



**GÖTEBORGS UNIVERSITET**  
**HANDELSHÖGSKOLAN**

Juridiska institutionen

Juristprogrammet

Tillämpade studier 30 hp

Examensarbete höstterminen 2012

# Arbetstagarnas sjunkande organisationsgrad och den svenska modellen

En fråga om lagstiftningens legitimitet och alternativa lösningar

Författare: Kristina Holmberg

Handledare: Mats Glavå

Examinator: Marie Karlsson-Tuula

Ämne: Arbetsrätt

# Innehållsförteckning

<b>Förkortningar</b>	<b>i</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>5</b>
1.1. Syfte.....	5
1.2. Frågeställningar.....	6
1.3. Avgränsningar.....	6
1.4. Metod och material.....	7
1.5. Begreppsförklaring.....	8
1.6. Disposition.....	9
<b>2. Teorier</b>	<b>10</b>
2.1. Effektivitetslöneteori.....	10
2.2. Rättsfilosofiska teorier.....	11
2.2.1. Utilitarismen.....	11
2.2.2. Dworkins trumfteori.....	11
2.2.3. Hohfelds rättighetschema.....	12
2.3. Rättssociologi.....	12
<b>3. Bakgrund</b>	<b>15</b>
3.1. Föreningsrätt.....	15
3.2. Den svenska modellen.....	17
3.3. Organisationsstrukturen.....	19
3.4. Organisationsgraden.....	21
<b>4. Tanken om att arbetstagarna ska organisera sig i hög grad</b>	<b>23</b>
4.1. Semidispositiv lagstiftning.....	23
4.1.1. Exempel på arbetsrättsliga lagar och regler som är semidispositiva.....	24
4.1.2. Motiven till semidispositiv lagstiftning.....	27
4.2. Kollektivavtalens centrala funktion för MBL och FML.....	28
4.2.1. Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.....	28
4.2.2. Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.....	30
4.2.3. Motiven till kollektivavtalens centrala funktion.....	30
4.3. Utomstående arbetstagare.....	31
4.4. Arbetsdomstolens konfliktlösningssystem.....	33
4.5. Sammanfattning.....	35

<b>5. Den svenska lagstiftningens legitimitet</b>	<b>37</b>
5.1. Problem som riskerar att uppkomma .....	37
5.1.1. Lönebildningen .....	37
5.1.2. Individualister .....	39
5.1.3. Vikande fredsplikt.....	40
5.1.4. Tvister .....	41
5.1.5. Minskad representativitet .....	43
5.1.6. Ytterligare problem .....	44
5.2. Intresseavvägning – en rättsfilosofisk aspekt.....	44
5.3. Rätten och samhället – en rättssociologisk aspekt .....	48
5.4. Sammanfattning .....	49
<b>6. Alternativa lösningar</b>	<b>50</b>
6.1. Allmängiltigförklaring av kollektivavtal .....	50
6.2. Lagreglerad minimilön.....	51
6.3. Privatisering.....	53
6.4. Begränsningsregler .....	54
6.5. Sammanfattning .....	54
<b>7. Slutsatser</b>	<b>56</b>
7.1. Tanken om en hög organisationsgrad .....	56
7.2. Den svenska lagstiftningens legitimitet.....	57
7.2.1. En arbetsmarknad med många problem.....	57
7.2.2. Intresset att organisera sig väger tyngst .....	58
7.2.3. Synen om växelvis påverkan ger en ovisst uppfattning.....	59
7.3. Alternativa lösningar .....	59
7.4. Svar på frågeställningarna .....	60
<b>8. Avslutande reflektioner</b>	<b>61</b>
<b>Källförteckning</b>	<b>63</b>
<b>Bilaga 1 - Intervjuer</b>	<b>I</b>
<b>Bilaga 2 - Mailkorrespondens</b>	<b>V</b>

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ATL	Arbetstidslag (1982:673)
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EKMR	Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
HD	Högsta domstolen
ILO	International Labour Organization
KL	Konkurrenslag (2008:579)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv avd 1
Prop.	Proposition
RF	Regeringsform (1974:152)
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SEKO	Facket för Service och Kommunikation
SjLL	Lag (1991:1047) om sjuklön
SKL	Sveriges kommuner och landsting
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

## **1. Inledning**

Regleringen av den svenska arbetsmarknaden är speciell i den meningen att arbetsgivare och arbetstagare till stor del överläts att själva reglera sina inbördes förhållanden. Det har kommit att kallas för den svenska modellen. För att åstadkomma en balans krävs att det finns starka och representativa parter på ömse sidor. Sverige har länge präglats av en hög facklig organisationsgrad. Det har under många år funnits en utbredd facklig verksamhet för att representera arbetstagaridan gentemot arbetsgivaren.

Anledningen till att jag utför detta arbete är att arbetstagare under de senaste åren generellt sett organiserar sig i allt mindre utsträckning. Om facken inte lyckas rekrytera nya arbetstagare kommer verksamheten att urholkas, eftersom den grundas på att det finns medlemmar. Det riskerar alltså att leda till en arbetsmarknad utan fackliga organisationer. En stor del av den svenska lagstiftningen inom det arbetsrättsliga området verkar emellertid bygga på tanken att det ska råda en hög organisationsgrad bland arbetstagarna på arbetsmarknaden. Då detta inte föreligger, uppstår det ett problem i den meningen att lagstiftningen grundas på något som arbetstagarna inte är beredda att följa. Min uppfattning är att det förekommer en viss likgiltighet i samhället, där man nöjer sig med ett konstaterande av att den sjunkande organisationsgraden kan utgöra ett problem. Vad som enligt mig krävs är en undersökning som visar vad den svenska lagstiftningen grundar sig på, om den är berättigad mot bakgrund av samhällets utveckling, samt om det finns alternativa lösningar till den rådande lagstiftningen.

### **1.1. Syfte**

Syftet med uppsatsen är att undersöka huruvida den svenska lagstiftningen bygger på en tanke om att arbetstagarna ska organisera sig i hög grad, dvs. om lagstiftaren har haft en sådan tanke vid utformningen av lagstiftningen. Jag avser vidare att undersöka huruvida den svenska lagstiftningen är legitim mot bakgrund av att arbetstagarna organiserar sig i allt mindre utsträckning. Syftet med uppsatsen är även att undersöka om det finns några alternativa lösningar till den lagstiftning som finns idag. Vidare avser jag att, med de slutsatser jag kommer fram till, medverka till att oorganiserade arbetstagare börjar fundera över sitt "icke-medlemskap" i facket och vad som grundar valet av att inte vara fackligt ansluten.

Vi står just nu vid ett vägskäl, där ingen riktigt verkar vara säker på åt vilket håll utvecklingen av organisationsgraden kommer att gå. Jag utgår emellertid från att den fackliga anslutningsgraden fortsätter att sjunka. Uppsatsen kommer därför att utgå från en hypotetisk situation, men detta är nödvändigt för att kunna undersöka lagstiftningens legitimitet.

## 1.2. Frågeställningar

Jag har valt följande tre frågeställningar utifrån ovanstående syfte:

1. Bygger den svenska lagstiftningen<sup>1</sup> på en tanke om att arbetstagarna ska organisera sig i hög grad?
2. Är den svenska lagstiftningen legitim i det fall att allt färre arbetstagare organiserar sig?
3. Finns det några alternativa lösningar till den lagstiftning som råder idag?

## 1.3. Avgränsningar

I undersökningen om lagstiftarens bakomliggande tanke diskuterar jag bl.a. den semidispositiva lagstiftningen. Jag har då begränsat mig till att endast ta upp ett antal av de lagar som är semidispositiva. Eftersom arbetsrätten är mycket omfattande, och innehåller ett stort antal regler som även kan förekomma i lagstiftning inom andra rättsområden, skulle det ta alltför stor del av den tid som står till mitt förfogande att gå igenom samtliga lagar.

Jag intar främst ett arbetstagarperspektiv, eftersom det är denna part på arbetsmarknaden som organiserar sig allt mindre. Det innebär att jag fokuserar på de regler och strukturer som förknippas med arbetstagarnas organisationsgrad. En del av dessa förespråkar dock att även arbetsgivaren ska organisera sig. I bakgrunden är det nödvändigt att i vissa delar nämna arbetsgivaren för att ge en förståelse av arbetsmarknadens struktur som helhet. Även i min analys om lagstiftningsmetodens legitimitet har jag ansett det vara viktigt, eftersom arbetsgivaren berörs av arbetstagarnas minskade organisationsgrad och fackens försvagning.

EU-regler omnämns kort i redogörelsen av de semidispositiva reglerna, samt medbestämmanderegler. En utelämnning i dessa sammanhang skulle inte ge en rättvisande bild av rättsläget. I övrigt har jag avgränsat uppsatsen från EU-rättsliga frågor, då jag inte berör någon problematik kring arbetstagares fria rörlighet. Jag vill dock påpeka att det förekommer diskussioner om huruvida EU utgör ett problem för den svenska arbetsmarknadsmodellens framtid.<sup>2</sup>

Jag har vidare valt att ytterst översiktligt ange vilka anledningar som kan tänkas ligga bakom den företeelsen att arbetstagare väljer att inte organisera sig. Det är en intressant aspekt och skulle göra undersökningen mer komplett, men med tanke på uppsatsens omfång har jag valt att inte fördjupa mig i det.

I avsnitt 6 diskuterar jag lösningar i form av allmängiltigförklaring av kollektivavtal och lagreglerad minimilön. Dessa används i andra länder, vilket innebär att det sannolikt finns utländsk forskning som förespråkar sådana typer av lösningar. Jag har emellertid inte beaktat sådan forskning, eftersom jag har avgränsat mig från komparativa studier. Det medför att jag förmodligen inte kan dra helt rättvisande slutsatser om lösningarnas för- och nackdelar. Anledningen till denna avgränsning är att

---

<sup>1</sup> Se begreppsförklaring nedan i avsnitt 1.5.

<sup>2</sup> Se bl.a. Thoursie, Vems ordning och reda?: framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete.

en komparativ studie skulle uppta alltför stor del av den tid som står till mitt förfogande för genomförandet av denna uppsats.

Jag vill även nämna att jag inte redogör speciellt för den offentliga sektorn. Anledningen är att skillnaderna mellan privat och offentlig sida i stor mån har jämnats ut vad gäller de kollektiva spelreglerna. Det finns dock fortfarande vissa skillnader, exempelvis reglerna om stridsåtgärder.<sup>3</sup> En annan anledning är att organisationsgraden på offentliga arbetsplatser fortfarande är hög.<sup>4</sup>

## 1.4. Metod och material

Uppsatsen har genomförts med rättsvetenskaplig metod. För att kunna ge en kort bakgrund över området har jag använt mig av lagtext, förarbeten, praxis och doktrin, men även relevanta internetkällor, rapporter, samt artiklar. Därefter har jag undersökt huruvida lagstiftaren har tänkt att arbetstagarna ska organisera sig i hög grad, dvs. om den svenska lagstiftningen bygger på en sådan tanke. För att kunna göra detta har jag undersökt och kartlagt lagar som är kollektivavtalsfrämjande, samt lagar där kollektivavtal utgör en central roll. Jag har även undersökt huruvida oorganiserade arbetstagare omfattas av den svenska modellen, samt hur AD:s konfliktlösningssystem är uppbyggt. För att kunna genomföra en sådan undersökning har jag använt mig av och tolkat relevant lagtext, förarbeten, praxis och doktrin. Anledningen till att jag i detta sammanhang undersöker lagar och regler som har samband med kollektivavtal beror på att kollektivavtalen är sammanlänkade med en hög organisationsgrad. För att man ska kunna ha en kollektivavtalsmodell krävs att det råder en hög organisationsgrad.<sup>5</sup>

Därefter har jag undersökt huruvida den svenska lagstiftningen är legitim. Jag har börjat med att undersöka och analysera vilka problem som riskerar att uppkomma när facken försvagas eller försvinner. Jag har då använt mig av lagtext, doktrin, rapporter, relevanta artiklar, internetkällor samt intervjuer och mailkorrespondenser<sup>6</sup>. I diskussionen om huruvida den sjunkande organisationsgraden kan medföra problem för lönebildningen<sup>7</sup> utgår jag främst från material som är utfärdat av Granqvist och Regné. De är båda verksamma inom SACO och jag vill därför påpeka att vissa skillnader kan förekomma inom andra avtalsområden vad gäller hur den decentraliserade och individuella lönebildningen ser ut i detalj. Jag anser dock att de resonemang och argument de använder sig av kan användas generellt. Vidare har jag analyserat motstående intressen på arbetsmarknaden, samt försökt fastställa vilket som ska väga tyngst och därmed styra lagstiftningen. Jag har då, genom att använda mig av doktrin och tidskrifter, tagit hjälp av vissa rättsfilosofiska teorier. Vidare har jag analyserat huruvida samhället styr rätten eller tvärtom. Jag har använt mig av och tolkat rättssociologisk teori. Även här har jag använt mig av doktrin.<sup>8</sup> För att kunna besvara

---

<sup>3</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 84.

<sup>4</sup> Se nedan i avsnitt 3.4.

<sup>5</sup> Se vidare nedan i avsnitt 4.

<sup>6</sup> Jag har haft mailkorrespondens med Anders Kjellberg, professor i sociologi med forskningsinriktning på bl.a. facklig organisationsgrad och kollektivavtal, Lunds universitet.

<sup>7</sup> Se nedan i avsnitt 5.1.1.

<sup>8</sup> Se vidare nedan i avsnitt 2.

legitimitetsfrågan på ett tillfredsställande sätt har jag därmed fått vända mig utanför den interna juridiken och inta ett externt perspektiv.

Till sist har jag analyserat huruvida det finns alternativa lösningar till den lagstiftning som vi har idag. Jag har då använt mig av doktrin, rapporter, artiklar, internetkällor samt intervjuer. Även här har jag alltså intagit ett externt perspektiv. Jag vill återigen nämna att min diskussion angående de alternativa lösningarna förmodligen inte blir helt rättvisande, eftersom jag har avgränsat mig från komparativa studier.<sup>9</sup> Jag vill även påpeka att en del av det skrivna materialet, som används i uppsatsen, inte är författat av jurister. Det ska emellertid inte avfärdas, eftersom juridiken enligt min uppfattning inte alltid kan ses ur ett internt perspektiv.<sup>10</sup>

Eftersom jag till viss del har använt mig av intervjuer, har jag även tillämpat en empirisk metod.<sup>11</sup> Den är genomförd i form av kvalitativa intervjuer. Denna intervjuform har en öppen och relativt ostrukturerad form. Den avser att ge nya perspektiv och åskådliggöra det enskilda fallet från nya infallsvinklar. Intervjun avser att vara ett hjälpmedel för att utveckla nya teorier kring problemet och ge en fördjupad förståelse.<sup>12</sup> Syftet med intervjuerna är att få nya aspekter och därmed ett utökat underlag åt analysen om tänkbara problem vid en fortsatt sjunkande organisationsgrad, samt om alternativa lösningar till den nuvarande lagstiftningen. Jag har valt personer från olika arbetstagarorganisationer, men även från arbetsgivarsidan, för att ge en så objektiv syn som möjligt.

Jag vill göra läsaren medveten om att detta område är starkt förknippat med politik. Exempelvis har LO kopplingar till socialdemokratin. Det kan därför omedvetet finnas politiska åsikter och tankar i vissa texter och intervjuer som jag har använt mig av. Det är viktigt att som läsare ha det i åtanke. För att kunna göra en så objektiv undersökning som möjligt har jag försökt att hämta argument från olika avtalsområden, samt från både arbetstagar- och arbetsgivarsidan.

## 1.5. Begreppsförklaring

För att kunna läsa och förstå uppsatsen på ett korrekt sätt måste ett antal begrepp förklaras. Ett centralt begrepp som genomsyrar hela uppsatsen är *"legitimitet"*. Jag använder detta begrepp i bemärkelsen trovärdighet, dvs. att ett system riskerar att tappa sin trovärdighet om endast ett fåtal står bakom det. Med begreppet *"den svenska lagstiftningen"* avser jag den del av lagstiftningen inom den svenska arbetsrätten som på något sätt har en koppling till arbetstagarnas organisering. I uppsatsen använder jag ibland begreppet *"kollektivavtal"* och ibland endast *"avtal"*. Jag likställer dessa två begrepp i de situationer då inget annat anges. Med *"facklig organisation"* eller *"fack"* menar jag den fackliga verksamheten generellt på arbetsmarknaden, dvs. ingen skillnad görs mellan central nivå, förbunds nivå och lokal nivå. Med *"fackförbund"* avser jag det fackliga arbetet på förbunds nivå och med *"fackförening"* eller *"klubb"* avser jag facket på lokal nivå. När jag i uppsatsen

---

<sup>9</sup> Se ovan i avsnitt 1.3.

<sup>10</sup> Mer om detta nedan i avsnitt 2.

<sup>11</sup> Den empiriska metoden ingår i den rättsvetenskapliga metoden, se Sandgren, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare : ämne, material, metod och argumentation, s. 39.

<sup>12</sup> Lantz, Intervjumetodik, s. 34 f.



pratar om *”arbetstagarnas sjunkande organisationsgrad”* syftar jag på den totala minskning som har skett på arbetsmarknaden.

## **1.6. Disposition**

Efter denna första och inledande del består uppsatsen av ytterligare sju delar. I den andra delen redogör jag kort för de teorier som jag har använt mig av. Den tredje delen är en bakgrund, där rätten att organisera sig, innebörden av den svenska modellen, samt organisationsstrukturen och organisationsgraden på arbetsmarknaden tas upp. Bakgrunden avser att ge en mycket översiktlig bild över hur strukturen på arbetsmarknaden ser ut och hur den har utvecklats sig. Därefter undersöker jag huruvida den svenska lagstiftningen bygger på en tanke om en hög organisationsgrad bland arbetstagarna på arbetsmarknaden. Fjärde delen utgör således en kartläggning av de regler och strukturer inom det arbetsrättsliga området som är knutna till arbetstagarnas organisationsgrad och knyter an till den första frågeställningen. I den femte delen analyserar jag lagstiftningsmetodens legitimitet genom att diskutera tänkbara problem, olika intressen samt rättens och samhällets påverkan på varandra. Denna del hör således till den andra frågeställningen. Den sjätte delen innehåller en analys av alternativa lösningar, vilken återknyter till min tredje frågeställning. Del sju innehåller mina slutsatser och i den åttonde och sista delen avslutar jag med några reflektioner som har uppkommit under arbetets gång.

## 2. Teorier

Jag vill här påminna om att jag i diskussionen om samtliga teorier frångår den interna rätten och intar ett externt perspektiv. Enligt mitt synsätt är juridiken en del av en samhällelig kontext, där det råder ett samspel mellan olika ämnesområden, såsom ekonomi, sociologi, psykologi och juridik. Den utgör således en del av en större helhet. För att bättre kunna besvara mina frågeställningar har jag använt mig av teorier inom ekonomi, rättsfilosofi och rättssociologi.<sup>13</sup>

### 2.1. Effektivitetslöneteori

I min analys behandlar jag huruvida en sjunkande organisationsgrad kan innebära problem för lönebildningen. Jag använder mig då av en effektivitetslöneteori för att kunna beskriva hur en decentraliserad och individuell lönebildning kan påverka verksamheten i ett företag positivt. Teorin fokuserar på att verksamheten ska ske på ett så produktivt och effektivt sätt som möjligt. En aspekt som kan bidra till en sådan positiv utveckling är just lönebildningen.

Om fri konkurrens råder på arbetsmarknaden skulle en lön som är högre än den s.k. jämviktslönen<sup>14</sup> innebära högre kostnader för arbetsgivaren. Det kan, enligt effektivitetslöneteori, emellertid innebära en fördel för arbetsgivaren att erbjuda en högre lön än jämviktslönen.<sup>15</sup> Lönen påverkar den anställdes beteende på olika sätt. Exempelvis har den en inverkan på hur arbetstagaren uppför sig gentemot sin arbetsgivare, dvs. om denne är stöttande eller illvillig.<sup>16</sup> Det senare har stor betydelse för företagets anseende. Ofta bidrar de anställda till företagets goodwill. För att motverka att arbetstagaren utgör skada i form av dåligt kundbemötande, skadegörelse, stöld osv. kan arbetsgivaren erbjuda en högre lön. På så sätt kan denne uppnå ett önskat beteende hos den anställda.<sup>17</sup>

Om lönen ligger högre än jämviktslönen förlorar den anställda på att bli uppsagd eller på att byta jobb och stannar därför förmodligen kvar hos arbetsgivaren. Därmed sparar arbetsgivaren in på sina personalkostnader i form av nyanställning och arbetsutbildning. Om arbetsgivaren istället erbjuder en lön som är lika med eller under jämviktslönen, ökar arbetstagarens incitament att försöka byta arbete.<sup>18</sup> En arbetstagare tenderar generellt sett att söka sig till de högst avlönade anställningarna. Risken är därmed stor att denne säger upp sig om ett arbete med högre lön erbjuds av en annan arbetsgivare.<sup>19</sup> Detta påverkas dock även av hur arbetsmarknaden i övrigt ser ut, exempelvis av hur hög arbetslösheten är.<sup>20</sup>

---

<sup>13</sup> Jag har nedan i avsnitt 8 tagit upp eventuell kritik av teorierna.

<sup>14</sup> Jämviktslönen är den lön som föreligger när utbud och arbetskraft ligger på lika nivå, se Granqvist & Regnér, Lön, s. 22.

<sup>15</sup> Granqvist & Regnér, Lön, s. 22.

<sup>16</sup> Weiss, Efficiency wages: models of unemployment, layoffs, and wage dispersion, s. 55.

<sup>17</sup> Weiss, Efficiency wages: models of unemployment, layoffs, and wage dispersion, s. 56 f.

<sup>18</sup> Granqvist & Regnér, Lön, s. 22 ff.

<sup>19</sup> Weiss, Efficiency wages: models of unemployment, layoffs, and wage dispersion, s. 60.

<sup>20</sup> Granqvist & Regnér, Lön, s. 24.

En högre lön medför även att arbetstagaren anstränger sig mer på arbetet. Det ger en ökad produktivitet bland de anställda och på så sätt en effektivare verksamhet. Genom att erbjuda högre löner kan arbetsgivaren göra sig attraktiv för produktiva arbetstagare.<sup>21</sup> "Tanken är att den ökade produktiviteten skapar nytt löneutrymme och därmed betalar för den relativt sett högre lönen."<sup>22</sup> Det är detta som utgör utgångspunkten i effektivitetslöneteorin, nämligen att arbetstagarens beteende i form av arbetsmotivation påverkas av lönenivån. Den anställde motiveras av en högre lön och gör på så sätt en bättre arbetsinsats än om lönen hade varit lägre.<sup>23</sup>

## 2.2. Rättsfilosofiska teorier

För att föra en djupare analys kring huruvida det är legitimt att ha en lagstiftning som bygger på en tanke om hög organisationsgrad har jag funnit det nödvändigt att vända mig till rättsfilosofins tankar.

### 2.2.1. Utilitarismen

Jag använder mig först av utilitarismen. Tankarna inom denna filosofi går i stort sett ut på att maximera välfärden i samhället. Enligt min uppfattning om juridiken grundar sig tanken bakom lagstiftningen i många fall på vad som ger störst välfärd. Därför anser jag att denna filosofiska teori är intressant att diskutera i sammanhanget. Utilitarismen innebär i stort att människans moral går ut på att maximera välfärden och på så sätt se till att alla får det bättre. Utilitarismen i sig innehåller olika teorier. Jeremy Bentham (1748-1832) var grundaren till vad som kommit att kallas för den klassiska utilitarismen.<sup>24</sup> Han menade att människan styrs av egennytta, men att lyckan blir störst om människor arbetar för varandra och inte bara för sig själva. Rättsordningen ska grundas på vad som ger mest nytta för allmänheten. Han ansåg att denna nyttoprincip kräver en maximering av människors lycka.<sup>25</sup> Målet med rätten ska således vara att ge "(...) 'största möjliga lycka åt största möjliga antal'".<sup>26</sup> Han förknippade alltså välfärden med människors lycka. En annan teori inom utilitarismen, preferensutilitarismen, anser att det inte är lyckan som bör maximeras utan istället "(...) den grad i vilken människor kan förverkliga sina preferenser (...)".<sup>27</sup> I min analys avser jag att, liksom Simmonds, utgå från en maximering av välfärd som ett allmänt begrepp.<sup>28</sup> Jag tar således inte hänsyn till om begreppet innefattar lycka, preferenser eller andra värden, eftersom det är själva tanken om en ökad välfärd i samhället som jag vill åt. Jag använder mig således av utilitarismens grundtankar och fokuserar inte på någon särskild teori inom denna filosofiska inriktning.

### 2.2.2. Dworkins trumfteori

Jag kommer även att diskutera Dworkins teori om individuella rättigheter i förhållande till kollektiva mål i samhället, eftersom denna teori kan ställas emot utilitarismen. Dworkin pratar om "principles"

---

<sup>21</sup> Granqvist & Regnér, Lön, s. 23.

<sup>22</sup> Granqvist & Regnér, Lön, s. 23.

<sup>23</sup> Granqvist & Regnér, Lön, s. 23.

<sup>24</sup> Simmonds, Juridiska principfrågor: rättvisa, gällande rätt och rättigheter, s. 25 f.

<sup>25</sup> Strömberg, Rättsfilosofins historia i huvuddrag, s. 57 f.

<sup>26</sup> Strömberg, Rättsfilosofins historia i huvuddrag, s. 58.

<sup>27</sup> Simmonds, Juridiska principfrågor: rättvisa, gällande rätt och rättigheter, s. 36.

<sup>28</sup> Simmonds, Juridiska principfrågor: rättvisa, gällande rätt och rättigheter, s. 25.

och "policies".<sup>29</sup> Den förra definierar och skyddar individuella rättigheter. Den senare innebär regler som avser att uppfylla de kollektiva mål som samhället eftersträvar, exempelvis effektiva transportsystem, en bra miljö osv. Oavsett om dessa mål bidrar till en större allmännytta, i enlighet med utilitarismen, kan den inte inkräkta på människors individuella rättigheter. Dworkin förklarar detta påståande med att rättigheterna har ett "trumfkort" som ger företräde framför de kollektiva målen. Lagstiftning, som är till för att öka den allmänna välfärden, får således stå tillbaka för individuella rättigheter.<sup>30</sup> I det fall individuella rättigheter medför stor skada på samhällsnyttan är en inskränkning dock tillåten. Exempelvis kan yttrandefriheten inskränkas vid en krigssituation om den skulle innebära att fienden får vetskap om värdefull och hemlig information.<sup>31</sup>

### 2.2.3. Hohfelds rättighetsschema

I samband med Dworkins teori kommer jag till viss del att använda mig av Hohfelds rättighetsschema för att kunna avgöra huruvida arbetstagare innehar en rättighet att inte organisera sig. Hohfelds avsikt var att tydliggöra innebörden av begreppet rättighet. Han kom fram till att rättigheterna kan brytas ner till fyra beståndsdelar; krav, friheter, kompetenser (förmågan att ändra en rättslig situation) och immuniteter (att inte behöva få sin rättsliga situation ändrad). Varje rättighet utgör enligt Hohfeld ena sidan av en rättslig relation mellan minst två parter.<sup>32</sup> För att kunna förstå rättigheternas fulla innebörd måste man därför se dem från båda parternas håll, dvs. från varandras motsvarigheter. Hohfeld kallar dessa motsvarigheter för korrelat. Plikt utgör korrelat till krav, dvs. om A har ett krav på B att denne ska klippa gräsmattan, har B en motsvarande plikt gentemot A att också göra så. På samma sätt är frihet korrelerad till ett "icke-krav". Kompetensens korrelat är underkastelse (att få sin rättsliga situation ändrad) och immunitet är korrelerad till oförmåga (att inte kunna ändra en rättslig situation).<sup>33</sup>

## 2.3. Rättssociologi

Rättssociologin inriktar sig främst på en reglerings orsaker och konsekvenser. Den blir på så sätt ett komplement till rättsdogmatiken som istället fokuserar på rättens tillämpning.<sup>34</sup> Rättssociologin kan bidra till att belysa och öka förståelsen för rätten.<sup>35</sup> Därför kan det vara viktigt att även inta ett sådant perspektiv. Juridiken är inte ett antal lagar och föreställningar som har skapat sig själva utan är ett socialt konstverk som framträder ur sociala och kulturella sammanhang.<sup>36</sup> Ragnar Knoph (1894-1938), norsk professor i rättsvetenskap, menade att rätten och dess tillkomst påverkas av samhället.<sup>37</sup> Han betonade emellertid att det även förhåller sig på så sätt att rätten i sin tur påverkar samhället och dess utveckling. Han menade att det fanns en slags växelverkan mellan rätten och

---

<sup>29</sup> Gustafsson, Taking *social rights seriously* (I): Om sociala rättigheters status, TfR, nr 4-5, s. 461 f.

