



skriftserien

Nr 52

Kollektivavtal i EU

Om allmängiltiga avtal och social dumping

Kerstin Ahlberg Niklas Bruun

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv>

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

- Kopiera och vidare distribuera materialet oavsett medium eller format
- Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

- Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.
- Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.
- Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att göra något som licensen tillåter.

Se även information på

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv>



skriftserien

Kollektivavtal i EU

Om allmängiltiga avtal och social dumping

Kerstin Ahlberg
Niklas Bruun

Juristförlaget

Juristförlaget ingår i Norstedts Juridik AB

Adressen till förlaget:

Norstedts Juridik AB, Box 6472, 113 82 Stockholm
Fax 08-690 90 70, telefon 08-690 91 00

Beställningar:

Norstedts Juridik AB, Kundtjänst, Box 6454,
113 82 Stockholm

Kollektivavtal i EU – Om allmängiltiga avtal och social dumping

Kerstin Ahlberg och Niklas Bruun

Skriftserien nr 52

Upplaga 1:1

ISBN 91-7598-771-6

ISSN 0280-8056

© 1996 Författarna och Skrifter utgivna av Juridiska fakulteten
vid Stockholms universitet

Sättning och tryck: Gotab, Stockholm 1996

Omslag: Pontus Castenfors

FÖRORD

Bakgrunden till denna bok daterar sig tillbaka till åren 1992-1993, då Kerstin Ahlberg på uppdrag av den dåvarande finska arbetarskyddsstyrelsen åtog sig att i samarbete med Niklas Bruun kartlägga systemen för allmängiltigförklaring av kollektivavtal i Västeuropa. Kartläggningen, som sedermera uppdaterats på centrala punkter fram till utgången av år 1995, baserade sig dels på litteraturstudier, dels på intervjuer med rättsvetare och praktiker. Denna kartläggning utgör kapitel 2 i boken och har författats av Kerstin Ahlberg.

Kapitlen 1 och 3-5 i boken är författade av Niklas Bruun och syftar till att placera in det jämförande materialet i ett nordiskt sammanhang mot bakgrund av Finlands och Sveriges EU-medlemskap.

För bokens slutliga innehåll i dess helhet svarar vi dock gemensamt.

Vi tackar det finska arbetsministeriets arbetarskyddsavdelning för finansiering och tålmodighet. Vi står också i tacksamhetsskuld till Arbetslivsinstitutet där boken slutförts inom ramen för projektet "EU-arbetsrätten i ett nordiskt perspektiv", som leds av Niklas Bruun. Slutligen tackar vi Juristförlaget, som förlagt boken och alla som på olika sätt bistått oss med råd och dåd under resans gång.

Stockholm den 29 februari 1996

Kerstin Ahlberg

Niklas Bruun

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förord 3

Innehållsförteckning 5

Förkortningar 11

Kapitel 1 Inledning och bakgrund 13

**Kapitel 2 De icke-nordiska EU-ländernas system för att utsträcka
kollektivavtals bindande verkan 17**

2.1 Termer och begrepp 17

2.2 Tyskland 18

2.2.1 Arbetsmarknadens organisationer 18

Fackföreningarna 18

Arbetsgivarorganisationerna 19

2.2.2 Avtalsstrukturen 20

2.2.3 Kollektivavtalets verkan 22

Vilka är bundna? 22

Förmånlighetsprincipen 24

Fredsplikt 24

Efterverkan 25

2.2.4 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal 25

2.2.5 Förutsättningar för allmängiltigförklaring 27

Initiativ från parterna 28

Verksamt avtal 28

50 procents-klausulen 28

Allmänt intresse 28

Behandlingen i avtalsutskottet 31

Undantagsfallet 31

2.2.6 Proceduren 32

2.2.7 Beslutet 32

2.2.8 Information 34

2.2.9 Effekterna av allmängiltigförklaringen 34

2.2.10 Upphävande av allmängiltigförklaringen 36

2.2.11 Tillsyn 36

2.2.12 Allmängiltigförklaringen i praktiken 37

Allmängiltigförklaringens rättsnatur 37

Allmängiltigförklaringens grundlagsenlighet 37

Den rättspolitiska diskussionen 38

2.3 Frankrike 42

2.3.1 Arbetsmarknadens organisationer 42

Fackföreningarna 42

Arbetsgivarorganisationerna 44

2.3.2 Begreppet representativitet 45

2.3.3 Avtalsförhandlingarna 46

2.3.4 Avtalsstrukturen 49

2.3.5 Kollektivavtalets verkan 51

Vilka är bundna? 51

Förmånlighetsprincip 52

Lojalitetsplikt och fredsplikt 52

Efterverkan 53

2.3.6 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal 53

2.3.7 Förutsättningar för allmängiltigförklaring 55

Avtalet 56

*Särskilda förutsättningar för utvidgning utanför avtalsområdet
(élargissement)* 58

Proceduren 59

2.3.8 Beslutet 60

2.3.9 Information om det allmängiltigförklarade avtalet 61

2.3.10 Effekterna av allmängiltigförklaringen 61

2.3.11 Tillsyn 62

2.3.12 Upphävande av allmängiltigförklaringen 63

2.3.13 Allmängiltigförklaringen i praktiken 63

2.4 Belgien 66

2.4.1 Arbetsmarknadens organisationer 66

Fackföreningarna 66

Arbetsgivarorganisationerna 68

2.4.2 Begreppet representativitet 68

2.4.3 Ett speciellt förhandlingssystem 69

2.4.4 Avtalsstrukturen 72

2.4.5 Kollektivavtalets verkan 73

Vilka är bundna? 74

Ogiltighet 75

Genomförandeplikt och fredsplikt 75

Efterverkan 76

2.4.6 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal 76

- 2.4.7 Förutsättningar för allmängiltigförklaring 78
- 2.4.8 Proceduren 78
- 2.4.9 Beslutet 79
- 2.4.10 Information om det allmängiltigförklarade avtalet 79
- 2.4.11 Effekterna av allmängiltigförklaringen 79
- 2.4.12 Återkallande 81
- 2.4.13 Tillsyn 81
- 2.4.14 Allmängiltigförklaring i praktiken 83
- 2.5 Spanien 84**
 - 2.5.1 Arbetsmarknadens organisationer 84
 - 2.5.2 Begreppet representativitet 86
 - 2.5.3 Avtalsförhandlingar och avtalsstruktur 86
 - 2.5.4 Kollektivavtalets verkan 89
 - 2.5.5 Utvidgning av kollektivavtalets giltighet 90
 - 2.5.6 Tillsyn 91
- 2.6 Italien 91**
 - 2.6.1 Arbetsmarknadens organisationer 91
 - 2.6.2 Begreppet representativitet 92
 - 2.6.3 Avtalsförhandlingar och avtalsstruktur 93
 - 2.6.4 Kollektivavtalets verkan 95
 - 2.6.5 Utsträckande av kollektivavtalets verkan 96
 - 2.6.6 Tillsyn 98
- 2.7 Övriga EG-länder 98**
 - 2.7.1 Danmark och Storbritannien 98
 - 2.7.2 Grekland 98
 - 2.7.3 Holland 99
 - 2.7.4 Irland 100
 - 2.7.5 Luxemburg 101
 - 2.7.6 Portugal 102
- 2.8 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal – en jämförelse 102**
 - 2.8.1 Allmängiltigförklaringens funktion 103
 - Två skilda grundinställningar 103*
 - Skilda funktioner 104*
 - 2.8.2 Förutsättningar för allmängiltighet 106
 - Förutsättningar som rör avtalet 106*
 - Övriga materiella förutsättningar 108*
 - Förutsättningar för utvidgning utanför avtalsområdet 108*
 - 2.8.3 Arbetsmarknadsorganisationernas inflytande och statens roll 109
 - 2.8.4 Allmängiltigförklaring av delar av avtalet 111

- 2.8.5 Proceduren 112
- 2.8.6 Information om det allmängiltigförklarade avtalet 112
- 2.8.7 Effekterna av allmängiltigförklaringen 113
- 2.8.8 Allmängiltigförklaringens verkan när avtalet ändras 114
- 2.8.9 Tillsyn 114
- 2.8.10 Rättslig prövning av allmängiltigförklaringen 114

Kapitel 3 Kollektivavtalets betydelse och bindande verkan i de nordiska länderna 117

3.1 Sverige 117

- 3.1.1 Allmänt om kollektivavtalets rättsverkningar 117
- 3.1.2 Bundenhetens personliga utsträckning 118

3.2 Finland 119

- 3.2.1 Allmänt om kollektivavtalets rättsverkningar 119
- 3.2.2 Bundenhetens personliga utsträckning 120
- 3.2.3 Allmängiltighetsregelns verkan 121
- 3.2.4 Förutsättningarna för allmängiltighet 123
 - Riksomfattande avtal* 123
 - Vederbörande bransch* 123
 - Ifrågavarande eller jämförligt arbete* 124
 - Allmänt i branschen* 125
- 3.2.5 De allmängiltiga avtalens funktion 125
- 3.2.6 Sammanfattning 127

3.3 Danmark 128

- 3.3.1 Allmänt om kollektivavtalets rättsverkningar 128
- 3.3.2 Bundenhetens personliga utsträckning 128

3.4 Norge 130

- 3.4.1 Allmänt om kollektivavtalets rättsverkningar 130
- 3.4.2 Bundenhetens personliga utsträckning 130

3.5 Sammanfattning 133

Kapitel 4 Komparativ analys av de nordiska kollektivavtalssystemen i EU-kontext 135

4.1 Allmänt 135

4.2 Social dumping 136

- 4.2.1 Bakgrund 136
- 4.2.2 EG-domstolens praxis 142
- 4.2.3 Direktivförslaget om utstationering av anställda 147
- 4.2.4 Analys av förslaget och rättsläget från ett nordiskt perspektiv 150

4.2.5 Tillämplig lag och partsautonomi i arbetsrätten	152
4.2.6 Några slutsatser	157
4.3 Direktivimplementering och kollektivavtal	159
4.4 Flexibilitet och konkurrens	168
 Kapitel 5 Rättspolitiska konklusioner	 171
Litteraturförteckning	175
Intervjuer	183

FÖRKORTNINGAR

AD	Arbetsdomstolens domar
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
CEOE	Confederacion Española de Organizaciones Empresariales
CEEP	Centre Européen des Entreprises á Participation Publiques
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE-CGC	Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGD	Christliche Gewerkschaftsbewegung Deutschlands
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CGPME	Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
CGSLB	Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (Algemene Centrale de Liberale vakbonden van België)
CGT	Confédération Générale du Travail
CGT-FO	Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière
CISL	Confederazione Italiana dei Sindacati Liberi
CISNAL	Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori
CNPF	Conseil National du Patronat Français
COM	Communication
CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens (Algemeen Christelijk Vakverbond)
CSCO	Confederacion Sindical de Comisiones Obreras
C.trav.	Code du travail
DA	Dansk arbejdsgiverforening
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
DGB	Deutsche Gewerkschaftsbund
Ds	Départementsserien
ECJ	European Court of Justice
ECR	European Court Reports
EEC	European Economic Community
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EG	Europeiska gemenskaperna
EIRR	European Industrial Relations Review

ELA/STV	Euzko Langilleen Alkarasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos
ETUC	European Trade Union Confederation (Europafacket)
EU	Europeiska Unionen
FEB	Fédération des Entreprises de Belgique (Verbond van Belgische Ondernemingen)
FF	Franska franc
FFC	Finlands fackförbunds centralorganisation
FGTB	Fédération Générale du Travail de Belgique (Algemeen Belgisch Vakverbond)
FO	Force Ouvrière
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
HD	Högsta domstolen
ILO	International Labour Organisation
ILR	International Labour Review
IIRA	International Industrial Relations Association
INTG	Intersindical Nacional de Trabajadores Gallegos
LO	Landsorganisationen (Sverige, Norge eller Danmark)
NHO	Næringslivets hovedorganisasjon (Norge)
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
OJL	Official Journal (legislation)
reg prop	regeringsproposition
RJS	Revue de Jurisprudence Social
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SOU	Statens Offentliga Utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TVG	Tarifvertragsgesetz
TT	Industrins och arbetsgivarnas centralförbund (Finland)
UGT	Union General de Trabajadores
UIL	Unione Italiana del Lavoro
ULA	Union der leitenden Angestellten
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Europeiska Arbetsgivar- och Industriförbundens Förening)
USO	Union Sindical Obrera
UPA	Union Professionnelle Artisanale
WTO	World Trade Organization

KAP. I

INLEDNING OCH BAKGRUND

Den verklighet i vilken den nordiska regleringen av arbetsmarknaden verkar har undergått stora förändringar under de senaste åren. Man kan rentav tala om tre omvälvningar, eller med engelsk terminologi om ett "triple shift". De tre omvälvningar vi avser är internationaliseringen av företagen, ökningen av arbetslösheten samt en rad förändringar i företagsverksamheten och företagens strukturer, som verkar i riktning mot en ökad decentralisering av arbetsmarknadssystemet och avtalsverksamheten.¹

Dessa övergripande utvecklingstendenser gör sig gällande på olika sätt och med olika kraft i skilda europeiska länder. En viktig faktor i detta sammanhang är den Europeiska unionen (EU). I och med att Finland och Sverige från början av år 1995 blev medlemmar i EU kommer också EUs reglering att på ett helt nytt sätt styra utvecklingen här. Samtidigt blir det allt viktigare för de nordiska länderna att inhämta kunskap om de förutsättningar som styr regleringen av arbetsmarknaden i EU. Detta är inte minst en förutsättning för att de skall kunna utöva något inflytande inom EU på arbetsmarknads- och socialpolitikens områden.

EU-medlemskapet innebär alltså att inte endast den faktiska, utan också den rättsliga omgivningen för arbetsmarknadssystemet har förändrats. Vad dessa förändringar konkret kommer att innebära på något längre sikt har det rätt olika åsikter om. Likaså har meningarna varit delade om i vad mån och på vilket sätt de nordiska länderna bör anpassa sig till EU-utvecklingen. I själva verket har olika nordiska länder också valt något skilda strategier i dessa hänseenden.

