

---

**PETRA HERZFELD OLSSON**

**Den svenska modellen i en ny era**

**JT nr 3 2021–22**



**SÄRTRYCK UR JURIDISK TIDSKRIFT**

---



# Den svenska modellen i en ny era\*

PETRA HERZFELD OLSSON

## 1. Inledning

Regleringen av arbets- och anställningsvillkor på svensk arbetsmarknad har till viss del skiljt sig från hur det fungerat i många andra EU-länder. Det svenska systemet har i huvudsak varit dualistiskt. Staten har ansvarat för utformning och beredning av arbetsrättslig lagstiftning med generell tillämpning. Arbetsmarknadsparterna, dvs., arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer har värnat sin autonomi och i större utsträckning än på många andra håll träffat kollektivavtal utan statlig inblandning.

Under den senaste 10-årsperioden har ett skifte ägt rum i Sverige. Olika varianter av trepartssamarbeten mellan arbetsmarknadsparterna och staten har uppstått. Utvecklingen kulminerade nyligen i upplägget för ändringarna av Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Skiftet väcker många frågor. Vad är det som har legat till grund för trepartslösningarna? Vilka har fått vara med och diskutera fram förslagen? Finns det ett konstitutionellt stöd för tillvägagångssättet? Har dessa trepartslösningar andra implikationer som behöver lyftas fram? Några av dessa frågor diskuterades vid seminariet *En reformerad arbetsrätt med ett nytt sätt att stifta lag – vilka blir konsekvenserna?* den 6 december 2021 vid Stockholms universitet.<sup>1</sup> De föreslagna nya LAS-reglerna stod i centrum. Docent Erik Sjödin diskuterade förslagets materiella implikationer och undertecknad lagstiftningsprocessen. Centrala partsföreträdare och en statssekreterare från Arbetsmarknadsdepartementet med inblick i den pågående processen för LAS-ändringarna kommenterade och diskuterade händelseutvecklingen.<sup>2</sup> Artikeln bygger på underteknads anförande vid seminariet. Det primära syftet

\* Författaren vill tacka alla medverkande vid seminariet den 6 december för den mycket intressanta och belysande diskussion som ägde rum. Författaren vill också rikta ett varmt tack till professor emerita Catharina Calleman för hennes skarpa och värdefulla kommentarer på ett tidigare utkast av denna text. Artikeln har skrivits inom ramen för det av Vetenskapsrådet finansierade projektet *An inclusive and sustainable Swedish labour law- the ways ahead 2017-03134*.

<sup>1</sup> Seminariet arrangerades av Stockholm Centre for Commercial Law och Institutet för social civilrätt.

<sup>2</sup> Medverkade gjorde: Martin Wästfelt, förhandlingschef, Unionen; John Wahlstedt, chefsjurist, Svenskt Näringsliv, Lars Åström, Arbetsgivarverket, Robert Sjunnebo, chefsjurist, Pappers och Rasmus Cruce Naeyé, statssekreterare Arbetsmarknadsdepartementet.

är att lyfta fram på vilket sätt den nya lagstiftningstekniken skiljer sig från det som tidigare gällt och reflektera över innebörden av det nya tillvägagångssättet.

Den 8 juni 2021 presenterade regeringen tillsammans med parterna till det då gällande Januariavtalet tre departementspromemorior med förslag för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.<sup>3</sup> De förändringar och insatser som presenterades i promemoriorna ska komplettera varandra och utgöra delar av en helhet. I den ena promemorian föreslås införandet av ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd. I den andra föreslås en reformerad arbetsrätt med fokus på lagen om anställningsskydd (1982:80) – och i den tredje föreslås ett omställningsstudiestöd. Enligt arbetsmarknadsminister Eva Nordmark innebär förslagen – '[d]en största reformen på svensk arbetsmarknad i modern tid'.<sup>4</sup>

Innehållet i reformen har en något ovanlig bakgrund. Det bygger på en principöverenskommelse som förhandlats fram av Svenskt Näringsliv, PTK, Industrifacket Metall och Svenska kommunalarbetsförbundet.<sup>5</sup> Under senare delen av hösten 2021 anslöt sig också LO.<sup>6</sup> Parterna till överenskommelsen har också förhandlat fram nya huvudavtal som ska träda ikraft om de föreslagna lagändringarna genomförs.<sup>7</sup>

Arbetsmarknadsministern beskriver lagstiftningsprocessen som att regeringen har krokat arm med arbetsmarknadens parter och tagit steg för att utveckla den svenska arbetsmarknaden och den svenska modellen.<sup>8</sup>

Artikeln har följande upplägg. Närmast ges en kort bakgrund till det diskuterade LAS-ärendet och en beskrivning av den lagstiftningsmetod som valts. I avsnitt tre redogörs kort för hur grunderna för reglering skiljer sig åt för lagstiftare och arbetsmarknadens parter. I avsnitt fyra beskrivs hur dessa tre aktörer tidigare agerat inom ramen för det dualistiska systemet för att anpassa rätten till samhällsförändringar. I avsnitt fem förklaras hur trepartssamarbeten kan se ut i olika EU-medlemsländer och på EU-rättslig nivå. I avsnitt sex analyseras det svenska trepartssamarbetets framväxt i ljuset av vad som tidigare gällt. Artikeln avslutas med några reflektioner.

<sup>3</sup> Ds 2021:16, Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden; Ds 2021:17, En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden och Ds 2021:18, Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

<sup>4</sup> Presskonferens 7 juni 2021: <https://www.youtube.com/watch?v=7g9VG0JPNcK>.

<sup>5</sup> För en beskrivning av bakgrunden se Ds 2021:17, s. 57 ff.

<sup>6</sup> LO: Representantskapet godkänner principöverenskommelsen, lo.se, 2021-11-21: [https://www.lo.se/start/pressmeddelanden/lo\\_representantskapet\\_godkanner\\_principoverenskommelsen](https://www.lo.se/start/pressmeddelanden/lo_representantskapet_godkanner_principoverenskommelsen).

<sup>7</sup> Om t.ex. Svenskt Näringsliv och LO:s huvudavtal se: [https://www.svensktnaringsliv.se/pressrum/svenskt-naringsliv-och-lo-overens-om-omstallning-och-huvudavtal\\_1176645.html](https://www.svensktnaringsliv.se/pressrum/svenskt-naringsliv-och-lo-overens-om-omstallning-och-huvudavtal_1176645.html).

<sup>8</sup> Presskonferens 7 juni 2021 Denna bakgrund framgår också delvis i de departementspromemorior som presenterades vid presskonferensen (se fotnot 3 och 4).

