

ILO, ILOs föreningsfrihetskommitté och något om den svenska arbetsrättsliga modellens hållbarhet

Arbetsrättsliga föreningen Södra, 25 november 2022

Petra Herzfeld Olsson

Upplägg

- Introduktion till ILO
- ILOs föreningsfrihetskommitté
- Bikupa – två klagomål

- En hållbar och inkluderande svensk arbetsrätt





5076

The
Labour Provisions
of the
Peace Treaties



GENEVA
1920

20809/18
engl. cp. 4

REPORT OF THE COMMISSION ON INTERNATIONAL LABOUR LEGISLATION

INTRODUCTION.

The Peace Conference decided, on the 25 January, 1919, to appoint a Commission on International Labour Legislation.

The Commission sat on thirty-five occasions, and on 24 March, 1919, reported to the Conference.

The Report included a Draft Convention creating a Permanent Organisation for the Promotion of the International Regulation of Labour Conditions, and a number of clauses which the Commission proposed should be inserted in the Treaty of Peace.

The Peace Conference, in its Plenary Session of 11 April, 1919, received and approved the Report of the Commission.

The Draft Convention, with some slight textual modifications, was adopted by the Peace Conference and incorporated in the Treaty (Articles 387—426 of the Treaty of Versailles); the clauses proposed for insertion in the Treaty were, again after some modification, combined in Article 427 ("General Principles") of the same Treaty.

The same texts were incorporated in the subsequent Treaties :

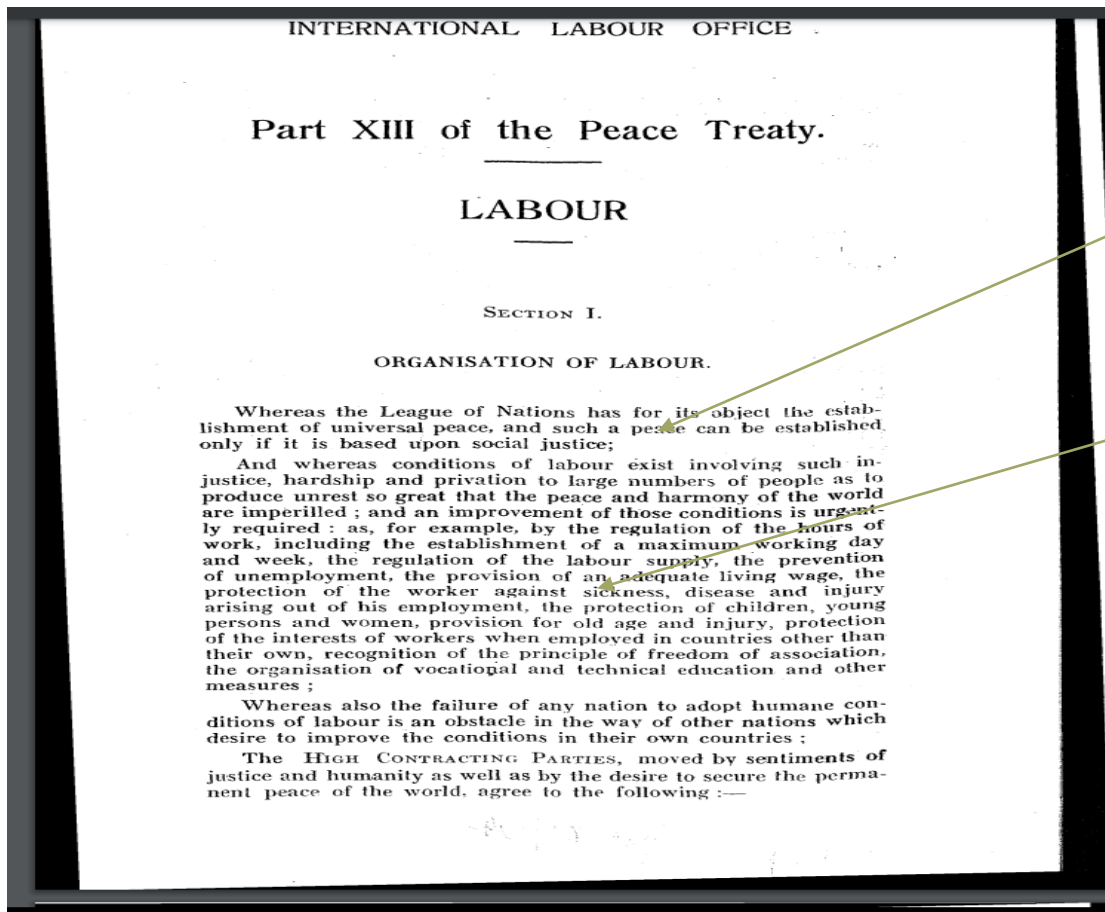
(1) as Part XIII, Articles 332-372, of the Treaty of Peace with Austria, signed at Saint-Germain-en-Laye, 10 September, 1919;