<sup>30</sup> Simmonds, Juridiska principfrågor: rättvisa, gällande rätt och rättigheter, s. 111 f.

<sup>31</sup> Simmonds, Juridiska principfrågor: rättvisa, gällande rätt och rättigheter, s. 154.

<sup>32</sup> Simmonds, Juridiska principfrågor: rättvisa, gällande rätt och rättigheter, s. 136 ff.

<sup>33</sup> Gustafsson, Taking *social rights seriously* (I): Om sociala rättigheters status, TfR, nr 4-5, s. 454 ff.

<sup>34</sup> Hydén, Rättssociologi som rättsvetenskap, s. 16.

<sup>35</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 20.

<sup>36</sup> Smith & Natalier, Understanding criminal justice: sociological perspectives, s. 78 f.

<sup>37</sup> Som exempel menade han att en häststöld är ett av de grövsta brotten i Arabien p.g.a. det samhälle som råder där. Det behöver dock inte vara ett grovt brott i ett annat land, eftersom samhället kan se annorlunda ut där, se Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 16 f.

samhället. Mot bakgrund av Knophs resonemang innehåller rättssociologin tre utgångspunkter när det gäller förståelsen av rätten; samhällets påverkan på rätten, rättens påverkan på samhället, samt samhället och rätten i en växelverkan.<sup>38</sup>

Vad gäller första utgångspunkten, hur samhället påverkar rätten, finns det olika perspektiv. Det s.k. normperspektivet menar att en förändring av rättsnormerna sker i takt med att samhällsnormerna ändrar sig. Ett exempel på en samhällsnorm, som har påverkat rättens utveckling, är uppfattningen om homosexualitet. Normerna i samhället förändrades, vilket bidrog till inrättandet av en diskrimineringslagstiftning till förmån för homosexuella. Lagstiftningen är alltså en produkt av en normativ samhällsutveckling.<sup>39</sup> Ett annat perspektiv kallas för opinionsperspektivet. Det innebär att rättens utveckling påverkas av medborgarnas subjektiva syn på samhället. Den subjektiva synen ses i regel som en kollektiv syn. Detta perspektiv ligger nära normperspektivet. Skillnaden är att opinionssynen ändrar sig snabbt, medan samhällsnormerna ofta utvecklas i långsam takt.<sup>40</sup> Ett tredje sätt att se samhällets inverkan på rätten kallas för materialitetsperspektivet. Rättens utveckling påverkas enligt denna syn av materiella förändringar, exempelvis teknologins utveckling. Möjligheten att titta på TV och använda internet har exempelvis lett till ny lagstiftning.<sup>41</sup> Alla tre perspektiv påverkar lagstiftarens beslut på olika sätt och kan därmed inverka på utformningen av rätten.

Lagar och regler innehåller målsättningar, vilket innebär att de ska ge verkan på ett eller annat sätt. På så vis har rätten en påverkan på samhället, vilket är den andra utgångspunkten.<sup>42</sup> En berättigad fråga är då om dessa målsättningar uppfylls eller inte. För att veta på vilket sätt rätten verkar är det viktigt att komma ihåg att en rad olika förhållanden spelar in, exempelvis motivation hos de människor som rätten avses inverka på. Rätten utgör således en del av ett större sammanhang som får betydelse för dess verkan.<sup>43</sup> Ett exempel på en lagstiftning som inte uppfyllde de åsyftade verkningarna var hembiträdeslagen i Norge.<sup>44</sup> Målsättningen med denna lag var att ge en viss grupp arbetstagare lika arbetarskydd, oavsett om de arbetade på företag eller hemma. En sådan lag fungerade inte i praktiken p.g.a. de olika förhållanden som råder på så annorlunda arbetsplatser.<sup>45</sup> Det finns således olika förhållanden i samhället som kan motverka rättens målsättningar. Mathisen förklarar det som att rätten "(...) 'landar i ett socialt landskap' (...)".<sup>46</sup> Detta landskap kan förhindra rättens åsyftade verkningar om det passar dåligt, men det kan också bidra till att rätten får den avsedda verkan.<sup>47</sup> Rättens verkningar i samhället beror alltså bl.a. på vilket sammanhang den landar i. Det bör påpekas att det inte bara är landskapet i vilket rätten hamnar i som får betydelse för huruvida rättens åsyftade verkningar uppfylls eller inte. Faktorer som kommunikation och lagens

---

<sup>38</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 17 f.

<sup>39</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 86 f.

<sup>40</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 87.

<sup>41</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 88 f.

<sup>42</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 29.

<sup>43</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 30.

<sup>44</sup> Denna är numera upphävd men fungerar som exempel i denna diskussion.

<sup>45</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 41 ff.

<sup>46</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 60.

<sup>47</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 60.

innehåll har också betydelse. Rätten kan även få verkningar som inte var tänkta vid lagens utformning.<sup>48</sup> Rättens inverkan på samhället har även den funktionen att utforma ett samhälle som det är möjligt att leva och delta i. Den skapar även förutsebarhet hos medborgarna för vad som gäller i olika situationer.<sup>49</sup>

Den tredje utgångspunkten ser rätten och samhället i en slags växelverkan. Istället för att antingen inta den första eller den andra utgångspunkten, kan situationen ses från båda sätt på samma gång. Samtidigt som samhällsnormerna, opinionssynen och den materiella utvecklingen styr rättens utformning, kan rätten ge en verkan tillbaka och därmed styra samhällets normer, den kollektiva synen osv. Förloppet sker alltså ömsesidigt.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 62 ff.

<sup>49</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 82 f.

<sup>50</sup> Mathiesen, Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin], s. 117 f.

## 3. Bakgrund

Detta avsnitt innehåller en översiktlig genomgång av grunderna i föreningsrätten, innebörden av den svenska modellen, samt hur organisationsstrukturen och organisationsgraden ser ut på den svenska arbetsmarknaden.

### 3.1. Föreningsrätt

Föreningsrätten är reglerad i 7-9 §§ MBL och kan sägas utgöra ett skydd för bildandet av organisationer på arbetsmarknaden.<sup>51</sup> Vad som skyddas är rätten att vara del av, nyttja sitt medlemskap i, verka för, samt bilda en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation.<sup>52</sup> Det omfattar även den som ännu inte är men har för avsikt att bli medlem i en organisation.<sup>53</sup> Skyddet gäller för både arbetstagare och arbetsgivare, men det är huvudsakligen arbetstagare som har varit i åtanke vid utformningen av reglerna.<sup>54</sup> Arbetstagarnas rätt att bilda och verka för organisationer erkändes år 1906 i det avtal mellan LO och SAF som kommit att kallas för decemberkompromissen.<sup>55</sup> Arbetsgivaren får varken utöva påtryckningar mot en arbetstagare p.g.a. att denne tillhör och verkar för en facklig organisation eller gynna en arbetstagare under förutsättning att denne avstår fackligt medlemskap.<sup>56</sup> Som utgångspunkt omfattar föreningsrätten endast anställda och därmed inte arbetsökande. En diskussion har dock förts kring huruvida en arbetsökandes obefintliga skydd är förenligt med ILO-konventionen nr 98 och Europarådets sociala stadga, art. 5.<sup>57</sup>

Reglerna ger inget skydd för organisationerna som sådana, vilket innebär att arbetsgivaren kan anställa enbart oorganiserade utan att kränka en organisation. Däremot finns ett indirekt föreningsrättskydd, vilket innebär att organisationen kan kräva skadestånd i det fall som någon av dess medlemmar blir kränkta p.g.a. medlemskap eller ett framtida sådant.<sup>58</sup>

En förutsättning för att det ska röra sig om en föreningsrättskränkning är att arbetsgivaren vidtar en åtgärd gentemot arbetstagaren. Konflikter mellan arbetstagare och en arbetstagarorganisation kan alltså inte bli föremål för reglerna. Det måste röra sig om en konkret och riktad åtgärd.<sup>59</sup> Exempel på kränkande åtgärder är uppsägning, omplacering och utebliven lönehöjning.<sup>60</sup> Även att underlåta en åtgärd hör hit, exempelvis att p.g.a. organisationstillhörighet underlåta en befordran som arbetstagaren haft anledning att räkna med.<sup>61</sup> Vidare måste åtgärden vidtas i syfte att bestraffa

---

<sup>51</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 154.

<sup>52</sup> 7 § MBL.

<sup>53</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 156.

<sup>54</sup> Sigeman, Arbetsrätten: en översikt, s. 71.

<sup>55</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 34.

<sup>56</sup> 8 § MBL.

<sup>57</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 162 f.

<sup>58</sup> 8 § 2 st. MBL.

<sup>59</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 164 ff.

<sup>60</sup> Nitzelius, Våra rättigheter i arbetslivet, s. 24. För fler exempel se bl.a. AD 2004 nr 49 (avbruten provanställning), AD 2000 nr 74 (fråntagande av vissa arbetsuppgifter) och AD 1980 nr 160 (arbetstagare erbjuds högre lön om går ur facket).

<sup>61</sup> AD 2000 nr 38.

organisationstillhörighet eller för att förebygga en framtida sådan. För att arbetsgivaren ska anses ha brutit mot föreningsrättsskyddet ska denne alltså ha haft kännedom om den berörda arbetstagarens fackliga medlemskap.<sup>62</sup>

Något som har varit föremål för diskussion är de s.k. organisationsklausulerna som kan förekomma i kollektivavtal. En sådan klausul innebär att arbetsgivaren endast får anställa personer som är medlemmar i den organisation som arbetsgivaren har slutit kollektivavtal med. Att vid anställningen ha ett krav på medlemskap i en viss organisation har inte ansetts stå i strid med föreningsrätten, eftersom arbetssökande inte omfattas av denna rätt. Risken för att organisationsklausuler inte längre gäller är dock överhängande mot bakgrund av bl.a. Europarådets sociala stadga art. 5 som nämndes tidigare.<sup>63</sup>

En arbetstagare som hävdar föreningsrättskränkning måste visa att det finns sannolika skäl för att en sådan kränkning föreligger. Arbetsgivaren måste därefter styrka att denne har haft skälig orsak till att företa den kränkande åtgärden, samt att det har förelegat ett annat och sakligt skäl till det.<sup>64</sup>

En arbetsgivare som bryter mot föreningsrätten riskerar att utge skadestånd till den enskilde arbetstagaren som har lidit skada av åtgärden.<sup>65</sup> Som har berörts ovan föreligger ett indirekt skydd för organisationerna, vilket innebär att skadestånd kan utgå till både den enskilde arbetstagaren och organisationen.<sup>66</sup>

Den negativa föreningsrätten, dvs. rätten att inte tillhöra en organisation, skyddas inte av MBL. Det finns ingen uttrycklig bestämmelse till skydd för tvånget att organisera sig. Den negativa föreningsrätten har emellertid i princip kommit att erkännas genom Europakonventionens införlivande i svensk rätt.<sup>67</sup> I enlighet med praxis kan konventionens art. 11 sägas ge ett sådant skydd, om än begränsat.<sup>68</sup> Den negativa och den positiva föreningsrätten kan komma i konflikt med varandra.<sup>69</sup> Det skedde i ett mål som kommit att kallas för "Gustafssonmålet". Efter en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att stå utanför kollektivavtalet och organisationens intresse av att sluta ett kollektivavtal, kom domstolen fram till att det senare intresset vägde tyngre.

Föreningsrätten bör inte blandas ihop med föreningsfriheten som utgör medborgarnas rätt gentemot staten att fritt bilda organisationer.<sup>70</sup>

---

<sup>62</sup> I AD 2000 nr 38 uttalade domstolen dock att denna förutsättning inte bör gälla undantagslöst.

<sup>63</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 178 f.

<sup>64</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 180 f.

<sup>65</sup> Sigeman, Arbetsrätten: en översikt, s. 72.

<sup>66</sup> Schmidt, Facklig arbetsrätt, s. 109.

<sup>67</sup> Sigeman, Arbetsrätten: en översikt, s. 73 f.

<sup>68</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 156 f.

<sup>69</sup> Se Gustafsson mot Sverige (dom den 25 april 1996 i mål 15573/89).

<sup>70</sup> 2 kap 1 § 1 st. 5 p. RF.



## 3.2. Den svenska modellen

Sveriges system för att reglera arbetsmarknaden har ofta kommit att kallas för den svenska modellen. Den utmärker sig av att det till stor del är arbetsmarknadens parter som genom kollektivavtal själva reglerar sina inbördes förhållanden. Det finns en omfattande lagreglering inom det arbetsrättsliga området, men det är ofta sådant som till stor del redan omfattas av reglering i kollektivavtal.<sup>71</sup> Dessutom täcker inte lagen alla de situationer som kan regleras mellan arbetsgivare och arbetstagarare. Kollektivavtalen har därmed en stark position och har blivit ett sätt att reglera en stor del av arbetsmarknaden.<sup>72</sup> Exempelvis behövs det inte någon lagstiftning som reglerar en miniminivå vad gäller löner eller andra anställningsvillkor, utan en lägstanivå bestäms i avtalen.<sup>73</sup> Konsekvensen av att reglera arbetsmarknaden på detta sätt är att staten i så stor utsträckning som möjligt ska förhålla sig passiv och neutral i konflikter som kan uppstå mellan parterna. Man brukar inom arbetsmarknadspolitiken tala om en neutralitetsprincip.<sup>74</sup> Det var genom det s.k. Saltsjöbadsavtalet, som 1938 slöts mellan LO och SAF, som staten intog en alltmer passiv roll.<sup>75</sup> Kollektivavtalen kan beskrivas som den viktigaste normkällan i det svenska arbetslivet.<sup>76</sup>

Ett kollektivavtal ingås mellan en arbetstagar- och en arbetsgivarorganisation, alternativt mellan en arbetstagarorganisation och en enskild arbetsgivare.<sup>77</sup> Medlemmarna i arbetstagarorganisationen anses inte själva vara part i avtalet, men de är likväl bundna av det. Organisationen kan därför sägas ha en legalfullmakt att ingå avtal med arbetsgivarparten. Kollektivavtalen är således speciella i den meningen att de inte bara binder de avtalsslutande parterna utan även en tredje part. Arbetstagararna måste fullfölja de förpliktelser som finns reglerade i avtalet men har å andra sidan rätt att göra anspråk på de rättigheter som stadgas.<sup>78</sup>

Kollektivavtalen reglerar anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagarare.<sup>79</sup> De har ett flertal funktioner förutom att agera som ett regleringsinstrument om arbetsvillkor.<sup>80</sup> Avtalen är bl.a. till för att begränsa konkurrens om anställningsvillkoren på arbetsmarknaden och är därmed undantagna konkurrenslagstiftningen. Tanken är att arbetsmarknaden inte ska innehålla någon konkurrens om arbetskraften.<sup>81</sup> Detta är en fördel för arbetsgivarerna, eftersom en ökad konkurrens skulle leda till ökade lönekostnader i form av högre

---

<sup>71</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 100 f.

<sup>72</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 193.

<sup>73</sup> LO, Den svenska modellen,

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/26146D6364E403D4C12574C8004CC878> och Glavå, Arbetsrätt, s. 91.

<sup>74</sup> Sigeman, Arbetsrätten: en översikt, s. 71.

<sup>75</sup> Sigeman, Arbetsrätten: en översikt, s. 17 f.

<sup>76</sup> Sigeman, Backman, Evju, Hasselbalch & Suviranta, *Arbetsrätten i Norden : Pohjoismaiden työoikeus*, s. 331.

<sup>77</sup> 23 § 1 st. MBL.

<sup>78</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 615.

<sup>79</sup> 23 § 1 st. MBL.

<sup>80</sup> Se Glavå, Arbetsrätt, s. 164.

<sup>81</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 193 f. och 1 kap 2 § KL.

löneerbjudanden.<sup>82</sup> Även arbetstagare kan dra fördel av denna funktion, eftersom ingen då kan konkurrera ut någon annan genom att erbjuda sig att arbeta till låga löner och sämre arbetsvillkor.<sup>83</sup>

Kollektivavtalen har även en tvingande verkan i den mån att arbetstagare och arbetsgivare, som är bundna av avtalen, inte får besluta om något som strider mot avtalens bestämmelser.<sup>84</sup> Motivet är att arbetstagare ska skyddas mot sämre villkor än vad kollektivavtalen medger. Vissa kollektivavtal kan dock medge avvikelser i mer eller mindre grad.<sup>85</sup> Utöver vad som redan nämnts är kollektivavtalen viktiga för arbetstagarnas medbestämmanderätt på arbetsplatsen.<sup>86</sup> Vid avtalsbrott kan både ekonomiskt och allmänt skadestånd utgå. Det behöver alltså inte röra sig om en ekonomisk skada. Förutom avtalsparterna kan en berörd medlem få skadestånd beroende på hur avtalet är utformat.<sup>87</sup>

Ungefär nio av tio arbetstagare omfattas av kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. Kollektivavtalen har således en hög täckningsgrad. En förutsättning för denna starka ställning är att det finns en hög organisationsgrad bland arbetstagare och arbetsgivare. Eftersom arbetstagarna tenderar att organisera sig i allt mindre utsträckning, bärs avtalens täckningsgrad till stor del upp av arbetsgivarna.<sup>88</sup>

Kollektivavtalen kan även ha normerande verkan. Det innebär att anställningsavtalet mellan arbetsgivaren och en oorganiserad arbetstagare ofta hämtar sitt innehåll från det kollektivavtal som för tillfället gäller på arbetsplatsen. På så sätt kommer kollektivavtalen att utgöra bruket på arbetsplatsen.<sup>89</sup>

Förutom reglerna om kollektivavtal kan reglerna om föreningsrätt, allmän förhandlingsrätt, medling, samt stridsåtgärder och fredsplikt hänföras till den svenska modellen.<sup>90</sup> Angående föreningsrätten hänvisas till avsnitt 3.1. ovan.

Den allmänna förhandlingsrätten<sup>91</sup> är viktig för att få till stånd ett kollektivavtal med motparten. Den rymmer emellertid ett mycket brett område och kan även åberopas för bl.a. diskussion i andra sakfrågor och för förhandlingar i rättstvister. Rätten att förhandla tillkommer arbetstagarorganisationer men inte enskilda arbetstagare. Vad gäller arbetsgivarvidan tillkommer

---

<sup>82</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 619.

<sup>83</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 23.

<sup>84</sup> 27 § MBL.

<sup>85</sup> Sigeman, Arbetsrätten: en översikt, s. 86.

<sup>86</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 194 f., se även nedan i avsnitt 4.2.1.

<sup>87</sup> Sigeman, Arbetsrätten: en översikt, s. 99 f.

<sup>88</sup> Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, s. 7.

<sup>89</sup> Se vidare nedan i avsnitt 4.3.

<sup>90</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 154.

<sup>91</sup> 10 § MBL.

förhandlingsrätten såväl arbetsgivarorganisationer som en enskild arbetsgivare.<sup>92</sup> För att den allmänna förhandlingsrätten ska vara berättigad krävs att det "(...) skall föreligga eller ha förelegat ett anställningsförhållande mellan enskilda parter på vardera sidan".<sup>93</sup>

Vad gäller medling finns Medlingsinstitutet som har till uppgift att hantera lönebildningsfrågor. Institutet ska bl.a. stödja arbetsgivare och arbetstagare med råd och upplysningar i sådana frågor. Medlingsinstitutet ska även hantera konflikter. Målet är att en överenskommelse ska nås och därmed försöka motverka eventuella stridsåtgärder.<sup>94</sup>

I 2 kap. 17 § RF finns ett grundlagsskydd för arbetsmarknadsparternas rätt att vidta fackliga stridsåtgärder. För att detta skydd inte ska gälla krävs stöd i lag eller avtal. Med avtal menas här kollektivavtal.<sup>95</sup> För att det ska vara fråga om en stridsåtgärd ska det röra sig om en kollektiv åtgärd med fackligt syfte.<sup>96</sup> MBL innehåller regler om att fredsplikt i princip ska gälla så länge ett kollektivavtal är giltigt.<sup>97</sup> Reglerna anger alltså i vilken omfattning stridsåtgärder får vidtas för parter som är bundna av kollektivavtal.<sup>98</sup> Fredsplikten gäller för båda parter men är av störst vikt för arbetsgivaren. Åtgärden måste först och främst beslutas i behörig ordning.<sup>99</sup> Vidare får stridsåtgärder i stora drag inte vidtas angående rättstvister<sup>100</sup> som rör kollektivavtal och MBL, för att ändra ett kollektivavtal under dess giltighetstid eller angående bestämmelser i ett nytt avtal medan det gamla ännu gäller. Det är inte heller tillåtet att vidta sympatiåtgärder när primärkonflikten på något sätt är olovlig.<sup>101</sup> Det är emellertid helt i sin ordning att vidta en sympatiåtgärd för att hjälpa någon annan i en tillåten arbetskonflikt, trots att kollektivavtal föreligger. Att avtala om en längre gående fredsplikt är fullt tillåtet.<sup>102</sup> Fredsplikten är således en viktig funktion som kollektivavtalen bär med sig. Avtalen reglerar de olika intressen som arbetsgivarna och arbetstagarna har. Utan kollektivavtal blir dessa intressen oreglerade och konflikter föds. Kollektivavtalen kan betecknas som fredsdokument, vilka arbetsgivarna kan använda för att försäkra sig om en fredlig arbetsmarknad utan konflikter.<sup>103</sup>

### 3.3. Organisationsstrukturen

På den svenska arbetsmarknaden finns det arbetstagar- samt arbetsgivarorganisationer. En facklig organisation kan beskrivas som en sammanslutning av arbetstagare. Organisationen företräder sina medlemmar gentemot arbetsgivaren i intressekonflikter vad gäller exempelvis löne- och anställningsvillkor. Som svar på de fackliga organisationerna har det bildats

---

<sup>92</sup> 10 § MBL.

<sup>93</sup> Prop. 1975/76:105 s. 349.

<sup>94</sup> 46-53 §§ MBL och Glavå, Arbetsrätt, s. 191 f.

<sup>95</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 220 f.

<sup>96</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 209 f.

<sup>97</sup> 41 § MBL.

<sup>98</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 209 f.

<sup>99</sup> 41 § 1 st. MBL. Detta krav är vidsträckt. Beslutet ska fattas enligt organisationens stadgar, se Sigeman, Arbetsrätten: en översikt, s. 96. AD har dock godtagit situationer då så inte varit fallet, se bl.a. AD 1999 nr 65.

<sup>100</sup> Tvister angående tolkningen av en regel.

<sup>101</sup> 41 § 1 st. MBL.

<sup>102</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 244 ff. och 41 § MBL.

<sup>103</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 7.

arbetsgivarorganisationer.<sup>104</sup> De fackliga organisationerna arbetar för att få till stånd ett kollektivavtal med arbetsgivaren, bl.a. för att minska den konkurrens bland arbetstagarna som annars skulle föreligga.<sup>105</sup> Även arbetsgivarna har nytta av kollektivavtalen, exempelvis i form av fredsplikt.<sup>106</sup>

Den svenska arbetsmarknaden är indelad i statlig, kommunal och privat sektor. Inom statlig och kommunal sektor sluts avtal på central nivå, men det finns också möjlighet att sluta lokala kollektivavtal.<sup>107</sup> Inom privat sektor sluts avtal på tre olika nivåer; central nivå, förbunds nivå, samt lokal nivå. De centrala avtalen utgör ofta ramen för avtalen på förbunds nivå och lokal nivå.<sup>108</sup> Avtalen som träffas på förbunds nivå är rikstäckande och gäller ofta för en hel bransch. De kan skilja sig åt beroende på vilket branschområde det rör sig om. Kollektivavtalen reglerar exempelvis lön, pensioner, arbetstid osv. De lokala avtalen sluts på respektive arbetsplats och reglerar ofta tillämpningen av branschavtalen.<sup>109</sup>

Arbetstagar sidan domineras av tre centralorganisationer. Dessa är LO, TCO och SACO. Förutom att teckna de centrala avtalen har de till uppgift att tillvarata sina medlemmars intressen, samt att bevaka samhället.<sup>110</sup> Varje centralorganisation har ett antal medlemsförbund (fackförbund).<sup>111</sup> Det är dessa förbund som tecknar de rikstäckande avtalen.<sup>112</sup> De består i sin tur av fackföreningar eller klubbar, som agerar lokal part på arbetsplatserna.<sup>113</sup> Det är således de som sluter lokala kollektivavtal.<sup>114</sup>

På arbetsgivar sidan finns det organisationer både för statliga, kommunala och privata arbetsgivare. Inom statlig och kommunal sektor är de flesta arbetsgivare anslutna till SKL eller Arbetsgivarverket som tecknar de centrala avtalen.<sup>115</sup> På den privata sidan är de flesta medlemmar i Svenskt Näringsliv som består av ett flertal olika medlemsorganisationer. Dessa kan vara både arbetsgivarförbund, branschorganisationer och andra företagssammanslutningar. Svenskt Näringsliv kan jämföras med LO, TCO och SACO på arbetstagar sidan och fungerar som en opinionsbildande huvudorganisation.<sup>116</sup> Svenskt Näringsliv utgör part i de centrala kollektivavtalen medan det är medlemsorganisationerna som sluter de rikstäckande avtalen.<sup>117</sup> Medlemsorganisationerna består i sin tur av medlemmar i

---

<sup>104</sup> Pettersson & Färm, Arbetsmarknadens parter: det krävs två för en tango, s. 7 ff.

<sup>105</sup> Om någon erbjuder sig att arbeta för en lägre lön innebär det att en annan också måste sänka sitt lönekrav för att kunna konkurrera om arbetet, se LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 9.

<sup>106</sup> Se ovan i avsnitt 3.2.

<sup>107</sup> Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, s. 85 f.

<sup>108</sup> Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, s. 83 f.

<sup>109</sup> Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, s. 83 ff.

<sup>110</sup> Akademiker Utbildning, FACKLIG HANDBOK om arbetsmarknadens parter och avtalsområden, s. 4.

<sup>111</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 104.

<sup>112</sup> Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, s. 83 f.

<sup>113</sup> Andersson, Edström & Zanderin, Arbetsrätt, s. 21.

<sup>114</sup> Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, s. 85.

<sup>115</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 107 f.

<sup>116</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 107 f.

<sup>117</sup> Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, s. 83 f.

form av olika arbetsgivare och företag, vilka utgör part i de lokala kollektivavtalen. Dessa är således medlemmar både i medlemsorganisationen och i Svenskt Näringsliv.<sup>118</sup>

### 3.4. Organisationsgraden

Internationellt sett kännetecknas Sverige av en hög organisationsgrad bland både arbetstagare och arbetsgivare.<sup>119</sup> Alltsedan mitten av 1990-talet har graden av fackligt anslutna bland arbetstagarna emellertid minskat. Under finanskrisen 2007 och 2008 sjönk den sammanlagda fackliga anslutningen från 77 % till 71 %.<sup>120</sup> Medlemsrasen upphörde 2009, men organisationsgraden återhämtade sig aldrig likt den gjorde efter krisen på 1990-talet.<sup>121</sup> Anders Kjellberg väljer därför att tala om ett "dolt medlemsras".<sup>122</sup> Mellan 1993 och 2011 har antalet organiserade arbetstagare minskat från 85 % till 70 %.<sup>123</sup>

Organisationsgraden har emellertid inte sjunkit inom alla fackförbund. Hårdast drabbat är LO. Annorlunda ser det ut hos SACO-förbunden som har en ökande organisationsgrad.<sup>124</sup> En förklaring kan vara att antalet akademiker har ökat på arbetsmarknaden. På samma sätt kan en förklaring till LO:s minskning vara att antalet arbetare på arbetsmarknaden har sjunkit.<sup>125</sup> Högst är organisationsgraden inom den offentliga sektorn och lägst i hotell- och restaurangbranschen.<sup>126</sup> Oavsett vilka förbund eller branscher som står för den största minskningen, kvarstår det faktum att den totala organisationsgraden har sjunkit på arbetsmarknaden.<sup>127</sup> Till skillnad från arbetstagarna ligger arbetsgivarnas organisationsgrad på en jämn nivå.<sup>128</sup>

Det finns ett antal tänkbara orsaker till den sjunkande organisationsgraden. En viss attitydförändring har skett, speciellt bland yngre arbetstagare, som generellt sett har lett till en alltmer kritisk inställning till facken och deras verksamhet. Numera vägs nyttan mot kostnaden av att vara

---

<sup>118</sup> Svenskt Näringsliv, Medlemsorganisationer, [http://www.svensktnaringsliv.se/om\\_oss/medlemsorganisationer/](http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/medlemsorganisationer/), Pettersson & Färm och Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, s. 85.

<sup>119</sup> Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, s. 9.

<sup>120</sup> Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, s.9.