## 2. Bakgrunden till LAS-reformen

Att just öka arbetsgivarens handlingsutrymme vid arbetsbristsituationer, dvs. att i större mån låta arbetsgivaren välja vilka arbetstagare som ska sägas upp vid arbetsbrist samt att i övrigt underlätta uppsägningar utan att riskera höga kostnader när en uppsägning är sakligt grundad, har diskuterats under lång tid och med olika intensitet.<sup>9</sup> Det perspektivet är naturligen främst arbetsgivar drivet.<sup>10</sup> Arbetstagersidan har å sin sida under lång tid drivit frågor om större trygghet för tidsbegränsat anställda och ett förstärkt omställningsstöd för arbetstagare.<sup>11</sup> Huvudavtalsförhandlingar om dessa frågor har ägt rum i olika omgångar mellan 2007–2015 utan att nå framgång.<sup>12</sup> Svenskt Näringslivs krav har kretsat kring turordningsreglerna vid arbetsbrist och viljan att ersätta dem med kompetenskrav identifierade av arbetsgivaren.<sup>13</sup> År 2017 inleddes nya förhandlingar på initiativ av LO men denna gång var fokus tryggare anställningar.<sup>14</sup> Förhandlingarna gick trögt men fick förnyad kraft av Januariavtalet.

Januariavtalet slöts mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centern och Liberalerna för att säkra regeringsunderlaget. I enlighet med punkt 20 i Januariavtalet tillsattes en utredning med uppdrag att föreslå hur LAS skulle ändras genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna, hur särskilt mindre företag skulle få lägre kostnader vid uppsägningar, samtidigt som rättssäkerhet och skydd mot godtycke skulle upprätthållas, hur arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och den anställdes omställningsförmåga skulle stärkas, och hur bättre balans i anställningsskydden för personal med olika anställningsvillkor skulle kunna uppnås.<sup>15</sup>

Redan nu kan vi kort konstatera två saker. I Januariavtalet föreskrevs att en utredning skulle tillsättas med uppdrag att föreslå lagstiftning för att uppnå de eftersträlvade förändringarna. Men dessutom framgår uttryckligen att '[o]m parterna når en överenskommelse om hur LAS ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen istället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse'. Arbetsmarknadsparterna ges alltså redan i avtalet en roll som inte alls ligger i linje med den dualistiska modell som traditionellt tillämpats i Sverige. Att parterna pekas ut som upphovsmakare till ny lagstiftning är någonting nytt. Parterna lyckades som nämnts nå en partsöverenskommelse som sedan

<sup>9</sup> För en genomgång av argumenten se t.ex. Catharina Calleman, Turordning vid uppsägning, Umeå universitet 1999, s. 13 ff. Se också SOU 2012: 62, Uppsägningstvister.

<sup>10</sup> Anders Kjellberg, Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal, Arena Idé, september 2021, s. 16 ff. Om SAF:s motstånd mot LAS se tex Calleman, 1999, s. 61, s. 63, s. 65.

<sup>11</sup> Kjellberg, 2021, s. 16 ff.

<sup>12</sup> Ibid, s. 15 ff.

<sup>13</sup> Ibid, s. 20.

<sup>14</sup> Ibid, s. 22.

<sup>15</sup> Dir 2019:17, En moderniserad arbetsrätt.

bearbetades av Arbetsmarknadsdepartementet och lagförslagen remitterades.<sup>16</sup> I promemorian med förslag om ändringar i LAS anger departementet en viktig utgångspunkt för den fortsatta processen:

’Vid genomförandet av överenskommelsen måste det beaktas att det är fråga om ett avtal mellan parterna som utgör ett resultat av ett förhandlingsarbete. För att nå överenskommelsen har parterna behövt kompromissa och göra noggranna avvägningar för att uppnå en för alla parter godtagbar balans och helhet. Ett genomförande av överenskommelsen förutsätter alltså att den genomförs i sin helhet. Det går i princip inte att ta bort eller att lägga till något utan att balansen i överenskommelsen rubbas.’<sup>17</sup>

Budskapet är alltså att de parter som förhandlat fram principöverenskommelsen ska få ett bestämmande inflytande över innehållet i lagstiftningen.

Sedan den moderna svenska arbetsrättens tillkomst har den svenska arbetsrättsliga modellen byggts på ett samspel mellan lag och kollektivavtal. Kollektivavtalen har under lång tid spelat förstafiolens roll och lagstiftningens betydelse har varierat. Fram till 2010-talet har samspelet mellan lag och kollektivavtal byggts på klara premisser. Arbetsmarknadsdepartementet formulerar samspelet på följande sätt:

’Ett kännetecknande drag för den svenska arbetsmarknadsmodellen är den ansvarsfördelning som finns mellan staten och arbetsmarknadens parter. Statens roll är att bidra till ett ändamålsenligt regelverk och andra styrmedel för att säkra goda arbetsvillkor och underlätta tillkomsten av nya jobb. Samtidigt skapas förutsättningar för arbetsmarknadens parter att själva komma överens om villkor som är anpassade till respektive bransch och till lokala förhållanden och förutsättningar’.<sup>18</sup>

I det här lagstiftningsärendet har den tidigare ansvarsfördelningen mellan stat och arbetsmarknadens parter frångåtts och rollerna har blandats samman. För att tydliggöra vad som är nytt ska korta premisserna för lagstiftning och kollektivavtal rekapituleras.

### 3. Centrala utgångspunkter för lagstiftning och kollektivavtal

Premisserna för lagstiftning utgår från regeringsformen och riksdagsordningen. Enligt regeringsformen utgår all offentlig makt från folket och den offentliga makten utövas under lagarna (1 kap. 1 § RF). Riksdagen är folkets främsta företrädare och riksdagen stiftar lagarna (1 kap. 4 § RF). Regeringen bereder förslag till riksdagen (9 kap. 2 § RO). Och vid beredningen av regeringsärenden

<sup>16</sup> Ds 2021:17, En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

<sup>17</sup> Ds 2021:17, s. 62 f.

<sup>18</sup> Ds 2018:40, Fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister, s. 23. Delvis motsvarande formulering finns också i Ds 2021:17, s. 57.

ska behövliga upplysningar och yttranden inhämtas från berörda myndigheter. Upplysningar och yttranden ska också i den omfattning som behövs inhämtas från kommuner. Även sammanslutningar och enskilda ska i den omfattning som behövs ges möjlighet att yttra sig (7 kap. 2 § RF).

Lagen om anställningsskydd tillkom genom ett sådant lagstiftningsförfarande och har sedan sin tillkomst reformerats ett stort antal gången genom samma förfarande. Regeringen har tillsatt offentliga utredningar eller så kallade bokstavsutredare som i enlighet med av regeringen utformade direktiv har lagt fram förslag till lagstiftning.<sup>19</sup> Dessa förslag har sedan beretts genom remissförfarande och regeringen har mot bakgrund av de remissynpunkter som inkommit utformat ett lagstiftningsförslag som lagrådet granskat och riksdagen fattat beslut om.<sup>20</sup> Sedan Sverige blev medlem i Europeiska unionen (EU) och kompetens överlätits till EU har handlingsutrymmet för folkets företrädare delvis begränsats. Spår därav finns också i lagen om anställningsskydd där ett antal bestämmelser har sin grund i EU-rätten vilket begränsar regeringens och riksdagens möjlighet att fritt disponera över just dessa frågor.<sup>21</sup>

Lagar förutsätts vara generella och de offentliga myndigheterna är skyldiga att följa dem när den offentliga makten utövas (1 kap. 1 § tredje stycket RF). Alla (folket) är lika inför lagen (1 kap. 9 § RF).