(2) as Part XII, Articles 249-289, of the Treaty of Peace with Bulgaria, signed at Neuilly-sur-Seine, 27 November, 1919;

(3) as Part XIII, Articles 315-355, of the Treaty of Peace with Hungary, signed at Trianon, 4 June, 1920;

(4) as Part XII, Articles 374-414, of the Treaty of Peace with Turkey, signed at Sèvres, 10 August, 1920.

Universal
peace must
be based on
social justice



- För att nå dit krävs förbättrade arbetsförhållanden
- Arbetstid (maxtid)
 - Tillräcklig lön
 - Lika lön för likvärdigt arbete
 - Sjuk- och arbetsskadeersättning
 - Arbetslöshetsersättning
 - Skydd för kvinnor och barn
 - Erkännande av föreningsfrihet
- etc

Grundläggande fakta

- Trepartistisk (arbetsgivare, arbetstagare och stater (187))
- Centrala organ
 - Internationella arbetskonferensen
 - Styrelsen
 - Generaldirektören
 - Sekretariatet
- Huvudsaklig verksamhet
 - Antagande och övervakning av internationella arbetsrättsliga och sociala miniminormer
 - Tekniskt samarbete (bistånd)



ILO: New Treaty to Protect Workers from Violence, Harassment | Human Rights Watch

Besök

Återkommande punkter

- I. Reports of the Chairperson of the Governing Body and of the Director-General
- II. Programme and Budget and other question
- III. Information and reports on the application of Conventions and Recommendations Reports:
 - A. **2022 Report on the application of international labour standards**
 - B. **Securing decent work for nursing personnel and domestic workers, key actors in the care economy 2021 General Survey**

2022-11-29

Petra Herzfeld Olsson, Juridiska institutionen

Beslutas av styrelsen

- **IV. Apprenticeships (standard-setting, first discussion)**
 - V. A recurrent discussion on the strategic objective of employment under the follow-up to the ILO Declaration on social Justice for a Fair Globalization
 - VI. Decent work and the social and solidarity economy (general discussion)
- **VII. Inclusion of safe and healthy working conditions in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work through an amendment to paragraph 2 of the ILO Declaration on Fundamental**

Konventioner och rekommendationer

- Konventioner 190 och 6 protokoll
 - Grundläggande
 - Prioriterade
 - Tekniska
- Rekommendationer 206
- Alla inte tillämpliga/up to date
 - Knappt 70 konventioner
 - Den äldsta tillämpliga är:
 - **C014 - Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)**

Fundamental

C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

P029 - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930

C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

Governance (Priority)

C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

C122 - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)

C129 - Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)

C144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)

Technical

C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

C002 - Unemployment Convention, 1919 (No. 2)

C003 - Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)

C004 - Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4)

C005 - Minimum Age (Industry) Convention, 1919 (No. 5)

C006 - Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)

C007 - Minimum Age (Sea) Convention, 1920 (No. 7)

C008 - Unemployment Indemnity (Shipwreck) Convention, 1920 (No. 8)

Fundamental

C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

P029 - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930

C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

Governance (Priority)

C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

C122 - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)

C129 - Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)

C144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)

Technical

C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

C002 - Unemployment Convention, 1919 (No. 2)

C003 - Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)

C004 - Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4)

C005 - Minimum Age (Industry) Convention, 1919 (No. 5)

C006 - Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)

C007 - Minimum Age (Sea) Convention, 1920 (No. 7)

C008 - Unemployment Indemnity (Shipwreck) Convention, 1920 (No. 8)

Övervakning

- Årlig rapportering (olika konventioner varje år/olika intervall beroende på kategori)
- Klagomål

Årlig rapportering

- Expertkommittén publicerar rapport
- Ett urval diskuteras av applikationskommittén vid IAK
- Framsteg och särskilt allvarliga kränkningar uppmärksammas i en rapport