Det är en utbredd uppfattning att det finns vissa nordiska särdrag som gör det motiverat att tala om en nordisk modell för arbetsmarknadsreglering.² Då pekar man ofta på de stora andelarna fackligt anslutna arbetstagare i Norden, man hänvisar till de centrala fackliga organisationernas struktur, en hög centraliseringsgrad, högt kvinnligt deltagande på arbetsmarknaden etc.³

Denna nordiska modell ses ofta i kontrast mot en kontinentaleuropeisk modell, som brukar karaktäriseras av låga fackliga medlemssiffror, splittrade organisationer och en decentraliserad avtalsverksamhet. Vidare har man, inte

¹ Se närmare Bruun (1994), 26.

² Se t ex Nielsen (1992), 19 ff och Nyström (1995), 60.

³ Se Bruun et al (1992), 2 ff samt diskussionen som refereras av Bruun (1994), 17 ff.

minst i rättspolitiska sammanhang inom EU, kunnat konstatera att det i EU-länderna är vanligt med så kallade allmängiltiga kollektivavtal. De innebär att kollektivavtal ges bindande verkan för en betydligt vidare krets än medlemmarna i de avtalsslutande organisationerna. Avtalets normativa bestämmelser görs bindande också för oorganiserade arbetsgivare och arbetstagare samt för arbetstagare som tillhör andra fackföreningar än de avtalsbärande. Härigenom åstadkommer lagstiftaren vad som kallas en allmängiltighets- eller *erga-omnes* verkan. Vanligtvis sker detta genom att landets arbetsmarknadsminister beslutar att allmängiltigförklara ett visst avtal på förslag av någon av parterna. I ett par av länderna har dock arbetsmarknadsparterna själva avgörandet i sin hand. Förutsatt att avtalet förhandlas fram i en i lagen bestämd ordning, blir det allmängiltigt utan något särskilt administrativt beslut. Tanken att kollektivavtalet bör vara en generell norm för arbetsmarknaden i branschen har gamla traditioner i dessa länder. I Tyskland infördes möjligheten att allmängiltigförklara avtal redan 1918 och i de flesta europeiska länder härstammar systemet från tiden före andra världskriget.

Den ovan skisserade bilden av den nordiska respektive den kontinental-europeiska modellen är enligt vår uppfattning inte felaktig. Den är dock alldeles för ytlig och schematisk för att möjliggöra en konkret rättspolitisk analys och bedömning av nationella regleringsformer och deras användning inom ramen för ett EU-medlemsskap. Det är inte heller möjligt att inom olika EU-organ föra en fruktbar rättspolitisk debatt utifrån dylika allmänna koncept. Målsättningen med denna undersökning är därför att från ett nordiskt perspektiv fördjupa vår kunskap om de regleringar som ryms inom dessa modeller.

På ett konkret plan har vår studie flera syften. Vi önskar kartlägga de kontinentaleuropeiska EU-ländernas reglering av kollektivavtal och särskilt deras allmängiltighetssystem. Till denna del beskriver vi de skilda rättsordningarnas regler om utsträckande av kollektivavtals bindande verkan, vilka rättsliga och praktiska problem olika lösningar medför och vilka funktioner reglerna om allmängiltighet fyller. Av forskningsekonomiska skäl har vi valt att studera tre länder mer ingående än de övriga. Länderna har valts dels med tanke på att de är centrala i rättspolitiska sammanhang i EU, dels med tanke på att vi vill täcka olika typer av allmängiltighetssystem. Följaktligen granskar vi i kapitel 2 särskilt ingående *Tyskland*, som liknar de nordiska länderna i det att det har en enad fackföreningsrörelse och ett jämförelsevis utvecklat kollektivarbetsrättsligt system i övrigt. *Frankrike*, med en mycket splittrad fackföreningsrörelse och en omfattande ingående reglering av det individuella anställningsförhållandet, görs även till föremål för en ingående studie. Likaså redogör vi

relativt detaljerat för det belgiska systemet. *Belgien* har en pluralistisk, men i förhandlingsfrågor enad fackföreningsrörelse, och är det enda land som lyckats få EG-domstolens acceptans för nationell implementering av EG-direktiv genom kollektivavtal.⁴ Vi har även gjort en ytlig kartläggning av allmängiltighetsregleringen i övriga medlemsländer vid tidpunkten för det svenska och finska inträdet. Vi avslutar kapitlet med en sammanfattande redogörelse för de icke nordiska ländernas system för att utsträcka kollektivavtals verkan.

I kapitel 3 redogör vi översiktligt för kollektivavtalens täckning och struktur i de nordiska länderna. Här koncentrerar vi oss särskilt på de drag i systemen som är av relevans vid en jämförelse mellan kontinentaleuropeiska allmängiltiga kollektivavtal och de nordiska ländernas regleringar.

I kapitel 4 diskuterar vi utifrån ett nordiskt perspektiv om de nordiska kollektivavtalssystemen behöver anpassas till de kontinentaleuropeiska och hur detta i så fall skulle kunna gå till. Vi analyserar framförallt hur de kan fungera i en internationell kontext, där de olika ländernas regleringar kommer i beröring med varandra eller underställs samma regler. Vi granskar frågan om fri rörlighet för tjänster på den inre marknaden och så kallad social dumping, vi analyserar kollektivavtalet som ett nationellt instrument med vilket man kan implementera EG-direktiv och vi undersöker hur olika system förhåller sig till det framväxande kravet på flexibilitet.

Mot bakgrund av analysen i kapitel 4 evaluerar vi de finska och svenska kollektivavtalssystemen med tanke på deras funktionsduglighet på den inre marknaden inom ramen för EU-medlemsskapet. I det avslutande kapitlet (5) gör vi en rad rättspolitiska reflexioner över hur regleringen i EU samt i Sverige och Finland borde utformas för att kunna besvara framtida utmaningar.

⁴ Se närmare nedan kap. 4.

KAP. 2

DE ICKE-NORDISKA EU-LÄNDERNAS SYSTEM FÖR ATT UTSTRÄCKA KOLLEKTIVAVTALS BINDANDE VERKAN

2.1 Termer och begrepp

Allmängiltigförklaring är bara ett sätt av flera att utsträcka ett kollektivavtals bindande verkan. För att kunna tala om utsträckande måste man börja med att definiera vad som är ett kollektivavtals primära – ”normala” – giltighetsområde. ”Normalt” i betydelsen ”vanligt”, om man ser det internationellt, är att arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal är skyldiga enligt uttryckliga lagbestämmelser att tillämpa avtalen även på anställda som inte tillhör den avtalsslutande fackföreningen. Ser man det ur avtalsrättsligt perspektiv, som vi gör, är dock redan detta att utsträcka avtalens giltighet. ”Normalt” är kollektivavtalet bindande för de avtalsslutande parterna och deras medlemmar, men inte för några andra. Utanförstående arbetstagare kan inte sägas ha manifesterat någon vilja att omfattas av kollektivavtalet, kanske snarare tvärtom.

Att avtalets bindande verkan är utsträckt är alltså inte alltid synonymt med att det är allmängiltigt. Ett allmängiltigt avtal är ett avtal vars bindande verkan har utsträckts särskilt långt, så att dess normativa bestämmelser binder alla arbetsgivare och arbetstagare inom det geografiska och yrkesmässiga område som avtalet har slutits för. Till de allmängiltiga avtalen räknar vi också dem som så att säga lånas över från ett avtalsområde och förklaras bindande på ett annat där avtal helt saknas, vilket undantagsvis är möjligt att göra i vissa länder.

Kollektivavtalets normativa bestämmelser är de villkor som ger innehåll åt anställningsavtalen, till skillnad från de obligationsrättsliga bestämmelser som skapar förpliktelser enbart för parterna. Ett särfall är de kollektiva normativa bestämmelserna, som tillförsäkrar de anställda som grupp rättigheter eller förmåner, exempelvis parkeringsplatser på företagets mark. I finsk rätt går dessa under benämningen solidariska villkor. Termen kommer från tysk rätt. Dessa villkor behandlas olika i skilda allmängiltighetssystem.

När vi beskriver dessa system använder vi i mån av möjlighet svenska termer. Det innebär ibland att vi förenklar verkligheten. Ett tyskt Betriebsrat, en fransk comité d'entreprise och en spansk comité de empresa till exempel

är inte identiska företeelser, och de motsvarar inte heller riktigt en svensk företagsnämnd, vilket är den översättning som ordböckerna föreslår. Eftersom dessa nyanser saknar betydelse i det här sammanhanget och det inte kan råda något tvivel om vad vi syftar på, har vi ändå använt det ordet. När däremot betydelseskilnaden mellan en utländsk term och den närmast motsvarande svenska är avgörande i sammanhanget behåller vi den utländska termen.

Organisationsstrukturen i de studerade länderna skiljer sig också från den som är vanlig i Norden. På många håll förekommer inga lokala fackliga organisationer. Begreppsparet lokal och central förhandling kan därför inte användas för att skilja mellan avtal som ingås mellan företagsanknutna fackklubbar och avtal på förbunds nivå. Med uttrycket centralorganisationer på arbetsmarknaden avser vi organisationer som samlar flera förbund, det vill säga mot-svarigheter till LO, TCO, SAF med flera i Sverige och FFC, TT med flera i Finland.

2.2 Tyskland

2.2.1 Arbetsmarknadens organisationer

Fackföreningarna

Organisationsgraden bland Tysklands cirka 30 miljoner arbetstagare är med nordiska mått mätt låg. Liksom i många andra industriländer sjönk organisationsgraden dessutom något i början av 1980-talet. Sifferuppgifter för 80-talets första halva anger runt 40 procent.¹ De senaste åren har organisationsgraden, enligt tyska uppgifter, legat någonstans mellan 35 och 40 procent.² OECD beräknade den så lågt som till 33,8 procent för 1989.³ Den fackliga centralorganisationen Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) är försiktig i sina senaste uppskattningar, vilket hänger ihop med att organisationsuppbyggnaden i det tidigare DDR fortfarande pågår.⁴

Organisationsbilden är mer lik den i Finland och Sverige, med ringa facklig konkurrens och organisationer som helt dominerar inom sina områden. Av de organiserade finns de allra flesta (nästan 90 procent) i DGBs 17 förbund.⁵

DGB och dess förbund poängterar sitt partipolitiska oberoende. I praktiken har de nära förbindelser med det socialdemokratiska SPD, eftersom ma-

¹ *Allgemeinverbindlichkeit in der Gemeinschaft* (1992) 356, Weiss (1987), 116.

² *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 17, *Gewerkschaftsjahrbuch* (1992), 86; Intervju med Regierungsdirektor Wollters på Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

³ *EIRR*, 7/1991, 22.

⁴ *Gewerkschaftsjahrbuch* (1992), 80 f.

⁵ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 17 f.

juriteten av funktionärerna är socialdemokrater, men samtidigt strävar man efter att ge medlemmar i det konservativa CDU minoritetsrepresentation i de beslutande fackliga organen. Det liberala FDP utövar däremot inget nämnvärt inflytande i fackföreningarna.⁶ Att tyska arbetare har kunnat hålla ihop i fackliga sammanhang trots skilda politiska uppfattningar beror, enligt Zachert, framförallt på erfarenheterna från Hitlertiden, då terrorn riktade sig mot alla fackligt organiserade – oberoende av partitillhörighet – som motsatte sig de dåvarande makthavarna.⁷

Det finns dock också en Christliche Gewerkschaftsbewegung Deutschlands (CGD), men den har bara haft marginell betydelse.⁸

DGB-förbunden är med ett undantag industriförbund, vilket innebär att alla anställda, tjänstemän såväl som arbetare, på en arbetsplats kan tillhöra samma organisation.⁹ Konkurrens mellan dessa förbund utesluts genom gränsdragningsöverenskommelser. Undantaget är Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft där anställda med vissa yrken inom forskning och utbildning kan bli medlemmar. De små organisationerna utanför DGB passar inte heller in i mönstret. Så kan tjänstemän, oberoende av var de är anställda, gå med i Deutsche Angestelltengewerkschaft, DAG, som alltså konkurrerar med DGBs industriförbund. För höga chefer finns en Union der leitenden Angestellten, ULA.

Offentligt anställda ämbetsmän, de så kallade Beamte, har en egen facklig organisation, som dock inte kan sluta kollektivavtal för sina medlemmar. Dessa ämbetsmän omfattas nämligen inte av den privaträttsliga arbetsrätten utan deras anställningsvillkor är reglerade i offentligrättslig lagstiftning.

Arbetsgivarorganisationerna

De privata arbetsgivarna har gått samman i regionala förbund som antingen omfattar en bransch eller spänner över en hel näringsgren. Deras centralorganisation heter Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Arbetsgivarnas organisationsgrad är betydligt högre än arbetstagarnas, men exakta siffror är, enligt Weiss, svåra att få fram. Han ger några exempel på vad man uppskattar dem till: i tillverkningsindustrin och inom bank och försäkrings räknar man med en genomsnittlig organisationsgrad på ca 80 procent.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

⁸ Weiss (1987), 110, Söllner (1987), 65.

⁹ Den följande beskrivningen av DGBs och BDAs uppbyggnad bygger på Weiss (1987), 110 ff och Söllner (1987), 64 ff.

Siffrorna för vissa enskilda branscher är mycket högre. Den kemiska industrin skulle enligt dessa uppskattningar vara organiserad till 100 procent. Enligt assessor Bernd Heinzemann på BDA däremot finns det ingen bransch som är 100-procentigt organiserad. Överallt finns det företag – mellan 20 och 40 procent – som inte företräds av någon organisation. Och det är inte bara mindre företag. Bland andra står Volkswagen med 128 000 anställda utanför.¹⁰

2.2.2 Avtalsstrukturen

Eftersom parterna enligt 7 § i kollektivavtalslagen (Tarifvertragsgesetz – TVG) är skyldiga att skicka in alla avtal till Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, och också meddela när avtal ändras eller träder ur kraft, kan man få en tillförlitlig överblick över avtalsstrukturen.

