

Mikael Hansson

Hållbar arbetsrätt

Tänka fritt är stort

1 Inledning

De 17 mål för hållbar utveckling som satts upp av FN i Agenda 2030 berör snart sagt varje rättsområde, vilket de väl måste göra om de ska kunna tas på allvar och faktiskt leda till den omställning de eftersträvar. Målen handlar, kan man notera, inte om hållbarhet utan om hållbar *utveckling*. Det beror kanske till dels på att det är svårt att tänka sig en förändring utan utveckling, men antagligen också till dels på att alternativet ”tillbakagång” (eller vad motsatsen är) inte är vare sig politiskt eller psykologiskt möjligt. I utveckling kan också en tilltro till det befintliga byggas in, och därmed en viss teknikoptimism – en teknikoptimism som riskerar att målen inte tas på allvar. Tekniska landvinningar, ännu inte gjorda upptäckter eller uppfinningar, kan ändra hastigheten på utvecklingen, eller till och med vända den så att det ohållbara blir hållbart. I utveckling vänds blicken också bort från den omstörtande förändringen, revolutionen. Varje samhällsordning måste skydda den, av något slags inreboende självbevarelsedrift. En självbevarelsedrift som driver en ohållbar utveckling är dock dömd att, paradoxalt nog, leda just till en omstörtande förändring. Ska hållbarhetsmålen kunna tas på allvar måste inte varje åtgärd tas på sig själv lösa hela problemet, men antagligen måste begreppet förstås i någon mening radikalt.¹ Ett samhälle kan inte vara till hälften hållbart, inte nästan hållbart – antingen är det hållbart på så sätt att det

¹ Se om den förståelsen av begreppet *hållbar utveckling* Westerlund, S, En hållbar rättsordning. Rättsvetenskapliga paradigmer och tankevändor s. 23 ff. Se också till exempel Andersson, P, Bruun, N, Herzfeld Olsson, P, Novitz, T och Sjödin, E, Assessing the Swedish labour law model through a social sustainability lens, Retfærd nr 2 2022 s. 76 f.

inte förbrukar mer resurser än vad jorden tål, eller så är det inte hållbart eftersom det eroderar resurserna. I så fall, om ett samhälle är delvis hållbart är det snarare en fråga om hastigheten på förfallet, än om hållbarhet.

Att hållbarhet dock, teknikoptimism åsido, måste förstås som ett mål som måste uppfyllas helt och hållet för att uppfyllas alls (det betyder inte, som sagt, att alla åtgärder måste lösa alla problem samtidigt) gäller om hållbarheten talas i termer av miljömässiga frågor, lika väl som sociala frågor. Hållbarhetsmålen i Agenda 2030 rör inte bara miljömässig hållbarhet, utan också social och ekonomisk hållbarhet. En viktig utgångspunkt är att dessa aspekter måste hänga ihop. Utan social och ekonomisk hållbarhet kan inte miljömässig hållbarhet uppnås, utan miljömässig hållbarhet kan inte ekonomin vara hållbar, och så vidare.² Fördelningen av de tillgängliga resurserna måste vara tillräckligt rättvis för att samhället inte ska riskera att omstörtas, vilket också fungerande demokratiska institutioner ska undvika. Därtill kommer ekonomisk hållbarhet, sociala institutioner kan inte hålla ihop långsiktigt (och tankar om hållbarhet måste vara just långsiktiga) om inte ekonomin är hållbar. En ekonomi som eroderar sina egna förutsättningar genom att överutnyttja de resurser på vilken den bygger kan inte vara långsiktigt hållbar. Ett hållbart utnyttjande av naturresurser är alltså en förutsättning för ekonomisk hållbarhet. Arbetsrätten handlar om sociala institutioner och arbetsmarknadens ekonomi, hållbarhetsmålen berör alltså också arbetsrätten. Arbetsrätten kan rentav tyckas särskilt tacksam bland de civilrättsliga ämnena att hantera, eftersom vissa mål handlar om de frågor som *är* arbetsrätten.

Helhetssynen medför vissa utmaningar. Med utveckling, särskilt den ekonomiska, följer till synes oupplösligt, tanken på att utveckling sker genom ekonomisk tillväxt. Om de konkurrerar om positionen som överordnat mål äventyras antagligen genomförandet av de båda, men vilket mål som ska vara överordnat på sikt är en politisk fråga. Inom ramen för det manöverutrymme som rätten ger, och i enskilda fall (de långsiktiga avvägningarna är politikens uppgift, avvägningarna i varje enskilt fall juridikens).

2 Hållbarhetsmålen och (arbets)rätten

Arbetsrättsliga regler handlar om regler för ett visst kontraktsförhållande (anställningsavtal), med fokus på en viss kontraktspart (arbetstagaren). Arbetsrätten är, åtminstone till sin självbild, en social skyddslagstiftning.

² Att förändra vår värld: Agenda 2030 för hållbar utveckling.

