

FESTSKRIFT
TILL
ÖRJAN
EDSTRÖM

Skrifter från juridiska institutionen
vid Umeå universitet / Nr 41

Arbetstagarinflytande i Norge och i Sverige

BERNARD JOHANN MULDER¹

1 Temat

Denna text utgör mitt bidrag i hyllningsskriften till Örjan Edström. I det undersöks i all korthet några likheter och skillnader mellan Norge och Sverige på det omfattande område som temat arbetstagarinflytande utgör.² Ämnet torde vara väl bekant för jubilarer,³ men kanske kan min uppsats ändå bidra med viss à jour-föring på området.

Arbetsmarknadsmodellerna i Norge och Sverige handlar i mångt och mycket om samarbeten i olika former och på olika nivåer, genom samverkan och förhandlingar, på lokal nivå på den enskilda arbetsplatsen mellan företagsledningen och förtroendevalda, om medverkan i bolagsorgan, på central nivå mellan arbetsgivarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna, mellan

¹ Professor jur.dr, Institutt for privatrett, Det juridiske fakultet, Universitet i Oslo.

² Uppsatsen bygger på, men är en omarbetad version av, ett föredrag hållet i september 2017 på Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (Comptrasec), Université de Bordeaux; se Mulder, Bernard Johann, La participation des travailleurs en Norvège et en Suède, i La participation de travailleurs dans la grande entreprise privée et publique, Revue de droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, 2018 n° 3, s. 52–69.

³ Se bland mycket annat Edström, Örjan, Involvement of Employees in Private Enterprises in Four Nordic Countries, i Wahlström, Peter (ed.), Stability and Change, s. 159–188; Edström, Örjan, Collective labour law in the Nordic countries. The relationship between individual employment contracts and state legislation, i Basedow, Jürgen, Su, Chen, Fornasier, Matteo, Likkunen, Ulla (eds.), Employee participation and collective bargaining in Europe and China, 2016, s. 3–28; Edström, Örjan, The Nordic Industrial Relations Model: Surviving the Impact from European Law?, i Carlson, Laura, Edström, Örjan, Nyström, Birgitta, Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law, (eds.) 2016, s. 95–112; samt Edström, Örjan, Medbestämmandeavtal – en särskild typ av avtal?, i Ahlberg, Kerstin, Herzfeld Olsson, Petra, Malmberg, Jonas (red.), Niklas Bruun i Sverige. En vänbok, 2017, s. 71–85.

arbetsmarknadens parter och statsmakterna, reglerat genom lagar och avtal. Organisationerna, de förtroendevalda och samverkan mellan arbetsgivarna och arbetstagarna och deras representanter är beståndsdelar som ingår i den norska såväl som den svenska arbetsmarknadsmodellen. Kännetecknande för de skandinaviska (och nordiska) länderna i detta hänseende, är att statsmakten endast i begränsad utsträckning ingripit i relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, en nordisk version av *collective laissez-faire*, grundad på att ”Arbidsmarkedets parter har i praksis en ’uskreven kontrakt’ med staten om at fastlægge løn- og arbejdsvilkårene. Staten har i forlængelse heraf indtaget en tilbagetrukken rolle i det arbejdsretlige system.”⁵ Trots aktivitet från EU:s institutioner på området, gäller detta i grunden fortfarande.⁶ Den skandinaviska modellen med självreglerande arbetsmarknadsparter ska inte blandas samman med ”flexibilisering” och ”avreglering”. Arbetsmarknadsparternas normering har stor betydelse långt utanför arbetsrelationen.”Zweifellos sind arbeitsrechtliche Normen eine wichtige Voraussetzung für eine funktionierende Marktwirtschaft und vor allem für nachhaltige Entwicklung.”⁷

Genomgången visar att norsk och svensk rätt lägger tonvikten på hur inflytandet ska uppnås något olika, samt att enskilda arbetstagare framför fackföreningar i olika grad är föremål för arbetstagarinflytandet. Gemensamt är emellertid utgångspunkten att arbetstagarinflytandet är en grundläggande idé om möjligheterna för arbetstagarna att kunna påverka sin arbetssituation, manifesterad i nationell rätt, i varierande grad under influens av internationella dokument, såsom ILO-konventionerna nr 87 och nr 98 och den Europeiska sociala stadgan, samt av

⁴ Jfr Dukes, Ruth, *The Labour Constitution*, 2014, s. 23-30; Jacobs, Antoine, *Collective Self-Regulation*, i Hepple, Bob (ed.), *The Making of Labour Law in Europe*, 1986, s. 193–241; Kahn-Freund, Otto, *Labour Law*, i Ginsberg, Morris, *Law and Opinion in England in the 20th Century*, 1959, s. 215–263. Se också Ramm, Thilo, *Laissez-faire and State Protection of Worker*, i Hepple (ed.), *The Making of Labour Law*, s. 73–113.

⁵ Kristiansen, Jens, *Avtalemодellen og dens eurpæiske udfordringer*, 2013, s. 15. Se också Evju, Stein, *Kollektiv autonomi, ”den nordiske modell” og dens fremtid*, *Arbidsrett 2010* s. 1–29 (Se vidare Hasselbalch, Ole, *The Roots – the History of Nordic Labour Law*, Wahlström, Peter (ed.), *Stability and Change in Nordic Labour Law*, *Scandinavian Studies of Law Volume 43*, 2002, s. 22–30; Evju, Stein, *Labour Courts and Collective Agreements – the Nordic Model*, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2008 s. 429–437; Fahlbeck, Reinhold, *Industrial Relations and Collective Labour Law*, i Wahlström, (ed.), *Stability and Change*, s. 94 f.

⁶ Jfr Iossa, Andrea, *Collective Autonomy in the European Union*, 2017, särskilt s. 240–260 (även Nielsen, Ruth, *Nordic and EU Labour Law*, i Wahlström, (ed.), *Stability and Change*, s. 37–76.

⁷ Weiss, Manfred, *Globalisierung des Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen*, i Schubert, Jens M. (utg.), *Anforderungen an ein modernes kollektives Arbeitsrecht*, *Festschrift für Otto Ernst Kempfen*, 2013, s. 384–400, s. 385. Min översättning: Arbetsrättsliga normer är tveklöst viktiga förutsättningar för en fungerande marknadsekonomi och framför allt för hållbar utveckling.