90 procent av arbetstagarna i de gamla delstaterna och 80 procent av dem i det tidigare DDR arbetar i branscher för vilka det finns kollektivavtal (vilket inte betyder att alla dessa arbetstagare omfattas av avtalen). Det finns alltså områden, bland annat inom servicesektorn, där det inte existerar några avtal.¹¹

Centralorganisationerna sluter inga avtal, det har de enligt sina stadgar ingen behörighet att göra. Förbundsavtal är det normala, men företagsavtal är också ganska vanliga.¹² Ungefär en tredjedel av alla avtal som gällde vid 1991 års slut var företagsavtal mellan fackförbund och oorganiserade arbetsgivare.¹³ Mest gäller dessa små företag, med Volkswagen och några stora arbetsgivare inom energisektorn som undantag.¹⁴

Avtalsområdena fastställs av parterna själva. Förbundsavtalen täcker oftast bara en region, som många gånger – men inte alltid – ungefär sammanfaller med en delstat.¹⁵ Det gäller i synnerhet de avtal som handlar om löner.¹⁶ Ett fåtal så kallade Manteltarifverträge, d v s avtal om andra anställningsvillkor än löner, gäller för hela landet. De innehåller dock olika regler för de gamla och de nya delstaterna.¹⁷

Företagsavtalen skall inte förväxlas med lokala kollektivavtal i betydelsen avtal mellan en enskild arbetsgivare och en fackförening på arbetsplatsen. Fackliga arbetsplatsorganisationer med behörighet att sluta kollektivavtal

¹⁰ Intervju med Heinzemann, BDA.

¹¹ *Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen* (1991), 2.

¹² *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 27.

¹³ *Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen* (1991), 2.

¹⁴ *EIRR*, 7/1991, 23.

¹⁵ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 27.

¹⁶ Intervju med Wollters

¹⁷ *Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen* (1991), 5.

finns inte. Det betyder inte att det inte sluts rättsligt bindande lokala överenskommelser, men det sker inom ramen för det tyska "medbestämmandesystemet", enligt reglerna i Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).¹⁸ I det spelar de fackliga organisationerna formellt en blygsam roll, och de är inte parter i de företagsöverenskommelser, Betriebsvereinbarungen, som sluts. I dessa företräds de anställda av företagsnämnden, der Betriebsrat, som väljs av och utses bland alla arbetstagare vid företaget, oberoende av vilken ställning de har och om de är organiserade eller ej. Företagsnämnden skall enligt lagen vara inriktad på förtroendefullt samarbete med arbetsgivaren, och skall inte bara se till arbetstagarnas utan också till företagets intressen. Utgångspunkten är alltså inte riktigt densamma som i en förhandling. Även om det i praktiken är fackliga företrädare som väljs till ca 80 procent av platserna i företagsnämnden,¹⁹ är systemet, enligt Däubler, sådant att dessa ibland fungerar som "gula" fackföreningar. Å andra sidan främjar de på många håll organisering och aktivitet i de riktiga fackliga organisationerna.²⁰

Däubler kallar företagsöverenskommelserna för kollektivavtal i miniatyr, eftersom de i mångt och mycket har samma rättsverkningar.²¹

Men de verkliga kollektivavtalen är överordnade, och företagsöverenskommelserna skall inte få begränsa fackföreningarnas fria förhandlingsrätt. Detta kommer till uttryck i BetrVG 77 § och 87 §. Enligt 77 § kan löner och andra arbetsvillkor som regleras i kollektivavtal – eller brukar regleras där – inte vara föremål för företagsöverenskommelser, om inte avtalet självt medger detta i en så kallad öppningsklausul. Och den medbestämmanderätt som 87 § ger företagsnämnden i en lång rad frågor (t ex arbetstidens förläggning, tillfällig förkortning eller förlängning av arbetstiden, införande av nya löneformer) gäller bara såvida dessa inte är reglerade i lag eller kollektivavtal. Denna paragraf sätter med andra ord också en gräns för uppgörelser mellan arbetsgivaren och företagsnämnden, men drar den inte lika snävt som den förra. Som Bundesarbeitsgericht har tolkat den på senare år kan företagsnämnden ingå överenskommelser i alla frågor som räknas upp i den så kallade medbestämmandekatalogen, så länge de inte faktiskt är uttryckligt och slutgiltigt reglerade i kollektivavtal (eller lag) och medbestämmandelagstiftningens skyddsändamål sålunda är uppfyllt.²²

Det spelar ingen roll om det är en typisk kollektivavtalsfråga, som enligt ordalydelsen i 77 § alltså skulle vara förbehållen de fackliga parterna. Denna

¹⁸ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 33.

¹⁹ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 20.

²⁰ Däubler (1990), 425 f. *Das Arbeitsrecht 1*.

²¹ A a, 469.

²² *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 41.

paragrafs vidare skydd för de fackliga intressena gäller enbart i frågor som inte nämns i 87 §, dvs i sådana fall då arbetsgivaren inte är skyldig att komma överens med företagsnämnden.²³

Den fackförening som tycker att en företagsöverenskommelse strider mot ett kollektivavtal kan inte göra mycket åt det, eftersom Bundesarbeitsgericht slagit fast att organisationen inte har rätt att väcka talan mot arbetsgivaren i dessa fall.²⁴ Detta blir ett desto större problem eftersom kollektivavtalens och företagsöverenskommelsernas ämnesområden allt oftare överlappar varandra, samtidigt som domstolarna försvagar principen om kollektivavtalens företräde, anser Zachert.²⁵

2.2.3 Kollektivavtalets verkan

Vilka är bundna?

Ett kollektivavtal har enligt huvudregeln i TVG 3 § 1p bindande verkan enbart för parterna och deras medlemmar. Både den anställda och arbetsgivaren måste vara medlemmar i de avtalsslutande organisationerna för att avtalet skall gälla för deras mellanhavanden. En organiserad arbetsgivare behöver med andra ord inte tillämpa avtalets regler på sina oorganiserade anställda.

En typ av avtalsbestämmelser gäller dock alla hans anställda oberoende av om de är organiserade eller ej: sådana som rör "betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen".²⁶ Med det åsyftas bestämmelser som tillförsäkrar de anställda som kollektiv förmåner och rättigheter, till exempel parkeringsplatser på företagets område, telefoner för personalen eller längre gående medinflytande för de anställda än vad BetrVG föreskriver.²⁷

Om arbetsgivaren och en eller flera anställda inte är bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra är avtalsfriheten i praktiken nästan total.²⁸ Visserligen finns det sedan 1952 en lag om fastställande av minimiarbetsvillkor,²⁹ som skall kunna tillämpas om man på något område inte kan reglera villkoren genom allmängiltigförklaring, men den har såvitt man vet aldrig tillämpats.³⁰ Domstolarna har ändå satt en absolut lägsta gräns: så kallade hungerlöner strider mot goda seder och en överenskommelse på den nivån är ogiltig enligt

²³ Däubler (1990), 473: *Das Arbeitsrecht 1*, Weiss (1987), 169.

²⁴ Däubler a a, 474, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 45.

²⁵ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 45.

²⁶ Löwisch-Rieble (1992), 229.

²⁷ Weiss (1987), 126.

²⁸ Däubler (1990), 231: *Das Arbeitsrecht 1*.

²⁹ Bundesgesetzblatt 1952 I, 17.

³⁰ Däubler (1990), 417: *Das Arbeitsrecht 2*.

138 § i Bürgerliches Gesetzbuch. Enligt Däubler tillämpas denna grundsats så att den omfattar bara de verkliga extremfallen.³¹ Det räcker inte att ersättningen från arbetsgivaren står i stort missförhållande till arbetsprestationen. Arbetsgivaren måste också ha onda avsikter eller ha utnyttjat ett tvångsläge eller någon svaghet hos arbetstagaren. Att den lön arbetstagaren får ligger långt under avtal är inte heller något argument. Måttstock är den faktiska lönenivån i jämförbara verksamheter, vilket innebär att om ett visst arbete brukar betalas uselt, så är det ett faktum som talar mot att en låg lön strider mot goda seder.

Så långt teorin. I praktiken är det, enligt samstämmiga uppgifter, vanligast att avtalsbundna arbetsgivare tillämpar samma villkor för alla sina anställda.³² Oftast har de oorganiserade en hänvisning till kollektivavtalet i sina anställningsavtal, för vilka arbetsgivarförbunden tillhandahåller standardformulär. Enligt Bernd Heinzemann på BDA är det ett utslag av en likabehandlingsprincip som visserligen inte är lagstadgad, men ändå följer av samhällets grundläggande värderingar. Det är arbetet som avgör vilken lön man skall ha, inte om man är organiserad eller ej. Reinhard Dombre på DGB anser att det finns en mindre ädel förklaring: om arbetsgivarna betalade de oorganiserade mindre skulle han driva dem rakt i armarna på fackföreningen.

Det förekommer också att man på grund av sedvänja följer kollektivavtal på företag där arbetsgivaren överhuvudtaget inte är bunden.³³

Sammanfattningsvis bestämmer alltså kollektivavtalen i praktiken arbetsvillkoren på den tyska arbetsmarknaden i betydligt större utsträckning än vad rättsreglerna sedda isolerat ger vid handen. Arbetsmarknadsdepartementet räknar med att runt 90 procent av arbetstagarna på ett eller annat sätt får avtalsenliga villkor.³⁴ Det betyder också att en allmängiltigförklaring som formellt utvidgar avtalets giltighet till ytterligare tiotusentals arbetsförhållanden ofta inte alls har de stora praktiska verkningar som siffrorna tyder på. Mer om det senare.

Å andra sidan finns det alltid en understruktur dit arbetsrätten inte når. Visst existerar det företag i Tyskland som ostraffat betalar "hungerlöner", t ex i vissa servicebranscher, anser Wolfgang Däubler. De människor som utnyttjas på det viset är inte sådana som kräver sin rätt i domstol.

³¹ Ibid.

³² *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 30; Intervjuer med Däubler, Wollters, Heinzemann, Dombre.

³³ Intervju med Wollters; Intervju med Heinzemann.

³⁴ Intervju med Wollters.

Förmånlighetsprincipen

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtalet får inte komma överens med en bunden arbetstagare eller med företagsnämnden om sämre villkor, om inte avtalet uttryckligen medger det. Det framgår av TVG 4 § 3 p, där den så kallade förmånlighetsprincipen slås fast. Som uttrycket antyder är det däremot fritt fram för uppgörelser som är mer gynnsamma för arbetstagaren. På senare år har innebörden av denna princip blivit omstridd och nya tolkningar har framförts.³⁵ Det är framför allt två frågor som ligger till grund för diskussionen: Vad är "gynnsammare" för arbetstagaren och vem skall avgöra det? Enligt Zachert har man hittills varit ense om att bara jämföra likadana saker när man velat avgöra vad som är bäst för den anställda, lön med lön, arbetstid med arbetstid och så vidare.³⁶ Inte nu längre. Så anser t ex Adomeit³⁷ att en arbetstagare har rätt att gå med på villkor under avtalets nivå om företaget har ekonomiska svårigheter – lägre lön är ju i alla fall bättre än arbetslöshet, är tanken. Vollmer menar att åtminstone företagsnämnden skall kunna göra upp med arbetsgivaren om avsteg från avtalet i sådana situationer, även om avtalet inte innehåller någon öppningsklausul.³⁸ Här handlar det alltså inte bara om hur man skall tolka förmånlighetsprincipen utan också om var gränserna mellan den fackliga organisationens och företagsnämndens kompetensområden går enligt BetrVG. Samtidigt som arbetstidsfrågorna drivs hårt av fackförbunden har flera författare på senare år också hävdats att arbetsgivaren och den anställda kan sluta anställningsavtal både om längre arbetstid och annan förläggning av den än vad som sägs i kollektivavtalet, utan att det strider mot förmånlighetsprincipen. Som t ex Löwisch-Rieble ser det är det den anställdas egen önskan som avgör vad som är gynnsammast.³⁹ Däubler och Zachert är starkt kritiska till dessa teorier.⁴⁰

Fredsplikt

Fredsplikt anses vara en tyst förutsättning för alla kollektivavtal. Den räknas till avtalets obligationsrättsliga förpliktelser och binder alltså bara parterna.⁴¹ Det betyder inte att det är fritt fram för strejker, eftersom den högsta arbets-

³⁵ Däubler (1990), 108 f, 121 f och 181 ff: *Das Arbeitsrecht 1* samt *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 42 ff, båda med hänvisningar till litteraturen.

³⁶ Zachert (1993).

³⁷ Cit efter Däubler (1990), 121: *Das Arbeitsrecht 1*.

³⁸ Cit efter Däubler (1990), *ibid*.

³⁹ Löwisch-Rieble (1992), 286.

⁴⁰ Däubler (1990), 120 ff och 181 ff: *Das Arbeitsrecht 1*. Zachert (1993).

⁴¹ Däubler (1990), 131: *Das Arbeitsrecht 1*.

domstolen har slagit fast att en stridsåtgärd måste ha den fackliga organisationens välsignelse för att vara tillåten.⁴²

Efterverkan

Enligt TVG 4 § 5 p har kollektivavtalets normativa del efterverkan sedan det löpt ut till dess att det ersätts av ett nytt avtal.

2.2.4 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal

Möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal infördes i tysk rätt redan med 1918 års Tarifverordnung. Idén tillskrivs rättssociologen Hugo Sinzheimer.⁴³ Syftet är flerfaldigt: Allmängiltigförklaringen skall förhindra "Schmutzkonkurrenz" och "Lohndrückerei" (allmängiltigförklaringens kartellfunktion), den tjänar socialpolitiska syften och den kan ersätta arbetsrättslig lagstiftning på begränsade områden.⁴⁴

Kartellfunktionen brukar nämnas först. När tiderna är sådana att arbetsgivarna lätt kan få oorganiserad arbetskraft på icke avtalsenliga villkor kan arbetstagarna till slut uppfatta det som en direkt nackdel att vara med i fackföreningen. De som är fackligt organiserade kan ju inte avstå från avtalsenliga förmåner, även om de i ett tvångsläge skulle vara beredda att göra det. På samma sätt kan oorganiserade arbetsgivare konkurrera ut organiserade om tillgången på arbetskraft är god, vilket kan locka de senare att gå ur arbetsgivarorganisationen. Allmängiltigförklaringen skall motverka att kollektivavtalen på detta sätt blir urholkade. Sätillvida är allmängiltigförklaringen det arbetsmarknadspolitiska motstycket till TVG 4 § 4p som gör det omöjligt för arbetstagaren att avstå från sina rättigheter enligt kollektivavtalet, påpekar Hagemeyer m fl.⁴⁵ Allmängiltigförklaringen är med andra ord i första hand ett skydd för själva kollektivavtalssystemet, som ses som ett ändamålsenligt sätt att säkra både rimliga arbetsförhållanden och fred på arbetsmarknaden.⁴⁶

Den socialpolitiska funktionen är inte den som lagstiftaren främst har varit ute efter. För det ändamålet finns ju också en lag om fastställande av minimiarbetsvillkor.⁴⁷ Den socialpolitiska funktionen är snarast en nödvän-

⁴² A a, 242.