Lagen (1976:580) om medbestämmande (MBL) sätter ramarna för kollektivavtalen, på motsvarande sätt som grundlagarna sätter ramarna för föreskrifterna. I MBL framgår vilka parter som kan träffa kollektivavtal (6 § och 23 §), vilket innehåll och vilken form kollektivavtalet ska ha (23 §) samt vilka rättsverkningar kollektivavtalet har (26 och 27 §§). Enligt 26 § MBL binder kollektivavtalet de parter som har slutit det samt dessa parter medlemmar. Med medlemmar avses arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer och enskilda arbetstagare respektive arbetsgivare.<sup>22</sup>

Kollektivavtalen har historiskt spelat en central roll för regleringen av arbets- och anställningsvillkor i Sverige. I dag omfattas 90 procent av arbetskraften av kollektivavtal.<sup>23</sup> I många fall har också kollektivavtal föregått lagstiftning. När

<sup>19</sup> Se t. ex. upplägget med tydliga direktiv till den utredning som lade förslag till den nya Lagen om anställningsskydd i Calleman, 1999, s. 59 ff.

<sup>20</sup> Proposition 1973:107 med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare; Proposition 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd; Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag; Prop. 1993/94:67 om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande; Prop. 1996/97:16 En arbetsrätt för ökad tillväxt; Prop. 1999/2000:144 Undantag från turordning; Prop. 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning.

<sup>21</sup> Se tex 2 § 4 st. LAS – om semidispositivitet med EU-spärr. Lagstiftningsärenden med EU-koppling Prop. 1994/95:102 Övergång av verksamhet och kollektiva uppsägningar; Prop. 2015/16:162 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar.

<sup>22</sup> Kent Källström, Jonas Malmberg & Sören Öman, Den kollektiva arbetsrätten 2:a uppl., Iustus 2019, s. 83.

<sup>23</sup> Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2020, årsrapport 2020, Medlingsinstitutet 2021, s. 232.

ny lagstiftning har övervägts har därför lagstiftaren i flera fall hämtat inspiration från kollektivavtal.<sup>24</sup> Representanter för arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer, har också haft framskjutande positioner under lagstiftningsprocessen. De har ofta varit experter och utgjort referensgrupper i offentliga utredningar. Det framgår redan i direktiven till sådana utredningar att samråd med sådana organisationer måste ske. När förslag från en offentlig utredning eller departementspromemoria ska beredas utgör arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer givna remissinstanser vars synpunkter liksom alla andra remissinstansers beaktas i lagrådsremiss och proposition. Det kan hända att remissinstanserna avvisar ett förslag. Den framtagna lösningen visar sig inte vara ändamålsenlig. Regeringen kan då ta fram ett nytt förslag som också det ska remitteras. Detta anses utgöra en viktig del i beredningskravet. Arbetsmarknadens parter har alltså historiskt spelat en viktig roll i den arbetsrättsliga lagstiftningsprocessen, men det har inte inneburit att det inte har varit regeringen som styrt inriktningen på lagstiftningen genom bland annat kommittédirektiv eller att inte andras synpunkter har kunnat få en avgörande betydelse för innehållet. Den beredningsprocess som gäller för lagstiftningsprocessen har tillämpats.<sup>25</sup>

När det gäller kollektivavtalet förhåller det sig annorlunda. Här står partsautonomin i centrum, dvs. att staten inte ska lägga sig i arbetsmarknadsparternas förhandlingar.<sup>26</sup> Arbetsmarknadsparternas självbestämmande lyfts ofta fram som ett utmärkande drag för den svenska arbetsrättsliga modellen.<sup>27</sup> *Partsautonomin* utgör en del av den arbetsrättsliga föreningsfriheten.<sup>28</sup> I Sverige är partsautonomin och arbetsmarknadsparternas självbestämmande mer långtgående än på många andra håll. Detta beror till stor del på att det saknas lagreglering om lön. Lönebildningen är en fråga som helt styrs av arbetsmarknadens parter. Även i övrigt värnas principen om statlig icke-inblandning i kollektivavtals-

<sup>24</sup> Se tex hur det gick till vid utarbetandet av LAS på 1970-talet i Calleman, 1999, s. 61 f.

<sup>25</sup> Under perioder har arbetsmarknadsparterna också spelat en mer aktiv roll som har beskrivits som neo-korporativistisk, se mer om detta i tex Reinhold Fahlbeck, *Industrial Relations and Collective Labour Law, Stability and Change in Nordic Labour Law* i *Scandinavian Studies of Law* 2002, s. 91 ff.

<sup>26</sup> Vikten av partsautonomin framhävs t.ex. av Mia Rönmar, *Det svenska arbetsrätts- och arbetsmarknadssystemet i EU – Samspel och konflikt under 20 år*, i *Europarättslig Tidskrift*, nr 2 2015 Årgång 18, s. 267. Se också en rad offentliga utredningar som t.ex. SOU 2008:123, *Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen*, s. 143.

<sup>27</sup> Axel Adlercreutz och Bernard Johann Mulder, *Svensk arbetsrätt*, 14:e uppl. Norstedts Juridik, 2013, s. 35.

<sup>28</sup> Partsautonomin kommer inte direkt till uttryck i svensk arbetsrätt. Den föreningsrätt som skyddas i MBL är inte inriktad på organisationerna och det måste vara organisationen som är bäraren av autonomin. Se t.ex. Jonas Malmberg m.fl., *Medbestämmandelagen*, en kommentar Del I, *Norstedts Juridik* 2018, s. 69, 86. För en internationell utblick se t. ex. Petra Herzfeld Olsson, *Föreningsfriheten som mänsklig rättighet*, *Iustus* 2003, 198, ff., 271 s. 308 ff.; Antoine Jacobs, *Article 11 ECHR: The Right to Bargain Collectively under Article 11 ECHR*, in Filip Dorssemont, Klaus Lörcher and Isabelle Schönmann, *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, *Hart* 2013, s. 309 ff.



förhandlingarna. Arbetsrättslig lagstiftning påverkar utgångspunkterna för kollektivavtalsförhandlingarna och således autonomin. Arbetarrörelsens beslut att stödja arbetsrättsreformerna på 1970-talet sågs därför av vissa som ett svek.<sup>29</sup> Ett sätt för lagstiftaren att värna parternas självbestämmande har dock varit att göra stora delar av lagstiftningen semidispositiv. Det innebär att den är tvingande för enskilda parter men att avvikelser kan göras av arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal.<sup>30</sup>

Vikten av att värna principen om partsautonomin har under senare tid främst diskuterats i förhållande till krav från EU-rätten.<sup>31</sup> Parterna tycks eniga om att EU för närvarande utgör det största hotet mot partsautonomin och för att gemensamt mota detta hot har ett partssammansatt EU-råd inrättats.<sup>32</sup>

Kollektivavtalet skiljer sig också i fråga om tillämpningsområdet från lagstiftning. Kollektivavtalet gäller för de parter som träffat det samt deras medlemmar (26 § MBL). Visserligen har kollektivavtalet egenskaper 'som får det att likna lag'.<sup>33</sup> Kollektivavtalens villkor spelar exempelvis i många fall en bestämmande roll även för parter som inte är medlemmar i de förbund som slutit ett visst kollektivavtal.<sup>34</sup>

I nästa avsnitt beskrivs hur lagstiftare och arbetsmarknadens parter historiskt har fördelat ansvaret för reglering av arbetsmarknaden, syfte att förtydliga vad som ändrats.