överstatliga rättsakter såsom EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna. EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna är inte en del av EES-avtalet, men kan likväl få betydelse vid tolkning av EES-rätten, dels för att stadgan kan påverka tolkningen av EES-relevant EU-rätt, dels innehåller grundläggande EU-rättsliga principer, och därmed påverkar medlemsstaternas rättsordning.⁸ I Norge är arbetsplatsdemokrati grundlagsfäst i det att det i Grunnloven § 110 heter att ”Närmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov”.

2 Motiv för arbetstagarinflytande

Motiven för och emot arbetstagarinflytande varierar.⁹ Det uppenbara är att sådant inflytande är ett ingrepp i arbetsgivarprerogativet, som postulerar vem som bestämmer i och över verksamheten;¹⁰ inflytandet har ju också just detta ingrepp som syfte, och det antas att arbetstagarinflytande medför att arbetstagarna utövar makt över en verksamhets beslutsfattande.¹¹ Såttillvida är det ett tydligt ideologiskt ställningstagande. Arbetstagarernas medverkan i beslutsorgan och deras intresse av att bli hörda före beslut, kan också vara motiv för och emot huruvida det av sådan medverkan följer beslutseffektivitet. Även om arbetstagarrepresentanterna har erfarenhet av verksamheten argumenteras det ibland för att de inte har adekvat utbildning eller kunskap för värvet, något som också sägs kunna påverka beslutseffektiviteten. Frågor uppkommer vem som ska tillhandahålla resurser för att dessa arbetstagarföreträdare har rätt kompetens. Bristen av utbildning eller kompetens kan emellertid leda till att göra arbetstagar-kollektivet mer delaktigt i arbetsgivarens beslutsprocesser, snarare än att tillförsäkra att arbetstagarernas intressen som sådana tillvaratas i dessa processer; därigenom får arbets- och företagsledningsbesluten legitimitet. För arbetsgivarsidan kan arbetstagarernas

⁸ Fredriksen, Halvard Haukland, Mathisen, Gjermund, EØS-rett, 3. utg. 2018, s. 41 f. och 300 f.

⁹ Jfr Sjödin, Erik, Ett europeiserat arbetstagarinflytande, 2015, s. 18–23; NOU 2010: 1 Medvirking og medbestemmelse, s. 16; Jaumotte, Florence, Osorio Buitron, Carolina, Inequality and Labor Market Institutions, IMF staff discussion note 15/14, 2015; Preis, Ulrich, Arbeitsrecht. Kollektivarbeitsrecht, 4. Auflage 2017, s. 377 f.

¹⁰ Jfr Sinzheimer, Hugo, Die Demokratisierung des Arbeitsverhältnisses (1928), i Sinzheimer, Hugo, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden. Band 1, 1976, s. 115–134; Weiss, Manfred, Re-Inventing Labour Law, i Davidov, Guy, Langille, Brian (eds.), The Idea of Labour Law, 2011, s. 43–56.

¹¹ Se exempelvis Innstilling om demokrati i bedriftslivet, 1971 (Eckhoffutvalget), samt prop. 1975/76:105 Demokrati på arbeidsplassen s. 1, och prop. 1975/76:105 bilaga 1, Lag om medbestemmende i arbeidslivet, s. 6.

medverkan bidra till att man vinner arbetsfred och att man i stället kan koncentrera sig på produktion eller annan verksamhet. Syftet med arbetstagarmedverkan är att sträva efter att arbetstagarintressen som ett kollektiv ska beaktas, något som i sin tur tillvaratas av intresseföreträdare för kollektivet, det vill säga typiskt sett fackföreningen och deras förtroendevalda (tillitsvalgte). Arbetstagarinflytande i verksamheter med gränsöverskridande aktivitet behandlas inte här.¹² Här finns heller inte plats att göra en genomgång av alla de olika inflytandeformerna i Norge och i Sverige och jämföra dem, utan jag ska bara peka på några saker.

Arbetstagarinflytandet kan uppnås på en mängd olika sätt, och är till stor del en följd av hur inflytandet vuxit fram samt beroende av och samverkar med den bolagsrättsliga och den ekonomiska strukturen i landet. I Tyskland, som haft stor inverkan på norsk och svensk arbetsrätt, skiljer man rättsligt på å ena sidan inflytande genom företagsråd (*betriebliche Mitbestimmung*) och å andra sidan inflytande genom säte i samt valbarhet och rösträtt till bolagsorgan (*unternehmerische Mitbestimmung*).¹³ Regleringen av inflytande genom företagsråd är arbetsrättslig, medan inflytande genom bolagsorgan följer av bolagsrättslig (selskapsrättslig) reglering.¹⁴ Själva sammansättningen av bolagsorganen, det vill säga hur många arbetstagarrepresentanter som ska utses, vem som har rätt att utse(s), följer emellertid av arbetsrättslig lagstiftning, om villkoren för att etablera representation enligt bolagsrättsliga regler är uppfyllda.¹⁵

Norsk och svensk arbetstagarinflytandereglering skiljer sig något från denna tyska, svensk något mer än norsk. Nationella system för arbetstagarinflytande skiljer sig åt, men under inflytande av ekonomisk och sociologisk och annan icke-rättsvetenskaplig forskning kan två perspektiv skönjas för hur analysen av arbetstagarinflytande genomförs.¹⁶ Avstamp tas ofta, antagligen efter kontinentalt mönster, i arbetstagarinflytande i bolagsorgan mer specifikt, snarare än generellt arbetstagarinflytande. Det ena perspektivet utgår från bolagsstyrning (*corporate governance*) och angår närmast och ingriper i förhållandet mellan principal och agent,

¹² Jfr istället Mulder, Bernard Johann, Arbetstagarrepresentation i internationella koncernbolag, i Niklas Bruun i Sverige, 2017, s. 275–288, och däri angivna källor.

¹³ Se Hromadka, Wolfgang, Maschmann, Frank, Arbeitsrecht Band 2. Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten, 6. Auflage 2014, s. 215–234; Preis, Arbeitsrecht, s. 2–7, 377–686.

