. 4 ILO-konvention nr 98.

³⁰⁶ Art. 5 ILO-konvention nr 154.

åtgärderna som framgår av artikel 5 får varken utformas eller verkställas så de hindrar den kollektiva förhandlingsfriheten.³⁰⁷ Det går att ifrågasätta om staten har vidtagit åtgärder för att främja kollektiv förhandling mellan parterna eftersom somliga förbund exkluderats från avtalsförhandlingarna. Regeringen anser att de försökt verka för förhandlingslösningar innan lagändringar gjorts eftersom de gett uttryck för avsikten att gå vidare med den modell som parterna enats om.³⁰⁸

Som tidigare nämnt går det att göra antagandet att lagförslaget på grund av lagändringen inte kommer ingripa i redan ingångna kollektivavtal på arbetsmarknaden. Däremot går det att spekulera fritt kring om parter som står utanför principöverenskommelsen i framtiden kommer inkomma med klagomål till ILO:s föreningsfrihetskommitté med anledning av begränsningar i förhandlingsutrymmet. Därmed går det inte helt att utesluta att det potentiellt kunna röra sig om en framtida föreningsrättskränkning. I målet *Demir och Baykara v. Turkey* uttalade Europadomstolen att artikel 11 i EKMR ska tolkas i förhållande till ILO-konvention 87, EU:s stadga för mänskliga rättigheter samt den europeiska sociala stadgan.³⁰⁹ Professor Birgitta Nyström uttalade att av målet framgår det att det endast är möjligt att motivera avvikelser från artikel 11 första punkten EKMR om de är förenliga med ILO konvention nr 98 om föreningsrätt och förhandlingsrätt samt dithörande praxis.³¹⁰ Baserat på ovanstående spekulation går det att göra antagandet att om ILO:s föreningsfrihetskommitté skulle bedöma att begränsningarna av förhandlingsutrymmet är oförenliga med konvention 87 eller konvention 98 så skulle det inte vara uteslutet att fallet skulle kunna tas upp till Europadomstolen för att utreda en potentiell föreningsrättskränkning.

³⁰⁷ Art. 8 ILO-konvention nr 164.

³⁰⁸ Lagrådsremiss, regeringen, 2022-01-27, s. 127–128.

³⁰⁹ *Demir och Baykara v. Turkey* (34503/97 ECHR 2008-11-12) p. 98-105.

³¹⁰ Nyström (2021) s. 101.

6.5 Negativ föreningsrätt

Med hänsyn till den nya 2d § LAS får arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal som avses i 2b § 1-2 st LAS eller 2c § 1st LAS tillämpa avtalet på oorganiserade arbetstagare som sysselsätts med arbete som framgår av avtalet.³¹¹ I den nuvarande regleringen i 2 § 6st LAS framgår det att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal har rätt att tillämpa kollektivavtal som avviker från LAS på oorganiserade arbetstagare. Detta under förutsättning att de oorganiserade arbetstagarna är sysselsatta med arbete som avses i avtalet samt att de inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.³¹² I detta avseende går det att konstatera att den nya lagändringen inte skiljer sig markant åt från den nuvarande regleringen i LAS. Sålunda går det att göra antagandet att oorganiserade arbetstagares rättsliga ställning förblir oförändrad på detta område i förhållandet till den nya lagstiftningen. Som tidigare nämnt är 7 § en av de få kärnbestämmelserna i LAS som inte är semidispositiv.³¹³ Det går att göra antagandet att en semidispositiv 7 § LAS kan resultera i att både organiserade och oorganiserade arbetstagares uppsägningsskydd blir mer beroende av arbetsgivarnas val av organisation än i den nuvarande regleringen. Eftersom semidispositiviteten endast förbehålls organisationer som framgår av 6 § 3st MBL blir det upp till arbetsgivaren att välja en organisation som är ansluten till sådan organisation som avses för att kunna genomföra avvikelser från 7 § LAS.