⁴³ Hagemeyer m fl (1990), 593, Sinzheimer (1908), 297.

⁴⁴ Se t ex Wiedemann-Stumpf (1977), 628 f, Hagemeyer m fl (1990), 593, Däubler (1993), 538: *Tarifvertragsrecht*.

⁴⁵ Hagemeyer m fl (1990), 593.

⁴⁶ Wiedemann-Stumpf (1977), 640.

⁴⁷ A a, 629.

dig, men i och för sig medräknad, bieffekt till den så kallade kartellfunktionen.

Den nuvarande kollektivavtalslagen är från 1949. Förarbetena till lagen är till stor del otryckta och svårtillgängliga också i Tyskland.⁴⁸ De tryckta dokument som samlats i tidskriften *Zeitschrift für Arbeitsrecht* och i Wiedemann-Stumpfs lagkommentar är framförallt olika textutkast till lagen, utan närmare kommentarer eller motiveringar till de ibland ganska små skillnader som finns. Vilka lagstiftarens närmare överväganden bakom systemet med allmängiltigförklaring var, finns det alltså ganska litet skrivet om.

Det kan vara idé att dra sig till minnes situationen i Tyskland när lagen kom till.⁴⁹ Den tyska förbundsrepubliken fanns ännu inte. Landet styrdes av de allierades militäradministration. Man skulle nu, efter drygt tio år med nazisternas statliga löneförordningar och förbud mot kollektivavtal, skapa en ny kollektivavtalslag som måste få de västliga segrarmakternas godkännande. För "alla praktiker", som det hette i det första utkastet (det s k Lemgoutkastet), tycks det ha varit närmast en självklarhet att den skulle innehålla en regel om allmängiltigförklaring efter mönster av 1918 års *Tarifverordnung*, som nazisterna hade upphävt 1934. Men, enligt professor Wilhelm Herschel, som var en av de tongivande i lagstiftningsarbetet, motsatte sig de brittiska och amerikanska kontrollofficerarna, i synnerhet de senare, länge och hårdnackat en sådan regel, som de uppfattade som odemokratisk och ett uttryck för diktatoriska tankegångar. Detta motstånd försenade hela lagen. Den slutliga texten i paragrafen är i stort sett dikterad av de västliga segrarmakterna. Deras krav gick framför allt ut på att förutsättningarna för en allmängiltigförklaring skulle göras snävare, men också på att ett beslut om en sådan måste föregås av ett omfattande remissförfarande.

Sånär som på ett tillägg som gjordes 1952 är kollektivavtalslagens regler om allmängiltigförklaring fortfarande oförändrade.⁵⁰ Idag lyder texten så här:

" § 5 Allgemeinverbindlichkeit

(1) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann einen Tarifvertrag in einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn

1. die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und

⁴⁸ *Materialien zur Entstehung des Tarifvertragsgesetzes vom 9.4.1949* (1973), 129 ff, Wiedemann-Stumpf (1977), 7 ff.

⁴⁹ Wiedemann-Stumpf (1977), 7 ff.

⁵⁰ Wiedemann-Stumpf (1977), 35 ff.

2. die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Von den Voraussetzungen der Nummern 1 und 2 kann abgesehen werden, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung zur Behebung eines sozialen Notstandes erforderlich erscheint.
- (2) Vor der Entscheidung über den Antrag ist Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffen werden würden, den am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber sowie den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme sowie zur Äusserung in einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung zu geben.
- (3) Erhebt die oberste Arbeitsbehörde eines beteiligten Landes Einspruch gegen die beantragte Allgemeinverbindlicherklärung, so kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung dem Antrag nur mit Zustimmung der Bundesregierung stattgeben.
- (4) Mit der Allgemeinverbindlicherklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- (5) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages im Einvernehmen mit dem in Absatz 1 genannten Ausschuss aufheben, wenn die Aufhebung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend. Im übrigen endet die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages mit dessen Ablauf.
- (6) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann den obersten Arbeitsbehörde eines Landes für einzelne Fälle das Recht zur Allgemeinverbindlicherklärung sowie zur Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit übertragen.
- (7) Die Allgemeinverbindlicherklärung und die Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit bedürfen der öffentlichen Bekanntmachung."

2.2.5 Företsättningar för allmängiltigförklaring

Företsättningarna för att arbetsmarknadsministern skall kunna förklara ett kollektivavtal för allmängiltigt är i normalfallet fem. I undantagsfall kan ministern bortse från ett par av dem, vilket vi återkommer till. I normalfallet krävs följande:

- 1 Minst en av avtalsparterna skall ha föreslagit en allmängiltigförklaring.
- 2 Det kollektivavtal som skall allmängiltigförklaras måste vara verksamt.
- 3 Avtalet måste ha en viss betydelse, och lagen anger exakt hur stor: De arbetsgivare som redan är bundna av avtalet måste sysselsätta minst 50 procent av alla anställda som faller under avtalets område.
- 4 Allmängiltigförklaringen måste framstå som påbjuden av allmänintresset.
- 5 Allmängiltigförklaringen måste tillstyrkas av en majoritet i ett särskilt

partssammansatt utskott med lika stor representation för arbetsgivare och fackföreningar.

Initiativ från parterna

Den första förutsättningen innebär att arbetsmarknadsministern aldrig själv kan ta initiativ till allmängiltigförklaring. Har ingen av parterna något intresse av en sådan kan den aldrig komma i fråga.

Verksamt avtal

Den andra förutsättningen framgår inte direkt av lagtexten men lagkommentarerna framhåller den alltid: kollektivavtalet måste vara verksamt för att kunna allmängiltigförklaras.⁵¹ Det räcker i och för sig med att det har efterverkan. Men om t o m efterverkan har upphört eller om det redan från början var ogiltigt på grund av något formfel går det inte.

50 procents-klausulen

Den tredje förutsättningen är att de arbetsgivare som redan är bundna av avtalet måste sysselsätta minst hälften av de anställda inom avtalsområdet. När man räknar fram detta underlag spelar det alltså ingen roll hur många arbetstagare som är bundna. Det avgörande är om tillräckligt många eller stora arbetsgivare är det. I de första utkasterna till lagtext var förutsättningen mindre precis: avtalet skulle ha lyckats få övervägande betydelse inom sitt område. Detta var en av de ändringar som militäradministrationen genomdrev.⁵²

Allmänt intresse

Också kravet på att det skall finnas ett allmänt intresse av en allmängiltigförklaring är dikterat av de brittiska och amerikanska kontrollofficerarna.⁵³ Den enda lilla eftergiften för tyskarnas sätt att tänka är, enligt Herschel, verbet "framstår", som innebär att ministern har ett spelrum när han avgör om det finns ett allmänt intresse av att ett bestämt kollektivavtal allmängiltigförklaras.

Skillnaden jämfört med 1918 års Tarifverordnung är, som Wiedemann-Stumpf beskriver den, att det då närmast fanns en presumtion för att en allmängiltigförklaring var ett allmänt intresse, och ministrernas prövning gick

⁵¹ T ex Löwisch-Rieble (1992), 316, Hagemeyer m fl (1990), 597 och Däubler (1993), 538: *Tarifvertragsrecht*.

⁵² Wiedemann-Stumpf (1977), 34.

⁵³ *Materialien zur Entstehung des Tarifvertragsgesetzes vom 9.4.1949* (1973), 183 f.

ut på att se om något talade emot denna. Idag är utgångspunkten den motsatta och ministern måste positivt konstatera ett allmänintresse.⁵⁴

Vad ligger då i detta villkor? Ja, för det första skall man kanske dra sig till minnes att en allmängiltigförklaring aldrig kan komma ifråga om inte minst en av avtalsparterna föreslår en sådan. Tycker ingen av dem att det finns ett allmänt intresse, så finns det inte det, vad än en utomstående må tycka. För att avgöra om kravet på allmänt intresse är uppfyllt måste ministern (förutsatt att en hemställan om allmängiltigförklaring alltså har kommit in) beakta alla de ändamål som en allmängiltigförklaring skall tjäna och som nämnts ovan. Även de utomståendes intressen skall vägas in.⁵⁵

I synnerhet den äldre generationen rättsvetare har försökt staka ut de mer exakta gränserna för begreppet allmänt intresse.⁵⁶ De moderna lagkommentarerna ägnar det inga längre utläggningar.⁵⁷ En sammanfattning av vad de är överens om skulle kunna se ut så här: Det är inte alltid nödvändigt att kollektivavtalen löper risk att undermineras för att en allmängiltigförklaring skall kunna komma ifråga. Även om de flesta anställda på området har avtalsenliga villkor, kan en allmängiltigförklaring vara ett allmänt intresse, därför att de oorganiserade har sämre anställningsvillkor än genomsnittligt i jämförbara verksamheter och måste garanteras socialt rimliga förhållanden. Det räcker, enligt Hagemeier m fl, med att ett beaktansvärt antal arbetstagare hotas av väsentliga nackdelar. Men att i största allmänhet få upp oorganiserade till det aktuella kollektivavtalets nivå är inget allmänt intresse.

Det råder också stor enighet om att det i princip finns ett allmänt intresse av att allmängiltigförklara avtal där parterna förverkligar socialpolitiska mål som lagstiftaren har satt upp. Detta är särskilt vanligt i byggbranschen, där arbetsrätten inte alltid fungerar som lagstiftaren har avsett på grund av de täta bytena av arbetsgivare. Sådana avtal är t ex det enda sättet att garantera byggnadsarbetare en sammanhängande semester. Avtal om s k gemensamma inrättningar som pensions- eller semesterkassor förverkligar inte lika direkt ett uppdrag från lagstiftaren, men tjänar ändå socialpolitiska mål som det är ett allmänt intresse att stödja. Många av dessa gemensamma inrättningar skulle för övrigt knappast fungera om inte alla arbetsgivare inom avtalsområdet vore bundna.

Massiv kritik möter det avgörande där Bundesarbeitsgericht slår fast att

⁵⁴ Wiedemann-Stumpf (1977), 640.

⁵⁵ Däubler (1993), 540: *Tarifvertragsrecht*.

⁵⁶ T ex Stahlhacke (1988), 345 ff, Wiedemann (1987), 265 ff, von Hoyningen-Huene (1986), 1910 f, Witting (1950), 227 f.

⁵⁷ T ex Hagemeier m fl (1990), 599, Löwisch-Rieble (1992), 318, Däubler (1993), 539: *Tarifvertragsrecht*, Wonnebergers (1992) avhandling är dock ett exempel på motsatsen.

konkurrensöverväganden inte är skäl för en allmängiltigförklaring (Arbeitsrechtliche Praxis Nr 16 zu 5 § TVG).⁵⁸ Kritiken går ut på att man på den här punkten inte kan skilja mellan företagets och de anställdas skyddsbehov.

Men begreppet allmänt intresse kan också definieras från mer praktiska utgångspunkter som professorerna Ulrich Zachert och Wolfgang Däubler gör.

Det allmänna intresset är detsamma som parternas gemensamma intresse, säger Zachert.⁵⁹ Han syftar på det faktum att ministrarna sällan avslår en hemställan om allmängiltigförklaring om det partssammansatta kollektivavtalsutskottet har tillstyrkt. Regierungsdirektor Wollters på det tyska arbetsmarknadsdepartementet håller med om att det är ovanligt.⁶⁰ (Det är inte alltid liktydigt med att parterna i det aktuella avtalet får igenom sin vilja. Utskottet består av andra personer.) Beslutsrätten delegeras för det mesta till en delstat och någon samlad statistik över andelen avslagna yrkanden finns inte. Wollters vet att det har hänt i delstaterna under de två år som han har arbetat på departementet. Att avslag är ovanliga hänger också ihop med att avtalsparterna noga överväger vilka utsikter de har och också känner sig för hos departementet, säger Wollters. De skickar helt enkelt inte in förslag som har små möjligheter att gå igenom.

Därför är det kanske ännu mer träffande att säga som Wolfgang Däubler: Det allmänna intresset är det som ministern anser vara ett allmänt intresse.⁶¹ Motiveringen är det stora spelrum ministern har vid denna bedömning, en bedömning som kan ifrågasättas bara om beslutet är helt enkelt oförsvarligt eller oproportionerligt med hänsyn till ändamålet med bemyndigandet och de allmänna och privata intressen – inklusive avtalsparternas – som ministern skall beakta.⁶²

Emot fördelarna med att allmängiltigförklara ett bestämt avtal väger ministern de nackdelar det kan medföra. En fråga är om det skulle kosta arbetsgivarna så mycket att det ställde till mer skada än nytta, berättar Wollters. Han ger ett färskt exempel på ett sådant ärende. Det gällde ett löneavtal för en av de delstater som tidigare ingick i DDR. Begäran om allmängiltigförklaring avslogs med motiveringen att en sådan skulle skada framåtskridandet och den ekonomiska utvecklingen i delstaten och därför var det inget allmänt intresse att alla arbetsgivare tvingades följa avtalet. Huvudregeln är annars att det inte är branschens löneläge i sig eller hur stor skillnad det är mellan avtalsbundna och icke avtalsbundna arbetsplatser som avgör, utan en helhetsbedömning av

⁵⁸ Löwisch – Rieble (1992), 312, Wiedemann – Stumpf (1977), 641.

⁵⁹ Intervju med Zachert.

⁶⁰ Intervju med Wollters.

⁶¹ Intervju med Däubler.

⁶² Bundesverwaltungsgericht dom den 3.11.1988 – 7 C 115.86, DB nr 10/89, 529 f.

om kollektivavtalen blir undergrävda eller inte.