▶ Application of International Labour Standards 2022

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

International Labour Conference
110th Session, 2022



Part II. Observations concerning particular countries.....	87
I. Observations concerning reports on ratified Conventions (articles 22 and 35 of the Constitution).....	89
Observations on serious failure to report	89
Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations	97
Forced labour	319
Elimination of child labour and protection of children and young persons	377
Equality of opportunity and treatment	509
Tripartite consultation	619
Labour administration and inspection	633
Employment policy and promotion	681
Vocational guidance and training	703
Employment security	705
Wages.....	709
Working time.....	723
Occupational safety and health	729
Social security	747
Maternity protection	765
Social policy.....	769
Migrant workers	777
Seafarers.....	783
Fishers	787
Dockworkers	789
Indigenous and tribal peoples	793
Specific categories of workers.....	803
II. Observations concerning the submission to the competent authorities of the Conventions and Recommendations adopted by the International Labour Conference (article 19 of the Constitution)	811
Appendices	
I. Reports requested on ratified Conventions registered as at 11 December 2021 (articles 22 and 35 of the Constitution).....	833
II. Statistical table of reports received on ratified Conventions as at 11 December 2021 (article 22 of the Constitution).....	847
III. List of observations made by employers' and workers' organizations	850
IV. Summary of information supplied by governments with regard to the obligation to submit the instruments adopted by the International Labour Conference to the competent authorities.....	862

Urval för bedömning av applikationskommittén vid IAK

Azerbaijan (ratification: 2000).....	87
Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	87

► ILC.110/Record No. 4B/P.II 2

Belarus (ratification: 1956).....	109
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	109
Benin (ratification: 2001).....	147
Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	147
Central African Republic (ratification: 2000).....	173
Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	173
China (ratification: 2006).....	193
Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	193
Djibouti (ratification: 1978).....	229
Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)	229
Ecuador (ratification: 1967).....	239
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	239
El Salvador (ratification: 1995).....	257
Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)	257
Fiji (ratification: 1974).....	278
Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	278
Guatemala (ratification: 1952).....	287
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	287
Hungary (ratification: 1957).....	319
Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	319
Iraq (ratification: 1962).....	337
Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	337
Kazakhstan (ratification: 2000).....	354
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	354
Liberia (ratification: 1962).....	375
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	375
Malawi (ratification: 1965).....	389
Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	389

► ILC.110/Record No. 4B/P.II 3

Myanmar (ratification: 1955).....	428
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	428
Netherlands - Sint Maarten (ratification: 1951).....	445
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	445
New Zealand (ratification: 2003).....	456
Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	456
Nicaragua (ratification: 1967).....	476
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	476
Nigeria	491
Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26) (ratification: 1961) and Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95) (ratification: 1960)	491
Solomon Islands (ratification: 2012).....	508
Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	508

Appendices

- I. Table of reports on ratified Conventions due for 2021 and received since the last session of the CEACR (as of 10 June 2022) (articles 22 and 35 of the Constitution)..... 519
- II. Statistical table of reports received on ratified Conventions (reports received as of 10 June 2022) (article 22 of the Constitution)..... 522

Klagomål och sanktionssystem

- Art 24 – Nationella och internationella ATO och AGO kan framföra klagomål som bedöms av en trepartiskt sammansatt kommitté, resultatet publiceras
- Art 26 – stater, en delegat vid IAK, samt styrelsen kan framföra klagomål om att en ratificerad konvention inte följs
 - Kan leda till Commission of inquiry (trepartisk)
 - Ovanligt ,14 tillsatta t ex Myanmar, Belarus
- Art 33 - Följer inte MS rekommendationerna kan art 33 aktiveras
- Föreningsfrihetskommittén 1951/52

Föreningsfrihetskommittén

- Trepartistisk, underställd styrelsen
- 6 representanter från respektive stat, AG och AT
- Avgör klagomål från arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer
- Möts tre gånger per år och avgör ungefär 20 ärenden per tillfälle.
- Det finns också en underkommitté där talespersonerna för respektive grupp och ordf + sekretariatet möts
 - Avgör om oklara klagomål ska tas upp till prövning och väljer ut vilka klagomål som ska behandlas vid varje möte

Mandatet

Special procedures for the examination in the International Labour Organization of complaints alleging violations of freedom of association

.....