#### 4. Hur har lagstiftare och arbetsmarknadens parter historiskt fördelat ansvaret för reglering av arbetsmarknaden?

I och med att näringsfrihetslagsförordningen infördes i mitten av 1800-talet blev anställningsvillkor en avtalsfråga mellan två parter, arbetstagaren och arbetsgivaren.<sup>35</sup> Tidigt stod det klart att denna lösning inte var tillräcklig för att arbets-

<sup>29</sup> Fahlbeck, 2002, s. 95; För en beskrivning av händelseförloppet se Calleman, 1999, s. 113 ff.; Nycander, *Sist in först ut – LAS och den svenska modellen*, SNS-förlag, 2010, s. 17 ff.

<sup>30</sup> När lagen om anställningsskydd trädde i kraft träffades exempelvis centrala kollektivavtal om bland annat turordning vid uppsägning, se Calleman, 1999, s. 67 ff.

<sup>31</sup> Se SOU 2008:123, Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen, s. 242 ff., 252; Erik Sjödin, Tankar om överlåten befogenhet med anledning av ett direktivförslag, ERT nr 3 2021; Laura Carlson, *Unravelling equal pay – the EC's pay transparency proposal in a Swedish context*, JT 2021–22, s. 320 ff.

<sup>32</sup> Kerstin Ahlberg, *Parterna går samman för att värna svenska kollektivavtal i EU, EU & arbetsrätt nr 3 2018*, s. 1.

<sup>33</sup> Mikael Hansson, *Kollektivavtalsrätten*, Iustus 2010, s. 40, s. 60.

<sup>34</sup> Tore Sigeman & Erik Sjödin, *Arbetsrätten*, 7:e uppl., Wolters Kluwer, 2017, s. 148 f.

<sup>35</sup> Se t.ex. Christer Lundh, *Spelets regler, Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850–2010*, 2:a uppl. SNS Förlag 2010, s. 69 f.; Kent Källström, Jonas Malmberg & Sören Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, en lärobok, 2:a uppl. Iustus 2019, s. 15 ff.

tagare enskilt skulle kunna förhandla till sig drägliga anställningsvillkor. Arbets- tagare saknade i många fall tillräckliga maktmedel.<sup>36</sup> För att motverka godtycke slöt sig arbetstagarna samman i arbetstagarorganisationer med uppgift att kollektivt främja arbetstagarnas intressen och därigenom utjämna maktförhållandena.<sup>37</sup> Villkoren skulle på detta sätt regleras genom förhandlingar som resulterade i kollektivavtal. Lagstiftaren antog kompletterande skyddslagstiftning.<sup>38</sup>

Sedan tidigt 1900-tal har den svenska arbetsmarknaden reglerats genom ett samspel av lag och avtal. Lagstiftaren har emellertid intagit en mer underordnad roll än i många andra länder.<sup>39</sup> Vid sidan av arbetsmiljölågstiftningen ägnade sig lagstiftaren under lång tid bara åt att formulera vissa ramar för föreningsrätten och kollektiva förhandlingar. Det var dock parterna själva dvs. LO och SAF som var först ut med att erkänna föreningsfriheten genom Decemberkompromissen 1906. Decemberkompromissen var alltså ett avtal som satte spelreglerna för parterna till avtalet och deras medlemmar.<sup>40</sup>

År 1928 inrättade lagstiftaren Arbetsdomstolen och antog en lag om kollektivavtal i vilken bland annat fredsplikten erkändes och 1936 blev föreningsrätten lagstadgad och därigenom erkänd inte bara för medlemmarna till parterna till Decemberkompromissen utan också för tjänstemännen.<sup>41</sup>

Under början av 1930-talet hade Sverige närmare 700 arbetskonflikter om året.<sup>42</sup> Riksdagen hotade med lagstiftning. Arbetsmarknadens parter kraftsam- lade och tog över initiativet genom att ingå Saltsjöbadsavtalet 1938. På samma sätt som 1906 skedde det genom att parterna, LO och SAF ingick ett avtal, i detta fall ett huvudavtal.<sup>43</sup> Därefter fortsatte parterna att dominera regleringen av arbetsmarknaden genom kollektivavtal fram till 1970-talet.<sup>44</sup>

Under slutet av 1960-talet blev det återigen oroligt på arbetsmarknaden och i samhället. Arbetstagarna stred för inflytande över kapitalet och oljekris öde- lade företag och arbetstillfällen. Lagstiftaren tog över initiativet och den nya arbetsrätten formulerades i lag och inte i ett nytt kollektivavtal.<sup>45</sup> Det arbets-

<sup>36</sup> Lundh, 2010, s. 86 f.

<sup>37</sup> Se t.ex. Axel Adlercreutz, Kollektivavtalet – studier över dess tillkomstshistoria, Gleerup 1954, s. 368 f.; Lundh, 2010, s. 95 f.; Hansson, 2010, s. 37 ff.

<sup>38</sup> Se t.ex. Kent Källström och Jonas Malmberg, Anställningsförhållandet, 5:e uppl., Iustus 2019, s. 22.

<sup>39</sup> Se t.ex. Nycander, 2010, s. 116 ff.

<sup>40</sup> Historiken beskrivs i bland annat Lundh, 2010, s. 81 ff.: Svante Nycander, Makten över arbetsmarknaden – ett perspektiv på Sveriges 1900-tal, SNS förlag 2008, s. 11 ff. Hansson, 2010, s. 37 ff.

<sup>41</sup> Prop. 1928:39 med förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol; Prop. 1936:240 Förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt.

<sup>42</sup> Svante Nycander, 2008, s. 65 f.

<sup>43</sup> För processen fram till denna punkt Ibid ff.

<sup>44</sup> Viss central lagstiftning antogs dock gällande t. ex. offentliganställda, se tex Källström m.fl., 2019 s. 19, s. 21.