Eftersom lagförslaget inte trätt i kraft ännu finns det inte någon praxis som rör dess förhållande till den negativa föreningsrätten. Därför går det endast att spekulera och göra antaganden kring hur de förhåller sig till varandra. Svenska ILO-kommittén behandlar inte den negativa föreningsrättens relation till lagförslaget i sitt remissyttrande. Detta skulle antingen kunna förklaras av att kommittén inte ser några beröringspunkter i förhållande till lagändringen eller att det är svårt att förutsäga utfallet på grund av avsaknaden av föreningsrättslig praxis i förhållande till lagförslaget. Som tidigare nämnt finns det inte en uttrycklig reglering av den negativa föreningsrätten inom MBL.³¹⁴

³¹¹ Prop. 2021/22:176 s. 16.

³¹² 2 § 6st LAS.

³¹³ Ulander-Wänman (2014) s. 450–451.

³¹⁴ Källström, Malmberg & Öman (2019) s. 34.

Däremot framgår det av bland annat fallen *Young, James and Webster*³¹⁵ samt *Sigurjónsson*³¹⁶ att den negativa föreningsrätten i vissa fall inryms i artikel 11 i EKMR.

I fallet *Sigurjónsson* uttalade domstolen att fackliga säkerhetsåtgärder som åläggs via lagstiftning och som förutsätter obligatoriskt medlemskap i arbetstagarorganisationer skulle vara oförenliga med ILO-konventionerna 87 och 98.³¹⁷ I det nuvarande lagförslaget finns det mig veterligen inga kriterier som förutsätter obligatoriskt medlemskap i arbetstagarorganisationer. Rent lagtekniskt finns det inte något som tvingar oorganiserade arbetstagare att ansluta sig till arbetstagarorganisationer. Emellertid rör det sig om ett antagande från min sida och på grund av att lagförslaget inte trätt i kraft ännu finns det ingen praxis på området. Därmed är det ovisst hur lagändringen i framtiden kan komma att påverka den negativa föreningsrätten.

³¹⁵ Se Herzfeld Olsson (2003) s. 338 för kommentar om *Young, James and Webster v. The United Kingdom* (Application no.7601/76;7806/77).

³¹⁶ *Sigurdur A. Sigurjónsson v.Iceland* (Application no.16130/90).

³¹⁷ *Sigurdur A. Sigurjónsson v.Iceland* (Application no.16130/90) p. 35.

6.6 Oorganiserade arbetstagares rätt till effektivt rättsmedel

Det går att argumentera för att införandet av en ny 2c § LAS som lagstiftaren föreslår i prop. 2021/22:176 kan lösa den problematik som Sjödin och AD lyfte kring organiserade och deras möjligheter till att ogiltigförklara en uppsägning och få allmänt skadestånd. Av 2c § 3st LAS framgår det att överträdelser av kollektivavtalsbestämmelser enligt 2c § 1st LAS som trätt i lagens ställe anses utgöra en överträdelse av lagen.³¹⁸ Det går det att anta att den nya 2c § 3st möjliggör att oorganiserade arbetstagare tillerkänns lika möjligheter som organiserade arbetstagare avseende att ogiltigförklara en uppsägning eller erhålla allmänt skadestånd. Oorganiserade arbetstagare kommer kunna kräva ovanstående rättigheter enligt bestämmelserna i LAS, något som skiljer sig åt från nuvarande reglering och praxis. Av rådande praxis från AD framgår det att oorganiserade arbetstagare inte med framgång kan kräva rättigheter med stöd av kollektivavtalet.³¹⁹ Selberg och Sjödin påpekade att lagstiftningstekniken som föranledde lagförslaget påminner om allmängiltigförklaring av kollektivavtal.³²⁰ Jag anser att införandet av den nya 2c § 3st LAS också påminner om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Hansson beskrev kollektivavtalet i sin avhandling med citatet ”Det är ett avtal med egenskaper som får det att likna lag”.³²¹ Hanssons uttalande får en annorlunda innebörd om det relateras till införandet av 2c § 3st LAS eftersom kollektivavtalsbestämmelserna i fråga kommer få samma rättsliga tyngd som den berörda bestämmelsen i LAS. Kollektivavtalet kommer i detta fall inte likna lag utan likställas med den. I och med ovanstående lagändring kan det antas att oorganiserade arbetstagare inte kommer att sakna ett effektivt rättsmedel i enlighet med artikel 47 i EU-stadgan.