Ett uppmärksammat avslag gällde ett kollektivavtal om arbetstiderna inom handeln, berättar Wollters vidare. Enligt den gamla affärstidslagen måste alla affärer stänga senast kl 18.30 måndag – fredag. Men för ett par år sedan kom en ny lag som tillät dem att ha öppet två timmar längre på torsdagarna. Fackföreningarna hade motarbetat lagens tillkomst. Nu försökte de uppnå samma effekt via kollektivavtal i stället, och fick arbetsgivarna med på ett avtal som sade att arbetstiden för affärsanställda slutar kl 18.30. Sedan begärde de att få avtalet allmängiltigförklarat. Det förslaget föll redan i kollektivavtalsutskottet. Eftersom man måste utgå från att lagar stiftas i ett allmänt intresse, kan man inte strax efteråt i ett sådant här förfarande påstå att det finns ett allmänt intresse av att sätta lagen ur spel.

Kravet på allmänt intresse gör att det i praktiken knappast blir aktuellt att allmängiltigförklara företagsavtal, även om det formellt inte är uteslutet.⁶³ En arbetsgivare som är bunden av avtal brukar ju inte göra skillnad mellan organiserade och oorganiserade anställda, även om han har rätt att göra det.

Behandlingen i avtalsutskottet

Kravet på att en majoritet i kollektivavtalsutskottet skall tillstyrka en allmängiltigförklaring, slutligen, innebär att endera sidan kan blockera den. Där emot kan utskottet inte genomdriva en sådan, eftersom ministern fattar sitt beslut under ämbetsansvar även om utskottet är positivt.⁶⁴

Undantagsfallet

Två av de fem förutsättningar som gäller i normalfallet bortfaller i en sällsynt undantagssituation. När en allmängiltigförklaring krävs för att häva ett samhälleligt nödläge (TVG 5 § 1 st sista meningen) behöver man inte grubbla över begreppet allmänt intresse. Det ligger i sakens natur att ett sådant finns i ett socialt nödläge. Då gäller inte heller 50-procentsregeln. Undantagsregeln infördes genom en lagändring 1952, sedan det, enligt Wiedemann-Stumpf, hade visat sig att förutsättningarna gjorts för snäva tre år tidigare, särskilt med tanke på förhållandena inom jordbruket.⁶⁵ Arbetsgivarna där var sällan organiserade, samtidigt som arbetsförhållandena var särskilt dåliga. Det fanns överhuvudtaget inga arbetsgivarorganisationer som hade kunnat sluta tillräckligt representativa kollektivavtal för lantarbetare. Med insikt om att det ofta

⁶³ Wiedemann – Stumpf (1977), 639.

⁶⁴ Löwisch-Rieble (1992), 324, Däubler (1993), 544: *Tarifvertragsrecht*.

⁶⁵ Wiedemann-Stumpf (1977), 35 och 641.

är i branscher med låg organisationsgrad som de sämsta arbetsförhållandena finns infördes undantagsregeln.

Trots att regeln sägs ha kommit till på grund av ett konstaterat behov har den hittills aldrig använts.⁶⁶ Kanske hotet om allmängiltigförklaring fick lant-arbetsgivarna att förbättra villkoren för sina anställda?

2.2.6 Proceduren

Innan det partssammansatta kollektivavtalsutskottet tar ställning och beslutet om allmängiltigförklaring fattas, måste de arbetsgivare och arbetstagare som skulle komma att bli berörda få möjlighet att yttra sig över förslaget både skriftligen och muntligen i en öppen förhandling, liksom fackföreningar och arbetsgivarorganisationer som har ett intresse i hur beslutet blir och arbetsmarknadsmyndigheterna i de delstater som skulle beröras.

Hur detta närmare skall gå till regleras i en verkställighetsförordning. Förslaget om allmängiltigförklaring kungörs i den officiella publikationen *Der Bundesanzeiger*. I annonsen sägs hur lång tid de berörda har på sig om de vill komma in med ett yttrande (minst tre veckor). Där talas dessutom om ifall en eventuell allmängiltigförklaring kan komma att få retroaktiv verkan. Något senare kungörs på samma sätt datum för den offentliga förhandlingen.

Den avtalstext som eventuellt kommer att allmängiltigförklaras publiceras inte. Hagemeier m fl menar att detta är författningsmässigt betänkligt och gör det omöjligt för den som inte känner till avtalet att delta i förfarandet.⁶⁷ Allmängiltigförklaringen skulle inte försvåras om texten publicerades, men den skulle bli bättre legitimerad, menar de. De som kan komma att bli berörda av avtalet har i varje fall, enligt 5 § i verkställighetsförordningen, rätt att mot självkostnad få en kopia av det från vem som helst av avtalsparterna. Den tyska författningsdomstolen har för övrigt ansett att förfarandet är tillräckligt offentligt för att anses demokratiskt.

Den procedur som föreskrivs är inte bara en innehållslös ceremoni, berättar Regierungsdirektor Wollters på arbetsmarknadsdepartementet.⁶⁸ De som kan bli berörda utnyttjar möjligheten att yttra sig, och departementet känner sig tvunget att vederlägga alla invändningar och noggrant pröva om förutsättningarna för en allmängiltigförklaring är uppfyllda. Särskilt noga försöker man kontrollera om kravet på 50-procentig täckning är uppfyllt, för den frågan kan i efterhand prövas fullt ut i domstol.

I enstaka fall kan ministern, enligt lagtexten, överlåta beslutsrätten till en

⁶⁶ Wonneberger (1992), 103.

⁶⁷ Hagemeier m fl (1990), 601.

⁶⁸ Intervju Wollters

delstats högsta arbetsmarknadsmyndighet. I praktiken är detta regel när avtalet inte berör mer än en eller två delstater, d v s för det mesta. Det är sannolikt en av förklaringarna till att TVG 5 § 3 st hittills aldrig har tillämpats, som säger att arbetsmarknadsministern måste höra förbundsrepublikens regering om en delstat skulle motsätta sig en allmängiltigförklaring.⁶⁹ Om inte regeringen samtycker kan ministern inte bifalla förslaget.

2.2.7 Beslutet

Allmängiltigförklaringen måste hålla sig till avtalets innehåll såtillvida att arbetsmarknadsministern varken kan "förbättra" klausulerna eller utvidga avtalsområdet.⁷⁰ Giltigheten kan alltså bara sträckas ut till sådana arbetsförhållanden som avtalet direkt skulle omfatta om parterna vore organiserade. Däremot händer det att ministern avstår från att utsträcka avtalet till alla de anställningsförhållanden som skulle kunna omfattas, för att undgå invändningar från andra organisationer än avtalsparterna och undvika avtalskonkurrens.⁷¹ Detta är inte kontroversiellt.

Omstritt är däremot i vilken mån ministern kan undanta enstaka klausuler ur avtalet från allmängiltigförklaringen därför att deras rättsliga giltighet kan ifrågasättas, eller om han av andra skäl kan besluta att allmängiltigförklara bara delar av det. Löwisch – Rieble och Hagemeier m fl har en tillåtande inställning, Däubler och Wiedemann – Stumpf är restriktiva.⁷² Arbetsmarknadsdepartementet anser efter en dom i förvaltningsdomstolen i Münster att avtalet måste allmängiltigförklaras i sin helhet eller inte alls.⁷³

Också arbetsmarknadsministrarnas beslut måste, enligt TVG, kungöras i Der Bundesanzeiger. Det är ett villkor för att allmängiltigförklaringen skall träda i kraft.⁷⁴ Som redan nämnts kan den dock ges retroaktiv verkan. Gäller det ett avtal som inte har föregåtts av ett tidigare allmängiltigförklarat avtal får den retroaktiva verkan, enligt verkställighetsförordningen, sällan sträcka sig längre än till dagen för offentliggörandet av förslaget. Från och med den måste de utomstående arbetsgivarna räkna med att avtalet kan bli allmängiltigförklarat.⁷⁵ Om det redan tidigare har funnits ett allmängiltigförklarat kollektivavtal på området som har förnyats, kan arbetsgivaren utgå

⁶⁹ Ansey-Koberski (1987), 234.

⁷⁰ Däubler (1993), 544 f. *Tarifvertragsrecht*.

⁷¹ Däubler a a, Hagemeier m fl (1990), 599, Löwisch-Rieble (1992), 315.

⁷² Löwisch-Rieble (1992), 314 f, Hagemeier m fl (1990), 597 ff; Däubler (1993), 545: *Tarifvertragsrecht*, Wiedemann-Stumpf (1977), 637.

⁷³ Intervju med Wollters.

⁷⁴ Löwisch-Rieble (1992), 329.

⁷⁵ Löwisch-Rieble (1992), 319, Däubler (1993), 546 f. *Tarifvertragsrecht*.

ifrån att bli retroaktivt bunden redan från det datum då det nya avtalet började gälla.

2.2.8 Information

Kollektivavtalslagen och verkställighetsförordningen innehåller som framgått en hel del regler som skall garantera att utomstående får kännedom om allmängiltigförklaringen. Förslag och beslut skall publiceras och alla intressenter får chansen att yttra sig innan beslutet fattas. Men själva avtalstexten behöver inte offentliggöras ens efter allmängiltigförklaringen. Däubler hävdar att det inte spelar någon större roll eftersom den officiella publikationen *Der Bundesanzeiger* ändå är otillgänglig för praktiskt taget alla berörda.⁷⁶ Det finns ett par andra bestämmelser som, enligt Däubler, tillsammans ändå gör att rättsstatens krav på att medborgarna kan veta vad som gäller är uppfyllt, om än med ett nödrop. Det är för det första verkställighetsförordningens 9 § som säger att berörda arbetsgivare och arbetstagare har rätt att mot självkostnad få en kopia av det allmängiltigförklarade avtalet. För det andra är arbetsgivaren, enligt samma paragraf, skyldig att lägga ut avtalet på ett lämpligt ställe på arbetsplatsen så att de anställda kan ta del av det. För det tredje har alla som vill rätt att få upplysningar ur det kollektivavtalsregister som arbetsmarknadsdepartementet enligt lag för.

Alla kollektivavtal skall föras in i registret, även om det inte är ett villkor för att de skall vara giltiga. För vart och ett anges vilka som är parter, vilket avtalsområde det omfattar och när det träder i kraft. Parterna måste också meddela dit när deras avtal upphör att gälla. Förslag och beslut om allmängiltigförklaring förs också in.

Dessutom finns förteckningar över allmängiltigförklarade kollektivavtal i böcker och tidskrifter utgivna av privata förlag.

2.2.9 Effekterna av allmängiltigförklaringen

Verkan av allmängiltigförklaringen är enligt lagtexten att kollektivavtalets "rättsnormer" (med vilket menas de avtalsbestämmelser som inte rör parternas obligationsrättsliga förpliktelser) fortsättningsvis "omfattar" de arbetsgivare och arbetstagare inom avtalsområdet som dittills inte varit bundna.⁷⁷ Av de fem sista orden kan man, enligt Wiedemann – Stumpf, motsatsvis dra slutsatsen att de nu blir bundna av avtalet.⁷⁸ Wilhelm Herschel, som nämnts ovan,

⁷⁶ Däubler (1993), 546: *Tarifvertragsrecht*.

⁷⁷ Löwisch-Rieble (1992), 313 f, Hagemeier m fl (1990), 601.

⁷⁸ Wiedemann-Stumpf (1977), 650.

skriver också att det var vad man menade när lagen skrevs, även om ordet "omfattar" inte direkt utsäger detta.⁷⁹ Normerna verkar alltså på precis samma sätt på de nytillkomna som på de tidigare bundna.⁸⁰ Det betyder i sin tur att avtalet, när det har löpt ut, har samma efterverkan enligt TVG 4§ 5 st för oorganiserade arbetsgivare och arbetstagare som för organiserade, teoretiskt sett till dess att de kommit överens om nya villkor. Eftersom också det följande kollektivavtalet brukar allmängiltigförklaras, och det med retroaktiv verkan, blir det i själva verket sällan något utrymme för uppgörelser direkt mellan den anställde och arbetsgivaren.⁸¹

Eftersom fredsplikten anses höra till avtalets obligationsrättsliga förpliktelser och inte till "rättsnormerna", medför allmängiltigförklaringen ingen fredsplikt för dem som inte är parter i avtalet.⁸²

Självva avtalet är fortfarande ett avtal som parterna förfogar över. En tvistefråga med anknytning till detta är i vilken utsträckning allmängiltigförklaringen fortfarande gäller för oförändrade bestämmelser i ett kollektivavtal som delvis har ändrats.⁸³ Att allmängiltigförklaringens verkan upphör om det underliggande kollektivavtalet helt förhandlas om, eller om ändringarna är så ingripande att de återstående bestämmelserna inte längre utgör någon meningsfull reglering, råder det ingen diskussion om.

Om inte annat upphör allmängiltigförklaringen att gälla när avtalet löper ut.

Utländska arbetstagare som tillfälligt arbetar för utländska företag i Tyskland kommer, enligt en dom i Bundesarbeitsgericht, inte in under avtalet genom allmängiltigförklaringen, även om de är sysselsatta inom det avtalsområde som parterna har kommit överens om.⁸⁴ Domstolen utgår från att de allmängiltigförklarade normerna inte är offentlig rätt och att dessa arbetsgivare och arbetstagare enligt den internationella privaträttens regler fritt kan avtala om vilket lands rätt som skall tillämpas dem emellan. Har de inte gjort upp om detta gäller rättsordningen i det land som deras arbetsförhållande har den starkaste anknytningen till, vilket i sådana här fall inte är Tyskland. Hagemeyer m fl kritiserar domstolens ställningstagande och menar att de allmängiltigförklarade normerna borde tillämpas också på utlänningar, eftersom de på grund av sin tvingande karaktär liknar offentligrättslig lagstiftning. Inom EG-området kan inte ens en försiktig praxis när det gäller arbetstillstånd

⁷⁹ *Materialien zur Entstehung des Tarifvertragsgesetzes vom 9.4.1949* (1973), 183 f.

⁸⁰ Löwisch-Rieble (1992), 313.

⁸¹ A a, 316, Däubler (1993), 548: *Tarifvertragsrecht*.

⁸² Wiedemann-Stumpf (1977), 653.

⁸³ Hagemeyer m fl (1990), 602, Däubler (1993), 547 f: *Tarifvertragsrecht*.