Som sådan lånar den sig väl till att handla om att uppfylla målen 8 *Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt* och 10 *Minskad ojämlikhet*, särskilt delmål 10.3 *Säkerställa rättigheter för alla och utrota diskriminering*. I vidare mening kan ett antal andra mål sägas behandla arbetsrättsliga frågor.³ Likabehandling och icke-diskriminering märks också i delmål 8.5 *Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla*. Diskrimineringslagen är inte bara tillämplig i arbetslivet, men diskrimineringsreglernas historia i den nationella rätten finns i jämställdhetslagen som var tillämplig på arbetsmarknaden och i diskrimineringslagens andra kapitel om dess tillämpningsområde är arbetslivet det första, se 2 kap. 1 och 2 §§ diskrimineringslagen (2008:567). I ett stort komparativt projekt i syfte att kartlägga utvecklingen av arbetsrätten i ett antal europeiska länder är utvecklingen av diskrimineringsskyddet framträdande, när det summeras i början av 2000-talet (2004).⁴ Däremot innehåller inte den svenska arbetsrätten några regler till stöd för delmål 10.1 *Minska inkomstklyftorna*. Målet, som går ut på att till 2030 successivt uppnå och upprätthålla en inkomstillväxt högre än det nationella genomsnittet för de 40 procent av befolkningen som har lägst inkomst, tycks ge anledning till offentlig inblandning i lönesättningen – till exempel genom statliga minimilöner. Den svenska hållningen (inte minst från arbetsgivare och fack) har dock varit att motsätta sig offentligt reglerade minimilöner, och det EU-direktiv⁵ som antagits trots svenska (och danska) protester innehåller vad som tycks vara garantier för att en lönesättningsmodell av den svenska (eller skandinaviska) typen ska kunna upprätthållas.⁶ Enligt den modellen sätter arbetsmarknadens parter, det vill säga arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer å ena sidan och arbetstagarorganisationer (fack) å den andra, lönerna eller förutsättningarna för lönesättningen i kollekt-

³ Caroline Johansson behandlar i denna volym också mål 16 *Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling*, tillhandahålla tillgång till rättvisa för alla samt bygga upp effektiva, och inkluderande institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer och särskilt mål 4 *Säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla*.

⁴ Hepple, B, och Veneziani, B, *The Transformation of Labour Law in Europe*, Hart Publishing 2009 s. 3 f.

⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

⁶ En utredning har tillsatts för att utreda genomförandet av minimilönedirektivet i Sverige se Dir. 2022:140 Genomförande av direktivet om tillräckliga minimilöner. Regeringen har inte krävt att miljömässiga konsekvenser av förslagen ska redovisas, vilket inte heller krävs enligt kommittéförförordning (1998:1474), se s. 8.

tiva förhandlingar.⁷ Den statliga inblandning som finns genom Medlingsinstitutet ska också sträva efter att förverkliga parternas förhandlingar. Särskilt tydligt är det genom att Medlingsinstitutet ska främja det så kallade ”märket”, det vill säga ett utrymme för löneökningar (i den mån ett sådant anses finnas) som sätts av arbetsgivare och inom den konkurrensutsatta tillverkningsindustrin. Dessa samarbetar inom ramen för det så kallade Industriavtalet (Industrins samarbets- och förhandlingsavtal), vars mål är att vara klara med löneförhandlingar först och sedan verka för att andra parter på arbetsmarknaden följer efter och inte träffar avtal som innebär högre löneökningar än vad parterna i industrin funnit rimligt. På så sätt ska löneglidning med inflation och andra oönskade effekter som följd undvikas.⁸ Idén är inbyggd i den svenska lönebildningsmodellen på så sätt att Medlingsinstitutet i sin verksamhet särskilt ska verka för att märket hålls.⁹ Modellen har varit framgångsrik, och det går nog ganska lätt att argumentera för att Industriavtalet tjänar ekonomisk hållbarhet.¹⁰ Däremot är det inte lika lätt att argumentera för att det främjar jämställdhet och minskade inkomstskillnader. Märket uttrycks regelmässigt i procent, till exempel att löneökningen ska vara två procent under det kommande året. Eftersom den svenska arbetsmarknaden är ganska könsuppdelad¹¹ och de relativt högavlönade industribranscherna manligt dominerade kommer ett mål uttryckt i procent att behålla och utöka löneskillnader mot lägre betalda branscher, till exempel kvinndominerade

⁷ Den svenska, eller nordiska, utvecklingen avviker från den europeiska genom att nedgången av kollektiva förhandlingar inte varit lika framträdande här som i många andra europeiska länder. I det ovan nämnda (not 4) komparativa projektet pekas minskad facklig anslutning och därmed mindre grad av kollektiva lösningar ut som den viktigaste förändringen i europeisk arbetsrätt, Hepple, B, och Veneziani, B, *The Transformation of Labour Law in Europe*, Hart Publishing 2009 s. 4. Se också, till exempel, Dukes, R, *The Labour Constitution*, Oxford University Press 2014.

⁸ Industriavtalet s. 9.

⁹ Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet 2 §. Se också Medlingsinstitutets egen beskrivning av sitt uppdrag; *Den svenska modellen och Medlingsinstitutet*.