<sup>45</sup> För beskrivning av händelseförloppet se t.ex. Calleman, 1999.

rättsliga skydd som växte fram bidrog till att lagstiftningen kom att spela en viktigare roll för reglering av svensk arbetsrätt. Hänsynen till partautonomin var dock framträdande och en stor del av bestämmelserna i den nya lagstiftningen var semidispositiv. Det blev alltså möjligt för kollektivavtalsparterna att i kollektivavtal avtala om både bättre och sämre villkor för sina medlemmar än vad lagstiftningen stipulerade och därigenom disponera över rättighetsskyddet. Beredningen av lagstiftningen följde det traditionella mönstret med utredningar och remissrundor, vilket inte hindrade att lagstiftningen i flera fall hämtat innehållslig inspiration från kollektivavtal.<sup>46</sup>

Lönebildningen decentraliserades under 1980- och 1990-talen. Löneökningstakten blev hög och löneglidningen tog fart.<sup>47</sup> Samtidigt efterfrågade företagen mer flexibilitet i fråga om villkor för anställning. Internationalisering, teknikutveckling, tjänstesamhällets framväxt och så småningom globalisering påverkade arbetsmarknaden. Den internationella konkurrensen ökade pressen på den svenska modellen. Lagstiftaren agerade när det gällde ökad flexibilitet i anställningen<sup>48</sup> och hotade med ytterligare lagstiftningsåtgärder om inte lönebildningen kom i balans.<sup>49</sup> Arbetsmarknadens parter tog åter initiativet genom Industriavtalet 1997.<sup>50</sup> Parterna inom industrin kom överens om en ordning för löneförhandlingarna som framledes ledde till eftersträvat resultat. Lagstiftaren inrättade visserligen Medlingsinstitutet 2000.<sup>51</sup> Detta institut inkräktar emellertid inte på partsautonomin utan har snarast en stödjande roll. Det dualistiska systemet för reglering av villkor på arbetsmarknaden upprätthölls.

## 5. Europeiska influenser

Strax innan Industriavtalets tillkomst blev Sverige medlem i EU 1995. En fråga inför anslutningen var om Sverige kunde behålla den svenska arbetsrättsliga modellen som medlem i Europeiska unionen. Genom löften av tvivelaktig rättslig betydelse ansåg regeringen att man fått nödvändiga garantier för kollektivavtalens särställning.<sup>52</sup> Det har dock visat sig att EU-medlemskapet satt

<sup>46</sup> Se fotnot 24.

<sup>47</sup> Torsten Svensson, *The Swedish Model of Industrial Relations*, Jon Pierre (red) *The Oxford Handbook of Swedish Politics*, Oxford University Press, 2018 s. 621 f.

<sup>48</sup> Se t.ex. Prop. 1996/97:16, en arbetsrätt för ökad tillväxt; Prop. 1999/2000:44 Undantag från turordning; Prop. 2005/06: 185, Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.

<sup>49</sup> Se Kjellberg, 2021 s. 14 f.

<sup>50</sup> Torsten Svensson, 2018, s. 622.

<sup>51</sup> Prop. 1999/2000:32 Lönebildning för full sysselsättning.

<sup>52</sup> Niklas Bruun och Jonas Malmberg, *Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet* i Kerstin Ahlberg (red) *Tio år med EU – effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet*, *Arbetsliv i omvandling 2005:5*, Arbetslivsinstitutet 2005, s. 10, s. 13 ff.

den svenska arbetsrättsliga modellen under press.<sup>53</sup> Först genom det omtalade Laval-målet och så sent som under förra året genom EU-kommissionens förslag till direktiv om minimilön och lönetransparens.<sup>54</sup> I diskussionerna om dessa EU-åtgärder har frågan om deras betydelse för partsautonomin fått stort utrymme.

Några skäl till att konflikterna uppstått är att EU-rätten prioriterar principen om likabehandling och i viss mån ekonomiska friheter högre än den svenska partsautonomin.<sup>55</sup> Den svenska partsautonomin är också mer långtgående än i många andra medlemsländer där staten och arbetsmarknadens parter tar ett tydligare gemensamt ansvar för reglering av t.ex. lön genom utsträckning eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller trepartssammansatta kommittéer.<sup>56</sup> Med allmängiltigförklaring avses ett politiskt förankrat system där kollektivavtal görs gällande för andra än de parter som har träffat det. Någon form av ett sådant system finns i 22 av EU:s medlemsstater.<sup>57</sup>

Arbetsmarknadsparterna på EU-nivå ges också genom den sociala dialogen en viktig roll i EU:s fördrag.<sup>58</sup> De ska alltid höras inför det att socialpolitiska förslag läggs fram av kommissionen och har också möjlighet att överta initiativet och träffa avtal i frågan (art. 154.2–5 och 155 FEUF). Vid ett flertal tillfällen har dessa avtal genomförts av rådet som direktiv.<sup>59</sup> Även på EU-nivå föreskrivs alltså en annan form av samarbete mellan lagstiftare och arbetsmarknadens parter än den vi tidigare sett i Sverige. Det framstår emellertid som att just detta system har tydliga likheter med den ordning som aviserats i Januariavtalet dvs. att en partslösning kan komma att ges företräde framför andra förslag och ligga till grund för lagstiftning. Medvetet eller inte – den nya lagstiftningsteknik som nu tillämpas har tydliga förslagor på EU-nivå.

<sup>53</sup> Rönmar, 2015, s. 273.

<sup>54</sup> Se fotnot 31.

<sup>55</sup> Se t.ex. Petra Herzfeld Olsson, Equal treatment and collective bargaining in Beryl ter Haar och Kun Attila (red) EU Collective Labour Law, EE 2021, s. 407 ff. Rönmar, 2015, s. 290.

<sup>56</sup> Se tex Förslag till åtgärder med anledning av Laval-domen SOU 2008:123, om estniska trepartslösningar s. 194, om franska trepartslösningar s. 199, om norska trepartslösningar s. 208, om utsträckning av kollektivavtal i ett flertal länder, Estland s. 195, Finland s. 196 f., Frankrike s. 200, Nederländerna s. 206 f., Norge 207 ff., Tyskland s. 2015. Se också Kerstin Ahlberg, ”Kollektivavtal i EU” revisited: allmängiltiga kollektivavtal i Sverige, i Niklas Bruun i Sverige – En vänbok, Iustus 2017, om Belgien s. 19.

<sup>57</sup> J Visser 2016 What happened to collective bargaining during the great recession? IZA Journal of Labour Policy, 5 (9) 1-35, s. 6.

<sup>58</sup> Se mer om den sociala dialogen i Birgitta Nyström, EU och arbetsrätten, 6:e uppl. Norstedts Juridik, 2021, s. 81 ff.