<sup>121</sup> Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, s.7.

<sup>122</sup> Kjellberg återgiven i Lindström, Männen återtar försvagad LO-borg, Svenska Dagbladet.

<sup>123</sup> Jakobsson, Färre i facket ökar motsättningarna, Arbetsmarknaden nr 3.

<sup>124</sup> Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, s. 13 f.

<sup>125</sup> Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, s. 16.

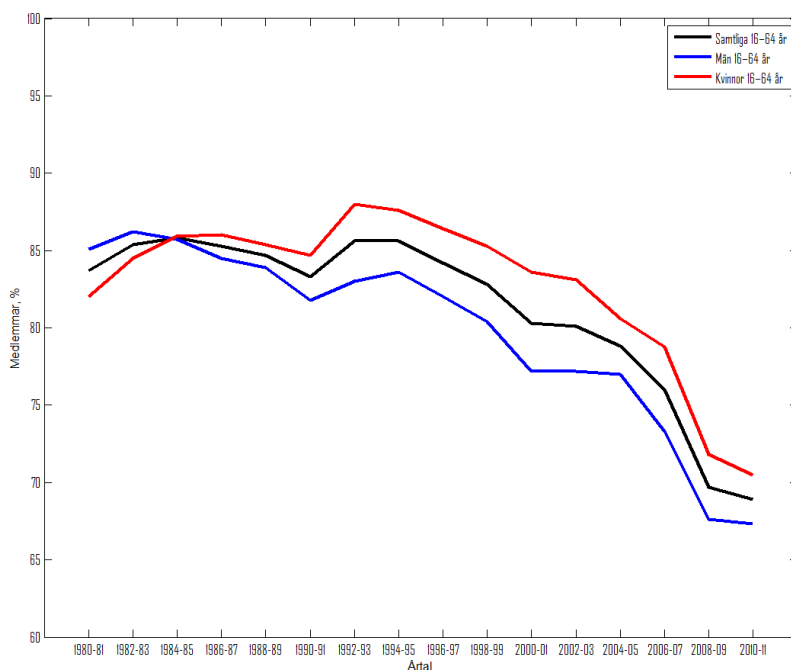
<sup>126</sup> Kjellberg återgiven i Wreder, En av tre nobbar LO-facken.

<sup>127</sup> Jakobsson, Färre i facket ökar motsättningarna, Arbetsmarknaden nr 3.

<sup>128</sup> Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, s. 9.

medlem.<sup>129</sup> Om man inte får ut något av att vara med, finns det heller ingen anledning att ansluta sig. Många tycker helt enkelt att facken inte gör tillräckligt stor nytta.<sup>130</sup>

Nedgången har varit särskilt stor bland yngre arbetstagare. Att allt färre unga får kontakt med facken leder i sin tur till oklara uppfattningar om fackens funktion och kollektivavtalens betydelse.<sup>131</sup> Orsakerna till att denna arbetstagargrupp organiserar sig i allt mindre omfattning kan vara flera. Unga ser i många fall sitt första jobb som en ingång till arbetsmarknaden för att sedan kort därefter byta jobb. Därför finns ingen anledning att gå med i facket.<sup>132</sup> Ännu en orsak kan vara den vanliga förekomsten av tillfälliga anställningar bland unga. Det kan uppfattas som överflödigt att bli medlem.<sup>133</sup> Anders Kjellberg menar att samhället har genomgått en del strukturella skillnader som också kan ligga bakom det generella medlemstappet. Den offentliga sektorn, där organisationsgraden alltid har varit hög, har minskat och gett desto större plats åt den privata, där arbetstagare organiserar sig i lägre grad. Många offentliga arbeten tenderar också till att privatiseras. Vissa arbetsgivare lägger ut tjänster på andra företag (outsourcing), vilket minskar underlaget för facket på arbetsplatsen. Även den omständigheten att allt fler arbeten utförs av inhyrda bemanningsföretag, minskar andelen av arbetsplatsens fackanslutna. Höjda a-kasseavgifter har också bidragit till en minskad organisationsgrad.<sup>134</sup>



Figur 1. Fackligt anslutna arbetstagare.<sup>135</sup>

<sup>129</sup> Kjellberg återgiven i Bergstedt, Flera förklaringar till fackens dystra siffror.

<sup>130</sup> Kjellberg, Arbetslivet, s. 242.

<sup>131</sup> Kjellberg, Arbetslivet, s. 264.

<sup>132</sup> Kjellberg återgiven i Gunnars, Kidsen sviker facket.

<sup>133</sup> Jakobsson, Färre i facket ökar motsättningarna.

<sup>134</sup> Kjellberg återgiven i Bergstedt, Flera förklaringar till fackens dystra siffror, Arbetsliv.

<sup>135</sup> Statistiska centralbyrån, Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF/SILC),

[http://www.scb.se/Pages/ProductTables\\_\\_\\_316396.aspx?ExpandAllNodes=true](http://www.scb.se/Pages/ProductTables___316396.aspx?ExpandAllNodes=true) och Statistiska centralbyrån,

## 4. Tanken om att arbetstagarna ska organisera sig i hög grad

Detta avsnitt kartlägger regler och strukturer inom arbetsrätten som förefaller förespråka en hög organisationsgrad. Detta för att undersöka lagstiftarens tanke bakom regleringen. Avsikten är inte att i de olika avsnitten ge någon djupgående beskrivning och därför kommer inte alla bestämmelser att beröras.

Det kan nämnas att poängen med många av de lagar och strukturer som kartläggs i detta avsnitt är att de på ett eller annat sätt främjar, förutsätter eller har samband med kollektivavtal. Detta är inte detsamma som att de främjar eller förutsätter en hög organisationsgrad. Dock är kollektivavtalen och organisationsgraden sammanlänkade. Som ovan har framkommit tillkommer rätten att ingå som part i kollektivavtal endast en arbetstagarorganisation och inte en enskild arbetstagare.<sup>136</sup> Regler som bygger på eller förespråkar en kollektivavtalsmodell förutsätter därför att arbetstagarna är organiserade i hög grad. Därför kan man säga att regler och strukturer som främjar, förutsätter eller har samband med kollektivavtal även indirekt förespråkar en hög organisationsgrad.

### 4.1. Semidispositiv lagstiftning

Den arbetsrättsliga lagstiftningen utgår från att reglerna är tvingande. Det finns emellertid ett flertal lagar inom arbetsrätten som är semidispositiva. Att en lag är semidispositiv betyder att det är tillåtet att genom kollektivavtal avtala om annat än vad lagen anger. Det innebär att avsteg i vissa fall får göras från vad som är reglerat i lag och arbetsmarknadens parter disponerar således över lagtexten. Avvikelse måste göras genom kollektivavtal, eftersom avvikelser genom ett enskilt avtal inte är tillåtna enligt de semidispositiva bestämmelserna.<sup>137</sup> Om den aktuella lagen är semidispositiv eller inte anges ofta i lagens inledande bestämmelser. Semidispositiviteten har betydelse för ett flertal viktiga regler, exempelvis turordningsreglerna i LAS.<sup>138</sup> De arbetsrättsliga lagarnas semidispositivitet är relativt unika för Sverige.<sup>139</sup>

Semidispositiv lagstiftning ökar intresset för att sluta kollektivavtal, eftersom parterna kan avtala om regler som är betydligt mer förmånliga än de som anges i lag. På så sätt har det en kollektivavtalsfrämjande effekt.<sup>140</sup> Här träder betydelsen av den svenska modellen fram, dvs. vikten av de kollektivavtal som finns mellan parterna på arbetsmarknaden.<sup>141</sup>

Här finns det anledning att nämna EU och dess inverkan på den svenska regleringen. Det finns arbetsrättsliga områden där Sverige har implementerat direktiv som inte får frångås på nationell nivå. Direktivet utgör då en miniminivå, vilket innebär att avvikelser genom kollektivavtal som

---

Statistikdatabasen, Levnadsförhållanden.

[http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD\\_TreeView.aspx?id=340478&ExpandNode=LE%2fLE0101](http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD_TreeView.aspx?id=340478&ExpandNode=LE%2fLE0101).

<sup>136</sup> Se nedan i avsnitt 3.2.

<sup>137</sup> Det finns dock regler där avvikelser kan ske genom ett sådant avtal och dessa regler är då s.k. dispositiva.

<sup>138</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 85.

<sup>139</sup> Ryberg-Welander, Ersättning vid sjukdom: en socialförsäkringsrättslig introduktion, s. 113.

<sup>140</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 101.

<sup>141</sup> Ryberg-Welander, Ersättning vid sjukdom: en socialförsäkringsrättslig introduktion, s. 113.

medför en sämre nivå än vad som framgår av direktivet inte får göras. Möjligheten att avvika från lagstiftningen begränsas således av direktiven. Dessa områden är s.k. semidispositiva med en EU-spärr.<sup>142</sup>

Ett problem med semidispositiviteten är hur avvikelserna ska användas i förhållande till oorganiserade arbetstagare, eftersom dessa formellt sett inte inkluderas av kollektivavtalen. Lagstiftaren har löst detta genom att ta in ett särskilt stycke i de semidispositiva reglerna, som uttryckligen anger att avvikelser även får användas i förhållande till arbetstagare som inte är fackligt anslutna.<sup>143</sup> Annorlunda förhåller det sig med bestämmelser som endast är reglerade i kollektivavtal. Kollektivavtalen har då en normerande verkan, där arbetsgivaren förutsätts tillämpa samma villkor även på oorganiserade.<sup>144</sup> Vad gäller lagreglerade bestämmelser finns inte någon motsvarande normerande verkan gentemot arbetstagare som står utanför den fackliga verksamheten. När lagstiftaren utformar semidispositiva regler måste det därför anges att eventuella avvikelser även får omfatta oorganiserade arbetstagare. I annat fall kan en sådan slutsats inte dras. Om ett sådant stycke inte skulle finnas får arbetsgivaren endast avtala om annat i kollektivavtal med den avtalslutande parten och dess medlemmar.

#### 4.1.1. Exempel på arbetsrättsliga lagar och regler som är semidispositiva

Nedan visas en tabell som anger ett urval av arbetsrättsliga lagar som är semidispositiva. Därefter kommer tre av dem att mer noggrant gås igenom för att visa lagstiftningens karaktär och vad semidispositiviteten mer konkret kan innebära i olika situationer. Resterande lagar är utformade på liknande sätt.

Tabell 1. Semidispositiva lagar.

Lag	Regel
Lag (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt	3 § 3 st.
Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen	2 § 2 st.
Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning	2 § 2 st.
Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet	4 § 2 st.
Semesterlag (1977:480)	2 a § 2 st.
Lag (1982:80) om anställningsskydd	2 § 3 & 4 st.
Arbetstidslag (1982:673)	3 § 1 & 2 st.
Lag (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare	2 § 1 st.
Lag (1994:260) om offentlig anställning	16 § 1 st.
Föräldraledighetslag (1995:584)	2 § 2 & 3 st.

<sup>142</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 86.

<sup>143</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 85.

<sup>144</sup> Se nedan i avsnitt 4.3.



Lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet	2 § 2 & 3 st.
Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl	2 § 2 st.
Lag (1991:1047) om sjuklön	2 § 2 st.

#### **4.1.1.1. Lag (1982:80) om anställningsskydd**

2 § tredje och fjärde stycket LAS anger att avvikelser får göras från vissa angivna bestämmelser. Det finns dock krav angående vilken part som får ingå ett avvikande kollektivavtal. LAS skiljer på två olika typer av avvikande avtal. Den första kategorin anges i tredje stycket och innebär avvikelser från exempelvis anställningsformer och turordning vid uppsägning. Sådana avtal får ingås av både lokal och central arbetstagarorganisation<sup>145</sup>. I det fall en lokal organisation sluter ett kollektivavtal som avviker från bestämmelserna finns ett krav. Det måste finnas ett kollektivavtal i andra frågor som har slutits eller godkänts på central nivå och som de lokala parterna är bundna av.<sup>146</sup> Det är tillåtet för en lokal organisation att sluta ett avvikande kollektivavtal om det för tillfället råder ett kollektivavtalslöst tillstånd, dvs. en period i väntan på att ett nytt kollektivavtal ska komma till stånd efter att det gamla har gått ut. Även ett hängavtal<sup>147</sup> som har ingåtts på lokal nivå och som hänvisar till ett centralt kollektivavtal jämföras med en central reglering i andra frågor.<sup>148</sup> Fjärde stycket anger den andra kategorin, nämligen avtal som avviker från regler om exempelvis uppsägningstid, förmåner under permittering och avgång med pension. Kravet är här att en central arbetstagarorganisation ingår eller godkänner avtalet. Organisationen kan alltså själv ingå avtalet eller godkänna ett avtal som har ingåtts av en lokal organisation.<sup>149</sup> Rätten att ingå avvikande kollektivavtal enligt fjärde stycket kan även delegeras från central till lokal nivå. Om ett avtal träffas utan att uppfylla dessa krav, är avvikelsen inte tillåten och lagens regler gäller alltjämt. Det finns emellertid inget förbud mot att en lokal arbetstagarorganisation avtalar om förmånligare anställningsvillkor för arbetstagaren än vad lagen medger. Motsvarande krav på medverkan från central nivå finns inte vad gäller arbetsgivarna. Såväl en enskild arbetsgivare som en arbetsgivarorganisation kan sluta ett avvikande kollektivavtal.<sup>150</sup>

Lagstiftaren förutsätter att parterna inte missbrukar avvikande kollektivavtal och det har därför inte införts några begränsningar i avtalsfriheten förutom den EU-spärr som finns angående 6 b – 6 e §§. Ett avvikande kollektivavtal är giltigt såvida det inte används på ett otillbörligt sätt.<sup>151</sup>

<sup>145</sup> Med central organisation avses facklig organisation på förbunds nivå eller liknande, se Dalekant & Weihe, lagkommentar 7 till 2 § 3 st. Lag (1982:80) om anställningsskydd. Samma definition av central organisation görs även nedan i avsnitt 4.1.1.2. och 4.1.1.3.

<sup>146</sup> 2 § 3 st. LAS.

<sup>147</sup> Detta är ett avtal som sluts mellan en oorganiserad arbetsgivare och en arbetstagarorganisation. Det betyder att en arbetsgivare inte behöver vara ansluten till en arbetsgivarorganisation för att bli bunden av ett kollektivavtal, se Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, s. 85.

<sup>148</sup> Dalekant & Weihe, Karnov, lagkommentar 8 till 2 § 3 st. Lag (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>149</sup> 2 § 4 st. LAS.

<sup>150</sup> Bylund, Elmér, Viklund & Öhman, Anställningsskyddslagen: med kommentar, s. 37 f.

<sup>151</sup> Bylund m.fl., Anställningsskyddslagen: med kommentar, s. 37.

Sjätte stycket anger att ett avvikande kollektivavtal även får tillämpas på oorganiserade arbetstagare. Sådana arbetstagare måste emellertid utföra arbetsuppgifter som kollektivavtalet tillämpas på.<sup>152</sup>

#### **4.1.1.2. Arbetstidslag (1982:673)**

ATL är speciell i jämförelse med annan arbetsrättslig lagstiftning, eftersom den ger en mycket vidsträckt möjlighet att göra avvikelser. Vissa bestämmelser kan ersättas av ett kollektivavtal. Det är regler om arbetstidens längd och förläggning. Möjligheten till undantag sträcker sig emellertid längre än så. Det är tillåtet att genom kollektivavtal göra undantag från lagen i dess helhet.<sup>153</sup> För att ett avvikande kollektivavtal ska gälla krävs att det redan finns ett avtal som reglerar de allmänna villkoren om anställning på arbetsplatsen.<sup>154</sup> 3 § första stycket stadgar att avvikelser får göras under förutsättning att kollektivavtalet sluts på central nivå. Avvikelser från 10 b §<sup>155</sup> får dock endast gälla under en maximal tid om tolv månader.<sup>156</sup> Andra stycket anger att vissa bestämmelser får frångås även då ett kollektivavtal har slutits på lokal nivå. Det gäller regler om övertid, mertid och nattvila. Vidare anges att ett sådant lokalt kollektivavtal får tillämpas under en tid om maximalt en månad.<sup>157</sup> Avsikten är således att det bara ska gälla kortvariga undantag. Om undantaget behöver gälla längre tid än en månad måste ett kollektivavtal slutas på central nivå.<sup>158</sup>

Tredje stycket anger att ett avvikande kollektivavtal även får tillämpas på oorganiserade arbetstagare. Sådana arbetstagare måste emellertid utföra arbetsuppgifter som ryms inom kollektivavtalets tillämpningsområde.<sup>159</sup>

Fjärde stycket innehåller en EU-spärr. Det grundar sig på arbetstidsdirektivet som i de flesta delar inte är tvingande. Det innebär att mindre avvikelser får göras även från detta. Parterna i det avvikande kollektivavtalet får dock inte bortse helt från direktivet.<sup>160</sup>

#### **4.1.1.3. Lag (1991:1047) om sjuklön**

Lagen behandlar arbetstagares rätt till ersättning vid sjukdom. De delar som parterna genom kollektivavtal får göra avvikelser från anges i 2 § andra stycket och handlar bl.a. om arbetsgivarens löne- och sjuklöneberäkning samt rätten att kräva intyg med diagnos.<sup>161</sup> Angående sjuklönen storlek är det tillåtet att göra avvikelser som innebär en något mindre ersättning än vad som regleras i lagen. Detta förutsätter att kollektivavtalet är slutet på ett korrekt sätt. Det finns dock vissa begränsningar, exempelvis får inte karensdagen avtalas bort.<sup>162</sup> Avvikelser som innebär "någon principiell avvikelse från lagens krav på sjuklönen (...)"<sup>163</sup> får inte heller göras. Exempel på vad som kan avtalas om i

<sup>152</sup> 2 § 6 st. LAS.

<sup>153</sup> 3 § 1 st. ATL.

<sup>154</sup> Segerfalk, Lindh & Nyman, Arbetstidslagen med kommentarer, s. 11.

<sup>155</sup> 10 b § reglerar veckoarbetstiden som har kommit att begränsas av arbetstidsdirektivet (48-timmarsregeln).

<sup>156</sup> 3 § 1 st. ATL.

<sup>157</sup> 3 § 2 st. ATL.

<sup>158</sup> Segerfalk m.fl., Arbetstidslagen med kommentarer, s. 11.

<sup>159</sup> 3 § 3 st. ATL.

<sup>160</sup> Segerfalk m.fl., Arbetstidslagen med kommentarer, s. 12 f.

<sup>161</sup> 2 § 2 st. SjLL.

<sup>162</sup> Ryberg-Welander, Ersättning vid sjukdom: en socialförsäkringsrättslig introduktion, s. 109.

<sup>163</sup> Prop. 1990/91:181 s. 43.

kollektivavtal, som kan få en stor effekt på arbetstagarens ekonomiska situation, är om sjuklönen ska beräknas per kalenderdag eller arbetsdag. Kollektivavtal kan även ge arbetsgivaren rätt att kräva läkarintyg redan innan den sjunde sjukdagen. Detta är en avvikelse som måste innebära en försämring för arbetstagaren i jämförelse med vad lagen stadgar.<sup>164</sup> För att undantagen ska gälla måste kollektivavtalet ha slutits eller godkänts på central nivå.<sup>165</sup> Arbetsgivarens rätt att kräva sjukintyg enligt kollektivavtal har varit föremål för diskussion i AD.<sup>166</sup> Målet gällde frågan huruvida ett företag enligt kollektivavtalet hade haft rätt att begära läkarintyg av arbetstagaren redan från första dagen, ett s.k. förstadagsintyg. AD gjorde en tolkning av det centrala kollektivavtalet och menade att arbetsgivaren hade rätt att begära ett förstadagsintyg, samt att arbetstagaren var tvungen att styrka sin sjukdom för att ha rätt till sjuklön. Domstolen ansåg inte att det kunde föreligga någon annan partsvilja och inte heller någon etablerad praxis som visade på annat. Arbetsgivaren hade även enligt avtalet en rätt att begära att arbetstagaren vände sig till en företagsläkare. Domstolen påpekade dock att arbetsgivaren inte fick använda denna rätt i syfte att få arbetstagaren att känna obehag.

Enligt andra stycket får ett avvikande kollektivavtal även i denna lag tillämpas på oorganiserade arbetstagare. Sådana arbetstagare måste emellertid utföra arbetsuppgifter som ryms inom kollektivavtalets tillämpningsområde.<sup>167</sup>

#### **4.1.2. Motiven till semidispositiv lagstiftning**

Motiven till den semidispositiva lagstiftningen går att finna i förarbetena till respektive lag, samt i doktrin.<sup>168</sup> För att undgå onödiga upprepningar behandlas inte lagarna var för sig utan avsnittet utgör en sammanfattning av motiven. Genomgående anges vikten av att kunna ta hänsyn till de skillnader som finns mellan arbetsmarknadens olika branschområden, eftersom förhållandena kan se olika ut beroende på vilket verksamhetsområde det rör sig om.<sup>169</sup> Genom att göra avvikelser från lagen har företagen möjlighet att finna lösningar som är mer lämpliga för dem.<sup>170</sup> Det ska helt enkelt finnas en möjlighet att anpassa reglerna till olika förutsättningar och behov.<sup>171</sup>

LAS är exempel på en lag som i förarbetena anses vara en social skyddslagstiftning och som därför ska vara tvingande till förmån för arbetstagarna. Med hänsyn till branschernas olikheter är det dock av stor vikt att kunna avvika från vissa bestämmelser för att bättre passa in på respektive område.<sup>172</sup> AD har i en dom från 1995<sup>173</sup> tolkat lagstiftarens motiv i propositionen till LAS. Orsaken till de semidispositiva lagreglerna är enligt domstolen behovet av att vid sidan om lagen kunna avtala om

<sup>164</sup> Ryberg-Welander, Ersättning vid sjukdom: en socialförsäkringsrättslig introduktion, s. 114.

<sup>165</sup> 2 § 2 st. SjLL.

<sup>166</sup> AD 1995 nr 88.

<sup>167</sup> 2 § 2 st. SjLL.

<sup>168</sup> Se bl.a. prop. 1970:5, prop. 1970:94, prop. 1973:129, prop. 1975/76:105, prop. 1975/76:179, prop. 1976/77:90, prop. 1981/82:154, prop. 1990/91:181, Wikrén & Eriksson, Semesterlagen med kommentarer och Glavå, Arbetsrätt.

<sup>169</sup> Se bl.a. prop. 1970:5 s. 74, prop. 1973:129 s. 191, prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 237 och prop. 1990/91:181 s. 43.

<sup>170</sup> Prop. 1970:94 s. 33.

<sup>171</sup> Wikrén & Eriksson, Semesterlagen med kommentarer, s. 43.

<sup>172</sup> Prop. 1973:129 s. 191.

<sup>173</sup> AD 1995 nr 108.

branschpassade föreskrifter. Inom den enskilda branschen kan lagen "(...) visa sig vara alltför stelbent och kan behöva ersättas med regler som bättre beaktar branschens särförhållanden".<sup>174</sup> Genom att kunna avtala om mer anpassade villkor blir systemet mer flexibelt. Domstolen påpekar vikten av en viss frihet mellan parterna för att på så sätt kunna anpassa regleringen till branschen. Vidare framhäver domstolen att det kan finnas olika behov hos enskilda företag att lösa uppkomna problem som inte helt går i linje med lagstiftningen.<sup>175</sup>

Ett exempel på en bransch, som kan vara i behov av avvikande regler, är rederiverksamheten, särskilt när det gäller arbetsgivares kvittningsrätt. Sjömän blir inte sällan skyldiga till fel eller skadegörelse i tjänsten och blir på så sätt ersättningsskyldiga. Ofta säger de upp sig en kort tid därefter och tar anställning hos en ny arbetsgivare. I många fall övergår då den förre arbetsgivarens fordran till den nya. Inom denna verksamhet finns det därför behov av att kunna kvitta med en fordran som har övertagits från en äldre arbetsgivare, vilket är en avvikelse från lagens regler.<sup>176</sup>

Vad gäller ATL har tanken om semidispositiv lagstiftning funnits sedan lång tid tillbaka. Föregångaren till vår nuvarande ATL kallades den allmänna arbetstidslagen (1970:103) och infördes för att ta över arbetstidsfrågorna som då var spridda i olika lagar.<sup>177</sup> I förarbetena till den lagen motiveras möjligheten till avvikelser av att lagen har ett minskat skyddsintresse. Fackföreningarna har en sådan stark ställning på arbetsmarknaden att risken för att arbetstagarna utnyttjas är mycket liten.<sup>178</sup> År 1975/76 kom ett förslag till ändringar i 1970 års arbetstidslag. Där påtalas även vikten av att kunna anpassa regleringen till respektive branschområde.<sup>179</sup>

Motivet till att arbetsgivaren kan tillämpa ett avvikande kollektivavtal även på oorganiserade arbetstagare, är att villkoren på arbetsmarknaden bör vara enhetligt reglerade på en och samma arbetsplats.<sup>180</sup>

## **4.2. Kollektivavtalens centrala funktion för MBL och FML**

MBL och FML knyter starkt an till kollektivavtal. Kollektivavtalen är i stort sett en förutsättning för medbestämmanderegler i MBL, samt för tillämpningen av FML.

### **4.2.1. Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet**

MBL innehåller ett antal medbestämmanderegler, vilket innebär att arbetstagarna har möjlighet till inflytande i arbetsgivarens verksamhet. Reglerna riktar sig, med undantag för 13 § och 19 a §, till arbetstagarorganisationer som har slutit kollektivavtal med arbetsgivaren.<sup>181</sup>

---

<sup>174</sup> AD 1995 nr 108.

<sup>175</sup> I vissa fall kan dock domstolen ingripa, exempelvis om avvikande regler strider mot god sed på arbetsmarknaden, se bl.a. AD 1983 nr 112.

<sup>176</sup> Prop. 1970:94 s. 9, 17 & 33.

<sup>177</sup> Se bl.a. prop. 1975/76:179 s. 22.

<sup>178</sup> Prop. 1970:5 s. 34.

<sup>179</sup> Prop. 1975/76:179 s. 22.

<sup>180</sup> Prop. 1973:129 s. 192.

<sup>181</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 737 f.

Lagen innehåller regler om medbestämmandeförhandlingar.<sup>182</sup> Det är förhandlingar som arbetsgivaren måste vidta i frågor som denne ensam har rätt att fatta beslut om. Arbetsgivaren måste då vänta med att verkställa beslutet till efter förhandlingen har ägt rum.<sup>183</sup> Av förhandlingsrätten följer även en förhandlingsskyldighet för motparten.<sup>184</sup> Förhandlingsrätten tillkommer sådan organisation som arbetsgivaren står i kollektivavtalsförhållande till. En arbetsgivare är emellertid även skyldig att i vissa fall förhandla med organisationer som denne inte har slutit kollektivavtal med. 13 § anger en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla med en arbetstagarorganisation som denne inte har slutit kollektivavtal med. Frågan måste då specifikt röra arbets- eller anställningsförhållanden för en arbetstagarare som är medlem i en sådan organisation.<sup>185</sup> Det är således ett undantag från principen om att medbestämmande endast bör åligga sådana organisationer som har slutit kollektivavtal med arbetsgivaren. Skälen till detta undantag är föreningsrättsliga.<sup>186</sup> Regeln gäller även om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls. Vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist, samt vid företagsöverlåtelser är arbetsgivaren i en sådan situation skyldig att förhandla med alla berörda organisationer på arbetsplatsen.<sup>187</sup> Detta är en konsekvens av EU-rättens krav.<sup>188</sup> I det fall som arbetsgivaren åsidosätter sin förhandlingsskyldighet eller inleder förhandlingen för sent, riskerar denne att bli skadeståndsskyldig.<sup>189</sup>

För att medbestämmandeförhandlingarna mellan parterna ska fungera på bästa sätt har båda parter rätt till information. Arbetsgivaren har försetts med en informationsplikt gentemot sådan organisation som denne har slutit kollektivavtal med.<sup>190</sup> Det innebär exempelvis information om arbetsgivarens verksamhet och dess utveckling, personalpolitik osv.<sup>191</sup> Som följd av ett EU-direktiv<sup>192</sup> tillkom 19 a §. Regeln anger att arbetsgivare, som inte är bunden av något kollektivavtal alls, i viss mån även måste informera alla de arbetstagarorganisationer som de anställda är medlemmar i.<sup>193</sup>

Medbestämmandereglerne innehåller även ett tolkningsföreträde för de organisationer som står i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren. Arbetstagarorganisationernas uppfattning har företräde i tvister om arbetsskyldighet<sup>194</sup> men även i tvister angående medbestämmandeavtal och påföljder vid avtalsbrott<sup>195</sup>, samt i tvister om lön eller annan ersättning<sup>196</sup>.