³¹⁸ Prop.2021/22:176 s. 15–16.

³¹⁹ Se AD 1977 nr 49.

³²⁰ Selberg & Sjödin (2022) ’2020-talets modernisering av anställningstryggheten: Gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag’, Arbetsmarknad & Arbetsliv, nr 28, s. 81.

³²¹ Hansson (2010) s. 40.

Adams-Prassl nämner att majoriteten av de rättigheter som återfinns i fjärde kapitlet i EU stadgan är kraftigt villkorade, exempelvis artikel 30 om skydd mot uppsägning utan saklig grund. Således anser Adams-Prassl att det är osäkert i vilken grad arbetstagare kan förlita sig på artikel 47 för att upprätthålla sina rättigheter.³²² I enlighet med Adams-Prassls resonemang är det osäkert om artikel 47 är tillämplig för oorganiserade arbetstagare som önskar att ansöka om allmänt skadestånd vid uppsägning i enlighet med kollektivavtal eller vid ogiltigförklaring av en uppsägning enligt kollektivavtal. Denna osäkerhet kommer sannolikt inte bli ett problem i relation till det nya svenska lagförslaget och dess relation oorganiserade arbetstagares rätt till ett effektivt rättsmedel. Anledningen till detta är att det går att anta att oorganiserade kommer få tillgång till ett effektivt rättsmedel på grund av införandet av den nya 2c 3st § LAS. Däremot är det problematiskt att det finns en osäkerhet kring artikel 47:s tillämplighet på de rättigheter som återfinns i EU-stadgans fjärde kapitel. Problematiken består av att det är ovisst om artikel 47 i EU-stadgan om rätten till effektivt rättsmedel kan tillämpas på en mängd arbetsrättsliga rättigheter vilket skulle kunna få konsekvenser för oorganiserade arbetstagare verksamma i andra EU-länder som önskar att kräva sina rättigheter i enlighet med EU-stadgans fjärde kapitel.

³²² Adams-Prassl, Jeremias (2020) 'Article 47 CFR and the effective enforcement of EU labour law: teeth for paper tigers? ', European Labour Law Journal, s. 7–8.

6.7 Slutord

De stundande lagändringarna med hänsyn till semidispositiviteten i 7 § LAS kan ha en inverkan på Sveriges föreningsrättsliga åtaganden eftersom det till viss del kan påverka parternas autonomi indirekt, men antagligen inte direkt. Det är osäkert om den indirekta påverkan utgör ett ingrepp i partsautonomin och i förlängningen föreningsrätten.

Vidare går det att ifrågasätta den svenska statens objektivitet och som oberoende part i relation till punkt 20 i januariavtalet. Det går inte att utesluta att punkten har haft en inverkan på parternas kollektiva förhandling och därigenom på principöverenskommelsens innehåll. Lagförslaget kommer antagligen inte ingripa i redan ingångna kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. Detta på grund av lagändringen som föreslogs i propositionen. Däremot finns det en påtaglig risk att lagförslaget begränsar parternas framtida förhandlingsutrymme. Det går inte att utesluta att arbetstagarorganisationer som står utanför principöverenskommelsen kan inkomma med klagomål till ILO:s föreningsfrihetskommitté i framtiden avseende begränsningar i förhandlingsutrymmet. Jag anser att det inte finns några kriterier i lagändringen som förutsätter obligatoriskt medlemskap i arbetstagarorganisationer och därför är lagändringen rent lagtekniskt förenlig med den negativa föreningsrätten. Jag vill understryka att detta endast är ett antagande från min sida och på grund av avsaknaden av praxis är det svårt att bedöma lagförslagets förenlighet med den negativa föreningsrätten. Sammanfattningsvis anser jag att det ovisst om lagändringarna är förenliga med Sveriges föreningsrättsliga åtaganden. Med hänsyn till oorganiserade arbetstagares rätt till ett effektivt rättsmedel för att åtnjuta allmänt skadestånd och ogiltigförklaring av uppsägning kan följande konstateras. I Prop. 2021/22:176 föreslogs att en överträdelse av en kollektivavtalsbestämmelse avseende 7 § ska betraktas som en överträdelse av LAS. Därför går det att göra antagandet att oorganiserade arbetstagare inte kommer att sakna ett effektivt rättsmedel för att kunna kräva allmänt skadestånd eller för att kunna ogiltigförklara en uppsägning. Detta är turligt eftersom det i enlighet Adams-Prassls resonemang råder stor osäkerhet kring om artikel 47 överhuvudtaget kan tillämpas på en mängd arbetsrättsliga områden.