<sup>59</sup> T.ex. Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP och Rådets direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

## 6. Den nya eran

Finanskrisen 2008–2009 ledde till stora problem för svensk industri. För att företagen skulle slippa säga upp arbetskraft förhandlade delar av industrin fram korttidsavtal som innebar att arbetstagarna tillfälligt gick ner i arbetstid och lön. Kostnaderna delades mellan arbetstagare och arbetsgivare.<sup>60</sup> I många andra länder tillsköt staten ekonomiska medel.<sup>61</sup> Inspirerade av detta lämnade senare fack och arbetsgivare inom industrin ett förslag till regeringen om hur ett lagstadgat system för korttidsarbete skulle kunna se ut där staten också bidrog med ekonomiskt stöd.<sup>62</sup> Förhandlingar inleddes med regeringen och en överenskommelse träffades: 'Stat, fack och arbetsgivare gör gemensam sak' utropade ansvariga ministrar.<sup>63</sup> Regeringen tillsatte en internutredning med uppdrag att med stöd i uppgörelsen föreslå hur ett system för korttidsarbete skulle kunna utformas.<sup>64</sup> En ny lagstiftning om statligt stöd vid korttidsarbete trädde i kraft 1 januari 2014.<sup>65</sup>

Kanske inspirerad av samarbetet i diskussionerna om korttidsarbete tog Alliansregeringen initiativ till Jobbpakten sommaren 2012 med syfte att bland annat skapa fler jobb för unga genom introduktionsavtal. TCO beskrev initiativet som 'ett förslag om en jobbpakt för att stödja partsöverenskommelser i syfte att få fler unga i arbete'.<sup>66</sup> Förhandlingarna mellan regeringen, Svenskt Näringsliv och LO kraschade när Svenskt Näringsliv lämnade samtalen om yrkesintroduktion i januari 2013.<sup>67</sup>

Ett nytt sätt för regering och arbetsmarknadens parter att samarbeta hade dock inletts. Under 2017 träffade Svenskt Näringslivs medlemsförbund och flera LO-förbund samt Unionen en principöverenskommelse om etableringsjobb. Förhandlingar inleddes med regeringen om etableringsjobb grundade i parts-

<sup>60</sup> Peter. Korttidsarbete i Sverige vid nästa kris, 15 februari 2012, Ingenjören.se <https://www.ingenjoren.se/2012/02/15/korttidsarbete-i-sverige-vid-nasta-kris/>.

<sup>61</sup> Korttidsarbete – system i viktiga konkurrentländer, 2011: [https://www.unionen.se/sites/default/files/files/korttidsarbete\\_systemen\\_i\\_viktiga\\_konkurrentlander\\_2.pdf](https://www.unionen.se/sites/default/files/files/korttidsarbete_systemen_i_viktiga_konkurrentlander_2.pdf).

<sup>62</sup> Korttidsarbete – partsgemensamt förslag för Sverige 2012: [https://www.unionen.se/sites/default/files/files/korttidsarbete\\_-\\_ett\\_partsgemensamt\\_forslag\\_for\\_sverige\\_-\\_2012-02-16.pdf](https://www.unionen.se/sites/default/files/files/korttidsarbete_-_ett_partsgemensamt_forslag_for_sverige_-_2012-02-16.pdf).

<sup>63</sup> Anders Borg, Hillevi Engström och Annie Löf, DN Debatt 'Vi är överens om att införa korttidsarbete i Sverige', 2012-02-15; <https://www.dn.se/debatt/vi-ar-overens-om-att-infora-korttidsarbeten-i-sverige/>.

<sup>64</sup> Statligt stöd vid korttidsarbete (Ds 2012:59), s. 56.

<sup>65</sup> Lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Systemet har därefter utvecklats och omarbetats redan före pandemin, se SOU 2018:66 Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete och prop. 2019/20: 132, och fått stor betydelse under pandemin, se vidare Medlingsinstitutet, Pandemin och korttidsarbetet, 2020.

<sup>66</sup> TCO: Bra att regeringen satsar på jobbpakten för att få unga i jobb, Pressmeddelande 3 juli 2012. <https://www.tco.se/nyheter-och-debatt/Pressmeddelanden/Press2012/TCO-Bra-att-regeringen-satsar-pa-jobbpakt-for-att-fa-unga-i-jobb/>.

<sup>67</sup> Jonas Fredén och David Svanberg, Prestigeprojektet jobbpakten verkar ha spruckit, 30 januari 2013, <https://sverigesradio.se/artikel/5425890>.

överenskommelsen och en överenskommelse träffades mellan de tre parterna.<sup>68</sup> Överenskommelsen skrevs in i Januariavtalet.<sup>69</sup> Arbetsmarknadsdepartementet remitterade lagförslag<sup>70</sup> och lämnade en proposition till riksdagen i mars 2020.<sup>71</sup> Etableringsjobb innebär en ny typ av stöd som syftar till att ge långtidsarbetslösa och nyanlända möjlighet att få varaktig anställning, och samtidigt bidra till kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden.<sup>72</sup> Stödet räknas som statsstöd enligt EU:s regelverk och regeringen behöver därför EU-kommissionens godkännande.<sup>73</sup> Regeringen räknar med att få systemet på plats under våren 2022.<sup>74</sup>

Både korttidsarbete och etableringsjobb utgör exempel på hur regering och arbetsmarknadens parter etablerat ett nytt sätt att samarbeta. Arbetsmarknadens parter har i dessa fall fått en mer framskjuten roll i lagstiftningsprocessen än vad som tidigare varit fallet. I båda fallen har utöver arbetsrätt, arbetsmarknadspolitik och disposition av regeringens budget legat i vågskålen. I jämförelse med LAS-processen har emellertid övriga remissinstansers roll inte underminerats redan i själva uppdraget till dem genom formuleringar i de promemorior som remitterats.<sup>75</sup> I promemorian om etableringsstöd hänvisas visserligen till innehållet i principöverenskommelsen men någon diskussion om att överenskommelsen är en del av en framförhandlad helhet som ska bevaras intakt förs inte.

Parallellt med diskussionerna om etableringsjobb ägde omfattande stridsåtgärder rum i Göteborgs hamn. Konflikten bottnade i att en fackförening med stort stöd på arbetsplatsen saknade kollektivavtal och därför inte omfattades av fredsplikt.<sup>76</sup> Stora ekonomiska värden stod på spel och regeringen menade att rätten att vidta stridsåtgärder måste begränsas i fall som det aktuella.<sup>77</sup> Regeringen tillsatte en utredning med uppdrag att överväga ändringar i rätten att

<sup>68</sup> Avsiktsförklaring mellan regeringen, LO, Unionen och Svenskt Näringsliv, 2018.03.05, <https://www.regeringen.se/4933fc/contentassets/97130db755024a7c967af205f32af583/avsiktsforklaring-mellan-regeringen-lo-unionen-och-svenskt-naringsliv>.

<sup>69</sup> Januariavtalet punkt 17. <https://www.centerpartiet.se/download/18.7cb2d720169e39e8f28b2/1554992070288/Januariavtalet.pdf>.

<sup>70</sup> Etableringsjobb, Ds 2019:13.

<sup>71</sup> Prop. 2019/20:117, Förutsättningar för etableringsjobb och vissa frågor om kontroll inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

<sup>72</sup> Arbetsförmedlingen, återrapporering 2020, <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/styrning-och-resultat/aterrapporering/nya-atgarder-inom-arbetsmarknadspolitiken-etableringsjobb>.

<sup>73</sup> Arbetsmarknadsdepartementet, Etableringsjobb ska prövas av EU, Pressmeddelande 2021.10.18 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2021/10/etableringsjobb-ska-provas-av-eu/>.

<sup>74</sup> Ibid.

<sup>75</sup> Ds 2012:59 och Ds 2019:13 Etableringsjobb.