---

<sup>182</sup> 11-14 §§ MBL.

<sup>183</sup> 11 § 1 st. MBL.

<sup>184</sup> Holke & Olauson, Medbestämmandelagen: med kommentar, s. 89.

<sup>185</sup> 13 § 1 st. MBL.

<sup>186</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 762 f.

<sup>187</sup> 13 § 2 st. MBL.

<sup>188</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 767.

<sup>189</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 777.

<sup>190</sup> 18-22 §§ MBL.

<sup>191</sup> Andersson m.fl., Arbetsrätt, s.40.

<sup>192</sup> 2002/14/EG.

<sup>193</sup> 19 a § MBL.

<sup>194</sup> 34 § MBL.

<sup>195</sup> 33 § MBL.

<sup>196</sup> 35 § MBL.

Det finns även regler om facklig vetorätt. De innebär i stora drag att arbetsgivaren måste förhandla med sådan arbetstagarorganisation som denne står i kollektivavtalsförhållande till innan denne anlitar någon som inte ska anställas.<sup>197</sup> Det kan exempelvis vara vid inhyrning eller entreprenad.<sup>198</sup> Det innebär även en rätt för de fackliga organisationerna att under vissa förutsättningar framlägga ett veto mot en sådan anställning.<sup>199</sup>

#### **4.2.2. Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen**

För att denna lag överhuvudtaget ska kunna tillämpas måste det finnas ett kollektivavtal mellan förtroendemannens organisation och arbetsgivaren. Den gäller dock även under perioder, då det råder ett s.k. tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd.<sup>200</sup> Förutom att ett kollektivavtal måste föreligga ska arbetsgivaren, på den arbetsplats där den förtroendevalda arbetar, underrättas om uppdraget. Förtroendemannen ska därutöver ha blivit utsedd i enlighet med organisationens stadgar, uppdraget ska vara kopplat till en specifik arbetsplats och gälla facklig verksamhet. Utgångspunkten är att uppdraget ska gälla den egna arbetsplatsen.<sup>201</sup> Lagen är till för att fackligt förtroendevalda ska kunna ta tillvara organisationens intressen på ett bra sätt och har därför rätt till den ledighet som krävs för uppdragets utförande.<sup>202</sup>

Lagen innehåller ett antal regler till skydd för den förtroendevalda, då denne ofta kan hamna i en utsatt position.<sup>203</sup> Exempelvis får arbetsgivaren inte verka emot förtroendemannens uppdrag<sup>204</sup> och inte heller ge försämrade arbets- eller anställningsförhållanden<sup>205</sup>.

#### **4.2.3. Motiven till kollektivavtalens centrala funktion**

Medbestämmandereglerna i MBL riktar sig främst till de arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren har slutit kollektivavtal med. Även FML begränsar sig till sådana förhållanden där det föreligger ett kollektivavtal mellan parterna.<sup>206</sup> I förarbetena till MBL anger departementschefen att reglerna "(...) anknyts till det etablerade förhållandet mellan arbetsgivaren och de arbetstagarorganisationer som står i kollektivavtalsförhållande till honom. Därmed bygger man vidare på det samarbete och det i regel förtroendefulla förhållande som redan inletts mellan sådana parter".<sup>207</sup> Vidare menar departementschefen att reglernas anknytning till ett sådant förhållande även motiveras av praktiska skäl.<sup>208</sup> Att lagstiftaren på detta sätt knyter an till det etablerade förhållandet mellan arbetsmarknadsparterna innebär en "(...) förstärkning av de stora etablerade organisationernas ställning."<sup>209</sup>

---

<sup>197</sup> 38 § MBL.

<sup>198</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 796 f.

<sup>199</sup> 39 § MBL.

<sup>200</sup> 1 § FML.

<sup>201</sup> Andersson m.fl., Arbetsrätt, s. 64.

<sup>202</sup> 6 § FML.

<sup>203</sup> Andersson m.fl., Arbetsrätt, s. 66.

<sup>204</sup> 3 § FML.

<sup>205</sup> 4 § FML.

<sup>206</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 738.

<sup>207</sup> Prop. 1975/76:105 s. 218 f.

<sup>208</sup> Prop. 1975/76:105 s. 219.

<sup>209</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 738.

### 4.3. Utomstående arbetstagare

Hur kollektivavtal ska tolkas gentemot oorganiserade arbetstagare är inte lagreglerat. Som utgångspunkt råder avtalsfrihet. Arbetsgivaren och en utomstående arbetstagare kan alltså fritt avtala om annat än vad som stadgas i ett kollektivavtal. Det finns emellertid flera faktorer som gör att sådana arbetstagare i många fall fångas upp av kollektivavtal i de fall som arbetsgivaren är bunden av ett sådant. Arbetsgivaren kan av själva kollektivavtalet åläggas att tillämpa avtalets bestämmelser även på utomstående arbetstagare. Det kan regleras genom antingen en uttrycklig eller en underförstådd bestämmelse. Detta är något som förekommer ofta och skapar ramarna även för oorganiserade arbetstagares anställningsvillkor. Arbetsgivaren riskerar, p.g.a. en sådan förpliktelse i kollektivavtalet, att på fackets talan ådra sig skadeståndsansvar om denne frångår kollektivavtalets bestämmelser.<sup>210</sup>

AD har intagit det synsättet att en underförstådd förpliktelse för arbetsgivaren att tillämpa kollektivavtalet även på utomstående arbetstagare kan tolkas in i avtalet, såvida inget annat är uttryckligen angivet.<sup>211</sup> I AD 1977:49 gällde tvisten huruvida ett kollektivavtal skulle omfatta även utomstående arbetstagare. Avtalet angav vilka arbetare inom Svenska Elektrikerförbundet som det var tillämpligt på. Vidare räknade det även upp ett antal arbetare som avtalet inte var tillämpligt på. Inledningsvis konstaterade domstolen att en oorganiserad arbetstagare inte har någon i lag grundad rätt att omfattas av kollektivavtal. Denne kan inte själv hävda någon rätt till avtalets bestämmelser. Det kan emellertid förhålla sig så att arbetsgivaren p.g.a. kollektivavtalet åläggs att tillämpa bestämmelserna i förhållande till oorganiserade arbetstagare. I praktiken är det ofta så att arbetsgivare som är kollektivavtalsbundna behandlar arbetstagare som inte är fackmedlemmar i enlighet med kollektivavtalet. Vidare uttryckte domstolen att "Det synsätt som ligger bakom denna avtalstillämpning torde åtminstone numera vara så fast grundat att det finns anledning att anta att kollektivavtalet i allmänhet också innebär att arbetsgivaren är rättsligt förpliktad i förhållande till arbetstagarorganisationen att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om anställningsvillkor även i fråga om utanförstående arbetstagare."<sup>212</sup> Att arbetsgivaren på detta sätt ska tillämpa kollektivavtalens bestämmelser på utomstående kan, som Glavå uttrycker det, "(...) sägas utgöra en dold klausul (...)"<sup>213</sup>

Som domstolen konstaterade i fallet ovan kan en utomstående arbetstagare inte själv hävda en rätt till kollektivavtalets bestämmelser, såvida detta inte uttryckligen är reglerat i det enskilda anställningsavtalet. Det är endast motparten i avtalet som kan påtala att kollektivavtalet även ska gälla för utomstående.<sup>214</sup>

---

<sup>210</sup> Sigeman m.fl., Arbetsrätten i Norden : Pohjoismaiden työoikeus, s. 356.

<sup>211</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 622.

<sup>212</sup> AD 1977 nr 49 s. 343.

<sup>213</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 622.

<sup>214</sup> AD 1977 nr 49.

Regler som är semidispositiva anger ofta att arbetsgivaren får tillämpa ett avvikande kollektivavtal även på en utomstående arbetstagare om denne sysselsätts med arbetsuppgifter som täcks av avtalet.<sup>215</sup> I ett sådant fall behöver arbetsgivaren dock inte informera den oorganiserade arbetstagaren om att lagens bestämmelser inte gäller.<sup>216</sup> Motivet till att arbetsgivaren kan tillämpa ett avvikande kollektivavtal även på oorganiserade arbetstagare är bl.a. att villkoren på arbetsmarknaden bör vara enhetligt reglerade på en och samma arbetsplats.<sup>217</sup>

Vad gäller stridsåtgärder har oorganiserade arbetstagare samma rätt att delta som de arbetstagare som är medlemmar i den organisation som fattar beslut om åtgärden. Stridsåtgärden måste emellertid vara lovlig för att denna rätt ska föreligga. I ett mål menade HD att i de fall en facklig organisation beslutar om en enligt lag eller kollektivavtal lovlig stridsåtgärd, får även oorganiserade arbetstagare delta på samma villkor som organisationens medlemmar. Den omständigheten att arbetskyldigheten som följer av anställningsavtalet inskränks kan motiveras av att kollektivavtalet och anställningsavtalet anses innehålla ett tyst förbehåll om det.<sup>218</sup> En utomstående arbetstagare som deltar i en olovlig stridsåtgärd riskerar emellertid att bli skadeståndsskyldig.<sup>219</sup>

Ett avtal mellan arbetsgivaren och en utomstående arbetstagare är inte alltid fullständigt reglerat. Exempelvis regleras det inte alltid uttryckligen vad som ska gälla angående löner. I ett sådant fall fylls anställningsavtalet ut av det kollektivavtal som för tillfället gäller på arbetsplatsen.<sup>220</sup> Man brukar säga att innehållet i en utomståendes arbetstagares anställningsavtal kan bestämmas utifrån bruket på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal är det detta avtal som utgör bruket. Det betyder att kollektivavtalet på arbetsplatsen får tjäna som grund för den utomstående arbetstagarens anställningsavtal.<sup>221</sup> Om inget annat anges anser man att parterna underförstått har avtalat vad som gäller.<sup>222</sup> AD har uttalat att det underförstådda borde vara vad som gäller i kollektivavtalet. "Självfallet ligger det då nära till hands att presumera, att arbetsgivaren och den oorganiserade arbetstagaren varit ense om att arbetstagaren skall ha den lön som det på arbetsplatsen gällande kollektivavtalet anger för ifrågavarande arbete. En sådan presumtion om partsviljan kan göras, om kollektivavtalsregeln är entydig och generell."<sup>223</sup> Annorlunda uttryckt har kollektivavtalet på arbetsplatsen en normerande verkan. För att ett kollektivavtal ska vara normerande krävs dock att arbetstagaren i fråga utför sådana arbetsuppgifter som faller under kollektivavtalets tillämpningsområde.<sup>224</sup>

<sup>215</sup> Se bl.a. 2 § 6 st. LAS och 3 § 3 st. ATL.

<sup>216</sup> Se AD 1978 nr 163 och Sigeman m.fl., Arbetsrätten i Norden : Pohjoismaiden työoikeus, s. 357.

<sup>217</sup> Se bl.a. prop. 1973:129 s. 192.

<sup>218</sup> NJA 1974 s. 36.

<sup>219</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 258.

<sup>220</sup> I AD 2002 nr 72 ansågs en skiljeklausul i kollektivavtalet utgöra en del av den utomståendes anställningsavtal. Domstolen hänvisade till tingsrättens dom som bifogades. Tingsrätten menade att det i anställningsavtalet fanns en tydlig hänvisning till det gällande kollektivavtalet på arbetsplatsen. Vidare var skiljeklausulen i kollektivavtalet inte svår att hitta och framstod som tydlig.

<sup>221</sup> Sigeman m.fl., Arbetsrätten i Norden : Pohjoismaiden työoikeus, s. 331.

<sup>222</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 624 f.

<sup>223</sup> AD 1984 nr 79 s. 511-512.

<sup>224</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 624 f.



Den utomstående har normalt endast rätt till kollektivavtalets minimivåer som gäller för förmånerna.<sup>225</sup> Klausuler i kollektivavtal som kan anses särskilt betungande för arbetstagare har på senare år tenderat att inte tillämpas på utomstående arbetstagares anställningsavtal.<sup>226</sup> Löneökningar, som har sin grund i kollektivavtalet, omfattar utomstående arbetstagare men endast generella sådana.<sup>227</sup> Arbetstagaren kan således inte hävda någon rätt till individuell lönesättning som har sin grund i kollektivavtalet. Det är i ett sådant fall endast minimilönen som en oorganiserad arbetstagare omfattas av. Vid individuell lönesättning kan endast presumeras att arbetsgivaren och den oorganiserade kommit överens om att arbetstagaren ska ha minst den lön som anges i kollektivavtalet.<sup>228</sup>

I de fall som arbetsgivaren inte är bunden av ett kollektivavtal, är utgångspunkten att utomståendes anställningsavtal hämtar sitt innehåll från det kollektivavtal som arbetsgivaren har brukat använda på arbetsplatsen. Om inget kollektivavtal har tillämpats bestäms innehållet till viss del av den avtalsedvänja som finns inom branschen. Detta innebär i stort sett att utgångspunkten för avtalet då blir det kollektivavtal som dominerar inom branschen.<sup>229</sup> Det kan sägas utgöra skäliga villkor i förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om ett anställningsavtal i väsentlig grad skiljer sig från dessa villkor kan grund finnas för jämkning av avtalet enligt 36 § AvtL. I ett sådant fall kan arbetstagaren själv föra sin talan.<sup>230</sup>

#### 4.4. Arbetsdomstolens konfliktlösningsystem

LRA är tillämplig i "(...) tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare".<sup>231</sup> Begreppen arbetsgivare och arbetstagare finns inte definierade i lagen eller i någon annan arbetsrättslig lagstiftning och får därför sökas i praxis. Arbetstagarbegreppet bör dock bestämmas utifrån den civilrättsliga definitionen. Det krävs att tvisten gäller förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, dvs. det måste ha ett samband med anställningen. Lagen är inte tillämplig på tvister mellan arbetstagare. Däremot gäller den mellan en arbetstagar- och en arbetsgivarorganisation.<sup>232</sup> Det finns emellertid undantag på tvister, där parten inte utgörs av en arbetstagare eller en arbetsgivare.<sup>233</sup>

---

<sup>225</sup> AD 1984 nr 79.

<sup>226</sup> Sigeman, Arbetsrätten: en översikt, s. 145.

<sup>227</sup> I AD 1983 nr 184 ansåg domstolen att utomstående p.g.a. det för tillfället rådande kollektivavtalet hade rätt till en generell lönehöjning.

<sup>228</sup> AD 1984 nr 79.

<sup>229</sup> Sigeman m.fl., Arbetsrätten i Norden : Pohjoismaiden työoikeus, s. 332.

<sup>230</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 614 & 623 f.

<sup>231</sup> 1 kap. 1 § LRA.

<sup>232</sup> Malmberg, Rättegången i arbetstvister: lagkommentar och uppsatser / utgivna av Arbetsrättsliga föreningen under redaktion av Ronnie Eklund, s. 50 ff.

<sup>233</sup> Se bl.a. AD 1976 nr 87 där ett dödsbo utgjorde ena parten.

Både AD och tingsrätten är behöriga domstolar i arbetstvister. För att AD ska ta upp målet som första och enda instans är karendens status och målets art av betydelse.<sup>234</sup> Käranden måste som utgångspunkt vara en organisation. En oorganiserad arbetstagare kan således inte vända sig till AD utan får väcka talan i tingsrätten istället. Likaså gäller för en organiserad arbetstagare som självständigt väcker talan, dvs. utan stöd av sin organisation. Denne är då hänvisad till allmän domstol. Beträffande arbetsgivare är statusen å andra sidan uppfylld både då denne företräds av en arbetsgivarorganisation och då denne väcker talan på egen hand. Det senare förutsätter att arbetsgivaren har slutit ett kollektivavtal. Denne kan ha slutit ett självständigt kollektivavtal eller ett s.k. hängavtal.<sup>235</sup> Ett undantag har gjorts från kravet på parternas status, nämligen tvister som rör stridsåtgärd. I sådana mål är AD alltid behörig. Vissa andra undantag kan också förekomma.<sup>236</sup>

Inom arbetsrätten finns både s.k. rätts- och intressetvister. Rättstvister innebär att parterna inte är överens om tolkningen av en regel i lag eller avtal. Det omfattar även oenighet om en regels rätta innebörd. Situationer då parterna inte är överens om hur en framtida reglering ska utformas utgör däremot en intressetvist. Avsikten är att på något sätt ändra det förhållande som gäller mellan parterna.<sup>237</sup> LRA gäller endast rättstvister.<sup>238</sup> Vad gäller målets art finns det begränsningar angående en tvists omfattning. Begreppet avser först och främst kollektivavtalstvister. Det kan röra sig om oenigheter kring kollektivavtalets innebörd, giltighet osv. Parterna måste vara bundna av avtalet för att det ska röra sig om en kollektivavtalstvist. Det är endast parterna i kollektivavtalet som kan väcka talan i en tvist om kollektivavtal. Vidare omfattas även tvister som avses i MBL, exempelvis tvist om föreningsrätten och fredsplikten. Vid tvister om MBL-reglerade frågor finns inget krav på att det ska föreligga ett kollektivavtal mellan parterna.<sup>239</sup> Även andra arbetstvister kan tas upp av AD under förutsättning att ett kollektivavtal är slutet mellan parterna. Här jämföras situationer där kollektivavtal tillfälligt inte gäller men brukar göra det.<sup>240</sup> Härutöver kan AD vara rätt forum även i tvister där kollektivavtal inte föreligger mellan parterna. Målet måste då röra en arbetstagare, som har uppgifter inom ett område där arbetsgivaren tillämpar ett kollektivavtal som binder arbetstagaren till andra anställda och deras fackförening. En sådan situation föreligger då en utomstående arbetstagare omfattas av ett kollektivavtal p.g.a. ett personligt avtal eller genom sedvänja och bruk på arbetsplatsen. Syftet med detta är att minoritetsorganisationer som inte lyckats sluta kollektivavtal med arbetsgivaren inte ska hamna utanför domstolen. Kravet är som nämnts att arbetstagaren sysselsätts med arbetsuppgifter som ryms inom ett område där arbetsgivaren är bunden av annan organisations kollektivavtal.<sup>241</sup> Dessutom omfattas varje tvist som beror på

---

<sup>234</sup> 2 kap. 1 § LRA.

<sup>235</sup> Sigeman, Arbetsrätten: en översikt, s. 56.

<sup>236</sup> Öman, Rättegången i arbetstvister: lagkommentar och uppsatser / utgivna av Arbetsrättsliga föreningen under redaktion av Ronnie Eklund, s. 93.

<sup>237</sup> Gellner & Sydolf, Tvistelösning i arbetsrätten: förhandling och process, s. 17.

<sup>238</sup> Prop. 1974:77 s. 138.

<sup>239</sup> Schmidt, Facklig arbetsrätt, s. 79. Se även Öman, Rättegången i arbetstvister: lagkommentar och uppsatser / utgivna av Arbetsrättsliga föreningen under redaktion av Ronnie Eklund, s. 91 ff.

<sup>240</sup> Schmidt, Facklig arbetsrätt, s. 79.

<sup>241</sup> Schmidt, Facklig arbetsrätt, s. 79.

anställningsförhållandet, oavsett om det regleras av kollektivavtal eller inte.<sup>242</sup> AD är dock inte första instans i sådana tvister, utan tar upp målet först efter det att tingsrättens avgörande blivit överklagat.<sup>243</sup>

Arbetstvister, som inte uppfyller kraven på parternas status och målets karaktär, ska således tas upp i tingsrätten som första instans.<sup>244</sup> AD ska alltså endast handlägga mål som har en kollektiv prägel, dvs. tvister som rör kollektivavtal eller MBL. Om så inte är fallet ska det åtminstone föreligga ett kollektivavtalsförhållande mellan parterna. Part som är missnöjd med tingsrättens beslut kan överklaga till AD som övre instans.<sup>245</sup>

Speciellt för arbetstvister är att organisationer under vissa förutsättningar har rätt att väcka talan för en medlems räkning utan dennes fullmakt. I kollektivavtalstvister kan organisationen även föra talan för en före detta medlem.<sup>246</sup>

## 4.5. Sammanfattning

Ett stort antal lagar inom det arbetsrättsliga området är semidispositiva. Ett genomgående skäl är att reglerna ska kunna anpassas efter olika branscher och kunna följa respektive företagsområdes utveckling. Lagstiftaren har velat åstadkomma en flexibel arbetsmarknad där parterna till stor del tillskrivs avtalsfrihet och själva tillåts reglera förhållandena på arbetsplatsen. Eftersom arbetsmarknadens parter har möjlighet att använda sig av regler som är mer förmånliga än vad som stadgas i lag, ökar de semidispositiva lagarna intresset för att sluta kollektivavtal. Lagarna kan därför sägas vara kollektivavtalsfrämjande.

Kollektivavtal är i stort sett en förutsättning för tillämpningen av medbestämmandereglerna i MBL, samt av FML. Medbestämmandereglerna riktar sig främst till de arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren står i kollektivavtalsförhållande till och skapar förutsättningar för arbetstagarnas inflytande på arbetsplatsen. FML anger ramarna för facklig företrädare på arbetsplatsen. För att lagen ska tillämpas måste det finnas ett kollektivavtal mellan den organisation som har utsett förtroendemannen och arbetsgivaren. Den kan dock tillfälligt råda ett kollektivavtalslöst tillstånd.

Utomstående arbetstagare fångas upp av kollektivavtalsmodellen, trots att de inte är fackligt anslutna. Det innebär bl.a. att i de fall som anställningsavtalet inte är fullständigt reglerat, bestäms innehållet utifrån det kollektivavtal som för tillfället gäller på arbetsplatsen. Detta beror på kollektivavtalens normerande verkan.

---

<sup>242</sup> Gellner & Sydolf, Tvistelösning i arbetsrätten: förhandling och process, s. 19 f.

<sup>243</sup> 2 kap. 1 § e contrario.

<sup>244</sup> 2 kap. 2 § LRA.

<sup>245</sup> 2 kap. 3 § LRA.

<sup>246</sup> 4 kap 5 § 1 st. LRA och Sigeman, Arbetsrätten: en översikt, s. 58.

AD utgör första och enda instans endast för vissa arbetstvister. Det krävs att arbetstagaren har en facklig företrädare och att målet som utgångspunkt ska röra kollektivavtalstvister, MBL eller något annat med förutsättning att kollektivavtal föreligger mellan parterna.

Alla dessa regler och strukturer har på ett eller annat sätt ett starkt samband med kollektivavtal. För att kunna sluta ett kollektivavtal krävs att arbetstagarna är organiserade, eftersom rätten att ingå avtalen endast tillkommer organisationerna på arbetstagarsidan.<sup>247</sup> Därmed förespråkas även indirekt en hög organisationsgrad.

---

<sup>247</sup> Se ovan i avsnitt 3.2.

## 5. Den svenska lagstiftningens legitimitet

Detta avsnitt innehåller en analys av eventuella problem som kan uppkomma i frånvaro av eller med en försvagad facklig verksamhet. Vidare kommer olika intressen på arbetsmarknaden, samt samhällets och rättens ömsesidiga påverkan att diskuteras. Detta för att slutligen kunna besvara frågan om lagstiftningens legitimitet.

### 5.1. Problem som riskerar att uppkomma

Organisationernas funktion för med sig fördelar på den svenska arbetsmarknaden. Detta avsnitt kommer därför att belysa några av de problem som riskerar att uppkomma om facken försvagas eller försvinner. Vissa problem riskerar att uppkomma redan vid en försvagning av facken och vissa först när facken försvinner.

#### 5.1.1. Lönebildningen

Lönebildningen har under de senaste åren blivit alltmer decentraliserad och individuell.<sup>248</sup> Decentralisering innebär att lönebildningen går från central till lokal nivå, dvs. från avtal på central- och förbunds nivå till förhandling på den enskilda arbetsplatsen. Löneförhandlingar och fördelning av lönen mellan de olika anställda kan föras av det lokala facket, men det kan också innebära att den enskilde arbetstagaren helt själv förhandlar om sin lön. Den individuella lönebildningen innebär att det är arbetstagarens individuella kompetens och prestationer som styr storleken på lönen.<sup>249</sup> Trots en decentraliserad och individuell lönebildning, anges ofta ramarna för de lokala förhandlingarna i branschavtalen. Det finns således fortfarande inflytande från förbunds nivå.<sup>250</sup> Hur branschavtalen är utformade kan skilja sig åt. De kan i vissa fall innehålla s.k. stupstocksregler som begränsar de lokala förhandlingarna genom att ange utrymmet för löneökningen på arbetsplatsen. Ibland anges även en lägsta individuell löneökning.<sup>251</sup> Andra avtal anger inga löneutrymmen utan lämnar detta åt parterna själva att bestämma. De innehåller istället endast övergripande principer för de lokala förhandlingarna.<sup>252</sup>

En decentraliserad och individuell lönebildning kan, med utgångspunkt i effektivitetslöneteori, ha en positiv verkan på verksamhetens produktivitet och effektivitet. Eftersom löneförhandlingarna då sker på en nivå som är närmare parterna, kan arbetsgivaren lättare differentiera lönerna.<sup>253</sup> Det kan då vara fördelaktigt att använda sig av s.k. lönesamtal som ska bidra till att arbetsgivaren får en bättre uppfattning om den enskilde arbetstagaren. Genom lönesamtal kan arbetsgivaren urskilja vem som bidrar mest till företaget och därför ska premieras med en högre lön. Detta gör att arbetsgivaren lättare kan behålla dem som betyder mest för verksamheten.<sup>254</sup> Granqvist och Regnér påpekar

---

<sup>248</sup> Anders Kjellberg, mailkorrespondens 2012-09-21, 13:15.

<sup>249</sup> Granqvist & Regnér, Lön, s. 64.

<sup>250</sup> Granqvist & Regnér, Lön, s. 59.

<sup>251</sup> Granqvist & Regnér, Lön, s. 60.

<sup>252</sup> Granqvist & Regnér, Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor, Arbetsmarknad & Arbetsliv nr 4, s. 235 f.

<sup>253</sup> Se ovan i avsnitt 2.1.

<sup>254</sup> Granqvist & Regnér, Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor, Arbetsmarknad & Arbetsliv nr 4, s. 234.

lönesamtalets betydelse i akademikernas avtalsmodell. Samtalet bidrar till att den anställde vill utföra ett bättre arbete, vara mer noggrann i sina arbetsuppgifter osv. På så sätt blir lönen och lönesamtalet i en lokal lönesättning en drivkraft till ett bra och effektivt arbete på arbetsplatsen.<sup>255</sup> Genom att kunna urskilja de mest betydelsefulla arbetstagarna kan arbetsgivaren även se till att kompetensen stannar i företaget och undviker även personalkostnader, samt tidsåtgång i samband med nyanställning.<sup>256</sup>

Det skulle kunna uppfattas som att en sjunkande organisationsgrad bland arbetstagarna inte innebär något större problem för lönebildningen, eftersom den blir alltmer decentraliserad och individuell. Ju mer individuell lönebildningen blir, desto mindre betydelse borde facken få. Det tycks emellertid finnas en oro över att den decentraliserade och individuella lönebildningens positiva effekter kan komma att hotas av den sjunkande organisationsgraden. Kjellberg påpekar att om medlemsantalet fortsätter att sjunka kraftigt i enskilda branscher är det inte omöjligt att vissa branschavtal försvinner. Det förutsätter dock att även arbetsgivarnas medlemsantal inom samma branscher kraftigt sjunker.<sup>257</sup> I ett sådant fall, där branschen har ytterst få organiserade, finns förmodligen inget intresse av att sluta kollektivavtal på förbunds nivå. Det skulle få konsekvenser för det lokala fackförbundet som sköter löneförhandlingarna med arbetsgivaren på arbetsplatsen. Det lokala facket skulle inte längre ha något avtal att stödja sig på i förhandlingen med arbetsgivaren. Kjellberg menar att fackföreningen i ett sådant fall skulle stå inför den uppgiften att förhandla med arbetsgivaren utan några på förhand givna ramar. En sådan utveckling har skett i bl.a. Storbritannien inom den privata sektorn.<sup>258</sup> I nuläget finns det dock inget som tyder på att arbetsgivarnas organisationsgrad kommer att minska.<sup>259</sup> Jag är dock av den uppfattningen att branschavtalen kan försvinna även om arbetsgivarna fortsätter att organisera sig i lika hög grad som idag. Om facken endast representerar ett fåtal arbetstagare inom branschen tror jag att intresset för att sluta kollektivavtal riskerar att avta bland arbetsgivarna. Det är förmodligen ingen idé att avsätta tid till att förhandla om förmånliga avtal med en minoritet på arbetsmarknaden. Konsekvensen skulle bli att de lokala fackföreningarna riskerar att inte förhandla fram lika höga löner, vilket kan påverka verksamhetens effektivitet negativt.