¹⁰ Se om framgångsfaktorerna till exempel Andersson, P, Bruun, N, Herzfeld Olsson, P, Novitz, T och Sjödin, E, *Assessing the Swedish labour law model through a social sustainability lens*, Retfærd nr 2 2022 s. 78 med hänvisningar.

¹¹ Se Medlingsinstitutets rapport *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021*. Vad säger den officiella lönestatistiken? särskilt s. 6, s. 13 f. och s. 49.

(eller kvinnodominerande)¹² värdeyrken. Även om Industriavtalet bygger på förutsättningen att industrin behöver ställa om, till exempel till följd av klimathotet, bygger avtalet inte på att arbetsmarknaden måste ställas om för att motverka global uppvärmning utan för att det hot som en global uppvärmning innebär tvingar fram en omställning. Klimathotet kommer utifrån, det nämns tillsammans med ”ändrad efterfrågan, snabb teknisk utveckling och politiska och sociala förändringar i vår omvärld”. Omställningen, ehuru nödvändig, sker alltså på den ekonomiska tillväxtens villkor (se vidare nedan).

Att arbetsmarknadens parter i ett gemensamt avtal beskriver det arbetsrättsliga regelverket på ett visst sätt betyder givetvis inte att det inte kan förstås på andra sätt. Ur ett akademiskt perspektiv har Jonas Malmberg i essän Vad handlar arbetsrättslig reglering om ett antal teorier eller idéer om? beskrivit det arbetsrättsliga regelverkets syfte.¹³ I beskrivningarna hänförs synen på arbetsrätten som social skyddslagstiftning i huvudsak till äldre tider, medan den arbetsrättsliga regleringens koppling till samhällsekonomin är mer framträdande i mer sentida teorier. Arbetsrätten förstås till exempel som en marknadsrestriktion, som en tillitsbärande eller tillitsskapande institution eller som ett sätt att internalisera sociala kostnader i företagen. Det går möjligen att läsa in hållbarhetsaspekter i dessa sätt att förstå arbetsrättsliga regler och deras syften, men det framgår också att tillväxten är det överordnade målet.

Den ekonomiska tillväxten är också framträdande i det för arbetsrätten mest framträdande målet i Agenda 2030, mål 8 *Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt*. Delmål 8.1 är just *Hållbar ekonomisk tillväxt*, i delmål 8.2 *Främja ekonomisk produktivitet genom diversifiering, teknisk innovation och uppgradering* syns tilliten till den tekniska utvecklingen (och därmed kanske den omnämnda teknikoptimismen). Också delmål 8.3 *Främja politik för nya arbetstillfällen och ökad företagsamhet* och delmål 8.4 *Förbättra resurseffektiviteten i konsumtion och produktion* handlar, om än i uttunnad mening, om ekonomisk tillväxt. Delmål 8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla nämndes ovan, och leder vidare på de övriga delmålen under mål 8, vilka handlar

¹² Hansson, M, Fred säljer... Men vem betalar? Dahlberg, M, (red.) De lege 2017: Genuskritiska frågor inom juridiken s. 9–30.

¹³ Malmberg, J, Vad handlar arbetsrättslig reglering om? En essä om arbetsrättens uppgifter. Uppsala Faculty of Law Working Paper 2010:9.

om att främja olika gruppers ställning eller olika branscher som har med uppfyllandet av hållbarhetsmålen att göra.

3 Det övergripande målet ekonomisk tillväxt

Den arbetsrättsliga regleringen syftar, om den förstås som social skyddslagstiftning, till att motverka att den som besitter styrka i form av kapital kan utnyttja den som inte besitter den styrkan, och som därför är i en beroendeställning. Regler om sakliga skäl för den starkare partens uppsägning av ett kontrakt om arbete minskar risken för att den svagare parten utelämnas åt den starkes godtycke. Ett sätt att förstå regelverks inre rationalitet, är att dela in reglers syfte i *primärmål* och *ultimärmål*.¹⁴ Primärmålen är då de syften som en lag eller annan regel direkt syftar till att uppnå, medan ultimärmålen är de bakomliggande syften som bär upp och motiverar *primärmålen*.¹⁵ De kan också formuleras i termer av att det är rationellt om missförhållanden som motverkar en effektiv användning av resurserna kan uppdagas. Om arbetstagare är rädda för att förlora jobbet om de kritiserar arbetsgivaren eller slår larm om brister eller oegentligheter kommer dessa inte i dagen, vilket motverkar en effektiv resursanvändning. Regler till skydd för arbetstagare som slår larm om missförhållanden, så kallade visselblåsare, kan vara belysande.¹⁶ Sådana regler har till syfte att skydda individen och garantera rättvisa, men också att såväl företagsledningarna som samhället ska kunna få reda på oegentligheter. Företagsledningarna vill förstås gärna själv kunna styra vilken information som sedan förs vidare, och så är också avvägningen i visselblåsarreglerna. Först ska företagsledningen informeras om oegentligheter, endast om inte det ger resultat får allmänheten larmas. Den enskildes

¹⁴ Hellner, J, Metodproblem i förmögenhetsrätten s. 91 ff. Hellner själv vill egentligen lämna begreppsparet, men finner för gott att ändå hålla fast vid den terminologi han en gång anslutit sig till (se not 55). Det har också använts i senare forskning, se till exempel Lidman, E, Kontrolläggande och uppköpsreglering. Likabehandling vid offentliga uppköpserbjudanden och effekterna i bolagsstyrningen. Corporate Governance Forum 2020 s. 123 ff.