¹⁴ Se §§ 74–113 Betriebsverfassungsgesetz respektive § 96 Aktiengesetz. Se för en jämförelse mellan tysk och svensk reglering av arbetstagarinflytande Sleik, Max, Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland und in Schweden, 2011.

¹⁵ Se exempel i *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:272; Mulder, Bernard Johann, The law concerning the election of employees' representatives in company bodies: Note in the light of the CJEU case *Konrad Erzberger v TUI AG*, C 566/15, European Labour Law 2017 s. 96–104.

¹⁶ Se Waddington, Jeremy (ed.), European Board-Level Employee Representation, 2018.

det vill säga förhållandet mellan ägare och ägarföreträdare.¹⁷ Det andra perspektivet utgår från relationerna mellan arbetsmarknadens parter (*industrial relations*) och berör frågeställningar om demokratisering av arbetslivet, huvudsakligen från ett utomrättsligt perspektiv.¹⁸ Detta perspektiv har en lång historia, med startpunkt i Beatrice Webbs och Sidney Webbs pionjärarbeten.¹⁹

Rättsligt sett regleras bolagsstyrningsfrågorna i bolagsrätten, medan relationerna mellan arbetsmarknadens parter delvis regleras av bolagsrätten, delvis av arbetsrätten. I gränslandet till den arbetsrättsliga disciplinen är det huvudsakligen förhållandet mellan arbetsmarknadens parter som har tilldragit sig intresse i detta avseende.²⁰

3 Arbetstagarinflytandets framväxt

Samarbetsmodellerna mellan arbetsmarknadens parter har i Norge och i Sverige haft snarlika utvecklingsdrag allt sedan modellernas framväxt till följd av industrialiseringens genombrott. Som en konsekvens av denna avgörande strukturomvandling skapades behov för skydd för arbetskraftens arbetssituation och i slutet på 1800-talet infördes regler om arbetarskydd (arbeidervern) i båda länderna. Efter några turbulenta decennier i början på 1900-talet, med krav på allmän rösträtt – införd i Norge 1898 för män och 1913 för kvinnor, i Sverige genomförd 1921 för både kvinnor och män – och omfattande arbetsmarknadskonflikter, träffades på 1930-talet i både Norge och Sverige de centrala huvudavtal som skulle ligga till grund för de arbetsmarknadsmodeller som kom att utvecklas i dessa länder och bana vägen för välfärdsstaten – och omvänt.²¹ 1935 träffades Hovedavtalen mellan Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon (AFL) och Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.). 1938 träffades det så kallade Saltsjöbadsavtalet mellan Landsorganisationen i Sverige och Svenska Arbetsgivarförbundet (SAF).²²

¹⁷ Jfr Conchon, Aline, *Workers' voice in corporate governance. A European perspective*, 2015.

¹⁸ Se till exempel Elvander, *Industrial Relations. A Short History of Ideas and Learning*, 2002.

¹⁹ Webb, Sidney, Webb, Beatrice, *Industrial Democracy*, 1st ed. 1897, 9th ed. 1926.

²⁰ Se exempelvis Fahlbeck, Reinhold, *Tankar om industrial relations* som vetenskapsgren, *Statsvetenskaplig tidskrift* 1996 s. 53–76; Fahlbeck, Reinhold, *Reflections on Industrial Relations*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1996 s. 289–313; Biagi, Marco (ed.), *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, 2002; Rönmmar, Mia (ed.), *EU Industrial Relations v. National Industrial Relations*, 2008.

²¹ Jfr NOU 2010: 1 *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*, s. 23; SOU 2018:40 *Vissa fredspliktsfrågor*, s. 43 f.

²² Se om denna utveckling i exempelvis Alsos, Kristin, Seip, Åsmund Arup, Nygaard, Pål, *I arbeidsfredens tjeneste*, 2016; Bergh, Trond (red.), *Avtalt spill*, 2010; Lundh, Christer, *Spelets regler*, 2010; Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden*, 3 uppl. 2017 (samma som 2 uppl. 2008!).

Som bekant har organisationerna något ändrat namn och konstellation under årens lopp: AFL blev 1957 Landsorganisationen i Norge (LO), N.A.F. slogs 1989 ihop med Norges Industriforbund (NI) och Norges Håndverkerforbund (NH) och blev Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). Svenskt Näringsliv bildades 2001 genom en sammanslagning av SAF och Sveriges Industriförbund.

Samarbetsformerna arbetsmarknadens parter emellan i de båda länderna präglar och bär prägel av det som gärna betecknas som den nordiska modellen. Den reglering som finns, bygger på en princip om en rätt att påkalla förhandling, utan några egentliga begränsningar av vad det får påkallas förhandling om, annat än att det ska gälla relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Någon legaldefinition på vad som avses med förhandling har inte funnits. I stället är det parterna själva inom ramen för sin relativt långtgående autonomi som har att bestämma förhandlingsrättens ramar och närmare innehåll. Som utgångspunkt har det varit fråga om förhandlingar för att erhålla eller revidera kollektivavtal. Sådana förhandlingar utgör en form av inflytande, och inrymmer olika former av inflytande på olika rättsliga grunder, såsom inflytande genom information och samråd, inflytande genom samverkan och förhandling, samt inflytande genom representation i bolagsorgan.

Redan 1915 reglerades i Norge för privat sektor förhållandet mellan arbetsmarknadens parter genom att arbeidstvistloven föreskrev en rätt för fackförening, enskild arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer att framställa krav om förhandlingar för att ingå eller revidera kollektivavtal.²³ I Sverige kom detta att regleras av 1928 års kollektivavtalslag, men framförallt av 1936 års förenings- och förhandlingsrättslag.²⁴ Redan 1915 hade emellertid Högsta domstolen erkänt kollektivavtalet som avtalsform;²⁵ Högsta domstolen uttalade att kollektivavtalet var bindande och att brott mot avtalet gav grund för skyldighet att utge skadestånd. Förenings- och förhandlingsrättslagen var emellertid mer detaljerad än arbeidstvistloven avseende själva förhandlingsrätten, något som avspeglas även i nu gällande reglering.²⁶ Samtidigt som denna första arbetsrättslagstiftning antogs, etablerades specialdomstolar för slitande av arbetsrättsliga tvister: Arbeidsretten (1916) och Arbetsdomstolen (1929).