Ett sådant problem skulle emellertid kunna lösas genom att göra lönebildningen "rent individuell"<sup>260</sup>, dvs. att förhandlingarna endast sker mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren helt utan kollektiva riktlinjer.<sup>261</sup> Kjellberg påpekar dock att utan fack och kollektivavtal uppstår risken att arbetsgivaren inte vill förhandla alls. Arbetsgivaren kanske anser att det är bättre att ensidigt besluta om lönen. En sådan situation skulle vara svår att lösa med lagstiftning. Kjellberg tvivlar på att det

---

<sup>255</sup> Granqvist & Regnér, Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor, Arbetsmarknad & Arbetsliv nr 4. s. 234 f.

<sup>256</sup> Se ovan i avsnitt 2.1.

<sup>257</sup> Anders Kjellberg, mailkorrespondens 2012-09-27, 14:40.

<sup>258</sup> Anders Kjellberg, mailkorrespondens 2012-09-21, 13:15.

<sup>259</sup> Se bl.a. Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund.

<sup>260</sup> Mitt eget uttryck.

<sup>261</sup> Min egen definition av "rent individuell" lönebildning.

finns något land som genom lagstiftning tvingar arbetsgivaren att föra individuella förhandlingar om löner och andra anställningsvillkor.<sup>262</sup> Om arbetsgivaren avstår från att förhandla finns risken att lönerna blir allt lägre. Ett annat problem med en rent individuell lönebildning, som jag kommer att beröra mer nedan i avsnitt 5.1.2., är att förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren sällan är jämbördigt. Arbetsgivaren har en starkare förhandlingsposition, vilket gör att arbetstagaren inte befinner sig i en ställning, där denne kan ställa några högre lönekrav. Det bidrar till en ökad konkurrens bland arbetstagarna, där allt fler är beredda att arbeta för lägre lön. Även detta skulle då kunna leda till allt lägre löner generellt på arbetsmarknaden.<sup>263</sup> Eftersom det inte finns någon lag om minimilön i Sverige, kan lönenivåerna i princip bli hur låga som helst. Det är alltså riskabelt för arbetstagarna att stå helt utan facken. Att lagreglera minimilönen skulle kunna stärka arbetstagarnas skydd. Jag tror dock inte att det med en lagreglering skulle följa ett förhandlingskrav likt det som facken har. Därmed skulle en lagreglering inte innebära ett så fullgott skydd som facken kan erbjuda. Det finns dessutom ytterligare nackdelar med en minimireglering, se nedan i avsnitt 6.2.

Sammanfattningsvis är en decentraliserad och individuell lönebildning positiv ur ett effektivitetslöneteoriskt perspektiv. Det är lätt att tro att en sådan lönebildning inte kommer att påverkas av den sjunkande organisationsgraden, i vart fall inte en rent individuell lönebildning som skulle vara helt frikopplad från facken. Vad som däremot är viktigt att ta i beaktande är att möjligheten att förhandla riskerar att falla om facken försvagas eller försvinner. Det kan gå så långt att arbetstagaren inte inbjuds till förhandling med arbetsgivaren, utan får finna sig i att acceptera den lön som arbetsgivaren ensidigt bestämmer. I ett sådant fall finns det ingen facklig organisation att falla tillbaka på och arbetsgivaren kommer att ha den slutgiltiga makten. I slutändan handlar det, enligt min mening, om en intresseavvägning mellan produktiviteten och den enskilde arbetstagarens skyddsbehov.

### **5.1.2. Individualister**

Enligt mig riskerar arbetsmarknaden att bli alltmer individualistisk om facken försvinner. Den kan utvecklas till en spelplan, där var och en får ta sitt eget ansvar och där den enskilde arbetstagaren själv får gå i strid mot arbetsgivaren för att få sina rättigheter uppfyllda. Förhandlingar om lön och arbetsvillkor blir helt upp till den enskilde att föra. Om man hårdrar det riskerar arbetsmarknaden att bli en arena, där endast de starka överlever.

Den enskilde arbetstagarens svaghet blir särskilt tydlig i löneförhandlingen med arbetsgivaren. Arbetstagaren kan känna sig tvungen att godta en anställning till en lägre lön än vad denne egentligen accepterar. För att stå upp mot arbetsgivarens erbjudande kan arbetstagaren visserligen tacka nej till anställningen eller säga upp sig, men det är förmodligen relativt få som kan avstå ett arbete under en längre tid, då lönen ofta är den enda inkomstkällan. Arbetsgivaren kan istället vända sig till andra arbetstagare som är beredda att arbeta för en lägre lön. Arbetsgivaren har således en starkare position i förhandlingen än vad arbetstagaren har, eftersom konsekvenserna av en

---

<sup>262</sup> Anders Kjellberg, mailkorrespondens 2012-09-21, 13:15.

<sup>263</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 8 f.

misslyckad förhandling tenderar att bli större för den anställde.<sup>264</sup> Detta kan leda till att konkurrensen bland arbetstagarna ökar. En löntagare, som i syfte att framstå som attraktiv för arbetsgivaren sänker sitt lönekrav, skapar sannolikt ett tvång för övriga löntagare att även sänka sina krav. De riskerar annars att inte kunna konkurrera med den förste löntagaren.<sup>265</sup> Det riskerar att bli krig på arbetsmarknaden, där arbetstagarna är beredda att arbeta till vilket pris om helst.<sup>266</sup> Enligt mig finns risken att det skulle kunna leda till en ond spiral, där utvecklingen går mot allt lägre löner och därmed lågavlönade arbetstagare. Det kan dock erinras om den diskussion som ovan har förts angående effektivitetslöneteori i avsnitt 5.1.1. Det är inte säkert att arbetsgivaren vill sänka sitt löneerbjudande. För att behålla de mest produktiva, eller för att kunna anställa dem som för arbetet är mest lämpliga, kanske denne ser sig tvungen att erbjuda en hög lön.

I kontrast till ovanstående resonemang kan diskuteras huruvida arbetsgivaren utgör en starkare part än arbetstagaren. Anställningsavtalet ingås i de flesta fall frivilligt. Det är ett avtal som reglerar vad två parter har kommit överens om. I det praktiska arbetslivet är det emellertid så att arbetsgivaren har den slutliga arbetsledningsrätten. Det är i huvudsak denne som beslutar hur arbetet ska utföras och på vilka villkor.<sup>267</sup>

Claes-Mikael Jonsson<sup>268</sup> befarar att det kommer att bli "tystare arbetsplatser"<sup>269</sup> utan fackliga organisationer på arbetsmarknaden. Istället för att gå ihop i en kollektiv grupp och kämpa för gemensamma intressen finns risken att arbetstagarna endast ser till sina individuella behov och börjar spela ut varandra.<sup>270</sup> Det blir helt enkelt en individualistisk tillvaro där det enskilda intresset går först. Eftersom enskilda intressen inte alltid går hand i hand, kan detta enligt mig leda till att arbetstagarna börjar motarbeta varandra.

### 5.1.3. Vikande fredsplikt

Om facken försvagas såtillvida att kollektivavtalen tappar sin kraft, eller om organisationerna t.o.m. försvinner, riskerar fredsplikten att sättas ur spel. Det skulle då vara möjligt att när som helst frångå arbetet och strejka för att få till stånd bättre villkor, vilket skulle få konsekvenser för företagets produktion och effektivitet. Det skulle även leda till en ständig oro på arbetsmarknaden, där ingen kan vara säker på vad som händer följande arbetsdag.<sup>271</sup> Ett hypotetiskt scenario är, enligt min uppfattning, att det helt enkelt skulle bli kaos på arbetsmarknaden, där strejker och produktionsstopp blir en del av vardagen.

---

<sup>264</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 8 f.

<sup>265</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 9.

<sup>266</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 9.

<sup>267</sup> Pettersson & Färm, Arbetsmarknadens parter: det krävs två för en tango, s. 11.

<sup>268</sup> Jurist på LO.

<sup>269</sup> Claes-Mikael Jonsson, telefonintervju 2012-10-04, 15:00.

<sup>270</sup> Claes-Mikael Jonsson, telefonintervju 2012-10-04, 15:00.

<sup>271</sup> Pettersson & Färm, Arbetsmarknadens parter: det krävs två för en tango, s. 11 ff.



Enligt Johannes Lindvall<sup>272</sup> krävs det inte så mycket för att konflikter på arbetsmarknaden ska öka. Det räcker att organisationsgraden sjunker i tillräckligt hög grad. Om medlemsantalet sjunker till 50-60 %, ökar risken för konfrontationer och strejker.<sup>273</sup> Mikael Andersson<sup>274</sup> resonerar på liknande sätt. Han menar att ju lägre den fackliga anslutningen blir bland arbetstagarna, desto större är risken för ökade stridsåtgärder. Andersson påpekar att det finns länder med låg organisationsgrad, där nivåerna på stridsåtgärder är långt högre än vad de är i Sverige. Ökade konflikter i takt med att den fackliga anslutningen sjunker skulle alltså kunna bli den generella utvecklingen.<sup>275</sup> Helena Edman<sup>276</sup> är dock inte så orolig över det faktum att facken försvagas. Så länge parterna på arbetsmarknaden sluter kollektivavtal finns fredsplikten fortfarande kvar. Däremot är hon orolig över vad som skulle hända om facken helt försvinner. I ett sådant fall kan inga kollektivavtal träffas och därmed försvinner även fredsplikten. Det skulle förmodligen innebära ökade stridsåtgärder.<sup>277</sup> Utan facken finns det enligt min uppfattning ingen förutsebarhet att tillgå genom kollektivavtal och det tycks inte vara omöjligt att arbetstagarna då skulle kräva en utökad strejkrätt. Det skulle i ett sådant fall förmodligen vara en av deras få möjligheter att värna om sina intressen. Janne Rudén<sup>278</sup> uttrycker det som att fredsplikten "(...) borgar för stabilitet och förutsägbarhet på arbetsmarknaden".<sup>279</sup>

Fackens försvagning kan också få motsatt effekt, dvs. effekten av att strejker och andra stridsåtgärder minskar. Lars Gellner<sup>280</sup> menar att om flertalet arbetstagare på arbetsplatsen står utanför den fackliga verksamheten blir effekten av att strejka inte särskilt stor. Facken kan nämligen inte bestämma över oorganiserade och därmed inte heller tvinga dem att delta i stridsåtgärder. Gellner påpekar att många arbetstagare idag ifrågasätter vikten av att vidta stridsåtgärder. Det kan medföra att det inte finns så många oorganiserade som frivilligt vill delta i strejker. Det skulle då inte leda till ökade stridsåtgärder men fackens påtryckningsmöjlighet skulle påverkas negativt.<sup>281</sup> Jag tror dessutom att förtroendeproblem kan uppstå mellan arbetstagare och därmed bidra till minskade stridsåtgärder. Det är svårt att strejka själv och arbetstagare måste då kunna lita på att alla ställer upp i en planerad åtgärd.

#### 5.1.4. Tvister

AD:s konfliktlösningssystem bygger på ett partsystem och att arbetstagaren är organiserad.<sup>282</sup> Utan facken skulle arbetstagarna inte längre ha en facklig företrädare och alla arbetsrättsliga konflikter skulle således behöva avgöras av allmän domstol, trots att det finns en specialdomstol på det arbetsrättsliga området. Jag skulle därmed vilja hävda att AD skulle tappa sin funktion utan den fackliga verksamheten. Förutsättningarna för att väcka talan i AD skulle inte längre föreligga.

---

<sup>272</sup> Docent i statsvetenskap vid Lunds universitet.

<sup>273</sup> Lindvall, Många utmaningar väntar facket, Akademikern nr 5.

<sup>274</sup> Förhandlingschef på Civilekonomerna.

<sup>275</sup> Mikael Andersson, telefonintervju 2012-10-04, 15:55.

<sup>276</sup> Arbetsrättsjurist på Teknikföretagen.

<sup>277</sup> Helena Edman, telefonintervju 2012-10-15, 13:10.

<sup>278</sup> Förbundsordförande i SEKO.

<sup>279</sup> Rudén, Vems ordning och reda?: framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete, s. 81.

<sup>280</sup> Arbetsrättsjurist för Svenskt Näringsliv.

<sup>281</sup> Lars Gellner, telefonintervju 2012-10-15, 10:00.

<sup>282</sup> Se ovan i avsnitt 4.4.

Eftersom det i längden är ohållbart att ha ett forum som inte längre fyller sin funktion, skulle det förmodligen krävas ett avskaffande av domstolen eller en reform av dess system.

Göran Smedberg uttrycker i en artikel i Chefstidningen fördelarna med att vara medlem i facket vid en eventuell arbetstvist. Genom sitt medlemskap får arbetstagaren hjälp i en förhandling mot arbetsgivaren. Om förhandlingen utvecklas till en tvist i AD agerar facket som arbetstagarens ombud. Den kostnad, som en sådan tvist innebär för den enskilde, står facket för. Även vid en eventuell förlust ansvarar facket för motpartens kostnader i samband med rättegången. Generellt riskerar domstolstvister att medföra höga kostnader. Därför kan vetskapen om att facket står för eventuella kostnader vara en avgörande faktor vid övervägandet om att väcka talan mot arbetsgivaren. För den som inte är med i facket finns inte många andra alternativ än att söka hjälp av en advokat. Smedberg menar att det kan sluta med en dyr process, eftersom advokater ofta tar höga arvoden. Vid en eventuell förlust ska arbetstagaren, förutom sina egna rättegångskostnader, även betala arbetsgivarens. Detta kan få en avskräckande effekt och medföra att arbetstagare avstår från att väcka talan mot sin arbetsgivare, även i sådana fall då arbetstagaren förmodligen skulle ha vunnit processen.<sup>283</sup>

Det finns emellertid tillgång till rättshjälp där staten under vissa förutsättningar uppbär en del av kostnaderna beroende på den enskilde arbetstagarens egen betalningsförmåga.<sup>284</sup> Rättshjälpen är dock begränsad. Den täcker exempelvis inte motpartens kostnader vid en eventuell förlust och är begränsad till ett visst antal arbetstimmar. Dessutom får arbetstagaren inte ha en årsinkomst som är högre än 260 000 kronor.<sup>285</sup> Även detta kan ha en avskräckande effekt vid valet av att väcka talan mot sin arbetsgivare. Det kan även finnas möjlighet till rättsskydd genom exempelvis privata hemförsäkringar. Om en sådan försäkring finns kan rättshjälpen inte nyttjas. I många fall är dock arbetstvister undantagna sådana försäkringar.<sup>286</sup> Försäkringsbolagen kommer sannolikt att behöva se över sina försäkringslösningar vad gäller arbetstvister och utveckla dessa, eftersom en ökad efterfrågan förmodligen kommer att uppstå vid en minskande organisationsgrad.<sup>287</sup>

Ytterligare ett problem med att behöva anlita en advokat är, enligt Helena Edman, att det generellt sett finns en bristande kompetens inom det arbetsrättsliga området på advokatbyråerna. Om arbetstagaren representeras av ett ombud som inte har kunskap om arbetsrätten är risken stor att dennes rätt inte tillvaratas på ett korrekt sätt. Detta är ett faktiskt problem som hon ser tillsammans med sina kollegor på Teknikföretagen. Fördelen med den fackliga verksamheten är således att arbetstagaren får ett ombud med arbetsrättslig kunskap och erfarenhet, samt att målet blir prövat av

---

<sup>283</sup> Smedberg, Dyrkt att tvista ensam, Chefstidningen. HR- och ledarskapsmagasin för akademiker.

<sup>284</sup> Sveriges Domstolar, Rättshjälp, <http://www.domstol.se/Radgivning-och-rattshjalp/Rattshjalp/>.

<sup>285</sup> Rättshjälplagen (1996:1619).

<sup>286</sup> Se bl.a. Länsförsäkringar Villahemförsäkring VH12 (H.2.2. s. 29),

[http://www.lansforsakringar.se/privat/om\\_oss/goteborg-bohus/Documents/villkor\\_privat/Villkor\\_vh\\_gbg\\_webb.pdf](http://www.lansforsakringar.se/privat/om_oss/goteborg-bohus/Documents/villkor_privat/Villkor_vh_gbg_webb.pdf) och [If Villkor Hem/Stor Hemförsäkring 1 maj 2012 \(8.2 s. 14\), http://www.if.se/web/se/SiteCollectionDocuments/Private/Hem/Villkor\\_Hem\\_Storhem.pdf](http://www.if.se/web/se/SiteCollectionDocuments/Private/Hem/Villkor_Hem_Storhem.pdf).

<sup>287</sup> Smedberg, Dyrkt att tvista ensam, Chefstidningen. HR- och ledarskapsmagasin för akademiker.

AD, där den arbetsrättsliga kompetensen finns.<sup>288</sup> Marianne Tejning menar att fler domare, som arbetar på tingsrätten, behöver bli bättre på arbetsrätt. I Solna tingsrätt togs beslutet att arbetsrättsliga mål skulle fördelas mellan samtliga domare och inte bara hanteras av dem som har särskild kunskap inom området. Tejning anser att detta kan vara både bra och dåligt. Det faktum att kompetensen måste förbättras kvarstår dock.<sup>289</sup>

När det gäller diskrimineringsärenden påpekar Anders Kjellberg att oorganiserade kan vända sig till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Här är situationen likadan för både organiserade och oorganiserade arbetstagare. Vad som emellertid kan bli problematiskt är att DO i många fall hänvisar till facket. DO tar endast upp fallet om facket väljer att inte göra det, samt om det finns goda möjligheter till framgång i ärendet. I mål som gäller arbetsmiljöfrågor kan arbetstagaren vända sig till Arbetsmiljöverket men dock i begränsad omfattning, eftersom denna verksamhet har skurits ner.<sup>290</sup>

### 5.1.5. Minskad representativitet

Det finns inget som reglerar att facken måste ha ett visst antal medlemmar. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger emellertid på att parterna på både arbetstagar- och arbetsgivar sidan är representativa.<sup>291</sup> Det innebär att facken måste ha ett högt antal medlemmar för att kunna representera och företräda arbetstagarna som grupp.<sup>292</sup> Om medlemsantalet blir lågt kan det därmed uppstå problem som rör fackens representativitet i förhållande till arbetsgivarparten.

Enligt Lars Gellner kan man fråga sig vad facken överhuvudtaget har för rättigheter att förhandla med arbetsgivaren i det fall att antalet medlemmar sjunker i nämnvärd grad.<sup>293</sup> Det kan ifrågasättas vilka de rättspolitiska skälen för fackens förhandlingsrättighet är i ett sådant fall. Detta problem gäller både för centrala och lokala förhandlingar.<sup>294</sup>

En minskad representativitet kan även påverka fackens styrka i förhandlingar med arbetsgivaren. Incitamentet att ingå kollektivavtal riskerar att minska hos arbetsgivaren, vilket medför en utveckling som avviker alltmer från den svenska modellen. Jens Jansson<sup>295</sup> menar att ju lägre representativitet facken har, desto mindre har de att säga till om.<sup>296</sup> Det kan i längden innebära att arbetstagarna, genom facken, får allt mindre möjlighet att påverka i olika frågor.

---

<sup>288</sup> Helena Edman, telefonintervju 2012-10-15, 13:10.

<sup>289</sup> Marianne Tejning återgiven i Elinor Torp, "För få domare kan arbetsrätt", Lag & Avtal nr 12.

<sup>290</sup> Mailkorrespondens med Anders Kjellberg 2012-09-21, 13:15.

<sup>291</sup> Se bl.a. Claes-Mikael Jonsson, telefonintervju 2012-10-04, 15:55 och Lars Gellner, telefonintervju 2012-10-15, 10:00.

<sup>292</sup> Jusek, Kollektivavtal, <http://www.jusek.se/Karriar/Innan-du-skriver-pa/Kollektivavtal>.

<sup>293</sup> Lars Gellner pratar här om en nivå på runt 30 %. Han nämner dock även att man redan vid en nivå på runt 50 % borde börja fundera på vad den svenska modellen faktiskt grundar sig på.

<sup>294</sup> Lars Gellner, telefonintervju 2012-10-15, 10:00.

<sup>295</sup> Ombudsman/förhandlare på Jusek.

<sup>296</sup> Jens Jansson, intervju, 2012-11-15, 11:30.

### 5.1.6. Ytterligare problem

Utan facken riskerar arbetsgivaren att behöva förhandla med varje enskild arbetstagare. Dessutom finns risken att behöva hålla en förhandling för varje fråga som dyker upp.<sup>297</sup> Detta är något som jag tror kan vara både tids- och resurskrävande. För att undkomma en sådan situation har arbetsgivaren möjlighet att inte förhandla alls. Det kan dock leda till oönskade konsekvenser för arbetstagarna, eftersom de då inte får möjligheten att framföra sina önskemål.

Demokrati är en förutsättning för att alla röster ska bli hörda. Det är en viktig del även på arbetsplatser. Utan demokratin finns risken att arbetsgivaren ensidigt fattar beslut, utan att samråda med de anställda. Anna Ekström<sup>298</sup> uttrycker en oro över att demokratin på arbetsplatserna kommer att försvinna om facken inte lyckas ha kvar sin roll på arbetsmarknaden. Ekström menar att "(...) kollektivavtalsmodellen (...) fostrar dessutom ett demokratiskt förhållningssätt i stort".<sup>299</sup> Som motsats kan man hävda att ett överlämnande av arbetsmarknaden till politikerna också innebär demokrati, eftersom de utgör representanter för majoriteten av väljarna. Trots ett sådant synsätt borde demokratin fungera bättre om den sker på en lägre nivå, dvs. närmare parterna på arbetsmarknaden.<sup>300</sup> Även Claes-Mikael Jonsson påpekar sambandet som finns mellan den fackliga verksamheten och demokratin på arbetsplatsen.<sup>301</sup> Jag instämmer till stor del i påståendet att ett sådant samband finns. Demokratin bör få större genomslagskraft om den sker på partsnivå. Partivalet påverkas av långt fler faktorer än hur respektive parti behandlar arbetsrättsliga frågor. Det kan vara svårt för den enskilde att utöva en påverkan på arbetsplatsen genom politiska partier. Därför bör de fackliga organisationerna ha en stor betydelse för demokratin på arbetsplatsen.

Ett annat problem är hur oorganiserade arbetstagare ska behandlas. Om facken försvagas i så stor utsträckning att en klar majoritet inte är fackligt anslutna skulle det kunna upplevas som konstigt att fortfarande låta kollektivavtalen ha normerande verkan. Att låta ett avtal, som flertalet arbetstagare på arbetsplatsen inte är part i, omfatta alla anställda är enligt min åsikt inte en tillfredsställande lösning. Ett alternativ är att ha en lagstadgad minimireglering för oorganiserade arbetstagare men då uppkommer problemet med att låta politiker reglera arbetsmarknadsvillkoren.<sup>302</sup> Att ha en enskild reglering för en viss grupp kan även leda till att arbetstagare delas in i två kategorier. Risken finns att det blir en grupp som är välorganiserad med bra arbetsvillkor och en grupp som tvingas underkasta sig sämre villkor och lägre löner.

## 5.2. Intresseavvägning – en rättsfilosofisk aspekt

Lagstiftningens legitimitet kan diskuteras utifrån olika intressen som finns på arbetsmarknaden. Enligt min uppfattning har arbetsgivaren förmodligen som grundläggande intresse att driva sin

---

<sup>297</sup> Jusek, Kollektivavtal, <http://www.jusek.se/Karriar/Innan-du-skriver-pa/Kollektivavtal>.

<sup>298</sup> Jur.kand. och generaldirektör för Skolverket. Har tidigare arbetat som bl.a. ordförande i SACO 2001-2011 och sekreterare i AD 1992-1995.

<sup>299</sup> Ekström, Vems ordning och reda?: framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete, s. 50.

<sup>300</sup> Ekström, Vems ordning och reda?: framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete, s. 51.

<sup>301</sup> Claes-Mikael Jonsson, telefonintervju 2012-10-04, 15:55.

<sup>302</sup> Mer om detta problem nedan i avsnitt 6.2.

verksamhet framåt och göra den så lönsam som möjligt. Arbetstagaren kan också ha detta intresse. Det är en förutsättning att verksamheten fortlöper för att denne överhuvudtaget ska ha ett arbete att gå till. Däremot finns det förmodligen även andra intressen som motiverar arbetstagaren att gå till arbetet. Det kan vara sociala och ekonomiska intressen eller intresset av att ha något betydelsefullt att ägna vardagen åt. De olika parternas intressen kan vara motstridiga. I vissa fall kan arbetsgivaren ha ett intresse av kontroll över sina anställda, medan arbetstagarna har ett intresse av att värna om sin personliga integritet. I dagens situation, då organisationsgraden sjunker, verkar arbetstagarna ha ett intresse av att inte organisera sig. Detta kan ha flera olika orsaker. Som tidigare har nämnts anser vissa att medlemskostnaden är för dyr, andra ser inte fördelarna med att vara med i facket och vissa kanske helt enkelt tycker det är bättre att agera och strida för sin sak på egen hand.<sup>303</sup> Arbetsgivarna däremot har en hög organisationsgrad.<sup>304</sup> Deras intresse av att organisera sig kan vara att se till att den svenska kollektivavtalsmodellen och dess täckningsgrad faktiskt upprätthålls. Utan kollektivavtal uppkommer risker, såsom ökade stridsåtgärder och ökade förhandlingar.<sup>305</sup> Jag är väl medveten om att det just för tillfället inte är någon majoritet av arbetstagare som vänder facket ryggen och därmed blir det inte helt rättvisande att påstå att arbetstagarna har ett annat intresse än arbetsgivarna att organisera sig. Jag vill emellertid påminna läsaren om att jag utgår från en hypotetisk situation.

För att avgöra vilket intresse som ska anses väga tyngst kan hjälp hämtas från utilitarismen.<sup>306</sup> Arbetstagarintresset av att inte behöva betala höga medlemsavgifter för att tillhöra en organisation och att få känna friheten av att själv kunna förhandla om sina arbetsvillkor skulle förmodligen medföra en frihetskänsla snarare än en allmännytta. Intresset gynnar arbetstagarna som grupp men ingen annan. Arbetsgivarnas intresse av att organisera sig, och att därigenom värna om fredsplikten, omfattar däremot inte endast dem utan även samhället i stort. En vikande fredsplikt med ökade konflikter på arbetsmarknaden riskerar att medföra en ojämn produktion. Arbetet kan då närsomhelst upphöra för att ge plats åt strejker och andra stridsåtgärder. Det skulle i sin tur kunna få en negativ effekt på samhällsekonomin i form av uteblivna leveranser, förlorad export osv. Det skulle förmodligen dessutom leda till en orolig arbetsmarknad, där ingen kan förutse vad som kommer att ske nästkommande dag, vilket exempelvis kan medföra psykologiska besvär med ökade läkarbesök och medborgare med ett försämrat hälsotillstånd. Den allmänna välfärden i samhället skulle således inte maximeras utan snarare minska. Med andra ord tycks arbetsgivarens intresse i detta fall väga tyngre, vilket skulle berättiga en lagstiftning som bygger på och förespråkar en hög organisationsgrad.

Frågan är om lagstiftaren kan sägas ha ett eget intresse av att reglera på ett visst sätt och som kan vägas mot arbetstagarna. Lagstiftarens intresse skulle förmodligen vara att skapa en god samhällsekonomi, ha friska och arbetsföra medborgare, samt ge goda förutsättningar för en lugn och

---

<sup>303</sup> Se ovan i avsnitt 3.4.

<sup>304</sup> Se ovan i avsnitt 3.4.

<sup>305</sup> Se ovan i avsnitt 5.1.3. och 5.1.6.

<sup>306</sup> Se ovan i avsnitt 2.2.1.

stabil arbetsmarknad som utgörs av produktiva verksamheter. Detta intresse ligger i linje med arbetsgivarnas. Jag tänker dock inte göra en avvägning mellan arbetstagarnas och lagstiftarens intresse, eftersom det sannolikt skulle ge ett liknande utfall som jämförelsen mellan arbetstagarnas och arbetsgivarnas intresse.

Mot bakgrund av utilitarismens synsätt på lagstiftningen bör alltså den nuvarande metoden som bygger på hög organisationsgrad bestå. Detta eftersom en sådan lagstiftning förmodligen skulle ge en större allmännytta än avsaknaden av densamma. Det kan dock vara berättigat, som en följd av ett sådant resonemang, att ifrågasätta varför lagstiftningen till stor del endast är kollektivavtalsfrämjande men inte reglerar en skyldighet att ingå avtal med motparten. Jag tror att det beror på att det då skulle kunna komma i konflikt med föreningsrätten. Att vara med i en förening är definierat som en rättighet men inte som en skyldighet. I det fall man skulle reglera en skyldighet att ingå kollektivavtal hade man eventuellt fått ändra synen på föreningsrätten och låta den transformeras till en skyldighet istället. Det är ett långtgående ingripande i människors personliga sfär och skulle antagligen inte stå sig gentemot EKMR. Det skulle troligtvis även komma i konflikt med den negativa föreningsrätten. I vilken mån denna rättighet verkligen är godtagen i svensk rätt har emellertid varit föremål för diskussion.<sup>307</sup> En skyldighet att ingå kollektivavtal skulle således kunna kollidera med annan lagstiftning och frågan är hur en sådan kollision skulle lösas. Det är en diskussion som jag inte avser att gå vidare med, men som jag anser är viktig att lyfta fram i sammanhanget.