Avslutningsvis vill jag understryka att det finns en potentiell risk att en semidispositiv 7 § LAS till viss del skulle kunna underminera anställningsskyddet för arbetstagarna, men hur allvarlig risken är samt vilka konsekvenser det kan få får framtiden utvisa. Uppsatsens titel anspelar på det svenska idiomet ”en ulv i fårakläder”, vilket jag anser skulle kunna vara en passande liknelse för en semidispositiv 7 § LAS och dess förhållande till Sveriges föreningsrättsliga åtaganden och oorganiserades rätt till effektivt rättsmedel. Något som vid en första anblick kan verka harmlöst, men som kanske egentligen inte är det.³²³ Huruvida liknelsen kommer visas vara sann får framtiden utvisa. Det ska bli spännande att följa rättsutvecklingen.

³²³ Luthman, Hans. *Svenska idiom-5.000 vardagsuttryck*, 2017, s. 178.

Källförteckning

Offentligt tryck

Lagar

Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform

Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Propositioner

Prop. 1936:240 med förslag till lag om förenings-och förhandlingsrätt

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd m.m

Prop. 1994/95:102 om övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar

Prop. 1996/97:16 om en arbetsrätt för ökad tillväxt

Prop. 2021/22:176 om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Statens offentliga utredningar

SOU 1975:1 om demokrati på arbetsplatsen

SOU 2020:30 om en moderniserad arbetsrätt

ILO

ILO-konvention nr 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten

ILO-konvention nr 98 angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten

ILO-konvention nr 154 om främjande av kollektiva förhandlingar

ILO, Records of proceedings, Committee on Collective bargaining, International Labour Conference, 67th session, 1981

Philadelphiadeklarationen

EU-rätt

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Europeiska unionens stadga om de grundläggande friheterna

Departementspromemorior

Ds 2021:17 om en reformerad arbetsrätt-för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Remissyttranden

Akademikeralliansen, Remissyttrande över departementspromemorian Ds 2021:17, A2021-01332, 2021-09-15

Arbetsdomstolen, Remissyttrande över departementspromemorian Ds 2021:17, A2021-01332, 2021-09-15

LO, Remissyttrande över departementspromemorian Ds 2021:17, A2021-01332, 2021-09-06

Offentliganställdas förhandlingsråd, Remissyttrande över departementspromemorian Ds 2021:17, A2021-01332, 2021-09-15

SACO, Remissyttrande över departementspromemorian Ds 2021:17, A2021-01332, 2021-09-14

Stockholms Universitet, Remissyttrande över departementspromemorian Ds 2021:17, Dnr SU Fv-2249-21, 2021-09-09

Svenska ILO-kommittén, Remissyttrande över departementspromemorian Ds 2021:17, A2021-01332, 2021-09-13

Regeringsbeslut

Arbetsmarknadsdepartementet, Uppdrag att förbereda inrättandet av ett nytt offentligt grundläggande offentligt-och omställningsstöd, A2021/01350, 2021-06-10

Lagrådsremiss

Regeringen, Lagrådsremiss över en reformerad arbetsrätt- för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, 2022-01-27

Lagrådet

Lagrådet, Yttrande över en reformerad arbetsrätt-för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, 2022-03-03