14. The mandate of the Committee consists in determining whether any given legislation or practice complies with the principles of freedom of association and collective bargaining laid down in the relevant Conventions

Konvention (87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, 1948

- Artikel 2.
 - Arbetare och arbetsgivare skola, utan någon som helst åtskillnad, äga rätt att utan därtill i förväg inhämtat medgivande bilda organisationer efter sitt fria skön ävensom alt utan andra förbehåll än dem vederbörligande organisations stadgar uppställa, ansluta sig till sådana organisationer.
- Artikel 3.
 - 1. Arbetar- och arbetsgivarorganisationer skola äga rätt att avfatta sina stadgar och reglementen samt utse sina representanter i full frihet, organisera sin förvaltning och verksamhet samt fastställa sitt handlingsprogram.
 - 2. Offentliga myndigheter skola avhålla sig från varje ingripande, som begränsar denna rätt eller inverkar menligt på dess lagenliga utövande
- Artikel 11.
 - Medlem av Internationella arbetsorganisationen, för vilken denna konvention är gällande, förbinder sig att vidtaga alla erforderliga och lämpliga åtgärder för att säkerställa, att arbetare och arbetsgivare må kunna fritt utöva sin organisationsrätt.

Konvention (nr 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, 1949.

- *Artikel 1.*
- 1. Arbetare skola åtnjuta tillfredsställande skydd mot varje åtgärd med
- avseende å deras anställningsförhållanden som är av organisationsfientlig
- art. 2. Sådant skydd skall särskilt lämnas mot åtgärder, som ha till syfte att
 - a) göra anställningen av en arbetare beroende av det villkoret, att han icke ansluter sig till fackförening eller upphör att vara fackligt organiserad ;
 - b) föranleda avskedande eller annat förfång för en arbetare på grund av hans medlemskap i fackförening eller deltagande i fackföreningsverksamhet utanför arbetstiden eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstiden.

Kollektiv förhandlingsrätt

- *Artikel 4.*
- Åtgärder lämpade efter landets förhållanden skola, där så är erforderligt, vidtagas för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer, å ena, och arbetarorganisationer, å andra sidan, i syfte att åvägabringa en reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal.

Bikupeuppdrag

- 1. Bör kommittén pröva klagomål X?
- 2. Anser ni att någon föreningsrättslig aspekt kränkts i klagomål Y?

Grunder för prövningstillstånd

- Kommittén kan inte ge lämpliga rekommendationer utifrån mandatet
 - Tid sedan situationen inträffade
 - Behandlingen av frågan på nationell nivå
 - Otillräcklig bevisning till stöd för den påstådda föreningsrättskränkningen
 - Avsaknad av koppling till föreningsfrihet eller kollektiv förhandling

Förutsättningar (I)

- X avskedades 1996 och kontakt togs med CFAs sekretariat
- Regering svarade först 2019 och 2022 insisterade fackföreningen på att CFA skulle ta upp frågan
- X var fackföreningsledare som påstås ljuga om sin universitetsutbildning och examen
- 2016 vände sig x till skiljenämnd för diskriminerande uppsägning
- Skiljenämnden fick ett interimistiskt föreläggande om återanställning
- X återanställdes och vände sig till domstol därför att de inte undertecknadt skiljenämndsöverenskommelsen
- Domstolen upphävde det interimistiska föreläggandet och X avskedades igen
- Fackföreningen vände sig till CFA och menade att X utsatts för systematisk icke-facklig behandling

Förutsättningar (II) Case 3415 Belgien

- Vartannat år fastställs ramarna för löneförhandlingar på intersektoriell nivå – en maximinivå för löneökningar
- Fram till 2017 fastställdes utrymmet av parterna
- Sedan 2017 utgår förhandlingarna från en statlig rapport som gör bedömningen utifrån vissa kriterier fastställda i lagen och med hänsyn tagen till utvecklingen i grannländerna
- Syftet är att uppnå en balans mellan konkurrensmässighet och arbetstagarnas skydd
- Arbetsmarknadens parter är skyldiga att respektera denna nivå i annat fall ogiltigförklaras kollektivavtalet

Slutsatser (utdrag)(I) Begränsning av förhandlingsfrihet

*In this regard, the Committee recalls that it is for the parties concerned to decide on the subjects for negotiation, and that determination of criteria to be applied by the parties in fixing wages (cost-of-living increases, productivity, etc.) is a matter for negotiation between the parties and it is not for the Committee to express an opinion on the criteria that should be applied in fixing pay adjustments [see **Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association**, sixth edition, 2018, paras 1289 and 1465.] Recalling that Belgium has ratified Conventions Nos 98 and 154, the Committee also underscores that it has considered that measures taken unilaterally by the authorities to restrict the scope of negotiable issues are often incompatible with Convention No. 98; tripartite discussions for the preparation, on a voluntary basis, of guidelines for collective bargaining are a particularly appropriate method of resolving these difficulties [see **Compilation**, para. 1290].*