²³ Se numera lov 27. januar 2012 om arbeidstvister § 4.

²⁴ Lag (1928:253) om kollektivavtal och lag (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt; lagarna kom till inte så ringa del att föras vidare i medbestämmandelagen, lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

²⁵ NJA 1915 s. 233.

²⁶ Jfr arbeidstvistloven § 3 och tjenestetvistloven § 3 med 10–17 § medbestämmandelagen.

Således har fackföreningarna och arbetsgivarorganisationerna det senaste decenniet spelat en central, dominerande och avgörande roll i skapandet och utvecklandet av arbetsrätten och relationerna mellan arbetsmarknadens parter. I såväl utvecklingsfasen av etablerandet av arbetsmarknadspartsrelationerna som utvecklingen av den och för skapandet av välfärdsstaterna har ett särskilt och viktigt drag i modellen utmärkt sig: tillit. Den i internationell jämförelse långtgående tilltron mellan organisationen och deras medlemmar, och emellan arbetsmarknadens parter på ömse sidor är slående. Lika slående, i internationell jämförelse, är tilliten från statsmakternas sida till arbetsmarknadens parter; man behöver inte förflytta sig långt geografiskt eller alls (rätts)kulturellt för att se att detta förhållande är unikt. Denna tillit har varit helt avgörande för utvecklingen av relationerna på arbetsmarknaden och för utveckling av den.

Naturligtvis är relationerna inte friktionsfria och intressekonflikterna har varit och är uppenbara i många avseenden: arbetsrätt är i mångt och mycket ”the product of conflicting ideologies”.²⁷ För närvarande diskuteras i Sverige gränserna för rätten till stridsåtgärd.²⁸ I Norge kan myndigheterna genom tvungen lönsnemnd ingripa i och avbryta en pågående konflikt som bedöms som samhällsfarlig.²⁹ Regeringen föreslår för Stortinget en ad hoc-lag om upprättande av tvungen lönsnemnd för slitande av den konkreta tvisten, varefter regeringen upprättar Rikslönsnemnda. Rikslönsnemndas avgörande har verkan som kollektivavtal.³⁰

4 Inflytandet för ”arbetare” och ”tjänstemän” och den grundläggande föreningsrätten (organisasjonsfriheten)

De nu beskrivna reglerna omfattade ursprungligen ”arbetare”. Tjänstemännen inom såväl privat som offentlig sektor (funksjonærene respektive tjenestemennene) omfattades inte av dessa regler. I både Norge och Sverige utvecklades därför en egen struktur för förhandlingar och samverkansformer på vardera dessa områden. I Norge erkändes tjänstemännens (funksjonærenes) organisationsrätt av arbetsgivarsidan på 1950-talet, efter att frågan lagreglerats genom ”Lex Askim”.³¹ Lagen, som primärt gav arbetsledare rätt att organisera sig, kom snart att bli obsolet

²⁷ Jfr Hepple, Bob (ed.), Introduction, *The Making of Labour Law*, 1986, s. 27.

²⁸ Jfr SOU 2018:40.

²⁹ Lov 27. januar 2012 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven).

³⁰ Lønnsnemndloven § 2 annet ledd.

³¹ Midlertidig lov av 14. desember 1951 om organisasjonsfrihet m.v. for arbeidsledere i private bedrifter; jfr Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett*, 1967, s. 351–356; Evju, Stein, *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik*, 1982, s. 68–71.

på grund av föreningsfrihetens (organisasjonsfrihetens) karaktär av grundrättighet och arbetsgivarsidans erkännande av funksjonærenes organisationsrett, och den upphörde 1978.³² I Sverige kom privatanställda tjänstemän uttryckligen omfattas av facklig föreningsrett och förhandlingsrett med den år 1936 införda förenings- och förhandlingsrettslagen.

Vad gäller statsanställda har det både i Norge och i Sverige för dessa gällt särskilda regler.³³ För norska statliga tjänstemän (tjenestemenn) reglerades förhållandet i förhandlingsloven av 1933, genom vilken en särskild Tjenestemannsrett etablerades med Arbeidsretten som modell. Denna ordning ansågs vara nödvändig eftersom de offentliganställda inte definierades som ”arbeidere” i arbeidstvistlovens mening och deras organisationer heller inte hade status som fackförening i lagens mening. När tjenestetvistloven av 1958 trädde ikraft kom den att omfatta också de som omfattats av förhandlingsloven, och samtidigt fick Arbeidsretten kompetens också över rättstvister som rör offentliganställda och Tjenestemannsretten avskaffades.³⁴ Detta hade skett för de kommunalanställda året tidigare.³⁵ Redan sedan 1918 fanns emellertid regler för ”offentlige tjenestemænd”.³⁶ I Sverige fick statliga tjänstemän rätt till förhandlingar, eller närmast rätt till information, genom en kungörelse 1937.³⁷ Kungörelsen ersattes 1965 av statstjänstemannalagen; samtidigt antogs kommunaltjänstemannalagen.³⁸ Med 1970-talets arbetsrättsreform kom de stats- och kommunalanställdas förhandlingsrett regleras av den generellt tillämpliga medbestämmandelagen. Däremot gäller för både norska och svenska statsanställda fortsatt en särskild lag som reglerar vissa speciella delar som det statliga anställningsförhållandet innebär, nämligen statsansatteloven 2017, respektive lagen om offentlig anställning 1994.³⁹

³² Se Andersen, *Fra arbeidslivets rett*, s. 358; jfr Rikslønnsnemndas kjennelse av [?] desember 1964 i sak nr. 27/1964. Se Høyesterett om organisasjonsrettens sedvanerettslige skydd Rt. 2008 s. 1601 (Rieber Shipping).

³³ Se närmare Engelsrud, Gerd, *Styring og vern*, 6. utg. 2017; Engelsrud, Gerd, *Statsansatteloven*, 2018; Andersson, Anderz, Bejstam, Lars, Edström, Örjan, Zanderin, Lars, *Arbetsrätten i staten*, 2004; Hinn, Eskil, Aspegren, Lennart, Karlsson, Carl Johan, *Offentlig arbeidsrett*, 3 uppl. 2016; Ehrnrooth, Ylva, *Statlig tjänsteman*, 2017.