¹⁵ Ultimärmålen finner man enligt Hellner (s. 91) genom att ställa frågan: Vilka mål vill vi uppställa som utslagsgivande för det problemkomplex som diskuteras? Valet är när den frågan ställs grundläggande, som mellan miljömässig hållbarhet och ekonomisk tillväxt.

¹⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelse av unionsrätten, genomfört genom lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (se vidare nedan).

skydd mot repressalier för att sprida uppgifter av allmänt intresse balanseras mot arbetsgivarens intresse av att hålla för verksamheten relevant information hemlig. Arbetstagarens behov av trygghet och arbetsgivarens företagsledningsrätt är båda primärmål, som tjänar det överordnade ultimärmålet ekonomisk tillväxt.

Också en social hållbarhet kan handla om användning av resurser på ett sätt som inte utarmar dem långsiktigt, vilket väl är tanken med begreppet *Human Resources*.¹⁷ Arbetskraften, de mänskliga resurserna, ska användas på ett sätt så att den inte slits ut onödigt fort. Till skydd för det finns arbetstidsregler och ledighetsdagar, som kan ha dubbla syften, ett socialt och ett ekonomiskt. Rätt till en rimlig fritid är ett värde i sig, och skulle kunna betraktas som ett ultimärmål. Ett konkurrerande, och kanske mer övergripande mål för lagstiftaren, är dock också att arbetskraften inte ska slitas ut onödigt fort.¹⁸ Mot det kan i någon utsträckning pensionsålderns successiva höjning tala, från den 1 januari 2023 är den 69 år. För hållbarhetens del kan den dock räddas med kopplingen till den allt längre livslängden, och Pensionsgruppens (den blocköverskridande grupp som arbetade fram den uppgörelse som höjningen bygger på) tanke är "att ett längre arbetsliv också är av betydelse för välfärden och därmed för hela samhället."¹⁹ Ju mer betoningen i *human resources* är på arbetskraften som resurs, desto mer ligger fokus på ekonomisk hållbarhet. Avvägningen görs mot den sociala hållbarheten, inte mot den miljömässiga. Det följer av att arbetsrätten inte har med miljö att göra, utan med social hållbarhet och att det är gott nog eller att det till och med är en förutsättning.

Med ekonomisk tillväxt följer ett samhälleligt behov av att fördela det välstånd som skapas, på ett sätt som uppfattas som åtminstone någorlunda rättvist. Till och med överordnat målet om ekonomisk tillväxt kan då identifieras ett mål med arbetsrättsliga regler som har att göra med samhällets överlevnad. Målet är då att undvika revolution och därmed det bestående samhällets undergång, det vill säga den ovan nämnda själv-

¹⁷ Det går att läsa utbildningar med inriktning "Human Resources" vid åtminstone ett par svenska universitet, och med mer eller mindre motsvarande svenska benämningar på en lång rad universitet och högskolor.

¹⁸ Se till exempel om semesterlagarnas syften Sigeman, T, Semesterrätt, Iustus 1991 s. 24. Jfr prop. 1981/82:154 Om ny arbetstidslag m.m. i vilken departementschefen anmärker att välfärdsmål som rätt till fritid kommit att ta över det ursprungliga skyddssyftet, s. 16. Arbetskraftens uthållighet betonas alltså inte alls.

¹⁹ Se prop. 2021/22:181 Justerade åldersgränser i pensionssystemet och i kringliggande system s. 82.

bevarelsedriften. Den tanken är också inbyggd i tanken att miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet hänger ihop. Om resurserna inte räcker kan man förvänta sig att kampen om dem kommer att omkullkasta samhället. Om man vill att samhällsordningen ska behållas är det alltså klokt att sträva efter att rätten, också arbetsrätten, ska omfatta alla aspekter av hållbarhet och hållbarhetsmål. I svensk (arbets)rätt har medlet för att undvika revolution varit samförstånd, en mjukare och mer följsam linje än repression. Skiftet från repression och motstånd till tolerans beskrivs också som en del av den europeiska arbetsrättens utveckling.²⁰ Den mest paradigmatiske händelsen i historien om den svenska samförståndsandan, Saltsjöbadsavtalet 1938, tillkom några år efter en händelse i Ådalen 1931 då samhället åtminstone för en kort stund och på grund av ett olyckligt tillfälle av repression syntes på randen av en revolution.