Slutsatser (II) Tidsaspekten

- *the Committee recalls that it has considered that if, as part of its stabilization policy, a government considers that wage rates cannot be settled freely through collective bargaining, such a restriction should be imposed as an exceptional measure and only to the extent that is necessary, without exceeding a reasonable period, and it should be accompanied by adequate safeguards to protect workers' living standards [see **Compilation**, para. 1456]*

Kommiténs rekommendation

149. In the light of its foregoing conclusions, the Committee invites the Governing Body to approve the following recommendation:

The Committee requests the Government to take, in full consultation with the social partners the necessary steps to ensure that the social partners are able to freely determine the criteria on which to base their negotiations on wage increases at the intersectoral level, and the results of those negotiations. The Committee requests the Government to keep it informed of any developments.

Förutsättningar (III) Indien, case 3369

- 2011 inledde arbetstagare en process för att bilda en fristående fackförening (ATO)
- Registrering skedde efter ett antal tvister 2012
- 2012 la ATO fram förslag om förhandling om kollektivavtal
- AG ej intresserad och skickade enligt klagomålet in bråkmakare förklädda till arbetstagare på området och initierade bråk
- Den 18 juli 2012 förolämpade en förman en arbetstagare pga kast i vetskap om att detta skulle leda till spänningar
- Den förolämpade suspenderades, spänningarna ökade och AG bjöd in polisen till området som stannade utanför
- En brand bröt ut som ledde till att HR-chefen dog av koldioxidförgiftning
- Där och då ingrep polisen, arresterade 148 arbetstagare och fackligt engagerade. Dessa åtalades för mord och upplopp.
Fler än 150 fängslades inklusive sådana som inte ens var närvarande vid branden

- Begäran om att de fängslade skulle släppas mot borgen avfärdades eftersom händelserna påverkat viljan att investera i Indien
- Småningom släpptes arbetstagare mot borgen och vid klagotillfället kvarstod 13 arbetstagare i fängelse varav 8 medlemmar av den aktuella fackföreningens exekutivkommitté.
- De anklagades för mord på HR-chefen – enligt klaganden falska anklagelser
- De klagande menade att
 - AG inte utfört en oberoende undersökning av händelserna som ledde fram till branden och dödsfallet
- Enligt regeringen
 - var händelsen resultat av de våldsamheter AT gjorde sig skyldiga till vid strejk
 - och att en oberoende granskning ägt rum av domstolarna

Kommitténs slutsatser (utdrag)

*The Committee further recalls that criminal sanctions may only be imposed if during a strike violence against persons or property or other infringements of common law are committed for which there are provisions set out in legal instruments and which are punishable thereunder [see **Compilation**, para. 972].*

- *The Committee recalls that it has pointed out that where persons have been sentenced on grounds that have no relation to trade union rights the matter falls outside its competence.*
- *It has, however, emphasized that whether a matter is one that relates to the criminal law or to the exercise of trade union rights it is not one which can be determined unilaterally by the government concerned. This is a question to be determined by the Committee after examining all the available information and, in particular, the text of the judgment [see **Compilation**, para. 181].*
- *The Committee observes that copies of relevant judgment(s) relating to the 13 workers still imprisoned who have been refused bail pending appeal have not been provided. The Committee therefore requests the Government and the complainant organization to provide a copy of all relevant court decisions.*

Ytterligare anklagelser

- ATO:
 - Som bestraffning sade AG därefter upp ytterligare 550 TVA och 1800 TBA och har inte get dem en rimlig kompensation för att deras kontrakt sagts upp utan godtagbar grund
 - Ett antal av dessa fall (377) överklagades och har ännu inte avgjorts (10 år sedan)
- REG:
 - Återanställning beror på utgången i målen

Kommitténs slutsatser

- *It further recalls that delay in the conclusion of proceedings giving access to remedies diminishes in itself the effectiveness of those remedies, since the situation complained of has often been changed irreversibly, to a point where it becomes impossible to order adequate redress or come back to the status quo ante [see **Compilation**, para. 1144].*