³⁴ Lov 18. juli 1958 om offentlige tjenestetvister. Se även Ot.prp. nr. 20 (1958).

³⁵ Se Ot.prp. 66 (1957).

³⁶ Lov 15. februar 1918 om offentlige tjenestemænd, som ersattes av lov 10. juni 1977 om statens tjenestemenn, som i sin tur ersattes av lov 4. mars 1983 om statens tjenestemenn m.m.

³⁷ Kungörelse (1937:292) angående förhandlingsrett för statens tjänstemän

³⁸ Statstjänstemannalagen (1965:274); kommunaltjänstemannalagen (1965:275).

³⁹ Lov 16. juni 2017 om statens ansatte mv. (som ersatte tjenestemannsloven av 1983, se fotnot 36), respektive lag (1994:260) om offentlig anställning.

I båda rättsordningarna fick och får föreningsrätten (organisationsfriheten) anses utgöra grunden för förhandlingsrätten, och därmed rätten att påkalla förhandling om kollektivavtal. I arbetstvistloven finns inte någon till rätten till förhandling motsvarande plikt att träda i förhandling.⁴⁰ En sådan rätt följer emellertid av tjänstetvistloven och medbestämmandelagen 1976, men följde redan av förenings- och förhandlingsrättslagen.⁴¹ I övrigt kan en plikt att träda i förhandling efter att part påkallat det föreligga för part genom kollektivavtal. Sanktionen som part kan tillgripa om den andra parten inte sluter upp till förhandling, eller om man efter förhandlingar inte träffar någon överenskommelse, är konfliktåtgärder (arbetskamp) under förutsättning att det rör intressetvister. Är det fråga om rättstvister, är det i stället specialdomstolen som ska avgöra den tvisten.⁴²

Någon uppdelning av arbetstagarkategorier görs inte lag; även om det i kollektivavtalslagen termen arbetare användes, avsågs med termen även tjänstemän. Annat är att det funnits och finns särregler för vissa kategorier av arbetstagare, såsom sjömän och arbetstagare i husligt arbete. I förenings- och förhandlingsrättslagen användes emellertid termen arbetstagare. Det blev i Sverige inget av den kategoriklyvning som föreslogs i ett betänkande 1935, huvudsakligen på grund av motstånd från LO, och frågan har egentligen aldrig mer varit aktuell.⁴³ I praktiken kom emellertid en uppdelning ändå att ske genom att olika arbetstagargrupper organiserades i olika fackföreningar som kom att tillhöra olika huvudorganisationer. Vid sidan av LO finns tjänstemannaorganisationen TCO och akademikerorganisationen SACO, båda bildade under 1940-talet. Uppdelningen består alltjämt. I Norge var situationen sådan att det rådde en dualism i det att arbetstvistlagstiftningen var uppbyggd på att arbetarnas (inte arbetstagarnas generellt) och arbetsgivarnas intressen skulle speglas av nuvarande LO och NHO; jämför vad som nyss sagts om terminologin i kollektivavtalslagen.⁴⁴ I denna modell fick inte särskilda organisationer för tjänstemännen (funktionsærene) plats, utan LO kom att organisera också tjänstemän. Dualismen skulle omsider föra det med sig att många arbetstagargrupper, som alltså inte ingick i LO, kom att stå utanför arbetstvistlagarnas tillämpningsområde – och därmed fredspliktreglerna. 1977 bildades huvudorganisationen Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), som

⁴⁰ Se prop. 134 L (2010–2011), s. 73.

⁴¹ Jfr prop. 1975/76:105, bilaga 1 s. 36.

⁴² Se arbetstvistloven § 8 och § 33 samt 41 § medbestämmandelagen och 2 kap. 1 §.

⁴³ SOU 1935:18 Betänkande med förslag till lag om arbetsavtal. Se även Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard Johann, Svensk arbetsrätt, 14 uppl. 2013 s. 67.

⁴⁴ Se exempelvis Alsos/Seip/Nygaard, I arbeidsfredens tjeneste, særskilt s. 267–280; se även Bergh, (red.), Avtalt spill.

organiserar arbetstagare, huvudsakligen i konkurrens med LO. 1997 bildades fackförbundet Akademikerne för att organisera akademiker, primärt verksamma i privat sektor. 2001 bildades Unio för att organisera olika yrkesgrupper med professionsutbildning huvudsakligen verksamma i offentlig sektor. Denna bakgrund i de två skandinaviska länderna speglar alltså dagens organisationsstrukturer där, och är alltså inte helt jämförbara med varandra.⁴⁵

I föreningsrättens regim har samarbetet mellan arbetsmarknadens parter kunnat ta form och etablera ytterligare ett centralt kännetecken för arbetsrätten, nämligen det kollektiva avtalet. Fortfarande får det sägas gälla för både Norge och Sverige att ”The collective agreement represents the most important method in use today for the regulation not only of wages and other working conditions but also of the relations between the labour market organizations”.⁴⁶

5 Former för arbetstagarinflytande

Samverkan mellan arbetsmarknadens parter förekommer på skilda nivåer och i olika former för varierande angelägenheter, från central, nationell, nivå, via branschomfattande nivåer till lokal nivå på företag, myndighet eller kommun. Denna samverkan utövas genom arbetstagarrepresentanter vilka blivit utsedda antingen av arbetstagarerna direkt eller av den fackförening de tillhör. Eftersom olika frågor behandlas på olika nivåer blir de olika formerna för medverkan ett komplement till varandra för att uppnå inflytande. Samtidigt medför de olika medverkansformerna inflytande i skilda frågor. Det rättsliga ramverket ser emellertid olika ut för de olika medverkansformerna. Dock är det inte i princip någon skillnad mellan privatanställda och offentligtanställda avseende arbetstagarinflytandet. Detta gäller även rätten till att vidta stridsåtgärder (arbetskamp), som ju betraktas som en kärnrättighet om arbetstagarinflytande ska vara något mer än ”kollektives Betteln” (kollektivt tiggeri).⁴⁷

⁴⁵ Se vidare Stokke, Torgeir Aarvaag, Nergaard, Kristine, Evju, Stein, Det kollektive arbeidslivet, 2. utg. 2013; Neergard, Kristine, Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/17, 2018; Adlercreutz/Mulder, Svensk arbetsrätt, s. 91–95; Kjellberg, Anders, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbeidsgivarforbund och fackforbund, 2017.