4 Rättens fokus, och öppningar för fokusförskjutning

När lagstiftningsförslag om ny arbetsrättslig lagstiftning ska analysera konsekvenserna av förslagen står inte dess miljökonsekvenser i fokus. Beträffande ganska många förslag från arbetsmarknadsdepartementet (om vi begränsar oss dit) är det för all del inte särskilt närliggande att tänka sig sådana konsekvenser, till exempel om bättre förutsättningar för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten,²¹ genomförandet av balansdirektivet,²² eller genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet.²³ Ibland behövs det dock inte allt för mycket fantasi för att tänka sig en miljömässig påverkan, särskilt för regler som har med förutsättningarna för produktion att göra. Ändå konstateras, till exempel, kort att förslagen som genomför pensions-

²⁰ Hepple, B och Veneziani, B, *The Transformation of Labour Law in Europe*, Hart Publishing 2009 s.

²¹ Se prop. 2021/22:216 Förbättrade förutsättningar för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten s. 90.

²² Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU. Se prop. 2021/22:175 Genomförande av balansdirektivet s. 129.

²³ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. Se prop. 2021/22:151 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet s. 182.

uppgörelsen om ett längre arbetsliv ”[inte bedöms] ha några betydande effekter på miljö eller effekter i övrigt”.²⁴ Det kan tyckas vara en ganska snabbt dragen slutsats om regler som ändå syftar till att hålla uppe finansieringen av system som vilar på produktion. Det kan dock invändas att varje regel kan påverka klimat och miljö, i vart fall varje regel som påverkar eller ger incitament för ett visst handlande. I de senaste omfattande ändringarna i anställningsskyddslagen blir det till exempel i vissa situationer lättare för arbetsgivare att säga upp arbetstagare, och anställningen består som tidigare inte under tvist vilket i sin tur kan förväntas tvinga den uppsagde att söka arbete under tvisten i större utsträckning än tidigare.²⁵ Om miljömässiga konsekvenser av de ändringarna sägs dock ingenting.²⁶ Låt säga att regler som tillåter arbetsgivare att säga upp tvingar folk att söka jobb på annan ort och därmed ökar pendlingen, det vill säga transporter? En regel som tvingar arbetsgivaren att informera arbetstagaren om något påverkar mängden papper som används eller mängden energi för att överföra data digitalt. Analysen är då inte att regler inte påverkar miljö och klimat i och för sig, utan att de inte förväntas påverka i beaktansvärd utsträckning eller att påverkan ligger flera led bort och därför inte beaktas. Det innebär dock oavsett att miljö- och klimatpåverkan vid införandet av arbetsrättsliga regler eller förändringar av arbetsrättsliga regler inte belyses. Det finns dock undantag. Om konsekvenserna av nya regler om så kallat omställningsstudiestöd sägs att:

Förslagen bedöms inte ha en positiv effekt på klimat och miljö. Regeringen bedömer att klimatomställningen bland annat kommer kräva kompetensutveckling och en omställning till de nya jobb som växer fram i dess spår. Reformen bedöms underlätta denna omställning.²⁷

²⁴ Prop. 2021/22:181 Justerade åldersgränser i pensionssystemet och i kringliggande system s. 176. Se också prop. 2018/19:91 Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år, som också genomför Pensionsgruppens överenskommelse och som inte alls nämner miljökonsekvenser av förslaget. Pensioner hänger samman med andra åtgärder för ett hållbart arbetsliv, se Caroline Johanssons bidrag i denna volym.

²⁵ Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

²⁶ Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Beträffande grundläggande omställnings- och kompetensstöd dras, trots en i övrigt omfattande konsekvensanalys, samma korta slutsats om konsekvenserna för miljön som beträffande höjd pensionsålder, s. 435.

²⁷ Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden s. 424.

Förslagen bedöms alltså inte ha en positiv effekt på klimat och miljö, men inte heller en negativ effekt får man anta. Däremot bedöms förslagen kunna ha effekt i ett senare led, eftersom förslagen förväntas underlätta klimatomställningen. Regler som syftar till att höja arbetskraftens kompetens istället för att låta den gå sysslolös ger, i nästa led, en positiv påverkan på den klimatomställning som kommer att kräva ny kompetens. Reglerna påverkar dock inte klimatomställningen av sig själva. Klimatomställningen är en politiskt motiverad process, vare sig den i sin tur bygger på den miljömässigt motiverade övertygelsen att klimatforskningen har rätt eller på den ekonomiska förutsättningen att man vill underlätta för de företag som av ekonomiska skäl, för att få konkurrensfördelar, vill ställa om. Utan omställning behövs ingen ny kompetens. Under förutsättning att den kompetens som förväntas förvärfvas i omställningsåtgärder har dessa regler ändå en påverkan, men en påverkan som ligger ett resonemangssteg bort så småningom kan komma till nytta. Resonemanget bygger också på en marknadslogik på så sätt att kompetensutvecklingen förutsätts möta en efterfrågan (som kommer av en politiskt eller ekonomiskt motiverad omställning av produktionen). I omställningsreglerna finns alltså potential för omställning. En mer progressiv variant av omställningsregler hade, till exempel, kunnat bestämma att bara kompetensutveckling till färdigheter som kan nyttiggöras i en klimatomställning får stöd, eller att sådana åtgärder får ett särskilt stöd. Det kanske inte hade varit det klokaste eller mest ekonomiskt rationella, men det finns inget i reglerna eller dess grund som utesluter det valet.