⁸⁴ Jfr dock det nedan refererade tyska aktuella lagförslaget om "social dumping".

skydda mot kringgående av allmängiltigförklaringen, menar de.⁸⁵ Däubler anser att den drygt tjugo år gamla domen är överspelad, vilket den rättspolitiska diskussionen i Tyskland har bekräftat.⁸⁶

2.2.10 Upphävande av allmängiltigförklaringen

Av TVG 5 § 5 st framgår att allmängiltigförklaringen kan upphävas innan avtalet löper ut om det framstår som påbjudet av det allmänna intresset. Att någon av de ursprungliga förutsättningarna har bortfallit talar för att det kan finnas ett sådant intresse, enligt Löwisch – Rieble, men är, enligt Däubler och Hagemeyer m fl inte tillräckligt.⁸⁷ Det fordras ett allmänt intresse i positiv mening av att beslutet upphävs. Även om flera storföretag skulle gå ur sin arbetsgivarorganisation kan alltså ett sådant intresse saknas.

Förfarandet och de formella förutsättningarna för ett upphävande av en allmängiltigförklaring är desamma som nämnts ovan, med ett undantag: Det behövs inget förslag från någon av parterna för att arbetsmarknadsministern skall kunna ta initiativ till ett upphävande.

2.2.11 Tillsyn

Att villkoren i de allmängiltigförklarade avtalen verkligen följs får arbetsgivare och arbetstagare själva se till (med stöd av sina organisationer i de fall någon av dem är organiserad).⁸⁸ Ingen myndighet övervakar detta. Skulle en arbetsgivare underlåta att tillämpa avtalet, måste de anställda själva gå till domstol. Skulle de vara organiserade får de juridisk rådgivning av sin fackförening, men denna kan inte själv stämma arbetsgivaren, eftersom organisationerna enligt tysk rätt bara kan föra talan mot varandra för brott mot avtalets obligationsrättsliga förpliktelser.⁸⁹ Och den oorganiserade arbetsgivaren står ju inte i något sådant förhållande till den fackliga organisationen. Däubler refererar statistik som visar att anställda på den privata sektorn praktiskt taget aldrig stämmer sina arbetsgivare medan de fortfarande är anställda.⁹⁰

⁸⁵ Hagemeyer m fl (1990), 606.

⁸⁶ Däubler (1993), 698: *Tarifvertragsrecht*.

⁸⁷ Löwisch-Rieble (1992), 329, Hagemeyer m fl (1993), 602, Däubler (1993), 698: *Tarifvertragsrecht*.

⁸⁸ Intervju med Däubler.

⁸⁹ Däubler (1990), 222: *Das Arbeitsrecht 1*.

⁹⁰ A a, 221.

2.2.12 Allmängiltigförklaringen i praktiken

Allmängiltigförklaring av kollektivavtal har varit föremål för mycken debatt i Tyskland, både av rättspolitiskt slag och av mer rättsvetenskaplig karaktär.

Allmängiltigförklaringens rättsnatur

Många av de frågor som den rättsvetenskapliga diskussionen kretsat kring har domstolarna på senare år besvarat. Den största frågan (räknat i trycksidor) har ända sedan Weimar-republikens tid varit vilken rättsnatur allmängiltigförklaringen har.⁹¹ Är den en förvaltningsakt, en statlig normgivningsakt eller är den både och? Praktiskt rör den möjligheterna att få en allmängiltigförklaring eller ett negativt beslut av ministern rättsligt prövade och vilken väg man i så fall skall gå. Svaret blev till sist att allmängiltigförklaringen är en normgivningsakt av eget slag (Rechtsetzungsakt sui generis).⁹² En utomstående som ogillar allmängiltigförklaringen kan invända mot olika klausuler i det underliggande kollektivavtalet i en negativ fastställsetalan i en arbetsdomstol. Domstolen skall då ex officio pröva om allmängiltigförklaringen är rättsenlig. Om den finner att förutsättningarna för den inte var uppfyllda, om ministern har missbrukat det spelrum han hade eller om förfarandet inte har följts, skall avtalet inte tillämpas på de utomstående. Domstolen kan också pröva om kollektivavtalet självt är rättsenligt. Samma prövning skall domstolen göra om en arbetstagare stöder en fullgörelsetalan på ett allmängiltigförklarat kollektivavtal.

Kollektivavtalsparternas möjligheter att komma åt ett beslut som de anser vara felaktigt, tex ett avslag på yrkandet om allmängiltigförklaring, är små. De har inga anspråk på ett positivt beslut av ministern. De kan heller inte begära att han skall göra en felfri bedömning. Däremot kan de kräva att förfarandet går korrekt till och att beslutet fattas på sakliga grunder. En förvaltningsdomstol kan pröva om detta har skett.⁹³

Allmängiltigförklaringens grundlagsenlighet

Det har också ifrågasatts om inte allmängiltigförklaringen på olika sätt strider mot den tyska grundlagen. Det är ju strängt reglerat i grundlagen hur det skall gå till när staten skapar rätt i snäv mening. Finns det då verkliga utrymme

⁹¹ Hagemeyer m fl (1990), 603.

⁹² Referatet av diskussionen och domstolarnas ställningstaganden bygger på framställningen i Hagemeyer m fl (1990), 603 ff; Däubler (1993), 548 ff; *Tarifvertragsrecht* och Löwisch- Rieble (1992), 331 ff.

⁹³ Bundesverwaltungsgericht dom den 3.11 1988 – 7 C 115.86, DB nr 10/89, 529 f.

för en form av statlig normgivning utanför detta system, har det undrats. En annan fråga har varit om inte allmängiltigförklaringen strider mot den negativa föreningsfriheten. Och är förfarandet tillräckligt offentligt? Alla dessa frågor har den tyska författningsdomstolen besvarat, och svaret har varje gång varit att allmängiltigförklaringen är förenlig med grundlagen.⁹⁴

Den rättspolitiska diskussionen

Den mer utpräglad politiska diskussionen har varit livlig framför allt på senare år. I sökandet efter recept för att utjämna konjunkturerna och bekämpa arbetslösheten har några politiker och vetenskapsmän upptäckt allmängiltigförklaringen, skriver Ansey – Koberski.⁹⁵ Småföretagarorganisationer och företrädare för ekonomiska forskningsinstitut har krävt att möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal skulle avskaffas eller åtminstone inskränkas kraftigt. Motiveringen var att den bidrog till arbetslösheten, eftersom den tvingade arbetsgivare att betala för höga löner. De fick gehör av den statliga så kallade avregleringskommissionen. Denna föreslog 1991 att möjligheterna att utsträcka giltigheten av kollektivavtal skulle begränsas.⁹⁶ Den föreslog också ett par andra ingrepp i kollektivavtalssystemet: Betriebsverfassungsgesetz skulle ändras så att arbetsgivaren i nödfall skulle kunna göra upp med företagsnämnden om att gå under de avtalsenliga villkoren. De som varit arbetslösa mer än ett år skulle själva kunna göra upp med arbetsgivaren om längre provanställningar på icke kollektivavtalsenliga villkor.

Avregleringskommissionens förslag att man skulle avskaffa möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal har fortfarande inte lett till lagstiftning.⁹⁷ Ett starkt argument för att behålla det nuvarande systemet är att såväl arbetsgivarförbunden inom BDA som fackföreningarna och det tyska arbetsmarknadsdepartementet har försvarat det. De menar att angreppen mot allmängiltigförklaringen bygger på vanföreställningar om vilken praktisk betydelse den har.

Under avregleringskommissionens arbete publicerade t ex BDAs tidning *Der Arbeitsgeber* två artiklar med rubrikerna "Mycket diskussion med litet sakkunskap" respektive "Mindre allmän än allmänt antaget", som konstaterade att av de 18 miljonerna privatanställda 4,5 miljoner formellt berördes av allmängiltigförklarade kollektivavtal.⁹⁸ I verkligheten var det ännu färre – bara

⁹⁴ Hagemeier m fl (1990), 607 ff, Däubler (1993), 546; *Tarifvertragsrecht*.

⁹⁵ Ansey & Kobersky (1987), 230.

⁹⁶ Zachert (1993).

⁹⁷ Intervjuer med Zachert, Wollters, Heinzemann och Dombre.

⁹⁸ Lindena – Höhmann (1988a), 465 och (1988b), 564.

1 miljon – av dessa vilkas anställningsvillkor faktiskt påverkades på grund av allmängiltigförklaringen. De övriga arbetade nämligen hos organiserade arbetsgivare som redan tidigare tillämpade avtalen lika på alla sina anställda, trots att de inte var rättsligt förpliktade att göra det. Till detta kom att de flesta allmängiltigförklarade avtal inte handlade om löner. De som fick avtalsenliga löner tack vare allmängiltigförklaringen vara inte fler än drygt 700 000. Bara på några få områden skulle alltså lönernas storlek påverkas av att man avskaffade allmängiltigförklaringen, blev författarnas slutsats.

Samtidigt är allmängiltigförklaringen ett instrument som man inte kan avstå från, hävdade de. Det är i båda parter intresse att den finns kvar, vilket bl a visar sig i att det ofta är parterna gemensamt som föreslår att ett avtal skall allmängiltigförklaras. Författarna påminner också om att parterna var för sig alltid kan förhindra en allmängiltigförklaring i det enskilda fallet genom att rösta mot den i kollektivavtalsutskottet. Den kan alltså aldrig komma till stånd om arbetsgiversidan inte har ett intresse av den.

Författarna framhöll särskilt allmängiltigförklaringens betydelse för de olika avtalade sociala inrättningar som blivit allt vanligare i synnerhet i byggnadsbranschen – semesterkassor, pensionskassor, permitteringslönekassor och så vidare. En förutsättning för att dessa överhuvudtaget skall kunna fungera är att alla arbetsgivare inom avtalsområdet är bundna av avtalet. Också i andra framställningar beskrivs numer detta som allmängiltigförklaringens viktigaste funktion.⁹⁹

Artiklarna i Der Arbeitsgeber nämnde ytterligare en effekt som betydelsefull för arbetsgivarna, särskilt i personalintensiva branscher: Allmängiltigförklaringen utjämnar konkurrensvillkoren.

Organisationspolitiskt är allmängiltigförklaringen mindre problematisk för arbetsgivarförbunden än för de fackliga organisationerna, framhöll författarna. För en oorganiserad arbetsgivare kan den vara ett skäl att organisera sig, eftersom han då åtminstone får en viss möjlighet att påverka det avtal som han ändå blir bunden av. En anställd däremot kan ju tycka det är onödigt att gå med i fackföreningen om han ändå får del av de förmåner som kollektivavtalet medför.

De siffror som nämndes i artiklarna gällde tiden före Tysklands enande och har därför ändrats något, men proportionerna är fortfarande desamma.¹⁰⁰ År 1991 var 1,6 procent av de 38 000 existerande kollektivavtalen allmängil-

⁹⁹ Hagemeyer m fl (1990), 594 ff, Wonneberger (1992), 41 f, Däubler (1993), 540 ff: *Tarifvertragsrecht*.

¹⁰⁰ Intervjuer med Wollters och Dombre.

tigförklarade, eller omvänt – 98,4 procent var inte allmängiltigförklarade.¹⁰¹ Och av de allmängiltigförklarade var bara knappt en femtedel löneavtal.

Den tyska arbetsgivarföreningens officiella inställning till systemet med allmängiltigförklaring är densamma som kommer till uttryck i artiklarna, även om det finns delade meningar på arbetsgivarsidan. Ur principiell synvinkel är systemet egentligen tvivelaktigt, men i verkligt svåra situationer kan det vara till hjälp, säger Bernd Heinzemann på Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände.¹⁰² BDA vill inte att det avskaffas, men det skall å andra sidan inte heller utvidgas. Det är avgörande att det bara kommer till användning i verkliga undantagssituationer.

I normala fall är det inte heller ett fackligt intresse att få avtal allmängiltigförklarade, enligt Reinhard Dombre på Deutsche Gewerkschaftsbund.¹⁰³ Helst vill DGB förstås sluta avtal överallt. Men när det inte går är allmängiltigförklaringen en hjälpkonstruktion för att tillförsäkra fler medlemmar avtalsenliga förmåner.

Dombre vill framhålla att allmängiltigförklaringen har avgörande betydelse i de branscher där den brukar användas, även om det är sant att den annars används bara i undantagsfall. Byggnadsbranschen har redan nämnts. Nästan 30 procent av de allmängiltigförklarade avtalen 1991 gällde denna bransch.¹⁰⁴ Andra branscher där allmängiltigförklaring är vanlig är textil, beklädnad, handel samt städning och kroppsvård. Dombre tycker inte det är riktigt att säga att de allmängiltigförklarade avtalen nuförtiden egentligen inte reglerar löner. Det stämmer kanske om man tar byggnadsbranschen eller metallindustrin som exempel, men i vissa branscher, ofta typiska låglönebranscher som textil, beklädnad, handel samt städning och kroppsvård, är löneavtalen ofta allmängiltigförklarade.

Reinhard Dombre tror att allmängiltigförklaring av kollektivavtal kan få ökad betydelse i framtiden, eftersom arbetsgivare i avregleringens tecken har börjat gå ur arbetsgivarorganisationerna. Ett exempel är tryckeribranschen som alltid har varit högt organiserad på arbetsgivarsidan och där parterna aldrig någonsin har begärt att få ett avtal allmängiltigförklarat. För första gången har fackförbundet IG Medien övervägt att göra detta, sedan en rad tryckerier i det tidigare DDR lämnat sin arbetsgivarorganisation. Om det inte blir alltför många som går ur kan även arbetsgivarsidan av konkurrensskäl vara intresserad av en allmängiltigförklaring, tror Dombre.

¹⁰¹ *Allgemeinverbindliche Tarifverträge.*

¹⁰² Intervju Heinzemann.

¹⁰³ Intervju Dombre.

¹⁰⁴ *Allgemeinverbindliche Tarifverträge.*

För Dombre, som sedan flera år är ledamot i arbetsmarknadsdepartementets kollektivavtalsutskott, är det en självklarhet att skyddet mot låglönekonkurrens är en av arbetsgivarnas bevekelsegrunder. Bernd Heinzemann på arbetsgivarorganisationen trycker mer på de sociala aspekterna. Han avfärdar också, med motiveringen att det är protektionistiskt, det förslag till EG-direktiv som går ut på att alla erga omnes-verkande kollektivavtal i ett land skall binda också utländska arbetsgivare som skickar dit egna arbetstagare för tillfälliga arbeten.