<sup>76</sup> För en beskrivning av konflikten se t.ex. Uppdrag granskning 'Så blev bråket i hamnen något som berör alla'. Svt.se <https://www.svt.se/special/speletomhamnen/>.

<sup>77</sup> Svenskt Näringslivs beräkningar av konfliktens kostnader: [https://www.svensktnaringsliv.se/regioner/halland/konflikten-i-goteborgs-hamn-problem-for-hela-sverige\\_1126365.html](https://www.svensktnaringsliv.se/regioner/halland/konflikten-i-goteborgs-hamn-problem-for-hela-sverige_1126365.html). Arbetsmarknadsministern uttrycker oro – <https://www.svd.se/kan-fa-mycket-allvarliga-konsekvenser>; <https://arbetet.se/2018/01/18/ylva-johansson-vi-ska-inte-ha-avtalsshopping/>.

tillgripa stridsåtgärder.<sup>78</sup> Svenskt Näringsliv, LO, TCO och Saco var missnöjda med utredningens förslag och utarbetade egna förslag i en partsgemensam principöverenskommelse.<sup>79</sup> Arbetsmarknadsministern såg partsförslaget som ett styrkebesked,<sup>80</sup> och remitterade ett lagförslag som 'överensstämmer med mindre justeringar med parternas förslag'.<sup>81</sup> I promemorian ges en systemrelaterad bakgrund till valet att gå på parternas linje samt argument baserade på förslagets materiella kvalitet. Ett ytterligare argument till förmån för vägvalet i promemorian uppges vara att det kommer att leda till en förstärkning av den svenska arbetsmarknadsmodellen.<sup>82</sup> Ett i sammanhanget mycket viktigt meddelande lämnades också till remissinstanserna. I promemorian förklarades att parterna i samband med att förslaget överlämnats angav att 'förslaget i sin helhet bör läggas till grund för ändrad lagstiftning'.<sup>83</sup>

Genom det valda lagstiftningsförfarandet fick de största och mest etablerade parterna på svensk arbetsmarknad ett bestämmande inflytande över hur man skulle begränsa handlingsutrymmet för arbetsmarknadsparter som agerade utanför dessa etablerade organisationers ramar.<sup>84</sup> Promemorian var också tydlig med att förslaget utgjorde en helhet även om formuleringen inte gick så långt som i LAS-promemorian.

I de två tidigare exemplen, om korttidsarbete och etableringsjobb, ägde trepartsförhandlingar rum vars resultat låg till grund för lagstiftning. I kommunikationen till remissinstanserna formulerades inte några brasklappar om att innehållet var fredat från materiella ändringar. Lagstiftningsärendena skiljde sig i principiellt hänseende från strejkrättsärendet eftersom både korttidsarbete och etableringsjobb förutsätter ett samspel mellan kollektivavtal och statliga stödinsatser. I strejkrättsärendet var det istället fråga om att göra renodlade ändringar i central arbetsrättslig lagstiftning.

I strejkrättsärendet förhandlade parterna under hot om lagstiftning vilket i sig kan uppfattas som ett intrång i partsautonomin. Som kompensation kom de dock ut som segrare – tidigare har deras storhet framförallt legat i förmågan att träffa kollektivavtal som på grund av respektive parts höga organisationsgrad fått stort genomslag. Nu utvidgades deras kompetens till att plötsligt gälla hela arbetsmarknaden. Ett tydligt maktskifte hade ägt rum på svensk arbetsmarknad. Arbetsmarknadens parter och i synnerhet huvudorganisationerna hade givits

<sup>78</sup> Dir. 2017:70 Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden.

<sup>79</sup> Arbetsmarknadsdepartementet, Ylva Johansson om arbetsmarknadens partes förslag om strejkrätten, artikel 2018.06.05 <https://www.regeringen.se/artiklar/2018/06/ylva-johansson-om-arbetsmarknadens-parters-forslag-om-strejkratten/>.

<sup>80</sup> Ibid.

<sup>81</sup> Ds 2018:40 s. 13.

<sup>82</sup> Ibid, s. 24.

<sup>83</sup> Ibid, s. 23.

<sup>84</sup> Niklas Selberg och Erik Sjödin, (Blå-)Gul fackförening utmanar svenska modellen och medbestämmandelagen, Lag & Avtal, lag-avtal.se 2022.02.13.

och tagit tillvara på en möjlighet som för dem innebar att de tydligt flyttade fram sina positioner, samtidigt som andra intressenters möjlighet att påverka lagstiftningen minskade.

I den större fråga som den här artikeln tar avstamp i dvs. grundläggande omställnings- och kompetensstöd, omställningsstudiestöd och förändringar i lagen om anställningsskydd som nu ligger på regeringens bord är det tydligt att de tre parterna lärt sig av sina tidigare erfarenheter. Redan i Januariavtalets punkt 20 aviserades att en lösning i enlighet med strejkrättsuppställningens metodik var möjlig:

’Om parterna når en överenskommelse om hur LAS ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen istället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse.’

Parterna levererade till slut. Det var inte lätt och drog ut på tiden. Men när väl uppställningen var klar var också budskapet till regeringen tydligt – ta allt eller inget. Det perspektivet kommunicerades som nämnts, denna gång med all önskvärd tydlighet till remissinstanserna:

Vid genomförandet av överenskommelsen måste det beaktas att det är fråga om ett avtal mellan parterna som utgör ett resultat av ett förhandlingsarbete. För att nå överenskommelsen har parterna behövt kompromissa och göra noggranna avvägningar för att uppnå en för alla parter godtagbar balans och helhet. Ett genomförande av överenskommelsen förutsätter alltså att den genomförs i sin helhet. Det går i princip inte att ta bort eller att lägga till något utan att balansen i överenskommelsen rubbas.<sup>85</sup>

Värt att notera är att regeringen redan genom formuleringen i Januariavtalet tycktes avhända sig ansvaret för att identifiera vilka problem som lagstiftningen ska lösa för det fall parterna skulle komma överens. Det enda krav som ställs, för att en partsordning ska premieras, är att partsförslaget ska ge ökad flexibilitet. I remissrundan framfördes synpunkter både på processen som sådan och det materiella innehållet.<sup>86</sup> I lagrådsremissen bemöter regeringen bl.a. Advokatsamfundets farhågor om att ’förslagen i promemorian i sin helhet antingen kunde

<sup>85</sup> Ds 2021:17, s. 62–63.