Ännu tydligare i analysen av miljöpåverkan är propositionen till reglerna som implementerar det ovan nämnda visselblåsardirektivet.²⁸

Förslaget bedöms ha en positiv inverkan på miljön om t.ex. miljöförstöring, som en följd av förslaget, skyddat kommer att kunna rapporteras genom trygga och säkra rapporteringskanaler. Därmed förbättras förutsättningarna för såväl verksamheter som myndigheter att i ett tidigt skede komma till rätta med olika former av miljöförstöring, t.ex. olagliga utsläpp av miljöfarliga ämnen.²⁹

I den konsekvensanalysen ses alltså inte bara en möjlighet att underlätta en omställning, utan till och med en möjlighet till positiv miljöpåver-

²⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten (se not 16).

²⁹ Prop. 2020/21:193 Genomförande av visselblåsardirektivet s. 264.

kan. Under förutsättning att kanalerna för rapportering är så trygga och säkra som förslaget syftar till, kommer arbetstagare att kunna slå larm om miljöförstöring i verksamheten utan att riskera sin anställning eller andra repressalier. Om en arbetstagare rapporterar om missförhållanden och uppfyller förutsättningarna för att vara skyddad kan miljöförstöring komma till företags eller myndigheters kännedom. Skyddet gäller även i vissa fall information som är belagd med tystnadsplikt, se 2 kap. lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, och i vissa fall får rapportering göras till myndigheter (se 6 kap.), annars ska rapporteringen i huvudsak ske genom för ändamålet upprättade interna kanaler (se 5 kap.). Trots att det är ganska snårigt att läsa ut vad som ger skydd enligt lagen (vilket kan antas minska benägenheten att anmäla missförhållanden, om skydd är en förutsättning),³⁰ finns alltså en potential i regleringen att skydda larm om miljöförstöring, ett intresse som alltså i så fall tar över såväl företags intressen att få driva sin verksamhet som de vill och hemlighålla information om de så önskar som intresset av tillväxt. Just intresset av miljöskydd nämns också som ett intresse av särskilt allmänintresse i direktivet (art. 2.1 a), och det framgår av 4 kap. 7 § och 4 kap. 9 § att en person är skyddad om hen rapporterar till en myndighet eller offentliggör uppgifter och "har skälig anledning att anta att missförhållandet utgör en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön". Det är alltså, kan man förstå, inte vilka miljörisker som helst som trumfar företagens intressen, utan bara allvarliga och akuta sådana. Det intressanta är dock att lagstiftningen innehåller en uttrycklig potential, på ett sätt den inte gjort tidigare.

Det har förvisso länge funnits en möjlighet att uttala kritik eller avslöja förhållanden av allmänintresse, såsom i det berömda Värö Bruk-målet, AD 1994 nr 79. I det målet hade en arbetstagare som också var verksam som kommunpolitiker i olika kanaler avslöjat vissa uppgifter om verksamheten hos arbetsgivaren, ett pappersmassabruk, och därpå blivit uppsagd på grund av att han skulle ha brutit mot tystnadsplikt enligt anställningsavtalet och överskridit den kritikerätt som följer av anställningsavtalet. Bedömningen koncentreras alltså till brottet mot anställningsavtalet och dess allvarlighet, eftersom det krävs saklig grund för att arbetsgivaren ska kunna säga upp ett anställningsavtal. Uppgifterna hade

³⁰ Dessa svårigheter påpekades också i Juridiska fakultetens remissyttrande, se JURFAK 2020/50.

med verksamhetens miljöpåverkan att göra, de rörde bland annat vissa kemikaliemängder som användes. Arbetsdomstolen resonerade på ett sätt som påminner mycket om visselblåsarreglerna, bland annat ansågs arbetsgivaren ha ett berättigat intresse av att arbetstagaren vänder sig till denne först och inte rapporterar i media. Arbetsdomstolen gjorde också en avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen:

Härvid måste givetvis beaktas bakgrunden till och syftet med en anmälan e d till myndighet från arbetstagarens sida. Ju allvarigare missförhållanden det är fråga om, desto större frihet måste arbetstagaren ha att agera obunden av hänsyn till arbetsgivaren. På motsvarande sätt måste arbetstagaren ha större frihet att agera obunden av sådana hänsyn, ju större betydelse ett missförhållande har för arbetstagaren eller mer allmänt för arbetstagarnas intressen, såsom i arbetsmiljöfrågor m.m.