Som motsats till utilitarismens synsätt kan Ronald Dworkins rättighetsteori användas.<sup>308</sup> Vår lagstiftning syftar till att skapa en flexibel och lugn arbetsmarknad, där parterna får förtroendet att reglera sina inbördes förhållanden. Den ska skapa bra förutsättningar på arbetsmarknaden och därmed bidra till en god samhällsekonomi. Lagstiftningen bidrar helt enkelt till en ökad välfärd i samhället och kan därför ses som ett kollektivt mål. Det skulle enligt Dworkins begrepp kallas för "policies". Till skillnad från utilitarismens tanke om att den målsättning som bidrar till en högre samhällsnytta ska ges företräde, riskerar den med utgångspunkt i Dworkins teori att få stå tillbaka för arbetstagarnas individuella rättigheter.

En fråga som måste behandlas för att kunna använda Dworkins teori är huruvida arbetstagarna kan anses ha en individuell rättighet. Det finns olika sätt att klassificera en rättighet på. Ett sådant sätt har utvecklats av Hohfeld.<sup>309</sup> Bakgrunden till denna uppsats bygger på att arbetstagare generellt sett organiserar sig i allt mindre grad. Deras intresse borde således vara att agera på egen hand och inte behöva företrädas av facket. Med andra ord går det ut på att lagstiftaren inte ska tvinga arbetstagarna att tillhöra och verka för en organisation. Detta är just vad som fått benämningen föreningsfrihet. Det ligger nära det som brukar kallas för negativa rättigheter och som innebär att

---

<sup>307</sup> Se ovan i avsnitt 3.1.

<sup>308</sup> Se ovan i avsnitt 2.2.2.

<sup>309</sup> Se ovan i avsnitt 2.2.3.

staten ska avstå från att lägga sig i människans privata sfär inom olika områden.<sup>310</sup> Enligt Hohfelds teori skulle detta intresse kunna benämnas som en frihet, eftersom reglerna syftar till att skydda individerna från statligt ingripande. Föreningsfriheten skulle därmed innebära att arbetstagare har en rättighet i form av en frihet att stå utanför den fackliga verksamheten. Staten har därmed ett motsvarande icke-krav i form av att avstå från att kräva en hög organisationsgrad bland de anställda.<sup>311</sup>

Arbetstagarnas tendens att organisera sig i allt lägre grad kan således med utgångspunkt i Hohfelds modell ses som en rättighet, på vilken det följer ett icke-krav för staten. Efter ett sådant konstaterande är det utifrån Dworkins teori möjligt att argumentera för att arbetstagarnas individuella rättighet ska ha företräde framför det kollektiva målet om en hög organisationsgrad. Utgången blir alltså det motsatta i jämförelse med en argumentation som tar utgångspunkt i utilitarismen.

Enligt den allmänna uppfattningen bland filosofer går Dworkins teori och utilitarismen inte ihop. Tanken om att maximera välfärden innebär en inskränkning av de individuella rättigheterna. Ett skydd för en individuell rättighet kommer enligt utilitarismen endast att accepteras i den mån den maximerar nyttan.<sup>312</sup> Dworkin menar emellertid att det inte finns några generella individuella rättigheter, dvs. det är endast vissa speciella rättigheter som kan ges företräde framför nyttomaximeringen. De rättigheter som får agera som "trumfkort" måste därmed kunna rättfärdigas. Dworkin för här ett resonemang som grundar sig på en modernare form av utilitarism som kallas för preferensutilitarism.<sup>313</sup> Han menar att de rättigheter som behöver skyddas, och därmed ges ett "trumfkort", är de som är mest utsatta för externa preferenser. Exempelvis bör yttrandefriheten kunna rättfärdigas, eftersom denna rättighet sannolikt är utsatt för andra människors åsikter och därigenom kommer att inskränkas på ett ofördelaktigt sätt.<sup>314</sup>

Huruvida arbetstagares rättighet att inte organisera sig är utsatt för preferenser är svårt att ge ett rakt svar på utan att göra någon slags undersökning. Utifrån mina egna antaganden tror jag emellertid inte att den är lika utsatt i jämförelse med exempelvis yttrandefriheten och religionsfriheten. Visserligen kan rättigheten vara beroende av att arbetsgivarna vill se en högre organisering men jag har inte uppfattat att den skulle vara hotad av arbetsgivarnas åsikter. Utan några externa preferenser ges inget företräde till arbetstagarnas individuella rättighet. I vilket fall innebär inte vår lagstiftningsmetod något tvång att organisera sig. Således kvarstår friheten att inte

---

<sup>310</sup> Gustafsson, Taking *social* rights seriously (I): Om sociala rättigheters status, TFR, nr 4-5, s. 443.

<sup>311</sup> Gustafsson, Taking *social* rights seriously (I): Om sociala rättigheters status, TFR, nr 4-5, s. 466.

<sup>312</sup> Simmonds, Juridiska principfrågor: rättvisa, gällande rätt och rättigheter, s. 147.

<sup>313</sup> Denna form av utilitarism menar att det inte är lyckan som ska maximeras utan " (...)den grad i vilken människor kan förverkliga sina preferenser (...)", se Simmonds, Juridiska principfrågor: rättvisa, gällande rätt och rättigheter, s. 36. Det finns personliga och externa preferenser. Den personliga är vad jag själv föredrar att få eller göra medan externa preferenser är vad andra i min omgivning anser att jag ska få eller göra. De personliga preferenserna kan alltså förstärkas eller motarbetas av de externa, bl.a. beroende på vilket samhälle jag befinner mig i, se Simmonds, Juridiska principfrågor: rättvisa, gällande rätt och rättigheter, s. 36 ff. & s. 155.

<sup>314</sup> Simmonds, Juridiska principfrågor: rättvisa, gällande rätt och rättigheter, s. 154 ff.

delta i det fackliga föreningslivet. Lagstiftarens underförstådda uppmaning till organisering, tillsammans med ett icke-tvång, utgör därför enligt min mening en bra "förlikning" mellan utilitarismens tankar och Dworkins teori.

### 5.3. Rätten och samhället – en rättssociologisk aspekt

Den svenska lagstiftningens legitimitet kan även diskuteras utifrån rättssociologisk teori.<sup>315</sup> Huruvida samhället påverkar rätten kan i det här sammanhanget ses ur norm- och opinionsperspektivet. Att arbetstagare organiserar sig i allt mindre utsträckning skulle kunna utgöra en samhällsnorm som befinner sig under förändring och blir allt starkare. Samtidigt som allt färre blir fackligt anslutna utvecklas en norm som uttrycker ett avståndstagande från den fackliga verksamheten. I takt med en sådan utveckling kommer då även de rättsliga normerna att förändras. Lagstiftningen kan då inte längre grunda sig på tanken att arbetstagare ska organisera sig. Om tillräckligt många ansluter sig till uppfattningen om att inte organisera sig, kan det även ses som en subjektiv och kollektiv samhällssyn. Hur många som anses vara ett kollektiv framgår inte av teorin. Det borde emellertid kunna ses som en kollektiv norm om den stöds av majoriteten av arbetstagarna. Enligt den rättssociologiska teorin om att samhället påverkar rätten skulle arbetstagarnas sjunkande organisationsgrad alltså kunna få en influerande effekt på lagstiftningen med tiden. Hur det skulle ta sig i uttryck är inte lätt att förutspå. Det skulle förmodligen utvecklas till en utformning som inte är kollektivavtalsfrämjande eller inte förespråkar kollektivavtal på ett så tydligt sätt som det gör idag.

Rätten kan också ha en inverkan på samhället. Enligt min uppfattning är dagens samhälle i hög grad inriktat på den enskilde individen. Det propageras att varje individ ska hitta sina förmågor och skapa en egen identitet som helst sticker ut bland andra. Individen ska gå sin egen väg och inte följa strömmen. Unga i dagens samhälle ska helst ha två examina för att sedan kunna armbåga sig fram och hävda sin egen plats i samhället. Den enskilde individen ska ta hand om sig själv och inte göra sig beroende av andra. Frågan är då om den kollektivavtalsfrämjande lagstiftningen som råder passar bra eller dåligt in i det samhälle som den landar i. Mycket tyder på att lagstiftningen och dess åsyftade verkan, dvs. att få människor att organisera sig i hög grad<sup>316</sup>, förutsätter ett landskap, där det finns en vilja av att gå ihop och arbeta tillsammans för att värna om gemensamma intressen. Istället tycks det vara ett landskap som fokuserar på den enskilde individen och dennes behov. Det finns alltså ett intresse i samhället som riskerar att motverka målet med lagstiftningen. Det innebär att rättens påverkan på samhället motverkas av landskapet. För att rätten ska få en positiv effekt på organisationsgraden måste arbetstagarnas attityd gentemot den fackliga verksamheten ändra sig. Tills för några år sedan skapade arbetstagarnas uppfattning om det fackliga medlemskapet ett passande landskap för lagstiftningen att verka i. De senaste åren verkar dock detta landskap ha bytt skepnad.

---

<sup>315</sup> Se ovan i avsnitt 2.3.

<sup>316</sup> Det kan givetvis diskuteras vad som är det egentliga målet med en lagstiftning. I uppsatsen utgår jag från de lagregler som på ett eller annat sätt är kollektivavtalsfrämjande. Jag utgår därför från att de regler som är föremål för denna diskussion har en sådan kollektiv målsättning. Det kan emellertid finnas andra åsyftade verkningar med de lagar jag har berört.



Oavsett vad de olika synsätten anger kanske det inte är möjligt att se dem var för sig. Det kanske inte är så fyrkantigt att det antingen är samhället, som påverkar rätten eller rätten, som påverkar samhället. Jag skulle säga att de påverkar varandra och kanske går det i vågor vilket som påverkar det andra mest. Det förhåller sig förmodligen inte så att utfallet blir detsamma inom alla områden som är föremål för rättslig reglering. På vissa områden styr samhället rätten och vice versa. Å ena sidan kan arbetstagarnas intresse av att organisera sig fortsätta att sprida sig. Det kan därför till slut skapa ett behov av ändring i den rättsliga strukturen på området. Å andra sidan kan facken börja marknadsföra sig på ett sådant sätt att intresset för engagemang ökar. Fördelarna med den rättsliga strukturen tydliggörs då och påverkar hur samhället utvecklar sig. Med detta synsätt inom rättssociologin som utgångspunkt är det i dagens läge svårt att veta om rätten påverkar samhällets utveckling eller tvärtom.

#### **5.4. Sammanfattning**

Med en försvagad eller helt obefintlig facklig verksamhet riskerar det att uppkomma en rad olika problem. Trots utvecklingen mot en decentraliserad och individuell lönebildning, finns risken att de lokala fackföreningarna inte har något branschavtal att stödja sig på i förhandlingarna med arbetsgivaren. Risken finns även att arbetsgivaren struntar i att förhandla med arbetstagarna. Ett annat problem som kan uppkomma är att arbetsmarknaden blir alltmer individualistisk, där arbetstagarna själva måste hävda sina rättigheter. Detta kan bli särskilt svårt vid löneförhandlingar och därmed leda till allt lägre löner på arbetsmarknaden. Arbetstagare riskerar även att börja motarbeta varandra, eftersom det enskilda intresset styr. Vidare finns risk att fredsplikten sätts ur spel, vilket kan leda till ökade stridsåtgärder och en mer kaosartad arbetsmarknad. Eftersom AD:s konfliktlösningssystem bygger på att arbetstagaren är organiserad och företräds av facket, tvingas denne att vända sig till en advokat, vilket kan sluta med en dyr process. Det kan ge en avskräckande effekt och leda till att arbetstagare inte väcker talan mot arbetsgivaren och därigenom hävdar sin rätt. Dessutom förflyttas tvisterna till allmän domstol, medan specialkompetensen inom det arbetsrättsliga området finns i AD. Facket riskerar även att minska sin representativitet.

Med utgångspunkt i rättsfilosofin kommer förmodligen arbetsgivarens intresse av att arbetstagarna ska organisera sig att väga tyngst. Detta intresse kan även utgöra ett kollektivt mål, eftersom det i längden skulle öka välfärden i samhället. Arbetstagarna har emellertid en individuell rättighet i form av att inte organisera sig. Med utgångspunkt i Dworkins teori anser jag att denna rättighet inte borde ha företräde framför det kollektiva målet, eftersom det inte borde vara särskilt utsatt för andra människors åsikter.

Huruvida rätten och samhället påverkar varandra kan ses ur olika perspektiv. Enligt min uppfattning förhåller det sig så att det finns en växelverkan mellan dem, dvs. att de ömsesidigt påverkar varandra.

## 6. Alternativa lösningar

I detta avsnitt analyseras alternativa lösningar till den nuvarande lagstiftningen. Avsikten är endast att föra en diskussion kring olika alternativ och inte att ge ett färdigt förslag på vad som skulle kunna ersätta den fackliga verksamheten på arbetsmarknaden.

### 6.1. Allmängiltigförklaring av kollektivavtal

Genom allmängiltigförklaring kan staten upphöja ett kollektivavtal så att dess regler och villkor blir tillämpliga på företag som inte har något avtal.<sup>317</sup> Staten ger således "(...) legitimitet till kollektivavtal som saknar effektivitet".<sup>318</sup> Detta är en modell som ofta motiveras när organisationsgraden är låg. Det blir i en sådan situation nämligen nödvändigt att låta alla omfattas av ett kollektivavtals regler. På så sätt kan fackliga organisationer, som har en låg organisationsgrad, få kollektivavtalet att gälla i hela branschen.<sup>319</sup>

Denna lösning skulle innebära ett ökat ansvar för staten att kontrollera efterlevandet av kollektivavtalet. Det är staten som i ett sådant fall allmängiltigförklarar avtalen och gör dem allmänt bindande. Med det följer ett kontrollansvar. Statens resurser är emellertid ofta otillräckliga och risken finns då att kontrollansvaret prioriteras bort.<sup>320</sup>

En allmängiltigförklaring riskerar även att minska den fackliga organisationsgraden i ännu högre utsträckning. Om kollektivavtal blir allmänt bindande blir vikten av att upprätthålla medlemskapet väsentligt lägre, eftersom såväl medlemmar som icke-medlemmar omfattas. Visserligen omfattas även oorganiserade i hög utsträckning även idag, men det beror på kollektivavtalens normerande verkan. Facken skulle inte heller längre behöva kämpa för att få till stånd ett kollektivavtal på arbetsplatsen och tappar därmed en stor del av sin funktion.<sup>321</sup>

Allmängiltigförklaring bygger på att det finns kollektivavtal som kan göras allmänt bindande. Enligt min uppfattning riskerar dock lösningen att urholka de fackliga organisationerna, eftersom det inte längre finns mycket att strida för och inte heller så stor anledning att vara medlem. Om facken till slut försvinner kan konsekvensen bli att inga nya kollektivavtalsförslag läggs fram. Det hela kan riskera att sluta med en situation, där arbetsmarknaden regleras av föråldrade kollektivavtal som ingen längre vill följa samtidigt som det inte finns något nytt avtal att tillgå. Som redan har nämnts ovan i avsnitt 1.3. är det viktigt att komma ihåg att allmängiltigförklaring av kollektivavtal är en modell som används i andra länder. Det indikerar på att detta är en lösning som skulle kunna fungera även i Sverige. Om förutsättningarna för en sådan fungerande lösning finns i Sverige kräver dock en komparativ studie, vilket inte ryms inom denna uppsats.

---

<sup>317</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 18.

<sup>318</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 18.

<sup>319</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 18 f.

<sup>320</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 19.

<sup>321</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 19.

## 6.2. Lagreglerad minimilön

Enligt vad som tidigare har sagts om fackens minskade representativitet är risken stor att ett svagt fackförbund inte lyckas sluta ett kollektivavtal med arbetsgivaren och lönen blir då helt en fråga mellan arbetstägaren och arbetsgivaren.<sup>322</sup> I dagsläget finns det ingen lagstadgad rätt till minimilön eller löneförhöjning, utan detta regleras endast i kollektivavtal.<sup>323</sup> Det är således en uppgift för de fackliga organisationerna att sluta ett kollektivavtal med respektive arbetsgivare. Annars kan denne själv bestämma vilken lönenivå som ska gälla, vilken i princip kan vara hur låg som helst. Så länge facken finns kvar på arbetsplatsen kan de visserligen utgöra ett stöd för arbetstägaren genom förhandlingsrätten. I det fall facken försvinner står arbetstägaren däremot på egna ben och får sköta löneförhandlingen själv. I en sådan situation skulle ett behov av lagstadgad löne reglering kunna uppstå. Det finns ett antal länder inom EU som har detta system. Utmärkande för ett sådant är dock att den lägsta nivån på lönen sätts lågt och effekten kan då bli att lågavlönade inte har samma möjlighet till högre lön i jämförelse med vad de skulle ha haft om minimilönen istället reglerats genom kollektivavtal.<sup>324</sup>

Konsekvensen av en lagreglering skulle innebära en politisk inblandning i frågan om lönebildning. Anna Ekström påpekar vikten av att hålla politiker utanför löne regleringen.<sup>325</sup> Det kan diskuteras huruvida det är mer eller mindre föredelaktigt att låta politiker reglera lönevillkoren på arbetsmarknaden. Jag instämmer i Ekströms argumentation om att processen att reglera lönerna bör föras på en nivå som ligger så nära parterna som möjligt. Den svenska kollektivavtalsmodellen gör detta möjligt genom lokala förhandlingar på arbetsplatsen. Som exempel tar Ekström en arbetsgivare som kräver att produktionen genomgående ska fortlöpa under hela året. I förhandlingar med de anställda kommer denne förmodligen, p.g.a. detta krav, i gengäld behöva betala arbetstägarna på ett eller annat sätt. Att som politiker kunna förutse dessa behov och krav, som kan skilja sig åt inom olika branschområden, är förmodligen svårt. Lokala förhandlingar gör det möjligt för båda parter att lyssna på varandra och försöka uppnå en överenskommelse. Det är på detta sätt lättare att anpassa löne regleringen till de olika områdena.<sup>326</sup> Arbetsmarknaden är uppbyggt på ett tvåpartssystem. Det skulle då vara ologiskt att låta en tredje part reglera lönevillkoren.<sup>327</sup> Enligt mig finns det knappast någon minimilön som passar alla branscher.

Ett ytterligare problem med att låta politikerna reglera lönerna är, enligt Göran Nilsson<sup>328</sup>, att den politiska majoriteten skiftar. Det kan därför innebära hastiga förändringar i arbetsmarknadens löne regler. För att få politisk majoritet kan kompromisser krävas av den som lägger fram förslaget. Det kan innebära att det ursprungliga förslaget i slutändan inte är anpassat för arbetsmarknadens

---

<sup>322</sup> Se ovan i avsnitt 5.1.5.

<sup>323</sup> LO, Den svenska modellen,

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/26146D6364E403D4C12574C8004CC878>.

<sup>324</sup> Göransson & Holmgren, Kollektivavtalet – det skrivna löftet, s. 58.

<sup>325</sup> Ekström, Vems ordning och reda?: framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete, s. 51 f.

<sup>326</sup> Ekström, Vems ordning och reda?: framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete, s. 51 f.

<sup>327</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 19.

<sup>328</sup> Kanslichef på Facken inom industrin.

parter.<sup>329</sup> Lars Gellner påpekar att ett problem med att låta politikerna reglera lönerna är att besluten blir beroende av den politiska sammansättningen. Om en lag stiftas kort innan ett riksdagsval finns risken att den vid ett politiskt skifte förkastas. Detta påverkar då kontinuiteten och förutsebarheten på arbetsmarknaden.<sup>330</sup>

För att alla ska få del av minimivillkoren krävs att lagen följs på arbetsplatserna. Samma resonemang kan här föras som ovan i avsnitt 6.1. Eftersom det är staten som stiftar lagen, ankommer det också på den att utföra en sådan kontroll. Ett system med lagreglerad minimilön kräver således ytterligare statliga resurser.<sup>331</sup>

Det är emellertid inte uteslutet att det kan finnas ett psykologiskt värde i att lagstifta om en minimilön. Vetskapen om att staten ombesörjer varje individs sociala trygghet kan upplevas som viktig. Förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan förändras, och då tänker jag främst på att det individualistiska förhållandet ser ut att bli allt vanligare. Ett ändrat förhållande kan då aktualisera ett ökat behov av stödjande lagstiftning.<sup>332</sup>

Det finns de som är positiva till en lagstadgad minimilön. Anders Weihe<sup>333</sup> menar att så länge facken har rätt att förhandla kommer en miniminivå inte att påverka lönerna negativt. Riksdagen ska inte bestämma nivån, utan endast anta en lag som anger ramarna. Ansvaret ska även delegeras till en självständig myndighet.<sup>334</sup> Delegering till en självständig myndighet skulle enligt mig kunna vara ett bra förslag, eftersom myndigheten befinner sig på en nivå som är närmare arbetsmarknadens parter än vad de lagstiftande politikerna förmodligen är. Det kan då vara lättare att komma fram till en minimilön som passar majoriteten av branscherna på arbetsmarknaden. Vidare håller jag med Weihe om att en miniminivå förmodligen inte kommer att påverka lönerna negativt så länge facken kan förhandla. Det går dock inte att nöja sig med detta. Vad händer om facken försvinner från arbetsmarknaden? Vem ska då driva arbetstagarnas intressen i lönefrågan? Arbetstagarna själva? Då är vi tillbaka i resonemanget om den individualistiska arbetsmarknaden, där risken finns att endast de starka lyckas stå på sig gentemot arbetsgivaren. Weihe's resonemang räcker därför enligt mig inte hela vägen fram. Claes-Mikael Jonsson påpekar vikten av att överlåta beslutet om lönen till parterna. Politikerna kommer bli tvungna att sätta en låg miniminivå för att det ska passa alla branscher. Det kan innebära en lägre genomsnittslön, vilket kan leda till att "(...) prissättningen på arbete blir felaktig".<sup>335</sup> Om den lägsta nivån på lön sätts väldigt lågt skulle det skapa en "(...) stelhet på arbetsmarknaden eftersom lönen inte är anpassad efter olika branscher".<sup>336</sup>

---

<sup>329</sup> Nilsson, Vems ordning och reda?: framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete, s. 91.

<sup>330</sup> Lars Gellner, telefonintervju 2012-10-15, 10:00.

<sup>331</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 19.

<sup>332</sup> Liknande resonemang fördes i förarbetena till den allmänna arbetstidslagen. Där gällde det dock frågan om lagstiftning av arbetstid, prop. 1970:5.

<sup>333</sup> Chefsjurist och förhandlingschef på Teknikföretagen.

<sup>334</sup> Davidsson, Ska Sverige ha minimilöner?, Lag & Avtal nr 10.

<sup>335</sup> Davidsson, Ska Sverige ha minimilöner?, Lag & Avtal nr 10.

<sup>336</sup> LO, Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012, s. 19.

Jens Jansson påpekar att en lagreglerad lösning tenderar att bli domstolsorienterad. Om villkoren regleras i lag kommer förmodligen även oenigheter att öka. Problemet i ett sådant fall är att alla arbetstagare kanske inte är beredda att väcka talan mot arbetsgivaren p.g.a. de kostnader som detta skulle medföra.<sup>337</sup>

Även här är det viktigt att påpeka, som nämnts ovan i avsnitt 1.3., att lagreglerad minimilön är något som används i andra länder. Därmed finns det indikationer på att det skulle kunna vara en lösning som fungerar bra. Om förutsättningarna för en sådan fungerande lösning finns i Sverige kräver dock en komparativ studie, vilken inte ryms inom denna uppsats.

### 6.3. Privatisering

Ett alternativ är att låta facken privatiseras i form av företag som erbjuder arbetstagare vissa skydd och tjänster. Johnny Swensson är grundare till ett privat företag som vill utmana de fackliga organisationerna. Han menar att allt färre känner ett behov av facket och är endast intresserade av vissa delar som exempelvis inkomstförsäkring och juridisk hjälp vid behov. Swenssons företag erbjuder därför de anställda att bl.a. agera juridiskt ombud vid arbetstvister och juridisk rådgivning i olika situationer. I en intervju förklarar han att tjänsten att erbjuda ett juridiskt ombud innebär en självrisk på 20 % av rättegångskostnaderna. Han påpekar dock att det ofta slutar med förlikningar mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. En skillnad mot facken är att ett privat företag inte kan sköta kontakten med arbetsgivaren. I en situation, där arbetstagaren känner sig kränkt av sin arbetsgivare, kan denne alltså inte få hjälp i samtalet med arbetsgivaren. Detta är dock en uppgift som facken erbjuder sig att hantera. Swensson menar att vad de kan erbjuda i ett sådant fall är rådgivning och be den anställde att vända sig till arbetsplatsens personalavdelning.<sup>338</sup> Det kan således sluta med en dyr process för arbetstagaren även med ett privat alternativ till facket. 20 % av rättegångskostnaderna är visserligen en stor reduktion men för en enskild individ kan det ändå röra sig om höga summor. Den omständigheten att det privata företaget inte kan sköta kontakten med arbetsgivaren bör enligt mig innebära en nackdel för arbetstagarna. Vissa samtal kan vara svåra att själv ta upp med arbetsgivaren, vilket kräver att arbetsplatsen har en personalavdelning som är beredd att bistå arbetstagarna med hjälp och stöttning i sådana situationer. Detta kan vara självklart för stora företag men inte lika självklart för små, som kanske inte ens har en egen personalavdelning. Dessutom är personalavdelningen arbetsgivarens organ, vilket enligt mig gör förslaget tveksamt.

Det är även viktigt att påpeka den omständigheten att ett privat företag inte omfattas av MBL och på så sätt inte kan kräva förhandlingar med arbetsgivaren. Det innebär en minskad medbestämmanderätt för arbetstagarna. Swensson menar att "Om det i teorin skulle vara så att samtliga Sveriges anställda skulle vara medlemmar hos oss skulle det bli en förändring där man inte kunde tillämpa MBL."<sup>339</sup> I en sådan situation skulle det, enligt min uppfattning, förmodligen uppstå en problematik angående MBL:s legitimitet. Sverige har en ordning som bygger på att det ska ske förhandlingar med facket med stöd av reglerna i MBL. Utan medlemmar kan facken dock inte ges rätt

<sup>337</sup> Jens Jansson, intervju, 2012-11-15, 11:30.

<sup>338</sup> Swensson återgiven i Andersen, "En privatisering av det fackliga", Arbetaren.

<sup>339</sup> Swensson återgiven i Andersen, "En privatisering av det fackliga", Arbetaren.

att förhandla. Här kommer vi återigen in i diskussionen om representativiteten och dess betydelse för fackens förhandlingsrätt. Kanske skulle medbestämmande i form av förhandlingsrätt ges till privata företag eller kanske till de enskilda individerna. Det skulle dock krävas en utredning av tänkbara konsekvenser på arbetsmarknaden.

Även Cristian Sjövind har startat ett liknande företag. Arbetstagare kan som kunder till företaget ingå en prenumeration och därmed använda sig av de tjänster som de är i behov av. Företaget erbjuder även en gratis "arbetsrättsjour" på internet.<sup>340</sup>

Angående inkomstförsäkring kan det i sammanhanget vara intressant att påpeka att detta är något som Jusek har satsat på. Enligt Jens Jansson blir ersättningsnivåerna vid arbetslöshet allt lägre och inkomsttaket är relativt lågt. Samtidigt finns en generell löneökning. Det är en ekvation som inte går ihop och leder till att ersättningen inte täcker arbetstagarens inkomstbortfall vid en eventuell arbetslöshet.<sup>341</sup> Jusek erbjuder därför en inkomstförsäkring som innebär en ersättning på 80 % av den reella lönen med ett inkomsttak på 80 000 kronor under maximalt 120 dagar.<sup>342</sup>

#### **6.4. Begränsningsregler**

Lars Gellner anger att ett alternativ skulle kunna vara att införa en miniminivå vad gäller fackens medlemsantal. För att facken ska erkännas vissa typer av rättigheter måste antalet medlemmar överstiga ett visst angivet procenttal.<sup>343</sup> Risken med denna lösning är att mindre minoritetsorganisationer riskerar att konkurreras ut på arbetsmarknaden och därmed endast lämna ett fåtal starka fackorganisationer kvar.