<sup>86</sup> Flera centrala remissinstanser har lämnat kritiska synpunkter se tex Arbetsdomstolen [https://www.regeringen.se/4a66f5/contentassets/611044187df5497e9548fb3decde6392/arbetsdomstolen-ds-2021\\_17.pdf](https://www.regeringen.se/4a66f5/contentassets/611044187df5497e9548fb3decde6392/arbetsdomstolen-ds-2021_17.pdf) och Advokatsamfundet <https://www.lag-avtal.se/tidningen/problematiskt-ur-ett-demokratiskt-perspektiv-7020964>. Dessa och andra synpunkter diskuteras bland annat av Erik Sjödin och Niklas Selberg i ’Forskare: Inte möjligt att gå vidare med LAS-förslaget’ Lag och Avtal 2021-09-22 <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/forskare-inte-mojligt-att-ga-vidare-med-las-forslaget-7021310>. Sjödin och Selbergs synpunkter följdes av ett replikskifte. Erik Sjödin har också diskuterat andra problem med förslagen Oorganiserade arbetstagare förbises i nya las, Lag& avtal 2021-09-13, <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/erik-sjodin-oorganiserade-arbetstagare-forbises-i-nya-las-7020627>; Niklas Selberg har också diskuterat både process och innehåll i ’När arbetsrätten går före demokratin’ i Arena idé, 24 augusti 2021, <https://www.dagensarena.se/essa/nar-arbetsratten-gar-fore-demokratin/>.



godtas eller förkastas' med att 'beredningsprocessen har föranlett ett antal viktiga justeringar av förslaget'.<sup>87</sup> Lagtexten har i flera fall förtydligats och motiven utvecklats. Helheten som sådan tycks dock vara i princip intakt. Hur lagrådet kommer att bedöma processen återstår, när detta skrivs, att se.

Arbetsmarknadens parter har fram till den era vi nu befinner oss i styrt villkoren på arbetsmarknaden genom kollektivavtal och i olika skeden i lagstiftningsprocessen varit samrådspartners. I strejkrättsärendet rörande konflikten i Göteborgs hamn skulle ett kollektivavtal blivit ett slag i luften eftersom konflikten rörde parter som stod utanför de etablerade huvudorganisationerna. Konflikten som sådan riskerade dock att av flera skäl försvaga just de etablerade parternas position. För att undanröja den risken formulerade de förslag till lagstiftning som inte begränsade deras handlingsutrymme.<sup>88</sup> I LAS-ärendet framstår metoden vid första anblick som mindre förståelig. De problem som skulle lösas rörde direkt de aktuella organisationernas medlemmar. Varför räckte det inte med ett nytt huvudavtal? En del av svaret kan finnas i Januariavtalates punkt 20 – en målgrupp för den ökade flexibiliteten är de små- och medelstora företag som i flera fall inte representeras av arbetsmarknadens parter, dvs. företag som i många fall saknar kollektivavtal. För dem är ändringar i lagstiftningen central. Det märkliga i sammanhanget är att dessa aktörer har valt att stå utanför organisationsstrukturen, men ändå är det just organisationerna som ska säkerställa att deras intressen tillvaratas.

Det står klart att huvudorganisationerna tydligt har flyttat fram sina positioner i den nya era vi nu befinner oss i. Det är inte så konstigt att de tar för sig när möjlighet ges. För de svenska arbetsmarknadsparterna är det centralt att visa att de kan leverera. Många arbetstagarorganisationer tampas med sjunkande medlemstal och hotet från EU-håll tornar upp sig. I LAS-frågan står också ett omfattande statligt stöd på spel – ett stöd som kan spela en viktig roll för medlemmarna. I ett sådant perspektiv är det viktigt att vara handlingskraftig.

Att perspektiven med en utveckling som denna har ändrats står klart. Visserligen har förhandlingar under hot om lagstiftning präglat den svenska arbetsrättsliga historien.<sup>89</sup> Det som däremot inte tidigare ägt rum är att lagstiftning

<sup>87</sup> Lagrådsremiss, En reformerad arbetsrätt – om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, s. 43.

<sup>88</sup> Se dock diskussion om risker förknippade med s.k. gula fackföreningar av Selberg och Sjödin, (fotnot 84).

<sup>89</sup> När exempelvis utredaren i Laval-utredningen gick igenom grundstrukturerna för arbetsrättslig reglering i ett antal EU-länder kommenterades det franska systemet: Det framgår där att den franska regeringen är skyldig att samråda med arbetsmarknadens parter i frågor som rör bland annat arbetsrätt. Parterna kan då meddela att de vill försöka förhandla fram ett avtal om den aktuella frågan. Regeringen är dock inte bunden av vad parterna kommit överens om. Avtalet ska sedan ligga till grund för det lagförslag som regeringen utarbetar. Utredaren till Laval-utredningen utvärderar det franska systemet och konstaterar att parterna får möjlighet att påverka regleringen men påtalat att det inte är 'vanliga autonoma förhandlingar, eftersom det förs under 'hot' om att regeringen annars utformar lagförslag efter eget huvud'. SOU 2008:123 s. 1987 f.

delegeras till arbetsmarknadens parter eller att regelrätta förhandlingar om lagstiftning ägt rum mellan staten och arbetsmarknadens parter. Det står klart att den svenska modellen utvidgats till att också omfatta olika typer av trepartslösningar som tidigare varit främmande i svensk rätt.

## 7. Avslutande reflektioner

Genom denna artikel har jag velat belysa ett skifte som ägt rum när det gäller den svenska arbetsrättsliga modellen. Förändringarna väcker många frågor som den här debattartikeln inte har något svar på. Det finns exempelvis skäl att fundera över vilken betydelse den nya lagstiftningstekniken egentligen har för begreppet partsautonomi. Och vilka av arbetsmarknadens parter som egentligen har stärkt sin position och därmed vunnit på de nya samarbetsformerna.

Det är viktigt att understryka att det är en sak att ge arbetsmarknadens parter en omfattande frihet att reglera arbetsmarknaden för sina medlemmar så som sedan länge varit möjligt inom ramen för den svenska modellen. Det är en helt annan sak att ge dem ett bestämmande inflytande över lagstiftningen som gäller för alla generellt. Detta innebär att positionerna för de parter som förhandlat fram dessa lösningar flyttas fram på andra intressenters bekostnad. Detta är som sagt inte en ovanlig lösning i ett europeiskt perspektiv. Frågan är dock om det svenska tillvägagångssättet har en tillräckligt tydlig konstitutionell förankring? Krävs det att en sådan här nyordning på ett eller annat sätt förankras tydligare i rättsordningen? En kan också ställa sig frågan om hur ansvarsutkrävandet går till i ett system som bygger på förhandlingslösningar som ses som intakta. Är det möjligt för lagstiftaren att i ett senare skede göra ändringar i regelverket eller måste detta förankras hos de parter som förhandlat fram det? Påverkas riksdagens handlingsutrymme av det valda tillvägagångssättet och vilka implikationer kan det i så fall ha för principen om folkstyret?

För att svara på dessa frågor, som nog måste besvaras för att systemet ska bevara sin legitimitet, behöver de enskilda processerna som beskrivits ovan nagelfaras och analyseras närmare. Systemet bör också granskas utifrån hur andra länder har gått till väga för att demokratiskt förankra sina respektive trepartslösningar. Än är det för tidigt att dra några säkra slutsatser om för- och nackdelar med den ordning vi nu ser. En sak är dock säker – den svenska modellen har gått in i en ny era. Kanske är det så att har den europeiserats. Kanske har den svenska arbetsrättsliga modellen närmast sig vad som gäller på andra håll inom den Europeiska unionen.