*Furthermore, in cases in which proceedings concerning dismissals had already taken 14 months, the Committee requested the judicial authorities, in order to avoid a denial of justice, to pronounce on the dismissals without delay and emphasized that any further undue delay in the proceedings could in itself justify the reinstatement of these persons in their posts [see **Compilation**, para. 1146]. The Committee recalls that respect for the principles of freedom of association requires that workers should not be dismissed for engaging in legitimate trade union activities. It further recalls that the Government must ensure an adequate and efficient system of protection against acts of anti-union discrimination, which should include sufficiently dissuasive sanctions and prompt means of redress, emphasizing reinstatement as an effective means of redress [see **Compilation**, paras 1164 and 1165]. The Committee firmly expects that the judicial procedures will be concluded without delay given that ten years have elapsed since the dismissals. If it appears that the dismissals occurred as a result of involvement by the workers concerned in the activities of a union, the Government must ensure that those workers are reinstated in their jobs without loss of pay [see **Compilation**, para. 1169]. The Committee requests the Government to provide detailed information on the status of each of the pending court cases.*

Rekommendationer

In the light of its foregoing conclusions, the Committee invites the Governing Body to approve the following recommendations:

- **(a) The Committee requests the Government and the complainant organization to provide a copy of all relevant court decisions.**
- **(b) The Committee expresses its deep concern at the length of the legal proceedings and expresses the firm expectation that the pending cases will be concluded without further delay given that ten years have elapsed since the dismissals. If it appears that the dismissals occurred as a result of involvement by the workers concerned in the activities of a union, the Government must ensure that those workers are reinstated in their jobs without loss of pay. The Committee requests the Government to provide detailed information on the status of each of the pending court cases.**
- **(c) The Committee requests the Government to provide its observations on the ITUC–AP allegations in relation to the October 2015 demonstration.**

Rekommendationer

In the light of its foregoing conclusions, the Committee invites the Governing Body to approve the following recommendations:

- (a) The Committee requests the Government and the complainant organization to provide a copy of all relevant court decisions.
- (b) The Committee expresses its deep concern at the length of the legal proceedings and expresses the firm expectation that the pending cases will be concluded without further delay given that ten years have elapsed since the dismissals.

If it appears that the dismissals occurred as a result of involvement by the workers concerned in the activities of a union, the Government must **ensure that those workers are reinstated in their jobs without loss of pay.** The Committee requests the Government to provide detailed information on the status of each of the pending court cases.

- (c) The Committee requests the Government to provide its observations on the ITUC-AP allegations in relation to the October 2015 demonstration.

Att utvärdera den svenska arbetsrättsliga modellen med stöd av en social hållbarhetslins

Medverkande: Peter Andersson, Niklas Bruun, Petra Herzfeld Olsson (PL) Tonia Novitz och Erik Sjödin

VR-finansierat projekt

Assessing the Swedish labour law model through a social sustainability lens

Peter Andersson,* Niklas Bruun,** Petra Herzfeld Olsson,*** Tonia Novitz****
& Erik Sjödin*****

Abstract: In this article, we aim to explore the contours of how we might interrogate Swedish labour law and practice from a socially oriented sustainability perspective, drawing on the distinctive findings of our project 'An inclusive and sustainable Swedish labour law – the ways ahead' and on other aspects of the Swedish labour law model that we consider are particularly relevant for a sustainability analysis. In so doing, we have identified potentially five dimensions to the use of a 'sustainability' discourse as a basis for evaluation of regulatory measures suitable for the Swedish labour market. It emerges that the central dominant system of collective bargaining has the potential to promote durability and inter- and intra-generational justice, including just transitions in the labour market. However, its capacity to promote capabilities and equality depends on how inclusive and adaptable collective bargaining systems are, with attention to who is being represented and in what sectors.

Keywords: Swedish labour law, sustainability, durability, wage, labour migrants, occupational health and safety, EU social policy, just transitions, collective voice, SDG 8

Introduction: The project and relevance of sustainability

The Swedish Research Council project, 'An inclusive and sustainable Swedish labour law – the ways ahead', has sought to investigate whether the Swedish model of regulation protects all people selling their labour in a

rapidly transforming labour market.¹ The project has examined the dynamics of individual employment law and collective labour law in Sweden, considering in this context protection of fundamental rights and access justice (Bruun 2017; Herzfeld Olsson et. al. 2020). Further specific analysis has focussed on issues of wage regulation (Sjödin 2021a and 2021b), health and

* Dr of Laws, dept. of law, Gothenburg University, Box 650, 405 30 Göteborg, +46 31 7865857, peter.andersson@law.gu.se.