#### **6.5. Sammanfattning**

Det finns olika alternativa lösningar till dagens lagstiftning. En sådan är allmängiltigförklaring av ett kollektivavtal. Det skulle medföra ett politiskt kontrollansvar, samt riskera att minska den fackliga organisationsgraden i ännu högre utsträckning.

Ett annat alternativ är att lagreglera minimilönen. Det skulle emellertid kräva en politisk inblandning. Huruvida det är fördelaktigt eller inte kan diskuteras, men det skulle sannolikt vara svårt för politikerna att sätta sig in i samtliga branschområden och hitta en minimilön som passar alla. Dessutom skulle politiska skiften kunna innebära hastiga förändringar i arbetsmarknadsregleringen.

Privatisering av det fackliga är också ett alternativ. Då kan arbetstagarna betala för sådana tjänster som de är intresserade av. Vad som dock är viktigt att komma ihåg med en sådan lösning är att ett privat företag inte omfattas av MBL och kan bl.a. inte hålla i kontakten med arbetsgivaren.

---

<sup>340</sup> Sjövind återgiven i Gunnars, Han erbjuder ett individuellt fack-alternativ, Lag & Avtal nr 2.

<sup>341</sup> Jens Jansson, intervju, 2012-11-15, 11:30.

<sup>342</sup> Jusek, Inkomstförsäkring för alla yrkesverksamma medlemmar, <http://www.jusek.se/Rad-och-stod/Forsakringar/Inkomstforsakring/>.

<sup>343</sup> Lars Gellner, telefonintervju, 2012-10-15, 10:00.

Ännu en lösning är att införa begränsningsregler. Facken ska då endast kunna nyttja vissa typer av rättigheter om antalet medlemmar överstiger en viss procentnivå.

## 7. Slutsatser

Detta avsnitt innehåller slutsatser utifrån ovanstående undersökning och analys.

### 7.1. Tanken om en hög organisationsgrad

Jag vill påstå att lagstiftaren har en tanke om att arbetstagarna ska organisera sig på arbetsmarknaden. Jag skulle vilja dra det så långt att lagstiftaren uppmanar till kollektivavtal och därmed också till en hög facklig anslutning. Följande utformning av regelverket visar på detta.

Genom semidispositiv lagstiftning, vilken omfattar ett flertal olika arbetsrättsliga lagar<sup>344</sup>, anger lagstiftaren att det är tillåtet att i kollektivavtal göra avvikelser från lagen. Det främsta motivet till denna utformning är de skillnader som finns mellan arbetsmarknadens olika branschområden. Genom avvikelser kan företagen finna lösningar som är särskilt anpassade för dem.<sup>345</sup> Eftersom parterna kan komma överens om betydligt förmånligare regler, ökar intresset för att sluta kollektivavtal. Lagstiftningen har därför en kollektivavtalsfrämjande effekt.<sup>346</sup> För att kunna sluta ett avtal krävs att arbetstagarna är organiserade i hög grad. Rätten att ingå som avtalspart tillkommer nämligen endast en arbetstagarorganisation och inte en enskild arbetstagare.<sup>347</sup> Därför förespråkar semidispositiviteten indirekt även en hög organisationsgrad.

MBL och FML är två lagar som starkt knyter an till kollektivavtal. Enligt mig utgör MBL en mycket central roll i arbetsrätten, eftersom den genom arbetstagarorganisationerna ger arbetstagarna medbestämmanderätt på arbetsplatsen. Medbestämmandereglerorna riktar sig främst till de arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren har slutit kollektivavtal med och inte enskilda arbetstagare. Glavå uttrycker det som att reglerna "(...) är med undantag för 13 § och numera 19 a § förbehållna organisationer gentemot vilka arbetsgivaren står i kollektivavtalsförhållande".<sup>348</sup> Även i förarbetena till lagen anges att reglerna är anknutna till förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationer som har ingått kollektivavtal med varandra.<sup>349</sup> I och med medbestämmandereglerornas utformning tycks lagstiftaren ha intagit en tydlig ståndpunkt. För att komma i åtnjutande av reglerna krävs att arbetstagarna organiserar sig, eftersom rätten att vara avtalspart endast tillkommer arbetstagarorganisationerna. FML kanske inte i sig förespråkar en hög organisationsgrad, men eftersom den anger ramarna för facklig företrädare på arbetsplatsen visar den att lagstiftaren har tänkt sig ett system, där arbetstagarna företräds av facken. Lagen visar på att det finns en modell som bygger på kollektivavtal och att det därmed förutsätts föreligga en hög organisationsgrad. Den visar att modellen kräver fackliga organisationer och att det därmed finns arbetstagare som på arbetsgivarens bekostnad arbetar heltid med facket.

---

<sup>344</sup> Se tabell 1. ovan i avsnitt 4.1.1.

<sup>345</sup> Se ovan i avsnitt 4.1.2.

<sup>346</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 101.

<sup>347</sup> 23 § 1 st. MBL.

<sup>348</sup> Glavå, Arbetsrätt, s. 738.

<sup>349</sup> Prop. 1975/76:105 s. 218-219.



Även de arbetstagare som inte är medlemmar i någon organisation blir med stor sannolikhet omfattade av det på arbetsplatsen gällande kollektivavtalet p.g.a. avtalets normerande verkan. Detta oavsett om arbetstagaren medvetet har valt att inte tillhöra facket. I de fall som arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal omfattas den oorganiserade arbetstagaren av det avtal som råder i branschen. Detta ger uttryck för att lagstiftaren förespråkar en arbetsmarknad som bygger på en kollektivavtalsmodell och därmed även en hög organisationsgrad. Även den omständigheten att AD har låtit presumera en normerande verkan tyder på att det finns en tanke om en hög organisationsgrad på arbetsmarknaden. Om kollektivavtalen hade varit tillämpliga på endast ett fåtal arbetstagare, vilket skulle innebära att endast ett fåtal arbetstagare var organiserade, hade AD sannolikt inte kunnat utföra en sådan presumtion.

För att AD, där specialkompetensen inom arbetsrätten finns, ska ta upp ett mål som första och enda instans ska vissa förutsättningar vara uppfyllda. Arbetstagaren måste ha en facklig företrädare, vilket innebär att denne måste vara fackligt ansluten. Vidare krävs att tvisten rör ett kollektivavtal, regler i MBL eller att det annars finns ett kollektivavtal mellan parterna. Systemet bygger således på en kollektivavtalsmodell. Mot bakgrund av detta anser jag att även AD:s konfliktlösningssystem bygger på en hög organisationsgrad bland arbetstagarna.

## **7.2. Den svenska lagstiftningens legitimitet**

Om organisationsgraden sjunker förändras förutsättningarna för den svenska arbetsmarknaden och frågan uppstår då om lagstiftningen kan legitimeras. För att finna ett svar är det nödvändigt att titta på flera olika faktorer.

### **7.2.1. En arbetsmarknad med många problem**

En arbetsmarknad med ett obefintligt eller försvagat fack skulle resultera i ett flertal olika problem. Lönebildningen blir alltmer decentraliserad och individuell, vilket kan vara positivt för samhället ur ett effektivitetslöneteoretiskt perspektiv. Att utvecklingen går åt detta håll kan dock innebära att fackens betydelse minskar, vilket kan leda till att arbetsgivaren inte vill förhandla alls. En sådan konsekvens kan bli problematisk för arbetstagarna.

Vidare riskerar arbetsmarknaden att utan den fackliga verksamheten bli individualistisk, där alla får ta sitt eget ansvar. Arbetsgivaren utgör ofta en starkare part, vilket medför att arbetstagaren kan få det svårt i exempelvis löneförhandlingar. Detta kan leda till en negativ spiral mot lägre löner och i ett längre perspektiv eventuellt ökad fattigdom. Arbetstagarna kan även börja motverka och konkurrera med varandra, eftersom det blir det enskilda intresset som styr.

Vad gäller fredspikten finns det olika åsikter. En försvagning av facken skulle antingen kunna leda till ökade eller minskade stridsåtgärder. Detta beror på vad arbetstagarna har för uppfattning om strejkernas påverkan. Jag tror att ökade stridsåtgärder är vad som väntar, eftersom det är arbetstagarnas yttersta verktyg till inflytande i olika frågor. De flesta verkar vara eniga om att stridsåtgärder kommer att öka om facken försvinner. Det skulle leda till en kaosartad arbetsmarknad, vilket kan få negativa effekter på samhället, såsom ökad sjukfrånvaro och ekonomiska förluster.

Vidare kan det bli problem vid arbetstvister. Utan facken har arbetstagarna inga företrädare och kan således inte vända sig till AD. Det får konsekvenser bl.a. i form av dyra advokatkostnader och eventuellt lägre kompetens i ärendehantering. Det kan ge en avskräckande effekt och därmed medföra att allt färre arbetstagare väcker talan mot arbetsgivaren. Det skulle förmodligen ge arbetsgivaren mer makt och en ännu starkare ställning. Istället för att lösa konflikter riskerar vi att gå mot en arbetsmarknad, där arbetstagare undviker att möta konflikter med arbetsgivaren. Det skulle bli ett slutet system utan öppna dialoger. Det krävs ett fungerande system att luta sig mot om inte problemen går att lösa mellan parterna. Visserligen finns rättshjälp att tillgå, men den innehåller begränsningar. Dyra tvister och begränsade försäkringar gör att möjligheten att hävda sin rätt tenderar att bli en ekonomisk fråga för många. Därmed kan rättssäkerheten vid konflikter hotas.

Den svenska modellen bygger på starka och representativa parter. Om facken försvagas försvinner även en del av denna representativitet, vilket kan komma att påverka fackens förhandlingsförmåga. Det kan ur ett arbetsgivarperspektiv uppfattas som ointressant att förhandla med ett fack som endast representerar en minoritet på arbetsmarknaden. Risken finns därför att arbetsgivarparten inte ens erkänner fackens rätt att förhandla.

Även andra problem kan uppkomma som t.ex. att arbetsgivaren tvingas förhandla med varje arbetstagare för sig i varje enskild fråga, vilket är resurskrävande. Det skulle i sin tur kunna resultera i att arbetsgivaren inte vill förhandla alls, vilket gör att arbetstagarna får minskad påverkansmöjlighet. Detta skulle även kunna få en negativ påverkan på demokratin.

Problemen på arbetsmarknaden tycks bli många och relativt komplexa i frånvaro av eller med en försvagad facklig verksamhet. Det skulle medföra negativa konsekvenser för den enskilde arbetstagaren men även för arbetsgivaren och samhället i stort. Utifrån denna aspekt anser jag att den nuvarande lagstiftningen är legitim, just p.g.a. att den förespråkar en modell som enligt min åsikt medför en bättre tillvaro för alla parter, inte minst för arbetstagarna.

### **7.2.2. Intresset att organisera sig väger tyngst**

Om den fackliga anslutningsgraden fortsätter att sjunka skulle man kunna säga att arbetstagarna och arbetsgivarna har olika intressen vad gäller vikten av att organisera sig. Arbetsgivarens positiva intresse förhindrar en konfliktfylld arbetsmarknad med bl.a. uteblivna leveranser och psykisk ohälsa som följd. Det bidrar alltså till en högre välfärd i samhället. Arbetstagarnas negativa organisationsintresse värnar endast denna grupp och skulle förmodligen främja de konsekvenser som arbetsgivarens intresse motverkar. Arbetsgivarens intresse får därmed anses väga tyngst.

Jag anser att arbetstagarnas intresse av att inte organisera sig kan klassificeras som en individuell rättighet. Den kan därför ha företräde framför det kollektiva målet att arbetsmarknaden ska vara organiserad. Huruvida denna rättighet ska gå före det intresse som medför störst nytta och störst välfärd, beror på hur utsatt den är för att andra människors åsikter ska begränsa den. Vad som eventuellt skulle kunna begränsa arbetstagarnas rättighet är arbetsgivarnas åsikter. Enligt min

uppfattning ser jag emellertid inte att arbetsgivarna utgör ett särskilt stort hot och därmed inte heller att rättigheten i någon vidare bemärkelse riskerar att begränsas från externt håll.

Med utgångspunkt i rättsfilosofin skulle jag därför vilja påstå att den svenska lagstiftningen är legitim. Den värnar om arbetsgivarnas intresse och bidrar därför till en större nytta för samhället. Samtidigt har arbetstagarna sin rättighet att inte organisera sig, men denna rättighet får inte företräde framför det kollektiva målet som uttrycks i regleringsmetoden. Det skulle dock kunna bli ett problem om lagstiftaren anger en skyldighet att organisera sig. Arbetstagarnas rättighet skulle förmodligen fortfarande inte hotas av externa åsikter, men det skulle sannolikt bli problem med den negativa föreningsrätten och EKMR.

### **7.2.3. Synen om växelvis påverkan ger en oviss uppfattning**

Antingen kan man se det som att samhället påverkar rätten eller att rätten påverkar samhället. Det förra skulle innebära att den svenska lagstiftningen inte är legitim, medan den senare skulle innebära att lagstiftningen är legitim. Jag intar emellertid det synsättet att det råder en ömsesidig påverkan mellan samhället och rätten. Alla situationer kan inte förklaras på det ena eller det andra sättet. I vissa fall får samhället ge upphov till lagstiftning, medan det i andra fall får vara rätten som påverkar samhället. Frågan om lagstiftningens legitimitet blir då genast svårare att svara på. Just nu befinner vi oss i ett skede, där vågskålen kan tippa över åt vilket håll som helst. Utvecklingen kan fortsätta mot allt färre organiserade, vilket innebär att samhället skapar ett behov av lagändring. Om fördelarna med organisationerna och kollektivavtalsmodellen tydliggörs och om det i sin tur ökar den fackliga anslutningsgraden, kan rätten istället komma att påverka samhället. Med utgångspunkt i synen om växelvis påverkan är det i detta skede svårt att varken förespråka eller förneka metodens legitimitet. Svaret står förmodligen att finna i den framtida utvecklingen på arbetsmarknaden och fackens framtida sätt att marknadsföra sig själva på, samt vilka frågor de väljer att driva.

## **7.3. Alternativa lösningar**

Det finns alternativa lösningar till den lagstiftning som råder idag. Allmängiltigförklaring av kollektivavtal är en sådan men det skulle bl.a. riskera att minska incitamentet till att ingå nya kollektivavtal. Det skulle t.o.m. kunna leda till att ingen längre ser behovet av att organisera sig, eftersom en sådan lösning innebär att samtliga arbetstagare omfattas av avtalet. Det riskerar att bli en ond cirkel. Om ingen organiserar sig sluts förmodligen inte några avtal. Det betyder att det kollektivavtal, som en gång allmängiltigförklarades, inte kommer att kunna ersättas med ett nytt. Detta är ingen tillfredsställande lösning med tanke på att förhållandena på arbetsmarknaden förändras och ger upphov till nya regler och behov.

Lagreglerad minimilön skulle innebära politisk inblandning. Det är svårt för politiker att sätta sig in i de olika behov som olika branscher har. Eftersom lagstiftning är beroende av den politiska sammansättningen, skulle det även innebära hastiga förändringar av löneregleringen, något som minskar förutsebarheten hos arbetstagarna. Så länge facken finns skulle minimilönen förmodligen inte få en negativ inverkan på lönerna. Då allt färre organiserar sig tappar emellertid facken sin representativitet, vilket gör att de även får en svagare förhandlingsförmåga. Utan facken måste

arbetstagarna förhandla själva. Eftersom arbetsgivaren generellt sett utgör en starkare part, riskerar arbetstagarna att inte kunna förhandla fram en lön som överstiger miniminivån. En lagreglerad minimilön kan ha ett psykologiskt värde i form av trygghetskänsla men trots detta anser jag att nackdelarna med denna lösning överväger.

Lösningar i form av att privatisera det fackliga eller att införa begränsningsregler är inte tillfredsställande enligt min mening. Privata företag omfattas exempelvis inte av MBL, vilket gör att arbetstagarna tappar en stor och viktig del av sitt inflytande. Det är inte omöjligt att sådana företag kommer låta en självrisk utgå för hjälp vid eventuella arbetstvister,<sup>350</sup> vilket kan bli kostsamt för den enskilde. Man skulle även behöva utreda vad det skulle kosta att nyttja ett sådant företag och sedan jämföra med den fackliga medlemskostnaden. Det kanske inte skiljer så mycket. Vad gäller begränsningsregler bygger denna lösning på att facken finns kvar. Det är följaktligen ingen lösning om facken försvinner.

Jag anser således att de alternativa lösningarna som jag har tagit upp inte är tillfredsställande, samt att de skulle innehålla nya och omfattande problem.

#### **7.4. Svar på frågeställningarna**

Det finns ett flertal lagar och strukturer inom det arbetsrättsliga området som antingen uppmanar till eller har ett starkt samband med kollektivavtal på arbetsplatsen. Till detta hör att det endast är organisationerna som på arbetstagarsidan kan vara avtalspart i kollektivavtalen. Därför vill jag påstå att den svenska lagstiftningen bygger på en tanke om att arbetstagarna ska organisera sig i hög grad. Lagstiftningen har många fördelar, bl.a. eftersom den ger möjlighet för arbetsmarknadsparterna att anpassa och reglera anställningsförhållandet mot bakgrund av hur förhållandena ser ut i varje enskild bransch. Den ger möjlighet till självbestämmande hos parterna. Vidare ger den arbetstagarna en rätt till medbestämmande på arbetsplatsen och en trygghet vid arbetstvister. Den medför en stabil och förutsebar arbetsmarknadsreglering. Det synes förhålla sig så att ett flertal komplexa problem riskerar att uppstå om facken försvagas eller försvinner. Dessutom bidrar organiseringen på arbetsmarknaden till en större välfärd i samhället. Jag tror att det förhåller sig så att fördelarna med facket, eller snarare konsekvenserna av att utvecklingen fortsätter i samma riktning, inte har lyfts fram tillräckligt. Många ser nog inte fördelarna, eftersom de ändå kan tillgodogöra sig en del av dem trots att de står utanför facken. Jag anser att lagstiftarens tanke är välgrundad och att den nuvarande lagstiftningen är bäst lämpad för den svenska arbetsmarknaden. Trots att organisationsgraden sjunker bland arbetstagare, anser jag därmed att den svenska lagstiftningen är legitim. Jag kan inte heller se några alternativa lösningar som innehåller fler fördelar än den lagstiftning som råder idag. Det anser jag ytterligare stärker lagstiftningens legitimitet.

---

<sup>350</sup> Se exempelvis ovan i avsnitt 6.3.

## 8. Avslutande reflektioner

Jag vill här nämna att de teorier som jag har använt mig av<sup>351</sup> i viss mån är utsatta för kritik. Vad gäller effektivitetslöneteorin finns det argument som går ut på att en individuell lönebildning bidrar till konkurrens bland arbetstagarna, vilket medför att de motarbetar varandra. Detta leder då till en minskad effektivitet. Istället är det en gemensam lönenivå som bidrar till ökad produktivitet. En gemensam lönebildning skapar bättre relationer och leder till ett bra samarbete mellan de anställda.<sup>352</sup> <sup>353</sup> Nilsson och Ryman kritiserar påståendet att en högre individuell lön ger bättre produktivitet. De menar att några generella slutsatser om vad en individuell lönesättning ger för positiva effekter för den enskilde individen, företagen och samhället i stort inte kan dras utifrån den forskning som är gjord. Vidare anger de att det inte heller finns något stöd för att en högre lön medför en förstärkt motivation till bättre arbete. Vad som gör det så svårt att se den individuella löns effekter är att det berör ett flertal olika forskningsområden såsom psykologi, nationalekonomi, sociologi och statsvetenskap.<sup>354</sup> Trots kritik ansluter jag mig till effektivitetslöneteorin, eftersom jag tror att lönen utgör en betydande del i arbetstagarnas arbetsinsats.

Hohfelds rättighetsschema har kritiserats av bl.a. Neil MacCormick. Han menar bl.a. att plikter har kommit till för att skydda rättigheter och att teorin om korrelation därmed inte är riktig. Jag anser dock att teorin kan användas för att på ett relativt tydligt sätt redogöra för vad en rättighet är.<sup>355</sup> Eftersom frågan kring huruvida arbetstagarna har en rättighet inte utgör någon huvudsaklig del i uppsatsen, har jag valt att inte lägga någon vikt vid andra rättighetsteorier. Syftet är endast att visa på hur det skulle kunna definieras som en rättighet.

Under arbetets gång har funderingar dykt upp som inte ryms inom uppsatsens omfång. Jag har konstaterat att AD:s konfliktlösningssystem underbygger tanken om en hög organisationsgrad. Något som därför skulle kunna utredas för sig är frågan om AD:s legitimitet. En minskad organisationsgrad påverkar inte bara lagstiftningens utan även domstolens legitimitet. Om allt färre ansluter sig till facket riskerar AD att förlora sin funktion och till slut kanske även sitt existensberättigande. Ett forum utan någon funktion borde ha en starkt ifrågasatt legitimitet.

Något som är intressant i sammanhanget är att politikerna till stor del verkar vara överens om hur den svenska arbetsmarknaden ska regleras. Den svenska modellen skapar en arbetsmarknad med få konflikter. Sverige vill få företag att etablera sig här men konkurrerar om detta intresse med andra

---

<sup>351</sup> Se ovan i avsnitt 2.

<sup>352</sup> Granqvist & Regné, Lön, s. 28 ff.

<sup>353</sup> En sammanställning av olika forskningslitteratur som innehåller studier vad gäller sambandet mellan spridning på lönenivå och verksamhetens produktivitet har gjorts av Institutet för Näringslivsforskning. Där betonas svårigheten i att jämföra olika studier, bl.a. p.g.a. de olika data som har använts, valet av empirisk metod osv. Denna sammanfattning ger exempel på studier som visar ett positivt samband mellan lönespridning och produktivitet, samt studier som visar ett negativt samband, se Heyman, Sambandet mellan lönespridning inom företag och produktivitet: vad säger forskningen?

<sup>354</sup> Nilsson & Ryman, Individuell lön – lönar det sig?: fakta och tro om individuell lönesättning, s. 68 f.

<sup>355</sup> Simmonds, Juridiska principfrågor: rättvisa, gällande rätt och rättigheter, s. 139 f.

länder. Länderna kan konkurrera med god infrastruktur, skattepolitik osv. men också med en lugn arbetsmarknad. Den höga organisationsgraden skapar en driftsäkerhet och ett tillförlitligt system som förmodligen är viktigt för politikerna att bibehålla i syfte att öka Sveriges konkurrenskraft.

Trots att jag är av den åsikten att lagstiftningen är legitim betyder inte det att jag förespråkar fackens arbetsätt. Det är endast modellen jag förordar. Jag tror att en av orsakerna till den bristande anslutningen kan vara fackens sätt att framställa och marknadsföra sig själva. De måste välja att driva rätt frågor och på så sätt övertyga arbetstagarna om att de är värda medlemskostnaden. Kanske är det så att de har misslyckats med detta. Här handlar det inte om metodens legitimitet, utan om fackens arbetsätt. Kanske behöver de förändra sitt arbete och lyssna mer på arbetstagarna. Det är, enligt mig, inte i den svenska strukturen som det egentliga problemet ligger. Kanske behövs det någon sorts reglering mellan organisationerna och deras medlemmar för att säkerställa vilka intressen som tillvaratas, vilka frågor som ska prioriteras osv.

Den omständigheten att även oorganiserade arbetstagare omfattas av kollektivavtalsmodellen kan vara en bidragande orsak till att allt färre organiserar sig och därmed urholka systemet. Blir man oavsett facklig tillhörighet ändå en del av modellen kanske det inte finns någon anledning att betala för ett medlemskap. Man får helt enkelt ta del av ett flertal fördelar utan att betala. Förmodligen behövs mer information om fördelarna med facket och vad som händer om allt färre organiserar sig. Annars riskerar det att leda till att organisationerna till slut försvinner och att inga kollektivavtal upprättas. Då blir ingen omfattad av modellen och frågan är om gemene man har kunskap om vad en sådan situation skulle innebära.

## Källförteckning

### Offentligt tryck

- Proposition 1970:5. *Förslag till allmän arbetstidslag, m.m.*
- Proposition 1970:94. *Förslag till lag om arbetsgivares kvittningsrätt, m.m.*
- Proposition 1973:129. *Förslag till lag om anställningsskydd m.m.*
- Proposition 1974:77. *Förslag till lag om rättegången i arbetstvister, m.m.*
- Proposition 1975/76:105. *Lag om medbestämmande i arbetslivet.*
- Proposition 1975/76:179. *Om ändring i allmänna arbetstidslagen (1970:103).*
- Proposition 1976/77:90. *Om semesterlag, m.m.*
- Proposition 1981/82:154. *Om ny arbetstidslag m.m.*
- Proposition 1990/91:181. *Om sjuklön, m.m.*

### Litteratur

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann. *Svensk arbetsrätt*. 13 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2007.

AkademikerUtbildning, *FACKLIG HANDBOK om arbetsmarknadens parter och avtalsområden*. 2012. <http://www.bosbec.se/Akademikermedia/fakta/handbok/Handbok%20Arbetsmarknadens%20parter%202012.pdf> (Hämtad 2012-11-19).

Andersen, Ivar. "En privatisering av det fackliga". *Arbetaren*. 2011-11-10. <http://arbetaren.se/artiklar/en-privatisering-av-det-fackliga/> (Hämtad 2012-10-17).

Andersson, Anderz., Edström, Örjan och Zanderin, Lars. *Arbetsrätt*. 5 rev. uppl. Malmö: Liber, 2011.

Bergstedt, Eva. Flera förklaringar till fackens dystra siffror. *Arbetsliv*. 2010-01-28. <http://www.prevent.se/sv/Arbetsliv/Artikel/2010/Flera-forklaringar-till-fackens-dystra-siffror/> (Hämtad 2012-10-04).

Bylund, Bo., Elmér, Anders., Viklund, Lars och Öhman, Toivo. *Anställningsskyddslagen: med kommentar*. 11 rev. uppl. Stockholm: Norstedts, 2011.

Dalekant Per och Weihe Anders. Lagkommentar 7 till 2 § 3 st. Lag (1982:80) om anställningsskydd. I: Karnov. 2011-07-01. [http://juridik.karnovgroup.se.ezproxy.ub.gu.se/document/528306/1?versid=146-1-2005#SFS1982-0080\\_N7](http://juridik.karnovgroup.se.ezproxy.ub.gu.se/document/528306/1?versid=146-1-2005#SFS1982-0080_N7) (Hämtad 2012-12-18).

Dalekant Per och Weihe Anders. Lagkommentar 8 till 2 § 3 st. Lag (1982:80) om anställningsskydd. I: Karnov. 2011-07-01. [http://juridik.karnovgroup.se.ezproxy.ub.gu.se/document/528306/1?versid=146-1-2005#SFS1982-0080\\_N8](http://juridik.karnovgroup.se.ezproxy.ub.gu.se/document/528306/1?versid=146-1-2005#SFS1982-0080_N8) (Hämtad 2012-09-13).

Davidsson, Mattias. Ska Sverige ha minimilöner? *Lag & Avtal*, nr 10. 2008-10-23.  
<http://www.lag-avtal.se/nyheter/article58308.ece> (Hämtad 2012-12-14).

Ekström, Anna. 'Varför behövs den svenska modellen och vilka är hoten mot den?'. I: *Vems ordning och reda?: framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete*. Thoursie, Anna., (red.). Stockholm: Agora, 2008. s. 50-59.

Gellner, Lars och Sydolf, Lars. *Twistelösning i arbetsrätten: förhandling och process*. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2005.

Glavå, Mats. *Arbetsrätt*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur AB, 2011.

Granqvist, Lena och Regnér, Håkan. Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 10, nr 4, s. 233-247. 2004.

Granqvist, Lena och Regnér, Håkan. *Lön*. Stockholm: SNS Förlag, 2006.

Gunnars, Lena. Han erbjuder ett individuellt fack-alternativ. *Lag & Avtal*, nr 2, s. 31. 2011.

Gunnars, Lena. Kidsen sviker facket. *Lag & Avtal*, nr 2, s. 26-27. 2011.

Gustafsson, Håkan. Taking *social* rights seriously (I): Om sociala rättigheters status. *TfR*, nr 4-5 (2005): s. 439-490.

Göransson, Ingemar och Holmgren, Anna. *Kollektivavtalet – det skrivna löftet*. Lansorganisationen i Sverige, 2006.

Heyman, Fredrik. *Sambandet mellan lönespridning inom företag och produktivitet: vad säger forskningen?* IFN Policy Paper: nr 52. Stockholm: Institutet för Näringslivsforskning, 2012.

Holke, Dan och Olauson, Erland. *Medbestämmandelagen: med kommentar*. 5 uppl. Stockholm: Norstedts, 2012.