Litteratur

Glavå, Mats, *Vägval för anställningsskyddet*, Bokförlaget BAS i samarbete med Bokförlaget Korpen, Göteborg, 2018

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, tredje upplagan, Studentlitteratur AB, Lund, 2016

Hansson, Mikael, *Kollektivavtalet: en rättsvetenskaplig berättelse*, Iustus, Diss. Uppsala: Uppsala universitet, 2010, Uppsala, 2010

Herzfeld Olsson, Petra, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, Iustus, Diss. Stockholm: Stockholms universitet, 2003, Uppsala, 2003

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten- en lärobok*, andra upplagan, Iustus, Uppsala, 2016

Lebeck, Carl, *EU-stadgan om grundläggande rättigheter*, andra upplagan, Studentlitteratur AB, Lund, 2016

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, trettonde upplagan, Iusté, Uppsala, 2021

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd- en lagkommentar*, elfte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2016

Luthman, Hans, *Svenska idiom-5.000 vardagsuttryck*, tredje upplagan, Folkuniversitetets förlag, Lund, 2017

Melander, Jan & Samuelsson, Joel, *Tolkning och tillämpning*, andra upplagan, Iustus, Uppsala, 2003

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, sjätte upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2021.

Nyström, Birgitta & Svensson, Ola, 'Hur bör anställningsskyddet regleras? ', i: Lindsoug, Patrik, Karlsson Tuula, Marie., Persson, Annina H (red.), *Festskrift till Rolf Dotevall*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2021, s. 585-608

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro, *Juridisk metodlära*, andra upplagan, Studentlitteratur AB, Lund, 2018

Rönnmar, Mia, 'Information, Consultation and Worker Participation-An Aspect of EU Industrial Relations from the Swedish Point of View', i: Rönnmar, Mia (red.), *EU Industrial Relations v. National Industrial Relations-Comparative and Interdisciplinary perspectives*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2008, s. 15-39

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, fjärde upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2018

Siegeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, sjunde upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017

Ulander-Wänman, Carin, 'Dispositivitetens gränser', i: Persson, Annina H & Rydberg-Welander, Lotti (red.), *Festskrift till Catharina Calleman: i rättens utkanter*, Iustus, Uppsala, 2014, s. 435-454

Vetenskapliga artiklar

Adams-Prassl, Jeremias, 'Article 47 CFR and the effective enforcement of EU labour law: teeth for paper tigers? ', *European Labour Law Journal*, Vol.11(4), s. 391-402

Fahlbeck, Reinhold, 'Derogation from Labour law statutes under Swedish law', *Juridisk tidskrift*, nr 7, 2006 s. 42-56

Kjellberg, Anders, 'The Nordic Model of Industrial Relations', *Studies in social policy, Industrial relations and working life and mobility*, vol.2022:2, Department of Sociology, Lund University, s. 3-47

Herzfeld Olsson, Petra, 'Den svenska modellen i en ny era', *Juridisk tidskrift*, nr 3, 2021-22, s. 783-798

Selberg, Niklas & Sjödin, Erik, '2020-talets modernisering av anställningstryggheten: Gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, nr 28, s. 69-83

Ulander-Wänman, Carin, 'The social partners as actors in the new labour law legislation in Sweden', *European Labour Law journal*, vol.13, 2022, s. 1-13

Rättsfallsförteckning

Domar från Arbetsdomstolen

AD 2014 nr 31

AD 2006 nr 76

AD 1977 nr 49

Domar från Europadomstolen

Danilenkov and others v. Russia, 2009-12-10, (application no.67336/01)

Demir & Baykara v. Turkey , 2008-11-12, (application no.34503/97)

Norwegian confederation of trade unions (LO) and Norwegian transport workers' union v. Norway, 2021-06-10, (application no. 45487/17)

Sigurdur A. Sigurjónsson v. Iceland, 1993-06-30, (Application no.16130/90)

Sørensen & Rasmusen v. Denmark, 2006-01-11, (Application nos. 52562/99,52620/99)

Young, James and Webster v. The United Kingdom,1981-08-13, (Application nos.7601/76;7806/77)

Dom från EU-domstolen

C-385/07P Der Grüne Punkt Duales System Deutschland v. Kommissionen (2009) ECR I-6155

C-684/16 Max-Planck- Gesellschaft Zur Förderung der wissenschaften e.v v. Tetsuji Shimizu
EU:C:2018:874

ILO

Committee on freedom of association (CFA), Case No 2171, Sweden, Report no 330, 2003.