De första årtiondena efter andra världskriget var efterfrågan på arbetskraft stor i Tyskland. Det fanns inte så mycket grogrund för "Schmutzkonkurrens". Nu är situationen en annan. Både Reinhard Dombre och Bernd Heinzemann tar upp byggbranschen. Där är det högkonjunktur och stor arbetslöshet samtidigt, eftersom det finns en till synes ousinlig ström av arbetare från de tidigare socialistiska länderna som vill arbeta där. En del är där illegalt, medan andra har rätt att arbeta tillfälligt i Tyskland på grund av överenskommelser mellan Tyskland och deras hemländer. Gemensamt för dem är att de inte har kollektivavtalsenliga villkor, även om åtminstone de som arbetar i landet legalt skall ha det enligt överenskommelserna mellan länderna. De kanske får den lön som avtalet anger för 37 timmars arbetsvecka, men måste arbeta 50 – 60 timmar i veckan. Jämfört med vad de skulle ha fått i hemlandet tjänar de emellertid bra, vilket gör att de aldrig någonsin klagar, för då får de inte något mer arbete. I en sådan här situation är allmängiltigförklaring av kollektivavtal bara ett slag i luften.

Byggbranschen med dess uppskattningsvis 120.000 utländska arbetare i Tyskland är också den bransch som framförallt utlöst diskussioner om problemet "social dumping" i Tyskland.¹⁰⁵ Diskussionerna ledde till att den tyska förbundsregeringen hösten 1995 lade fram ett lagförslag om tvingande arbetsvillkor vid gränsöverskridande tjänsteverksamhet.¹⁰⁶ Enligt lagförslaget skall alla utländska tjänste-entreprenörer tvingas iaktta villkor i allmängiltigförklarade tyska kollektivavtal i byggbranschen då de sänder ut anställda till Tyskland. Lagförslaget är dock omstritt. Den socialdemokratiska oppositionen har lagt fram sitt eget motförslag som syftar till att införa en generell lagstiftning som inte endast gäller byggbranschen. Vidare vill man införa en skyldighet att iaktta minimivillkor som är oberoende av om det finns ett allmängiltigförklarat kollektivavtal i branschen.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Se närmare nedan kapitel 4.

¹⁰⁶ Entwurf eines Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (AEntG).

¹⁰⁷ Entwurf eines Gesetzes zur Angleichung der Arbeitsbedingungen bei der Entsendung von Arbeitnehmern (Entsendegesetz) 22.09.95, Drucksache 13/2418.

2.3 Frankrike

2.3.1 Arbetsmarknadens organisationer

Fackföreningarna

Att få fram tillförlitliga siffror om den fackliga organisationsgraden i Frankrike tycks vara ovanligt svårt.¹⁰⁸ De fackliga organisationerna beskylls för att blåsa upp sina medlemssiffror i sin tävlan om vilken som är mest representativ. Ingen förnekar dock att organisationsgraden är mycket låg och att den dessutom har sjunkit kraftigt de senaste två årtiondena. Enligt OECDs beräkningar minskade den nästan med hälften – från 22,3 procent 1970 till 12 procent 1988, vilket skulle innebära den lägsta organisationsgraden i den industrialiserade världen.¹⁰⁹ Enligt andra aktuella studier är siffran idag knappt 10 procent.¹¹⁰

Också bland arbetsgivare finns en oro över att fackföreningarna blir allt mindre. Arbetsvillkoren måste ju läggas fast på något sätt, och för den skull behöver de en förhandlingsmotpart, som inte får vara alltför litet representativ.¹¹¹ På flera företag försöker arbetsgivarna därför bidra till att stärka fackföreningarna. Mest omtalat är kanske försäkringsbolaget Axa Assurances, som i början av året ger varje anställd en värdekupong, som hon kan använda för att ansluta sig till vilken fackförening hon vill. Används den inte har den inget värde.¹¹² 1990 utnyttjades den av nästan hälften av företagets anställda.¹¹³

De fackligt organiserade är inte bara i minoritet, de är dessutom splittrade på många organisationer, med olika ideologisk inriktning och starkt skilda uppfattningar om vad som är den bästa fackliga taktiken. Gemensamt för dem är att de alltid har betonat sitt oberoende av staten och alla politiska partier, manifesterat i den berömda charte d'Amiens, samtidigt som det också hör till den franska traditionen att fackföreningarna tar ställning i allehanda politiska frågor.¹¹⁴ Det gör att en del av dem i omvärldens ögon ändå kommit att förknippas med bestämda partier.

Fem fackliga centralorganisationer har särskild betydelse genom att de er-

¹⁰⁸ Lyon-Caen – Pélassier (1992), 533, EIRR 7/1991, 18, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 108.

¹⁰⁹ EIRR 7/1991, 18.

¹¹⁰ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 108.

¹¹¹ Intervju med Chantal Foulon, CNPF.

¹¹² Lyon-Caen – Pélassier (1992), 534, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1992), 136.

¹¹³ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 136.

¹¹⁴ Lyon-Caen – Pélassier (1992), 528.

känts som representativa, ett begrepp vars innebörd vi skall förklara längre fram.¹¹⁵

Oomstritt störst, och äldst, är Confédération générale du travail, CGT. Dess linje har ofta sammanfallit med kommunistpartiets. CGT är den organisation som är minst inriktad på samarbete med arbetsgivarna. Enligt le Friant betraktar den nuförtiden avtalsförhandlingar som lockbeten och stridsåtgärder som det enda sättet att uppnå bättre villkor.¹¹⁶ CGT och dess förbund vägrar följaktligen ofta att underteckna kollektivavtal som de andra skriver på. De förtroendevalda på lokal nivå är många gånger mer pragmatiska.

Två organisationer tävlar om andraplatsen: Confédération française démocratique du travail, CFDT, och Confédération général du travail-force ouvrière, CGT-FO, vanligtvis kallat bara Force ouvrière, FO. Eftersom sifferuppgifterna är osäkra och FO dessutom under några år gick framåt på de andra organisationernas bekostnad, är det svårt att säga vilken av dem som idag är Frankrikes näst största.

FO uppstod 1947 då en anseelig antikommunistisk minoritet bröt sig ur CGT, och just den antikommunistiska hållningen är det drag som särskilt framhålls vid jämförelser med de andra fackliga organisationerna. Medlemmarna är allt från trotskister till högerinriktade, men genom sin ledning brukar FO ha personliga förbindelselänkar med det socialistiska partiet. FO ser avtalsförhandlingar som det främsta medlet att flytta fram medlemmarnas positioner. Strejk är en nödfallsåtgärd att ta till i allra sista hand. Enligt le Friant sluter organisationen dock inte avtal om vilka slags frågor som helst. Endast avtal om klassiska frågor som arbetsvillkor och löner intresserar FO, inte avtal om medbestämmandefrågor.¹¹⁷

CFDT kom till 1964, men har betydligt äldre rötter. Den uppstod då majoriteten i en kristen facklig organisation som hade bildats några år efter CGT beslöt att organisationen inte längre skulle referera till kristendomen. CFDT bekänner sig numer till en socialism som bygger på självförvaltning. Också CFDT favoriserar avtalsförhandlingar, och är berett att förhandla om det mesta – för mycket, anser de andra organisationerna.¹¹⁸

Också idag finns en kristen facklig organisation, Confédération française des travailleurs chrétiens, CFTC. Den bildades av den minoritet som blev "hemlös" 1964. Dess ideologiska grund är den romersk-katolska kyrkans socialdoktrin. Den är minst av de så kallade representativa organisationerna.

¹¹⁵ Den följande beskrivningen av fackföreningarna bygger på Lyon-Caen – Pélissier (1992), 529 ff, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 106 ff, Despax – Rojot, 162 ff.

¹¹⁶ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 117 och 149.

¹¹⁷ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 117.

¹¹⁸ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 106.

Var och en av dessa centralorganisationer har förbund för alla branscher. Dessa är organiserade efter industripincipen. Det betyder att alla fyra kan ha medlemmar av samma kategori anställda på samma arbetsplats (förutom att också andra fackföreningar kan vara företrädare där).

Om den ledande personalens gunst tävlar också den femte representativa centralorganisationen, som skiljer sig från de andra genom att dess förbund uteslutande organiserar anställda av denna kategori – arbetsledare, tekniker, stabspersonal o s v. Den är näst minst, och heter Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres, CFE-CGC. CFE-CGC beskriver sig själv som opolitisk.

Föreningsfriheten gäller alla, men för statstjänstemän är det inte möjligt att sluta kollektivavtal, oavsett om de är ämbetsmän (fonctionnaires de l'Etat) eller lägre tjänstemän (agents publics).¹¹⁹

Arbetsgivarorganisationer

Den dominerande centrala arbetsgivarorganisationen är Conseil national du patronat français, CNPF, eller, med en allmänt accepterad förkortning, le Patronat. Le Patronat representerar cirka 900 000 företag.¹²⁰ Två andra representativa centrala arbetsgivarorganisationer är Confédération générale des petites et moyennes entreprises, CGPME, som vänder sig till små och medelstora företag, och Union professionnelle artisanale, UPA, som särskilt är de små hantverksföretagens arbetsgivarorganisation.¹²¹ Mellan arbetsgivarorganisationerna är konkurrensen inte lika påtaglig som mellan fackföreningarna. Många arbetsgivare är tex medlemmar både i en sammanslutning som tillhör CNPF och i en som tillhör CGPME. I många branscher är dessutom bara en av dem företrädare på lokal nivå.¹²²

Förutom de nämnda finns alltså en rad andra organisationer, i synnerhet på arbetstagar sidan. Den fackliga splittringen – eller mångfalden om man vill använda ett mer positivt ord – har satt sina spår i den franska arbetsrätten. För att motverka en del av de problem som den orsakar, införde man 1936 begreppet representativa organisationer i code du travail.¹²³ Det begränsar i praktiken pluralismen, eftersom fackföreningarnas möjlighet att företräda

¹¹⁹ Lyon-Caen – Pélissier (1992), 21.

¹²⁰ EIRR 7/1991, 19.

¹²¹ Ibid.

¹²² Despax – Rojot (1987), 183 och 180.

¹²³ A a, 159.

sina medlemmar i stor utsträckning hänger på om de erkänns som representativa.¹²⁴

2.3.2 Begreppet representativitet

Den kanske viktigaste skillnaden mellan representativa och icke representativa fackföreningar är att bara de förstnämnda kan sluta kollektivavtal (art L 132-2 Code du travail). Och det är bara de som har rätt att bilda fackklubbar på företagen (art L 412-6) och utse lokala fackliga förtroendemän med rätt att sköta sitt uppdrag på betald arbetstid (art L 412-11 och 412-20), för att ta några andra exempel.

Att en organisation är representativ är inte detsamma som att den är störst. Medlemstalet är bara en av de faktorer som räknas. Flera organisationer kan alltså vara representativa för samma grupp anställda samtidigt, och rättsligt sett är de lika representativa även om exempelvis CGT faktiskt är tio gånger större än CFTC.

I princip skall representativiteten fastställas för varje förhandlingsnivå och avtalsområde för sig, det vill säga en organisation som inte är representativ på riksplånet kan vara det på ett visst företag.¹²⁵ Det innebär att den kan ha rätt att bilda en fackklubb på arbetsplatsen eller sluta ett lokalt avtal, men inte rätt att sluta kollektivavtal för branschen. Med den principen borde det vara sörjt för att bara verkligt representativa organisationer fungerar som arbetstagarnas språkrör i varje avtalsförhandling. I praktiken är det inte så, vilket beror på att representativiteten fastställs på olika sätt för olika fackföreningar. De fem centralorganisationer som beskrevs i föregående avsnitt är, enligt en regeringsförfordning från 1966, en gång för alla erkända som representativa på riksplånet och kan sluta avtal för hela den privata arbetsmarknaden. Dessutom presumeras alla deras medlemsorganisationer vara representativa på lägre nivåer, och det är ett antagande som inte kan motbevisas rättsligt.¹²⁶ Inte desto mindre är det felaktigt, anser exempelvis CGT, som hävdar att organisationer ibland sluter avtal på områden där de inte har några medlemmar.¹²⁷

Fackföreningar som inte hör till denna gynnade grupp måste själva bevisa att de är representativa för att få de rättigheter som följer med ett sådant erkännande.¹²⁸

¹²⁴ Lyon-Caen – Pélissier (1992), 556 f.

¹²⁵ Lyon-Caen – Pélissier (1992), 558, Despax – Rojot (1989), 160.

¹²⁶ Lyon-Caen – Pélissier (1992), 559, Despax – Rojot (1989), 161.

¹²⁷ Intervju med Nathan Liepchitz, CGT.

¹²⁸ Lyon-Caen – Pélissier (1992), 560, Despax – Rojot (1989), 161.

Konkurrensen fackföreningarna emellan leder till att de ständigt ifrågasätter varandras representativitet.

Arbetsgivarorganisationerna är inte lika beroende av att betraktas som representativa. Det är inte nödvändigt för att de skall kunna sluta kollektivavtal (art L 132-2 C. trav.). Enbart de avtal som skall allmängiltigförklaras, vilka i och för sig är en stor andel av alla avtal, måste vara ingångna av representativa arbetsgivarorganisationer (art L 133-1). Deras representativitet fastställs från fall till fall av arbetsmarknadsdepartementet – om det behövs. Många gånger är det uppenbart vilka organisationer som skall få vara med och förhandla. Eftersom konkurrensen är mindre på arbetsgivarsidan än på den fackliga orsakar frågan om representativiteten här inte lika många konflikter.

2.3.3 Avtalsförhandlingarna

Med så många fackföreningar som gör anspråk på att representera samma grupper uppstår speciella frågor kring själva avtalsförhandlingarna. En är om arbetsgivaren måste förhandla med alla? Kan han i så fall ingå avtal med bara en av dem? Och kan det i så fall vara den minsta? Eller måste åtminstone så många fackföreningar delta att de företräder en majoritet av de anställda?