Hydén, Håkan. *Rättssociologi som rättsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

Jakobsson, Ylva. Färre i facket ökar motsättningarna. *Arbetsmarknaden*, nr 3. 2012-05-21.  
<http://www.arbetsmarknaden.se/Article.aspx?a=76626&c=37630> (Hämtad 2012-10-04).

Kjellberg, Anders. 'Fackliga organisationer och *industrial relations*'. I: *Arbetslivet*. 2 rev. uppl. Berglund, Tomas och Schedin, Stefan., (red.). Lund: Studentlitteratur, 2009. s. 241-286.

Kjellberg, Anders. *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Research Reports: 2010:1. Lund: Sociologiska institutionen, Lunds universitet, 2010.

Landsorganisationen i Sverige. *Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell. Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige, 2011.

Lantz, Annika. *Intervjumetodik*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2007.



Lindström, Olle. Männen återtar försvagad LO-borg. *Svenska Dagbladet*. 2012-05-20.  
[http://www.svd.se/nyheter/inrikes/mannen-ater-tar-forsvagad-lo-borg\\_7215193.svd](http://www.svd.se/nyheter/inrikes/mannen-ater-tar-forsvagad-lo-borg_7215193.svd) (Hämtad 2012-10-04).

Lindvall, Johannes. Många utmaningar väntar facket. *Akademikern*, nr 5. 2012-06-17.  
<http://www.akademikern.se/printtext.php?sid=3&tid=3375> (Hämtad 2012-11-23).

Malmberg, Jonas. 'Begreppet arbetstvist'. I: *Rättegången i arbetstvister: lagkommentar och uppsatser / utgivna av Arbetsrättsliga föreningen under redaktion av Ronnie Eklund*. 2 rev. uppl. Eklund, Ronnie., (red.). Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2005.

Mathiesen, Thomas. *Rätten i samhället: [en introduktion till rättssociologin]*. Lund: Studentlitteratur, 2005.

Nilsson, Göran. 'Avtal eller lag?'. I: *Vems ordning och reda?: framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete*. Thoursie, Anna., (red.). Stockholm: Agora, 2008. s. 90-105.

Nilsson, Tommy och Ryman, Annbritt. *Individuell lön – lönar det sig? : fakta och tro om individuell lönesättning*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2005.

Nitzelius, Tor. *Våra rättigheter i arbetslivet*. Stockholm: TCO: Bilda Förlag, 2005.

Pettersson, Lars-Olof och Färm, Göran. *Arbetsmarknadens parter: det krävs två för en tango*. Stockholm: Bilda Förlag, 2007.

Rudén, Janne. 'Den svenska modellen stärker demokratin'. I: *Vems ordning och reda?: framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete*. Thoursie, Anna., (red.). Stockholm: Agora, 2008. s. 78-89.

Ryberg-Welander, Lotti. *Ersättning vid sjukdom: en socialförsäkringsrättslig introduktion*. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2008.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare : ämne, material, metod och argumentation*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2007.

Schmidt, Folke. *Facklig arbetsrätt*. 4:3 rev. uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2000.

Segefalk, Bertil., Lindh, Göran och Nyman, Maria. *Arbetstidslagen med kommentarer*. Solna: Arbetsmiljöverket, 2005.

Sigeman, Tore. *Arbetsrätten: en översikt*. 5 rev. uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2010.

Sigeman, Tore., Backman, Arnmundur., Evju, Stein., Hasselbalch, Ole och Suviranta, Antti. *Arbetsrätten i Norden : Pohjoismaiden työoikeus*. 2 rev. uppl. København ; Stockholm : Nordisk Ministerråd, 1990.

Simmonds, Nigel E. *Juridiska principfrågor: rättvisa, gällande rätt och rättigheter*. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 1988.

Smedberg, Göran. Dyrt att tvista ensam. *Chefstidningen. HR- och ledarskapsmagasin för akademiker*. 2011-09-21.  
<http://www.akademssr.se/text/dyrt-att-tvista-ensam> (Hämtad 2012-10-10).

Smith, Philip och Natalier, Kristin. *Understanding criminal justice: sociological perspectives*. London: Sage, 2005.

Strömberg, Tore. *Rättsfilosofins historia i huvuddrag*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur, 1989.

Thoursie, Anna., (red.). *Vems ordning och reda?: framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete*. Stockholm: Agora, 2008.

Torp, Elinor. "För få domare kan arbetsrätt". *Lag & Avtal*, nr 12, s. 30-31. 2011.

Weiss, Andrew. *Efficiency wages: models of unemployment, layoffs, and wage dispersion*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1990.

Wikrén, Gerhard och Eriksson, Lars G. *Semesterlagen med kommentarer*. 5 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2006.

Wreder, Johanna. En av tre nobbar LO-facken. *Arbetet*. 2012-02-10.  
<http://arbetet.se/2012/02/10/en-av-tre-nobbar-lo-facken/> (Hämtad 2012-10-04).

Öman, Sören. 'Arbetsdomstolen som första domstol'. I: *Rättegången i arbetstvister: lagkommentar och uppsatser / utgivna av Arbetsrättsliga föreningen under redaktion av Ronnie Eklund*. 2 rev. uppl. Eklund, Ronnie., (red.). Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2005.

## Internetkällor

If. Hemförsäkringsvillkor 1 maj 2012 (8.2, s. 14). If. 2012.  
[http://www.if.se/web/se/SiteCollectionDocuments/Private/Hem/Villkor\\_Hem\\_Storhem.pdf](http://www.if.se/web/se/SiteCollectionDocuments/Private/Hem/Villkor_Hem_Storhem.pdf) (Hämtad 2012-11-14).

Jusek. Inkomstförsäkring för alla yrkesverksamma medlemmar. Jusek.  
<http://www.jusek.se/Rad-och-stod/Forsakringar/Inkomstforsakring/> (Hämtad 2012-12-19).

Jusek. Kollektivavtal. Jusek.  
<http://www.jusek.se/Karriar/Innan-du-skriver-pa/Kollektivavtal> (Hämtad 2012-11-16).

LO. Den svenska modellen. LO. 2011.  
<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/26146D6364E403D4C12574C8004CC878> (Hämtad 2012-11-29).

Länsförsäkringar. Villahemförsäkring VH12 (H.2.2., s. 29). Länsförsäkringar. 2012.  
[http://www.lansforsakringar.se/privat/om\\_oss/goteborg-bohus/Documents/villkor\\_privat/Villkor\\_vh\\_gbg\\_webb.pdf](http://www.lansforsakringar.se/privat/om_oss/goteborg-bohus/Documents/villkor_privat/Villkor_vh_gbg_webb.pdf) (Hämtad 2012-11-14).

Statistiska centralbyrån. Statistikdatabasen. Levnadsförhållanden. Undersökningarna av levnadsförhållanden. Medborgerliga aktiviteter. Medborgerliga aktiviteter, facklig organisation, anställda 16-64 år efter indikator, ålder och kön. Andelar i procent och skattat antal i tusental. År 2008-2009 – 2010-2011. Statistiska centralbyrån. 2012-05-31.  
[http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD\\_TreeView.aspx?id=340478&ExpandNode=LE%2fLE0101](http://www.scb.se/Pages/SSD/SSD_TreeView.aspx?id=340478&ExpandNode=LE%2fLE0101) (Hämtad 2012-12-24).

Statistiska centralbyrån. Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF/SILC). Medborgerliga aktiviteter. 1980-2007. Tabell MA 4. Medlem i facklig organisation. Statistiska centralbyrån. 2011-06-14.

[http://www.scb.se/Pages/ProductTables\\_\\_\\_\\_316396.aspx?ExpandAllNodes=true](http://www.scb.se/Pages/ProductTables____316396.aspx?ExpandAllNodes=true) (Hämtad 2012-12-24).

Svenskt Näringsliv. Medlemsorganisationer. Svenskt Näringsliv.  
[http://www.svensktnaringsliv.se/om\\_oss/medlemsorganisationer/](http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/medlemsorganisationer/) (Hämtad 2012-10-02).

Sveriges Domstolar. Rättshjälp. Sveriges Domstolar. 2011.  
<http://www.domstol.se/Radgivning-och-rattshjalp/Rattshjalp/> (Hämtad 2012-11-16).

## **Domstolspraxis**

### **Europadomstolen**

Gustafsson mot Sverige (dom den 25 april 1996 i mål 15573/89) s. 16

### **Högsta domstolen**

NJA 1974 s. 36 s. 32

### **Arbetsdomstolen**

AD 1976 nr 87 s. 33  
AD 1977 nr 49 s. 31  
AD 1978 nr 163 s. 32  
AD 1980 nr 160 s. 15  
AD 1983 nr 112 s. 28  
AD 1983 nr 184 s. 33  
AD 1984 nr 79 s. 32, 33  
AD 1995 nr 88 s. 27  
AD 1995 nr 108 s. 28  
AD 1999 nr 65 s. 19  
AD 2000 nr 38 s. 15, 16  
AD 2000 nr 74 s. 15  
AD 2002 nr 72 s. 32  
AD 2004 nr 49 s. 15

## Bilaga 1 - Intervjuer

Nedan följer de frågor som har ställts till samtliga intervjuade personer. Det kan även förekomma följdfrågor, vilket framgår av respektive intervju. De intervjuade har vid ett flertal fall besvarat frågorna på ett sätt som gör att svaret inte har kunnat användas. Jag har därför endast tagit med de frågor där jag har fått ett svar som är relevant för uppsatsen. Svaren är sammanfattade av mig, eftersom jag inte hade möjlighet att spela in intervjuerna via telefon. Vidare har jag tagit bort eventuella uttryck som "uhm", "eh" osv., eftersom dessa uttryck inte har tillfört svaren något.

1. Tror du att det skulle uppkomma några problem om facken försvagas eller försvinner?
2. Angående lönebildningen kan den se olika ut. Ibland sätts den mer detaljerat på central nivå och ibland mindre detaljerat. I det senare fallet ges mer utrymme till lokala förhandlingar. Om vi tänker oss en försvagad facklig organisation, skulle det ge problem i de centrala och lokala förhandlingarna med arbetsgivarorganisationerna?
3. Det har skrivits en del om att lönesättningen blir alltmer individuell. Kan du se några problem med en rent individuell lönesättning, alltså att lönen bestäms helt utifrån en fri överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren?
4. Sverige har en rättsordning i arbetskonflikter som bygger på ett partsystem. Om den fackliga verksamheten skulle försvinna, skulle det kunna få negativa konsekvenser för den enskilde arbetstagaren vid en arbetskonflikt?
5. Vad skulle en alternativ lösning till vår lagstiftning kunna vara?
6. Får jag ha med denna intervju i min uppsats och referera till vad du har sagt?

### Telefonintervju

Namn: Mikael Andersson

Datum och tid: 4 oktober, 15:00

Yrke: Förhandlingschef på Civilekonomerna

#### 1. Tror du att det skulle uppkomma några problem om facken försvagas eller försvinner?

Jag vet inte riktigt vad som skulle hända. Det är svårt att spekulera i antaganden. Men man skulle kunna säga att ju mindre representativiteten blir, alltså ju lägre organisationsgraden blir, desto högre blir retoriken. Andra länder med andra siffror på organisationsgraden har också helt andra nivåer på stridsåtgärder. I takt med en sjunkande organisationsgrad tilltar tendensen till höjd retorik och konflikter, stridsåtgärder och varsel. Det kan man säga skulle kunna bli en generell utveckling. Men detta är något som vi i Sverige hittills har varit befriade från.

#### 6. Får jag ha med denna intervju i min uppsats och referera till vad du har sagt?

Ja.

### Telefonintervju

Namn: Claes-Mikael Jonsson

Datum och tid: 4 oktober, 15:55

Yrke: Jurist på LO

#### 1. Tror du att det skulle uppkomma några problem om facken försvagas eller försvinner?

Den svenska arbetsmarknaden, eller den svenska arbetsmarknadsmodellen, vilar på att det finns starka och representativa parter på ömse sidor. En sida ska sälja arbete och en sida ska köpa arbete. Förändras bilden på ett sådant sätt att ena parten blir starkare så förändras förutsättningarna för modellen.

Man kan då fråga sig om vi har kommit till en sådan punkt i Sverige när det nu ligger på runt 70 %? Det finns ingen exakt vetenskap om detta, dvs. vid vilken procentnivå som förutsättningarna förändras. Man kan konstatera att graden har sjunkit men samtidigt har den ökat på arbetsgivarsidan. Avgörande för att ha fungerande kollektivavtal är täckningsgraden. Faktum är att den idag upprätthålls av arbetsgivarnas organisationsgrad.

Det finns ett stort värde i kollektivavtalsmodellen. Den har många fördelar. Den ger en möjlighet att anpassa och reglera anställningsförhållandet mot bakgrund av hur förhållandet ser ut i varje bransch. Lön och arbetstid för läkare är inte detsamma som för byggnadsarbetare. Modellen ger en stor anpassningsförmåga.

Förändringar av organisationsgraden har även en social sida. Det blir tystare arbetsplatser om det inte finns några fackliga organisationer och arbetstagarna kan spela ut varandra. Arbetstagare sätts mot arbetstagare istället för att se till det kollektiva intresset. Det blir individualistiskt.

#### **5. Vad skulle en alternativ lösning till vår lagstiftning kunna vara?**

Alternativet att det skulle vara oregerat finns inte. Istället får staten gå in och konsekvensen blir då en svagare branschanpassning. Det blir då värst för dem längst ner i hierarkin.

Man kan inte tänka bort facket. Det hänger ihop med demokrati. Facket är en demokratisk organisation med både brister och fördelar. Jag tror att människor alltid kommer att organisera sig för att hantera upplevda orättvisor. Men det är svårt att upprätthålla och vidmakthålla organisationer.

Men alternativ kan behövas när facken inte längre kan förhandla fram löner och anställningsvillkor på rimliga nivåer. Första steget är att staten hjälper till genom allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Det andra steget, om facket är så svagt att det inte ens lyckas få fram ett kollektivavtal på rätt nivå, är att staten tvingas lagstadga. Men då måste det vara riktigt illa.

Det finns många baksidor om man tänker bort facket och löneregleringen. Vi förlorar en skola i demokrati. Man kan tycka vad man vill om facken, men duktiga att skola arbetare i demokratiska strukturer är de. Facken lär arbetstagare hur man bär sig åt i olika situationer. Det blir mörkt om man tänker bort facken.

#### **6. Får jag ha med denna intervju i min uppsats och referera till vad du har sagt?**

Ja.

### **Telefonintervju**

Namn: Lars Gellner

Datum och tid: 15 oktober, 10:00

Yrke: Jur. kand, arbetsrättsjurist för Svenskt Näringsliv

#### **1. Tror du att det skulle uppkomma några problem om facken försvagas eller försvinner?**

Den s.k. svenska modellen, att fack och arbetsgivare gör upp i kollektivavtal, bygger på att facket är representativt för arbetstagarna. Det krävs en sorts legitimitet i kraft av att ha många medlemmar. Det är själva fundamentet för den svenska modellen. Det finns dock inga regler om ett minsta antal medlemmar osv. Hittills har det inte varit aktuellt att ställa frågan vad som händer om facken får allt

färre medlemmar så frågan är delvis ny. Man kan fundera på vad som händer om organisationsgraden går ner. Tänk om den skulle gå under 50 %. Då kan man börja fundera över vad den svenska modellen faktiskt står för. Jag ser klara problem med den rättsliga konstruktionen att kollektivavtalet slår igenom anställningsavtalet om det är alltför låg representativitet bland de arbetstagare som kollektivavtalet är tillämpligt på.

**2. Angående lönebildningen kan den se olika ut. Ibland sätts den mer detaljerat på central nivå och ibland mindre detaljerat. I det senare fallet ges mer utrymme till lokala förhandlingar. Om vi tänker oss en försvagad facklig organisation, skulle det ge problem i de centrala och lokala förhandlingarna med arbetsgivarorganisationerna?**

Problemet blir detsamma i centrala och lokala förhandlingar. Om facket endast täcker 30 %, alltså om facken har en väldigt låg representativitet, med vilken rätt ställer de då upp en förhandling. Man kan då fundera över vad den rättspolitiska grunden för deras rättighet i en sådan situation är.

**4. Sverige har ju en lite speciell rättsordning i arbetskonflikter som bygger på ett partsystem. Om den fackliga verksamheten skulle försvinna, skulle det kunna få negativa konsekvenser för de enskilda arbetstagarna vid en arbetskonflikt?**

Ja, alltså facket kan bara förfoga över sina medlemmars arbetsinsats vid en konflikt. De kan inte styra över oorganiserade arbetstagare. För den enskilde innebär detta att fackets makt minskar. Facket kan inte beordra en oorganiserad arbetstagare att gå ut i konflikt. Med dagens organisationsgrad ifrågasätter många att gå ut i konflikt. Arbetstagare är inte så positiva till att strejka. Dessa ifrågasättningar kan komma att öka om facken representerar allt färre. Om 60 % står utanför den fackliga verksamheten blir påtryckningarna av strejk minimala. Det kommer alltså att påverka fackens påtryckningsmöjligheter.

**5. Vad skulle en alternativ lösning till vår lagstiftning kunna vara?**

Jag vill börja med att påpeka att även arbetsgivare tycker att kollektivavtalslösningen är bättre än att politiker i lag ska reglera arbetsmarknaden. Arbetsgivarna vill ha kvar den svenska modellen. Men om organisationsgraden går ner får man kanske fundera på att införa omröstningsregler eller någon slags minimiprocent som anger att om facket har medlemmar under ett visst procenttal så kan de inte ha vissa typer av rättigheter. Man måste nog införa olika slags begränsningsregler.

**Följdfråga: Vad är det negativa med politisk inblandning?**

Parterna fräntas bestämmanderätten som är viktig på arbetsplatsen. Politiska beslut är dessutom beroende av den politiska sammansättningen i riksdagen. Lag som tillkommer innan ett riksdagsval kan därför rivas upp om ett skifte sker. Kontinuiteten och förutsebarheten försvagas därför.

**6. Får jag ha med denna intervju i min uppsats och referera till vad du har sagt?**

Ja.

## Telefonintervju

Namn: Helena Edman

Datum och tid: 15 oktober, 13:10

Yrke: Arbetsrättsjurist på Teknikföretagen

**1. Tror du att det skulle uppkomma några problem om facken försvagas eller försvinner?**

En försvagning av facken spelar inte så stor roll för oss, fredsplikten gäller ju ändå. Men om de försvinner så att man inte kan sluta kollektivavtal försvinner fredsplikten och det skulle bli stora problem. Det skulle bli mycket strejker. Så länge fredsplikten gäller ser jag inte så stora problem.

**4. Sverige har en rättsordning i arbetskonflikter som bygger på ett partsystem. Om den fackliga verksamheten skulle försvinna, skulle det kunna få negativa konsekvenser för den enskilde arbetstagaren vid en arbetskonflikt?**

Om man vänder sig till tingsrätten får man anlita en advokat på stan. Problemet med detta är att advokaterna inte kan arbetsrätt. Om man har ett motpartsombud som inte kan arbetsrätt hamnar man helt fel. Detta problem ser vi. Fördelen med den fackliga verksamheten är att man hamnar direkt i AD där kompetensen finns och man slipper anlita advokater som kan för lite.

**6. Får jag ha med denna intervju i min uppsats och referera till vad du har sagt?**

Ja.

## **Intervju med personligt möte**

Namn: Jens Jansson

Datum och tid: 15 november, 11:30

Yrke: Ombudsman/förhandlare på Jusek

**1. Tror du att det skulle uppkomma några problem om facken försvagas eller försvinner?**

Om facken får minskad representativitet får de även mindre att säga till om. Det blir förmodligen mer konfliktladdat och olika frågor ställs alltmer på sin spets. Med den fackliga verksamheten får man bättre avtal och hjälp med praktiska problem.

Detta är en liten avstickare kanske, men angående a-kassan så har ersättningsnivåerna sjunkit samtidigt som lönerna har ökat. Det täcker då inte medlemmarnas inkomsttapp vid en eventuell arbetslöshet. På Jusek kan vi erbjuda en inkomstförsäkring där medlemmen får 80 % av sin reella lön och där inkomsttaket är 80 000 kronor under det första halvåret. Man kan därmed tjäna in sitt medlemskap och det är nästan dumdrigt att inte vara med. Visserligen är det lite dyrare med en sådan inkomstförsäkring, men jämför det med en villaförsäkring. Om det händer dig något så är du tacksam över att du tog försäkringen.

Utan facken tror jag att det kommer bli ökade konflikter. Ju lägre organisationsgraden är, desto mer konflikter blir det. Det blir mer vilda strejker som i Grekland, Italien osv. Det kostar pengar och det är tidsödande.

**5. Vad skulle en alternativ lösning till vår lagstiftning kunna vara?**

Ja, ett alternativ är ju att lagreglera. Det skulle bli mer domstolsinriktat med en sådan lösning, eftersom det förmodligen skulle uppstå allt fler konflikter. Här kan man exempelvis jämföra med USA. Vad man däremot måste fråga sig är om alla verkligen är beredda att väcka talan. Visst, man har en rättighet att få sitt intresse prövat i domstol, men det kostar också. Det kanske inte alla är medvetna om.

**6. Får jag ha med denna intervju i min uppsats och referera till vad du har sagt?**

Ja.

## Bilaga 2 - Mailkorrespondens

Namn: Anders Kjellberg

Yrke: Professor på sociologiska institutionen i Lund med forskningsinriktning på bl.a. facklig organisationsgrad och kollektivavtal.

**18 september 2012, 08:25**

Hej,

Mitt namn är Kristina Holmberg och jag går min sista termin på juristprogrammet i Göteborg. Jag har nu börjat skriva min examensuppsats inom arbetsrätt. Jag har förstått det som att facken under den senaste tiden har fått det allt svårare att rekrytera nya medlemmar, speciellt bland de yngre. Detta väckte mitt intresse. Efter att ha pratat med min handledare kom vi fram till att jag ska göra en undersökning där jag visar exempel på arbetsrättsliga lagar som är semidispositiva, och på så sätt kollektivavtalsfrämjande, och de lagar som faktiskt förutsätter att det finns ett slutet kollektivavtal. Med detta ska jag visa på den volym av lagar som faktiskt bygger på att det finns en hög organisationsgrad.

Därefter måste jag dock gå vidare i min analys. Jag har därför tänkt skriva om vad det skulle bli för konsekvenser av att ha en lagstiftning som ett stort antal arbetstagare ser ut att ta avstamp ifrån (exempelvis minskat förtroende för lagstiftningen) samt vilka problem som kan uppkomma om facken försvinner eller försvagas. Jag tänker då främst på att det kan bli problem med lönereglering osv. Jag funderar även på att diskutera rättssäkerheten med det fackliga system vi har idag, hur samhället påverkar rätten osv. Det hela kommer förhoppningsvis mynna ut i att jag kan ta ställning i frågorna om den nuvarande lagstiftningsmetoden är legitim eller inte och om det finns anledning att ändra den.

Eftersom du har stora kunskaper inom detta område tänkte jag fråga dig om du har tips på någon som, förutom du själv, har skrivit om detta problem? Jag kan tänka mig att det till viss del faller inom sociologins område.

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar,

Kristina Holmberg

**21 september 2012, 13:15**

Hej Kristina,

Intressant ämne! Jag har tyvärr inte så mycket lästips.

För de som inte är med i facket och kommer i tvist med arbetsgivaren finns inte så mycket mer att göra än att vända sig till en advokatbyrå, vilket kan bli mycket dyrt, särskilt om man förlorar. Vad gäller diskrimineringsärenden finns DO men man brukar hänvisa till facket och överväger att ta upp ärenden själva endast om facket inte gör det och det dessutom finns utsikter till framgång. Har för mig att man fick minskade resurser sedan flera myndigheter slog samman till DO. I arbetsmiljöfrågor finns Arbetsmiljöverket och dess inspektörer med denna verksamhet har bantats till följd av minskade anslag.

Vad gäller löner bör individen ha ökade möjligheter att förhandla själv genom den allt mer decentraliserade och individualiserade lönebildningen. Å andra sidan sätts ramarna av de centrala



avtalen (branschavtalen med industrins avtal som riktmärke). Om branschavtalen skulle avvecklas i privat sektor som i Storbritannien har det lokala facket inget att stödja sig på i förhandlingarna med arbetsgivaren. Det har sannolikt bidragit till att den fackliga organisationsgraden gått ned ytterligare i Storbritannien. Utan kollektivavtal och fack är det inte säkert att arbetsgivaren är intresserad av några förhandlingar alls (dvs inte heller individuella förhandlingar) utan väljer att ensidigt bestämma lönen. Vad jag vet finns det ingen lagstiftning i något land som tvingar arbetsgivaren att förhandla om löner och anställningsvillkor.

Än så länge är arbetsgivarnas organisationsgrad mycket hög i Sverige (se <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1545448&fileId=1545800>), vilket hjälper till att hålla uppe kollektivavtalens täckningsgrad. Om den senare skulle sjunka alltför mycket kan lagstiftning om minimilöner och utsträckande av kollektivavtal till oorganiserade arbetsgivare komma att aktualiseras, liksom införande av EU-direktiv genom lag i högre grad än tidigare.

Sänd gärna examensuppsatsen när den är klar!

Med vänlig hälsning

Anders

### **25 september 2012, 08:21**

Hej,

Tusen tack för att du tog dig tid att svara!!

Får jag använda mig av det du skrev och isf referera till dig? Isf antar jag att jag får ange detta som en slags intervju eller mailkorrespondens.

Med vänlig hälsning,

Kristina

### **25 september 2012, 10:18**

Helt OK.

Sänd gärna uppsatsen när den är klar.

MVH

Anders

### **27 september, 09:27**

Hej igen,

Vill precisera det jag skrev om att det inte finns någon lagstiftning som tvingar arbetsgivaren att förhandla om löner och anställningsvillkor att det avser förhandlingar med individen. Däremot finns det i USA sedan 1930-talet lag om att arbetsgivaren måste erkänna facket och förhandla med det om minst 50% röstar för att det ska finnas ett fack på arbetsplatsen. Är just nu på landet och kommer inte ihåg om det gäller 50% av de röstande eller 50% av alla anställda på arbetsplatsen. Det kan du kolla i Svante Nycanders eller Reinhold Fahlbecks böcker om USA (ev. har jag det med i min anhandling "Facklig organisering i tolv länder" från 1983).

Bästa hälsningar

Anders

**27 september, 09:54**

Tack! Jag ska kolla upp detta!

Jag funderade däremot lite kring det här med lönebildningen och dess decentralisering och individualisering.

Som jag har förstått det innebär detta att lönebildningen alltmer har gått från central till lokal nivå. På den lokala nivån kan detta ske genom att det lokala facket förhandlar med arbetsgivaren om lönesättningen och lönefördelningen mellan de anställda. Det kan också ske på så sätt att förhandlingarna sker helt på individuell nivå, dvs. mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren. Dock finns förutsättningar och spelregler för de lokala förhandlingarna i de centrala branschavtalen (som kan vara olika detaljerade med lönepotter osv.).

Det som vållar mig lite huvudbry är dock det du skrev om konsekvenser vid en eventuell avveckling av branschavtalen. Jag är med på att detta skulle innebära att de lokala förbunden inte skulle ha något centralt avtal att stödja sig på då. Men vad skulle anledningen kunna vara till att man avvecklar de centrala avtalen? Skulle det kunna vara en konsekvens av att facken försvagas?

Jag tänker att om jag ska diskutera de lokala fackens svårigheter p.g.a. en eventuell avveckling av de centrala avtalen så måste detta vara en konsekvens av att facken förlorar medlemmar, eftersom det är just det som är min utgångspunkt.

Detta är absolut ingen ifrågasättning av ditt resonemang, men jag måste bara förstå det fullt ut för att jag själv ska kunna resonera om det i det sammanhang jag skriver. Jag förstår absolut om det inte är helt lätt att följa mina tankar. Jag har fullt upp med att hänga med själv! =)

Med vänlig hälsning,  
Kristina

**27 september, 14:40**

Hej Kristina,

Det är riktigt att branschavtalen (= de centrala avtalen om löner sedan löneavtalen SAF-LO och SAF-PTK avskaffats; Svenskt Näringsliv förhandlar dock fortfarande med LO och PTK om pensioner, avtalsförsäkringar och omställningsavtal) inte kommer att avskaffas även om arbetsgivarna argumenterat för det i mer än 20 år. Om fackanslutningen sjunker kraftigt i enskilda branscher och om arbetsgivarnas organisationsgrad skulle sjunka kraftigt i dessa branscher är det dock inte omöjligt att vissa branschavtal försvinner. I Storbritannien är nästan alla branschavtal i privat sektor avvecklade.

MVH  
Anders

---

Datum för registrering: 1 september 2012.  
Datum för examination: Januari 2013.