Committee on freedom of association (CFA), Case No 1760, Sweden, Report no 294, 1994.

Övrigt

Principsamlingar

ILO, "Collective bargaining in the public service- a way forward", International Labour Conference, 102nd session, 2013

ILO, Digest of decisions and principles on the freedom of association committee of the Governing Body of the ILO Geneva, International Labour office, fifth edition, 2006.

ILO, Freedom of association-Compilation of decisions of the committee on freedom of association, sixth edition, 2018.

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report 3 (Part 4A) International Labour Conference, Session 79, 1992.

Rapporter

Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2020-Medlingsinstitutets årsrapport, Stibo Graphic, Helsingborg, 2021.

Elektroniska källor

Dagens Arena, "Oenig LO-styrelse sluter upp bakom nya LAS"2021-11-10<
<https://www.dagensarena.se/innehall/oenig-lo-styrelse-sluter-upp-bakom-nya-las/>> (hämtad 2022-02-28)

Evju, Stein, 'Europadomstolen i norska Holship-målet: grundrätter står över marknadsfriheter men bojkottförbud kränkte inte EKMR', EU& Arbetsrätt nordiskt nyhetsbrev 2, 2021-06-30, <
<http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/21-02/01.asp>> (hämtad 2022-05-06)

Förhandlingsprotokoll mellan Svenskt Näringsliv och PTK om huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, 2020-12-04, <
<https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/04/Svenskt-Naringsliv-PTK-2020-12-04-Overenskommelse-Forhandlingsprotokoll-trygghet-omstallning-och-anstallningsskydd.pdf>> (hämtad 2022-05-07)

ILO, 'About the ILO' < <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> >(Hämtad 2022-04-02)

ILO, 'Decent work' < <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> >(Hämtad 2022-04-02)

Kjellberg, Anders, "Den svenska modellen i en föränderlig värld", Arena idé, 2022-02-21 < <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2022/02/arena-ide-2022-kjellberg.pdf> > (hämtad 2022-05-25)

Lund, Sandra, Martos Nilsson, Mårten, Nilsson, Kim, "Regeringen går vidare med parternas las-avtal-skippar Tojjerutredningen", Arbetet, 2020-10-29, < <https://arbetet.se/2020/10/29/s-nej-till-las-utredningen/> > (hämtad 2022-05-10)

Regeringen, "Bakgrund", 2022-01-28, < <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/trygghet-och-omstallning/bakgrund-och-ikrafttradande/#:~:text=I%20oktober%202020%20enades%20Svenskt,villkor%20f%C3%B6r%20att%20anta%20huvudavtalet.> > (hämtad 2022-02-28)

Selberg, Niklas, "När arbetsrätten går före demokratin", Dagens Arena, 2021-08-24, < <https://www.dagensarena.se/essa/nar-arbetsratten-gar-fore-demokratin/> > (hämtad 2022-02-28)

Sjödin, Erik, "Oorganiserade arbetstagare förbises i nya Las", Lag & Avtal, 2021-09-13, < <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/erik-sjodin-oorganiserade-arbetstagare-forbises-i-nya-las-7020627> > (hämtad 2022-02-28)

Sveriges Radio, "Ministern: Största reformen i modern tid", 2021-06-07, < <https://sverigesradio.se/artikel/regeringen-presenterar-las-forslag> > (hämtad 2022-02-28)

Utkast till sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna. < <https://www.socialdemokraterna.se/download/18.1f5c787116e356cdd25a4c/1573213453963/Januariavtalet.pdf> > (Hämtad 2022-05-07)