** Professor emeritus, dept. of law, Hanken, Helsinki and Guest professor at Stockholm University, 106 91 Stockholm, +46 8 161429, niklas.bruun@hanken.fi.

*** Professor of Labour law, dept. of law, Stockholm University, 106 91 Stockholm, +46 8 161317, petra.herzfeld-olsson@juridicum.su.se.

**** Professor of Labour Law, University of Bristol Law School, Wills Memorial Building, Queens Road, Bristol, BS8 1RJ, UK +44 117 9545351, tonia.novitz@bristol.ac.uk.

***** Associate professor in Private Law, particularly Labour Law, Swedish institute for social research, Stockholm University, 106 91 Stockholm, +46 8 6747813, erik.sjodin@sofi.su.se.

1. Dnr. 2017-03134.

Teman

1. Lönerreglering
2. Arbetsmiljö
3. Migrantarbete

4. Dynamiken och samspel mellan den individuella och kollektiva arbetsrätten
5. EU-rättens roll

Hållbar i vilken mening?

- Varaktig
- Kan den möta nutida och framtida arbetstagares behov
- Enligt FNs hållbarhetsmål
- EUs ambitioner på hållbarhetsområdet
- Kapabilitet/Möjliggörande

Hållbar i vilken mening?

- **Varaktig**
- Kan den möta nutida och framtida arbetstagares behov
- Enligt FNs hållbarhetsmål
- EUs ambitioner på hållbarhetsområdet
- **Kapabilitet/Möjliggörande**

Varaktig

- Är systemet dynamiskt, flexibelt med lång hållbarhet
- Kollektivavtalsdominans
- Tillgodoser båda parternas intressen
- Anpassningsbar
- Hög täckningsgrad

Risker

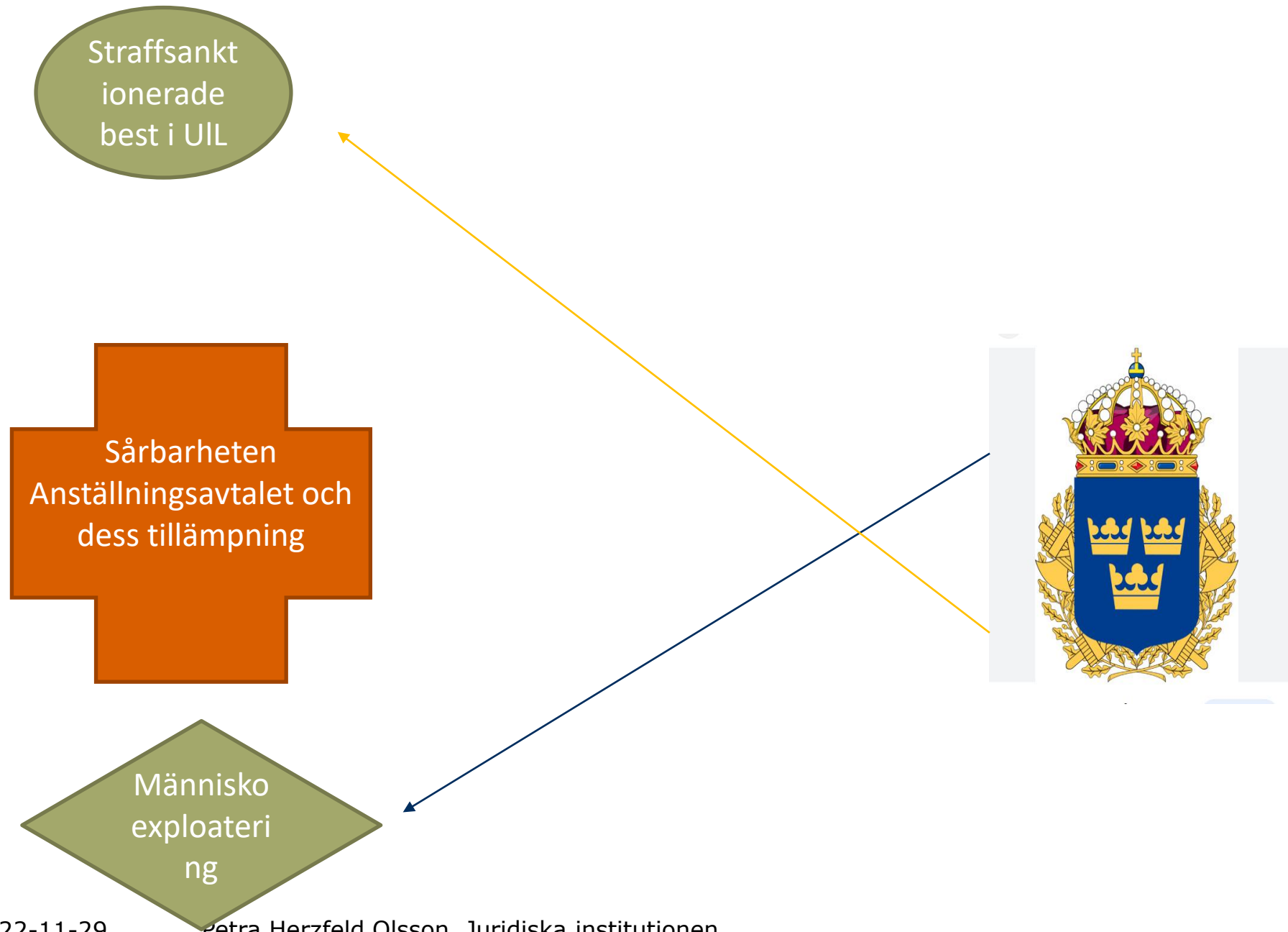
- MEN 500 000 AT utan KA
 - Särskilt i små företag inom servicesektorn
 - Enskild förhandlingsstyrka påverkar utfall
- Utvecklingen av kollektivavtalens innehåll – decentraliseringen
 - Enskild förhandlingsstyrka påverkar utfall i större utsträckning än tidigare
 - Svaga grupper mer utsatta, risk för diskriminering
 - Än så länge tycks det som att facken lyckats mota en sådan utveckling