⁴⁶ Adlercreutz, Axel, The Rise and Development of the Collective Agreement, i Schmidt, Folke (ed.), Scandinavian Studies in Law, 1958, s. 9–53, s. 11.

⁴⁷ Se BAG, 1 AZR/611, 54; BAG, 1 AZR 179/11, 117. jfr Estreicher, Samuel, Collective bargaining or ”collective begging”? Reflections on Antistrikebreaker Legislation, Michigan Law Review, 1995 s. 577–608, s. 599.

Tröskeln för att vidta stridsåtgärder är i Norge och i Sverige ganska låg. Förlorade arbetsdagar till följd av stridsåtgärder är högre i Norge än i Sverige och tendensen är att skillnaden ökar: för tioårsperioden 2007–2016 var snittet 21 000 förlorade arbetsdagar per år i Sverige, men 128 000 i Norge; för femårsperioden 2012–2016 var antalet förlorade arbetsdagar per år 142 000 i Norge, men knappt 12 000 i Sverige.⁴⁸ Vad gäller igångsättandet av en arbetskonflikt, kan den sägas vara mer formaliserad i Norge än i Sverige.⁴⁹ Den stora skillnaden är att man i Norge måste säga upp anställningsavtalen genom så kallad plassoppsigelse för att konflikten ska vara lovlig. Sedvanan påbjuder emellertid en rätt och plikt att återupprätta anställningsavtalen och det är, i likhet med förhållandet i Sverige, fråga om suspendering av anställningsavtalen. Vidare är statsmakternas inblandning i arbetskonflikter större i Norge än i Sverige. I Norge finns en möjlighet för Riksmekleren⁵⁰ att ingripa i tvisten och avbryta konflikten temporärt. Som bekant har inte medlarna i Sverige ett sådant mandat.⁵¹

Med arbetstagarinflytande menas att arbetstagarerna har rätt till medverkan i beslutsstrukturer och beslutsmakt, det vill säga en rätt för arbetstagar kollektivet att utöva inflytande över arbetsgivarens alla beslut. Reglerna om arbetstagar medverkan kan sägas bygga på arbetsfredsregleringen och har den som förutsättning. Uttrycket antyder att det rör sig om inflytande genom representation i särskilda bolagsorgan som inte är företagsledande, såsom företagsråd eller bedriftsutvalg, eller om inflytande genom representation i företagsledande organ eller kan påverka sådana organs sammansättning, jfr bedriftsforsamling. Men uttrycket omfattar även inflytande genom (kollektiva) förhandlingar. Med termen arbetsplatsdemokrati förstås både att det rör sig om sådant inflytande och medbestämmande som utjämnar arbetsgivarens beslutsrätt, en ekonomisk maktutjämning, och som alltså riktar in sig på företagsledning, och om sådant inflytande och medbestämmande som riktar in sig på själva arbetsledningen.⁵² Försöket i Sverige med en variant av ekonomisk maktutjämning – och maktöverföring –, och för att få ekonomisk demokrati genomförd som ett komplement till den politiska demokratin, genom

⁴⁸ Medlingsinstitutets årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2018, s. 217.

⁴⁹ Se *Arbeidstvisteloven* § 3, 8, 18 och 25.

⁵⁰ *Arbeidstvisteloven* § 11.

⁵¹ Se 46–53 § medbestämmandelagen.

⁵² Se om terminologin Schmidt, Folke, *Löntagarrett*, 2 uppl. 1980, s. 162; Eklund, Ronnie, i Schmidt, Folke, m.fl., *Löntagarrett*, rev. uppl. 1994, s. 224; Schmidt, Folke, *Tjänsteavtalet*, 1959, s. 154; Evju, Stein, *Arbeidsrett og Styringsrett – et perspektiv*, i *Arbeidsrett och arbeidsliv*. S. 3–32; Skonberg-Alexander Naess, Hognestad, Eirike, Hotvedt, Marianne Jenum, *Individuell arbeidsrett*, 2, utg. 2017, s. 98 f.

löntagarfonderna, blev inte långvarigt (1984–1990).⁵³ Det är dock obesträtt att inflytandet inte avser en överföring av beslutsmakt från arbetsgivaren till arbetstagarerna eller fackföreningarna, annat än i vissa väldigt speciella fall såsom arbetsmiljöregleringarnas i Norge och Sverige stoppningsrätt och fackets tolkningsföreträden i vissa fall enligt medbestämmandelagen och förtroendemannalagen.⁵⁴

I grund och botten finns det både i Norge och i Sverige åtminstone två olika sätt att erhålla inflytande på, nämligen inflytande på arbetsplatsnivå och inflytande i bolagsorgan. Dessa former ska ses i ljuset av bolagsstyrningsperspektivet och arbetsmarknadsrelationsperspektivet, se slutet avsnitt 2 ovan. I detta avseende föreligger emellertid en skillnad mellan Norge och Sverige. Enligt den norska aksjeloven och allmennaksjeloven § 6-35 i båda, det vill säga de två aktiebolagslagarna för privata respektive publika aktiebolag, finns det krav på aktiebolag med mer än 200 anställda att etablera ett särskilt så kallat medbestämmandeorgan, en så kallad bedriftsforsamling. Aksjeloven hänvisar till allmennaksjeloven. För aktiebolag med färre antal anställda, är inrättandet av bedriftsforsamling fakultativt. Är aktiebolaget och en majoritet av arbetstagarerna eller de lokala fackföreningar som representerar ett flertal av de anställda överens om det, behövs ingen bedriftsforsamling inrättas. En bedriftsforsamling är ett organ mellan bolagsstämman (generalforsamlingen) och styrelsen. Syftet är att organet ska utöva tillsyn över styrelsen och utse styrelseledamöter och styrelseordförande. Dessutom ska bedriftsforsamlingen efter förslag av styrelsen fatta beslut om ”Investeringer av betydelse omfatning i forhold till selskapets ressurser” och ”Rasjonalisering eller omlegging av driften som vil medføre større endring eller omdisponering av arbeidsstyrken”, allmennaksjeselskapsloven § 6-37 fjerde ledd, något som annars är styrelsens uppgifter. Bedriftsforsamlingen ska bestå av minst tolv ledamöter; två tredjedelar utses av bolagsstämman, en tredjedel av och bland de anställda, allmennaksjeloven § 6-35 tredje ledd och fjerde ledd. Denna ordning med bedriftsforsamling synes inte vara fullt ut efterlevd och ledde till regeländringar med verkan från 2018.⁵⁵ Ordningen ersätter inte ordningen med arbetstagarrepresentation i bolagsstyrelser.