Miljöintresset har här förskjutits till arbetsmiljöintresset, det vill säga ett intresse som ligger mer omedelbart i arbetstagarens intresse i den egenkapen. Arbetsdomstolen fann i domen att arbetstagaren inte brutit mot vad som enligt anställningsavtalet fick anses vara tillåtet i offentlig debatt, och att uppgifterna hade allmänintresse. Omsorgen riktas dock mot intresset av offentlig debatt och möjlighet att kunna vara politiskt verksam i demokratiska organ, inte mot det allmänna intresset av miljömässig hållbarhet. Rättspraxis rymmer dock självfallet också en sådan potential, men det låter sig tänkas att domare är mindre benägna att utnyttja den utan uttryckligt lagstöd. Det kan vidare tänkas att potentialen att ta hänsyn till miljöhänsyn i vad som anses tillåtet inom ramen för anställningsavtalet minskat i och med de senaste förändringarna i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Enligt 7 § krävs numera att en uppsägning är grundad på sakliga skäl (tidigare att uppsägningen hade saklig grund), och det framgår av förarbetena att fokus i högre utsträckning än tidigare ska vara på kontraktsbrottets allvarlighet.³¹ Det finns givetvis inget som hindrar att hänsyn till miljömässig hållbarhet anses vara en godtagbar anledning att bryta ett kontrakt, eller att parterna inte anser offentliggörande av uppgifter av allmänt miljöintresse vara ett kontraktsbrott överhuvudtaget, men det är nog mycket begärt av domare att utan parternas initiativ förändra synen på vad som är avtalat så pass mycket. Om tolkningen av anställningsavtalet är en (än) mindre framkomlig väg än tidigare ökar be-

³¹ Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden s. 88 och s. 446.

tydelsen av positiv lagstiftning som kan ge domare stöd för en progressiv tolkning i motsvarande mån. Sådant stöd kan finnas i reglerna om visseblåsning, men också den beslätade lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter som närmar anställda i vissa privata branscher (skola, vård och omsorg) till tryck- och yttrandefrihetslagarnas regler. Den lagen innehåller inga uttryckliga miljöintressen, men den ger möjlighet att lämna vissa uppgifter för offentliggörande. I en annan och praktiskt viktig lag på arbetsmarknaden, lag (2018:558) om företagshemligheter, är perspektivet på sätt och vis det omvända. Medan visseblåsarlagen och lagen om meddelarskydd begränsar arbetsgivarens rätt att hålla uppgifter hemliga begränsar lagen om företagshemligheter (bland andra) arbetstagens rätt att avslöja eller använda hemliga uppgifter. Ganska många uppgifter om företags miljöpåverkande uppgifter kan nog förväntas vara företagshemligheter (i vart fall kan företag såsom i AD 1994 nr 79 ha intresse av att hävda det), men det går naturligtvis att betrakta uppgifter om miljöpåverkan som icke-hemliga. Det går, till exempel, att tänka sig att *greenwashing* aldrig skulle vara skyddsvärt och att uppgifter om att företag ägnar sig åt det därför inte kan hållas hemliga.³² Kanske behövs lagändringar, men potentialen finns inbyggd i reglerna.

5 Rättens oändliga potential

Det har handlat om inte vad som gäller, utan vad som kan gälla – en betraktelse av arbetsrättens möjligheter att hantera mål om hållbar utveckling, särskilt miljömässiga. Arbetsrättens regler har ett annat syfte. Den är en skyddslagstiftning för ena parten ("arbetstagen") i ett visst kontraktsförhållande och som sådan balanserar den kontraktsparternas (arbetsgivares och arbetstagens) intressen. Överfört till hållbarhetsmålen i Agenda 2030 kommer alltså social hållbarhet och ekonomisk hållbarhet att vara i fokus. De ultimärsmål som kan identifieras i arbetsrättslig reglering kommer därför också att handla om sociala värden eller ekonomisk effektivitet, i samspel eller i konkurrens med varandra. Om dock svaret på Hellners fråga; Vilka mål vill vi uppställa som utslagsgivande för det problemkomplex som diskuteras? istället flyttas till miljömässig hållbarhet flyttas också fokus. Om ultimärmålet är ekonomisk tillväxt kommer, till exempel, regler om arbetstid, ledighet och pension att sträva efter att underlätta mesta möjliga produktion under en livstid. Regler om

³² Se Oskar Mossbergs bidrag i den här volymen.

uppsägning kommer att skydda den produktionen, till exempel genom att godta uppsägningar av den som inte presterar eller den som inte tar tillvara rekreationsmöjligheterna under sin fritid. Det kan också skapas omställningssystem för den som inte håller produktionstakten, så att arbetskraftsuttaget kan maximeras. Med en fokusförskjutning till hållbar produktion istället för till maximal produktion kan, återigen till exempel, arbetstiden beräknas inte på vad människor orkar, utan på vad jorden orkar (incitamenten att effektivisera produktionen blir heller knappast mindre om arbetstid sätts i relation till utsläpp, då kan en arbetsgivare med en effektivare produktion ta ut mer arbetstid än en med en mindre effektiv). System för omställningsstöd, och överhuvudtaget regler för omstruktureringar, kan inriktas på att främja omställningar som syftar till att öka den miljömässiga hållbarheten. Regler om uppsägningar och andra åtgärder mot arbetstagare kan nyttjas för att skydda den som värnar miljömässiga intressen på bekostnad av arbetsgivarens intresse av att hålla produktionen uppe. Möjligheterna antyds i förarbetena till de nya anställningsskyddsreglerna i vilka det betonas att kritikerätten bör gälla även fortsättningsvis och att "[i]nnebörden av begreppet sakliga skäl bör liksom begreppet saklig grund inte vara statiskt utan tolkas i ljuset av rådande värderingar i samhället".³³ Utrymmet för så kallade politiska stridsåtgärder kan prövas i relation till aktioner för miljömässiga intressen.³⁴ Istället för, eller upptill, diskussionen om minimilöner skulle diskussionen kunna handla om maximilöner och möjligheter att ta ut vinst i verksamheter som är ekonomiskt effektiva men miljömässigt ohållbara. Och så vidare. Kanske närmar man sig här omstörtande tankar, men om hållbarhetsmålen ska tas på allvar måste de kunna tänkas – och förkastas, av bättre alternativ.