Risker

- Medlemskapet i fackliga organisationer
- Nedgången större bland utlandsfödda arbetstagare
- Polariseringsrisk
- Övervakning –
- medlemskapets betydelse
- Förekomst av lokal facklig representation (Unionen 52 % lokalt representerade)

Utländsk arbetskraft

- Utsatthet – behöver tillstånd, beroende av AG för detta
- Åtgärder för att komma till rätta med utsatthet kommer inte åt eller kompenserar inte tillräckligt för sårbarheten
- Sårbarheten får en effekt på anställningsavtalet och dess tillämpning



Slutsats

Att lag och avtal inklusive kollektivavtal inte tillämpas utgör ett hot mot hållbarheten av den svenska modellen

- Frågan är vilken aktör som ska ta ansvar för detta



2022-11-29

Petra Herzfeld Olsson, Juridiska institutionen



En teoretisk utgångspunkt - kapabilitet

- Amartya Sen/Martha Nussbaum
- Utgångspunkt – motverka sociala orättvisor och ojämlikhet
- Detta ska åstadkommas genom processer som tillåter handlingsfrihet och frihet att fatta beslut och som ger individerna möjligheter
- Att möjliggöra för individer att förverkliga sig själva

Tio grundläggande kapabiliteter/möjliggörare

- Kapabilitet/Möjliggörare
- En minimumtröskelnivå av varje kapabilitet måste garanteras alla
- Alla kapabiliteter är också beroende av varandra
 - No 1 livet
 - No 2 hälsa
 - No 6 planera sitt liv
 - no 7 anknytande tanke och aktivitet
 - No 10: kontrollera sin miljö
 - Som innehåller föreningsfrihet

I en svensk kontext

- Föreningsfrihetens spelar just en möjliggörande roll i det svenska systemet – den är av arkitektonisk betydelse
- Har du inte tillgång till föreningsfrihet får du svårare att komma i åtnjutande av andra kapabiliteter
- Vad gör vi för att garantera att de som inte har tillgång till föreningsfriheten kan komma över trösklarna?
- Är det en fråga om att välja?

Teorin accepterar olikhet

- I den bemärkelsen att
- ` treating people as equals may not entail equalizing the living conditions for all'
 - Decentralisering i sig ok så länge en rimlig lägstanivå upprätthålls
 - Det nya paketet med anställningsskydd, omställning och kompetensutveckling

Vad tycker ni?

- Behöver några åtgärder vidtas för att bevara eller komplettera den svenska arbetsrättsliga modellen?
- Vad saknas?

- Tack för idag!