⁵³ Se Nycander, Makten över arbetsmarknaden, särskilt s. 316–373.

⁵⁴ Jfr Evju, Stein, Arbeidsrett og styringsrett – ett perspektiv, i Arbeidsrett og arbeidsliv 2003 s. 3–32; Skjønberg, Alexander Næss, Hognestad, Eirik, Hotvedt, Marianne Jenum, Individuell arbeidsrett, 2. utg. 2017, s. 96-110; Glavå, Mats, Hansson, Mikael, Arbetsrätt, 3 uppl. 2016, s. 48–62; Adlercreutz/Mulder, Svensk arbetsrätt, s. 316–318, 320.

⁵⁵ Se <https://www.arbeidslivet.no/Lonn/Organisering-og-partene/Styrerommene-tommes-for-ansatte/>, läst 3 januari 2019. Se om översikt över ändringarna i Høringsnotat om endringer i representasjonsregelverket.

I tillägg till den lagstadgade ordningen med bedriftsforsamling och reglerna i arbetsmiljøloven finns genom huvudavtalen regler om arbetstagarinflytande. Den mest omfattande avtalsregleringen finns nog i Hovedavtalen LO–NHO 2018–2021 genom samarbetsavtalen i en del B. Detta avtal är i hög grad normbildande för de övriga huvudavtalen.

Någon motsvarighet till bedriftsforsamling finns inte i svensk rätt. Arbetstagarinflytande erhålls i stället huvudsakligen genom medbestämmandelagen. I Sverige har alltså reglerna i medbestämmandelagen kommit att få generell tillämpning, så att reglerna om förhandlingsrätt i 10–17 § omfattar alla arbetstagare, jfr 1 §. Den allmänna förhandlingsrätten motsvarande 10 § medbestämmandelagen om rätten att förhandla för att träffa kollektivavtal (tariffavtale) kan sägas motsvara förhandlingsrätten i tjenestetvistloven § 3, och i viss mån arbeidstvistloven § 3, med den skillnaden att reglerna i arbeidstvistloven inte medför plikt till att ingå i förhandlingar.⁵⁶ Dessa lagar reglerar också, liksom medbestämmandelagen, tvisteförhandlingar, där medlingen (meklingen) utgör en central del för konfliktlösningen på ett helt annat sätt än i svensk rätt, jämför ovan vid fotnot 49. Däremot finns det inte någon generell rätt till förstärkta förhandlingar eller medbestämmandeförhandlingar i den norska lagstiftningen motsvarande 11–13 § medbestämmandelagen, låt vara att grundsatsen om företagsdemokrati sedan 1995 är grundlagsfäst, i det att det i Grunnloven § 110 stadgar att ”Närmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov” och att det i portalparagrafen till arbetsmiljøloven⁵⁷ av 2005 slås fast att ett av syftena med lagen är ”å gi grunnlag for att arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet”, arbetsmiljøloven § 1-1. Visserligen har man, liksom Sverige, genomfört informations- och samrådsdirektivet⁵⁸ med semidispositiva regler i arbetsmiljøloven kapittel 8, men direktivet ger egentligen inte rätt till förstärkta förhandlingar eller medbestämmandeförhandlingar som medbestämmandelagen gör.⁵⁹ Den norska lagstiftaren har heller inte gått längre än direktivet. I stället återfinns samverkans- eller medbestämmandeförhandlingar i kollektivavtal. Här har Hovedavtalen LO–NHO sedan 1935 varit mönsterbildande för i princip hela den norska arbetsmarknaden. På den statliga sidan finns Hovedtariffavtalene i staten 1. mai 2018–30. april 2020 och för samma period för kommunen Hovedtariffavtalen.

⁵⁶ Prop. 134 L (2010–2011), s. 73.

⁵⁷ Lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

⁵⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2001/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

⁵⁹ Se närmare om direktivet: Sjödin, Erik, Ett europeiserat arbetstagarinflytande, 2015.

Dessa avtal, ehuru olika till sin beteckning, kan sägas motsvara de centrala avtalen på den svenska arbetsmarknaden, men bilden är där mer spretig och avtalen revideras inte i reguljära cykler som i Norge. De norska hoved(tariff)avtalene är högst levande dokument som revideras vart fjärde år, till skillnad från vad som gäller för de svenska huvudavtalen. Dessa svenska avtal har närmast vidareförts i form av samarbets- eller förhandlingsavtal. Det ger sammantaget bilden av att de kollektivavtalsrättsliga ramarna är mer centraliserade i Norge än i Sverige.

Formerna för arbetstagarinflytande i bolagsorgan har nära samband med hur ett lands bolagsstyrningssystem (*corporate governance*) ser ut. Bolagsstrukturen i de skandinaviska ländernas bolagsrätt kan sägas ligga emellan ett monistiskt och ett dualistiskt. Medan det monistiska (*one-tier system*) dominerar i länder influerade av anglo-amerikansk rätt, dominerar det dualistiska (*two-tier system*) i Tyskland och andra kontinentala länder i Europa.⁶⁰ Skandinaviska bolagsstyrningssystem är tämligen hierarkiska system, uppdelade mellan aktieägarna å ena sidan och ledningen och administrationen av företaget å andra sidan. Aktieägarna är genom bolagsstämman (generalforsamlingen) den högsta instansen i bolaget, medan den dagliga verksamheten leds av styrelsen och verkställande direktören (daglig leder eller administrerande direktör). Bolagsstyrningssystemen är inom Europeiska unionen föremål för harmonisering genom direktivet (EU) 2017/1132 om vissa aspekter av bolagsrätt. Enligt detta direktiv står det bolaget fritt att välja mellan de olika medlemsstaternas bolagsstyrningssystem.