Arbetsrättslig reglering bygger i hög grad på självreglering mellan arbetsmarknadens parter. Det innebär inte att regler inte kan införas eller ändras, men det är i någon mening omstörtande att ifrågasätta deras inflytande. Reglering som begränsar inflytandet möts, som i fråga om

³³ Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden s. 87 f.

³⁴ Det anses i svensk rätt finnas ett visst, men begränsat, utrymme för så kallade politiska stridsåtgärder, i vart fall i åtgärder med internationell bakgrund. Se senast AD 2022 nr 33, i vilket Hamnarbetarförbundets åtgärd under en inte obetydlig tid att vägra lossa och lasta ryska fartyg (till följd av Rysslands invasion av Ukraina) i alltför hög grad inverkad på arbetsgivarens företagsledningsrätt. Det ekonomiska intresset att hålla produktionen igång begränsar alltså möjligheterna att manifesteras politiska åsikter.

minimilöner, med viss misstänksamhet. Tvärtom har vissa av arbetsmarknadsparterna (inte alla) varit drivande i lagstiftningsarbetet. Medan pensionsöverenskommelsen vilar på ett parlamentariskt samarbete har principiellt viktiga förändringar i såväl anställningsskyddslagen som medbestämmandelagen genomförts i enlighet med utredningar som utförts av arbetsmarknadsparter i samarbete.³⁵ Det kan ligga en begränsning i att såväl arbetsgivarorganisationer som fackföreningar är ideella föreningar (i vart fall oftast)³⁶ som har till syfte att ta tillvara sina medlemmars intressen i förhållande till motparten i arbetsförhållandet. I arbetsrättsliga sammanhang är de också i princip begränsade till det, genom reglernas begränsning till just förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (se 1, 6, 10 och 23 §§ lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet). Vilka de intressena är, finns det dock inte några tydliga begränsningar för – om organisationerna betraktar en fråga som relevant för deras medlemmars anställningsförhållanden är de i princip oförhindrade att driva den (utanför det strikt fackliga tillhandahåller till exempel de stora arbetstagarorganisationerna till exempel billigare hem- och sakförsäkringar till sina medlemmar).³⁷ Vill arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer gemensamt nå ett visst mål har de stora resurser, både i kapital och förtroende, för att göra det.³⁸

Hållbarhetsmålen i Agenda 2030 måste förstås som en helhet. Det innebär att de inte kan genomföras med en enskild åtgärd, och att ansvaret inte kan läggas på en enskild aktör. Det kan tyckas motigt, och rätten

³⁵ Se prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden och prop. 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister. Vidare Herzfeld Olsson, P, Den svenska modellen i en ny era, JT 2021–22 s. 783–798.

³⁶ Jfr Hansson, M, Självreglering och självklarheter, Gilson, R J, Isaksson, M, Lidman, E, Munck, J, Sjöman, E, (red.), Festskrift till Rolf Skog, Norstedts Juridik 2021 s. 551–567 s. 556 ff.

³⁷ De kanske också bör vilja det, av självbevarelsedrift. Andersson, P, Bruun, N, Herzfeld Olsson, P, Novitz, T och Sjödin, E, Assessing the Swedish labour law model through a social sustainability lens, Retfærd nr 2 2022 avslutar (s. 92): "Taking on environmental as well as economic and social objectives, may be crucial to trade unions' relevance, as will ensuring that the Swedish system becomes ever more inclusive of different forms of work and those who do that work."

³⁸ Om en tonåring kan starta en världsomfattande rörelse genom att strejka från skolan en dag i veckan borde organisationer med de resurser som de svenska arbetsmarknadsorganisationerna besitter kunna uträtta nästan vad som helst. Se Sara Lundbergs bidrag i den här volymen.

kan verka vara fast i vissa spår ("*path dependency*") och knuten till vissa intressen och ändamål. Arbetsrätten tycks till exempel främja maximal produktion – om den inte är hållbar och förbrukar jordens resurser i större grad än vad jorden tål, främjar arbetsrätten inte hållbarhet utan ohållbarhet. Tankeexperimentet att skifta fokus mot ett annat mål löser förstås inte i sig något, och rättens potential är ingenting om den inte används.

Men tänka rätt är större