6 Avslutningsvis

Den ideologiska utgångspunkten i Norge och i Sverige är att demokratin inte bara ska kunna utövas i politiska församlingar, utan också i ekonomiska sammanhang, på arbetsplatsen. Att det inte är samma person som har de politiska som ekonomiska demokratiska rättigheterna är inget ovanligt eller kontroversiellt. Arbetstagare har med arbetsgivare och deras ägare emellertid ett gemensamt intresse i verksamheten och dess bedrivande. Dessa intressen går i normalfallet längre än andra intressenters (*stakeholders*) och är av annan karaktär.⁶¹ Det skulle vara att reducera betydelsen av arbetsgivarens (ägarens) och arbetstagarens intresse i betydelsen för verksamheten om arbetstagarna skulle betraktas som vilka intressenter som helst, vid sidan av,

⁶⁰ Se Block, David, Gerstner, Anne-Marie, One-Tier vs. Two Tier Board Structure. A Comparison Between the United States and Germany, 2016 och Andersen, Pål Krüger, m.fl., European Model Company Act, 2017.

⁶¹ Jfr Fahlbeck, Reinhold, What is prime: Work or Capital?, i Mestre, Christian, Sachs-Durand, Corinne, Storch, Michel (réds.), Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie. Hommage au Professeur Nikitas Aliprantis, 2014, s. 389–396.

exempelvis, leverantörer, banker, kommuner, konsumenter. Tillsammans med ägarna har därför arbetstagarna få en särskild position som intressent i verksamheten och utgöra såsom så kallade interna intressenter, och således berättigas inflytande tillsammans med ägarna. Det är denna interna position som legitimerar arbetstagarinflytandet.

Sedan utvecklingen av flexibiliseringsdoktrinen i slutet på 1970-talet, inklusive den senaste utvecklingen av organisering av arbetet,⁶² utmanas arbetsrätten nationellt såväl som internationellt,⁶³ från ägarhåll⁶⁴ såväl som från internationella finansiella institutioner⁶⁵, utmaningar som påverkar arbetsrättsregimen.⁶⁶ I någon mån är dessa faktorer bristfälliga ur ett demokratiskt perspektiv eftersom andra än demokratiskt valda representanter fattar besluten som påverkar inflytandet i arbetet. Det är därför viktigt att bevara och upprätthålla, men också utveckla, former för arbetstagarinflytande.

Med slutandet av huvudavtalen under 1930-talet kom partssamarbetet att institutionaliseras, och försök till utjämning av arbetsgivarens, och därmed ägarens, makt. Med denna institutionalisering utarbetades rutiner för samarbetet och med tiden utvecklades tillit mellan parterna. Det kom att finnas utrymme tid att identifiera inte bara intressemotsättningar, utan även intressegemenskaper. Detta i sin tur har lett till att arbetstagarna genom sina fackliga representanter kommit att kunna bli en del av och få inflytande över verksamhetens ledning. Detta är en i internationella sammanhang en raritet, men har visat sig vara bidragande för den ekonomiska utvecklingen med etablerandet och bevarandet av välfärdsstaten och utveckling av dessa. Denna bild gäller emellertid branscher med starka organisationer och hög anslutningsgrad och där arbetskraften huvudsakligen är anställd av den arbetsgivare som behöver få arbetsuppgiften i fråga löst. Med nya arbetsformer och flexibla kopplingar till arbetsmarknaden och arbetsgivaren, utmanas företagsdemokratin. Det blir oklarare vem som ska identifieras som part (arbetstogare) vis-à-vis arbetsgivaren. En flexibilisering av arbetsmarknaden har naturligtvis också konsekvenser för organisationsgraden, och därmed kan också det lönepolitiska

⁶² Se Prassl, Jeremias, Risak Martin, Uber, TaskRabbit & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Labour Law of Crowdwork, i Ahlberg, Kerstin Bruun, Niklas (eds.), *The New Foundations of Labour Law*, 2017, s. 97–126.

⁶³ Jfr Iossa, Andrea, *Collective Bargaining in a Globalised World: a Multi-dimensional Picture*, i Carlsson, Laura, Edström, Örjan, Nyström, Birgitta (eds.), *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law. A Swedish Perspective*, 2016, s. 25–51.

⁶⁴ Jfr Fahlbeck, Reinhold, *What is prime*.

⁶⁵ Mwakagali, Mpoki, *International Financial Institutions and Labour Standards*, 2018.

⁶⁶ Se Fudge, Judy, *Blurring Legal Boundaries: Regulating for Decent Work*, i Fudge, Judy, McCrystal, Shae, Sankaran, Kamata (eds.), *Challenging the Legal Boundaries of work Regulation* 2012, s. 1–26.

systemet, med normering av lönesättning genom frontfagsmodellen respektive märket, komma att utmanas, men också plikten till att upprätthålla arbetsfred urholkas. Ingen är betjänt av arbetsmarknadskonflikter. Men rätten att vidta stridsåtgärder eller arbeidskamp är en grundläggande rättighet och central för att bevara arbetstagarinflytandet och generera välfärd.⁶⁷ Det är inte givet att det i länder med starka begränsningar i rätten i att vidta stridsåtgärder eller arbeidskamp skulle ge större välfärd. Men man bör vara försiktig med att dra några generella slutsatser från detta, och det är välkänt att ett fungerande kollektivarbetsrättsligt system i ett land inte kan automatiskt överföras till ett annat.⁶⁸

Det återstår att se i vilken riktning utvecklingen går, vilka (nya) problem den medför, om lösningar i likhet med en utvidgning av regelverkets tillämpning till andra än de som identifieras som part kan räcka,⁶⁹ eller eljest vilka lösningarna blir. Nu, liksom tidigare, är det i stor utsträckning upp till arbetsmarknadens parter att ta och behålla initiativet.

⁶⁷ Jfr Svea hovrätts dom i mål T-315/18, 13 mars 2018.

⁶⁸ Kahn-Freund, Otto, On Uses and Misuses of Comparative Law, *Modern Law Review* 1974, s- 1–27.

⁶⁹ Jfr 1 § andra stycket medbestämmandelagen om med arbetstagare jämförbar ställning; jfr Högsteretts dom i HR-2018-2371-A.