Svaret på den första frågan är att arbetsgivarna, oberoende av vilket slags avtal det gäller, måste inbjuda alla organisationer som är representativa på avtalsområdet till förhandlingarna för att inte kränka föreningsrätten.¹²⁹

Vid en företagsförhandling har var och en av dem, enligt lagens art L 132-20, rätt att delta med en eller två förtroendemän. Fackliga företrädare som inte är anställda vid företaget får inte ingå i förhandlingsdelegationen. Man tänker sig att överläggningarna skall underlättas av att de är en rent intern affär.¹³⁰

Vid förhandlingar för en bransch, för en hel yrkesgrupp eller för hela den privata arbetsmarknaden kan parterna i och för sig bestämma själva över delegationernas storlek och sammansättning och om hur förhandlingarna skall gå till. Men, om de vill att det avtal som de förhandlar om skall allmängiltigförklaras – och det vill de ofta – måste de underkasta sig vissa regler. Är det ett sådant avtal de eftersträvar, vill de ju vara språkrör inte bara för sina medlemmar utan för hela branschen och då vill staten försäkra sig om att inte någon av de representativa organisationerna ställs åt sidan. När möjligheten till allmängiltigförklaring infördes 1936 krävdes därför att dessa avtal förhandlades och slöts i en så kallad commission mixte, d v s en kommitté med

¹²⁹ Lyon-Caen – Pélissier (1992), 763.

¹³⁰ A a, 764.

lika många ledamöter från arbetsgivar- respektive arbetstagsidan och med en tjänsteman från departementet som ordförande. Detta är inte längre något absolut krav, men fortfarande är det vanligast att de allmängiltigförklarade avtalen har slutits i sådana kommittéer.¹³¹

En commission mixte kallas samman av arbetsmarknadsdepartementet på dess eget eller någon av parternas initiativ. Det är departementet som avgör vilka organisationer som är representativa på avtalsområdet och som sålunda skall kallas till förhandlingarna. Om organisationerna är oense om hur många ledamöter var och en av dem får ha i kommittén så avgör departementet. Organisationerna bestämmer själva vilka företrädare de skall skicka dit, med reservationen (i art R 133-4 C. trav.) att det måste vara personer som har befogenhet att ingå avtal.

Kommittén är tillfälligt sammansatt för det aktuella förhandlingsuppdraget och inte institutionaliserad som en belgisk commission paritaire (som beskrivs nedan i avsnitt 2.4). Ändå kan den existera i flera år tex om förhandlingarna går ut på att få fram ett grundläggande avtal i en bransch där det tidigare inte funnits något.¹³² Under 1991 verkade commissions mixtes på 65 branschområden.¹³³

Ordföranden i kommittén fungerar framför allt som ett slags teknisk rådgivare, som fäster parternas uppmärksamhet på sådant som skulle kunna leda till tillämpningsproblem.¹³⁴ Med tanke på den eventuella allmängiltigförklaringen kan han föreslå dem att avstå från någon klausul som är oförenlig med lag, men ordföranden får inte under några omständigheter försöka driva igenom sin egen vilja, det är enbart parterna som har befogenhet att utarbeta avtalstexten.

Nuförtiden är det dock inte nödvändigt att departementet är inblandat, även om parterna förhandlar om ett avtal som de vill få allmängiltigförklarat.¹³⁵ Arbetsbelastningen är stor på departementet och på de områden där parterna har ordentliga förhandlingstraditioner har det med tiden kommit att framstå som onödigt att dra in utomstående. Då måste parterna i stället själva se till att förhandlingarna går till på samma sätt som i en commission mixte. Om någon ifrågasätter detta måste de kunna visa att arbetsgivare och löntagare haft lika många företrädare vid förhandlingarna, att alla representativa organisationer kallats till alla sammanträden, att det inte har pågått några förhand-

¹³¹ A a, 781.

¹³² Aufrère-Philbert (1989), 238.

¹³³ *La négociation collective en 1991 Bilans et rapports* (1992), 150.

¹³⁴ Despax (1989), 471.

¹³⁵ Lyon-Caen – Péliissier (1992), 781, Aufrère-Philbert (1989), 238; intervju med Rivas.

lingar utanför dessa och att också själva avtalsslutet ägt rum vid ett sådant sammanträde.

Samtliga fackliga organisationer vill inte alltid vara med och förhandla. CGT och FO vägrar t ex ibland att delta i företagsförhandlingar som arbetsgivaren tar initiativ till, eftersom dessa på senare år mest har gått ut på att avtala om försämringar jämfört med vad lag eller tidigare kollektivavtal gett arbetstagarna.¹³⁶ Också vid förhandlingar i en commission mixte kan det hända att någon av de kallade uteblir, t ex för att demonstrera mot att någon annan – förment ickerepresentativ – organisation får delta.¹³⁷ En arbetsgivare eller en arbetsgivarorganisation har då ingen möjlighet att tvinga någon till förhandlingsbordet. Arbetsmarknadsdepartementet däremot har ett påtryckningsmedel mot den som inte hörsammar en kallelse till en commission mixte: Den som uteblir också efter en andra kallelse kan dömas till böter. Det hotet hjälper inte alltid.

Å andra sidan kan en facklig organisation inte blockera förhandlingarna genom att utebli. Har bara alla representativa organisationer fått chansen att vara med, kan förhandlingarna sätta igång utan dem som inte vill delta.¹³⁸

Alla representativa fackliga organisationer garanteras alltså på alla nivåer en rätt att förhandla. Men inget hindrar, rättsligt sett, att arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen sedan sluter avtal med bara en eller några av dem, de behöver inte ens företräda en majoritet av de anställda.¹³⁹ Detta blir för övrigt, enligt Lyon-Caen – Pélissier, allt vanligare. Att några organisationer står utanför avtalet är inte heller något hinder för en allmängiltigförklaring.

Den fackförening som inte godtar de villkor som arbetsgivarsidan enats med de andra organisationerna om får inget avtal alls. Den fackföreningens medlemmar däremot får, liksom alla andra anställda inom avtalsområdet, i fortsättningen sina arbetsvillkor bestämda enligt det avtal som nyss slutits. Enligt art L 135-2 C. trav. måste nämligen en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal tillämpa dess villkor i alla anställningsavtal som gäller hos honom, betydelselöst om – eller var – den anställda är organiserad. Teoretiskt kan alltså den i praktiken minst representativa fackföreningen avgöra vilka villkor de anställda skall få. Och eftersom de mindre organisationerna är mest benägna att sluta avtal händer det faktiskt också på sina håll, även om arbetsgivarna säger sig vilja undvika en sådan situation.¹⁴⁰

¹³⁶ Intervjuer med Nathan Liepchitz, CGT och Sylvie Surin, FO; Lyon-Caen – Pélissier (1992), 759 f.

¹³⁷ Despax (1989), 470.

¹³⁸ Lyon-Caen – Pélissier (1992), 763, Despax (1989), 471.

¹³⁹ A a, 763 och 726.

¹⁴⁰ Intervjuer med Nathan Liepchitz, CGT och med Chantal Foulon, CNPF.

2.3.4 Avtalsstrukturen

I Frankrike har det varit vanligare att reglera arbetsvillkor i lag än i kollektivavtal.¹⁴¹ Despax beskriver lagens område som enormt, och dess föreskrifter som minutiösa. Varenda dag läggs nya bestämmelser till, skriver han. Även för den som arbetar på en avtalslös arbetsplats finns alltså ett grundskydd som berör de flesta aspekter av arbetsförhållandet, men som materiellt sett ligger på en jämförelsevis låg nivå. Ett exempel är den i lag fastställda minimilönen, *salaire minimum de croissance*, allmänt kallad SMIC.

Men kollektivavtalens betydelse har ökat de senaste 40 åren. Eftersom en uppgörelse mellan en fackförening och en arbetsgivarorganisation måste skickas in till den lokala arbetsmarknadsmyndigheten för att betraktas som ett kollektivavtal,¹⁴² har man kunnat göra en omfattande statistik över dessa.

Ett speciellt uppsving fick avtalsslutandet på grund av de sk Auroux-lagarna från 1982. Ett uttalat mål för dessa var att varje löntagare skulle få förmånen att omfattas av ett kollektivavtal, och det målet skulle uppnås inom två år.¹⁴³ En särskild avdelning inom arbetsmarknadsdepartementet har sedan dess haft i uppdrag att verka för detta mål, genom att få igång förhandlingar på områden där det aldrig har varit tradition att förhandla, och genom att sätta fart på parterna i branscher där förhandlingarna gått i stå. Två år visade sig vara för kort tid. I början av 1990 saknade knappt en miljon av de franska arbetstagare som skulle kunna ha ett kollektivavtal fortfarande detta, dvs ungefär 8 procent, och man räknar med att siffran är ungefär densamma idag.¹⁴⁴ Det är ändå en kraftig minskning sedan början av 1982 då ungefär var fjärde anställd, eller 3–3,5 miljoner, arbetade på avtalslösa arbetsplatser.¹⁴⁵ De återstående avtalslösa områdena är framförallt vad man på arbetsmarknadsdepartementet kallar mikrosektorer, ofta nya små branscher, som aldrig har organiserat sig på arbetsgivarsidan. Att det verkligen skulle gå att nå hundra procentig avtalstäckning betvivlar man, eftersom det alltid kommer att komma sådana nya sektorer. Men det finns också större branscher där parterna ännu inte lyckats sluta kollektivavtal. En är hotell- och restaurangbranschen. Det är särskilt för att få igång förhandlingar på sådana här områden som departementet utnyttjar möjligheten att på eget initiativ sammankalla *commissions mixtes*, som skall förhandla under departementets ordförandeskap.

¹⁴¹ Despax (1989), 1 ff.

¹⁴² Despax (1989), 338.

¹⁴³ Pecyna (1984), 346, Tallard (1990), 2.

¹⁴⁴ Tallard (1990), 2, Intervju med Christian Rivas, arbetsmarknadsdepartementet.

¹⁴⁵ Despax (1989), 3, Tallard (1990), 2.

Avtal sluts på flera nivåer.¹⁴⁶ En del avtal omfattar hela den organiserade privata arbetsmarknaden. Sådana avtal sluts av de representativa centralorganisationerna och behandlar i allmänhet ett specifikt ämne, t ex arbetslöshetsförsäkring eller tilläggspension. Andra exempel är ramavtal som skall uppmuntra till förhandlingar på lägre nivåer om sådant som teknologiska förändringar eller arbetstidsfrågor.

Andra avtal omfattar en enda bransch. Det geografiska avtalsområdet kan vara hela landet, en region eller ett mindre område, t ex ett département. Det är här som löner och allmänna anställningsvillkor behandlas. De löner som faktiskt betalas är dock ofta högre än de som läggs fast i branschavtalen. Parter är vanligtvis de förbund som är anslutna till centralorganisationerna. Andra fackliga organisationer kan vara parter om de bevisar att de är representativa. Arbetsgivarorganisationer behöver inte vara representativa för att sluta branschavtal, om de inte tänker sig att avtalet skall allmängiltigförklaras.

Lokala avtal (företagsavtal) i betydelsen avtal mellan en enskild arbetsgivare och en företagsanknuten facklig organisation har inte hört till traditionen på fransk arbetsmarknad, men börjar bli allt vanligare.¹⁴⁷ Mellan 1986 och 1991 ökade antalet med 38 procent.¹⁴⁸ En del av förklaringen är att arbetsgivare sedan 1982 är skyldiga att varje år förhandla med de representativa fackliga organisationerna om utgående löner och om arbetstidens längd och förläggning. Så handlar företagsavtalen också framför allt om löner och om arbetstidens längd.¹⁴⁹ Det är alltså i stor utsträckning på företagen som lönerna i praktiken läggs fast.¹⁵⁰

Inga kollektivavtal får, enligt art L 132-4 C. trav., innehålla villkor som är mindre förmånliga för arbetstagarna än lagens bestämmelser (fast det finns lagar som i sig själva medger att parterna sluter avtal som innebär sådana avsteg). Code du travail slår också fast att kollektivavtal med ett snävare avtalsområde inte får försämrade villkor som arbetstagarna är försäkrade enligt andra avtal som täcker ett vidare område. De mer vittomfattande avtalen står över dem som har mer begränsad räckvidd. Ett företagsavtal får sålunda inte vara mindre förmånligt än det tillämpliga regionala avtalet, och ett avtal för en enda yrkesgrupp måste ge minst samma förmåner som denna grupp skall ha enligt det "interprofessionella" avtal som eventuellt finns.

Den fackliga mångfalden har bidragit till att rättfärdiga ett system med två

¹⁴⁶ En överskådlig bild av avtalsstrukturen ges i broschyren *La négociation collective en 1991 Bilans et rapports* (1992), 3 f.

¹⁴⁷ Lyon-Caen – Pélassier (1992), 723 och 759.

¹⁴⁸ *La négociation collective en 1991 Bilans et rapports* (1992), 11.

¹⁴⁹ A a, 30.

¹⁵⁰ A a, 42 f.

slags representation för de anställda på arbetsplatserna.¹⁵¹ Parallellt med de fackliga företrädarna verkar personalrepresentanter (*délégués du personnel*) valda av och bland alla de anställda vid företaget, och i företag med fler än 50 anställda finns dessutom företagsnämnder (*comités d'entreprises*), till vilka personalen väljer representanter på samma sätt.¹⁵² I detta finns en risk för kompetenskonflikter, trots att fackföreningarna har laglig ensamrätt på att sluta kollektivavtal. Personalrepresentanterna har, enligt art L 422-1, till uppgift att framföra alla individuella och kollektiva klagomål som gäller löner eller tillämpningen av lag eller kollektivavtal. Företagsnämnderna, samarbetsorgan där arbetsgivaren är ordförande, skall se till att de anställdas kollektiva intressen beaktas i samband med beslut som rör företagets ledning och ekonomiska och finansiella utveckling, arbetsorganisation, yrkesutbildning och produktionsteknik (art L 431-4).

De representativa fackföreningarna har förvisso en stor roll i detta system. De har tex företräde till att nominera kandidater till valen.¹⁵³ Inte desto mindre händer det (och tycks bli allt vanligare) att personalföreträdare och företagsnämnder, och även mer tillfälliga grupperingar på arbetsplatsen, ingår överenskommelser med arbetsgivarna som godtas av domstolarna med hänvisning till allmänna avtalsrättsliga regler.¹⁵⁴ Enligt Le Friant förordar en del arbetsgivare att den här sortens kollektiva överenskommelser uttryckligen legaliseras.¹⁵⁵ De fackliga förtroendemännen har inte mandat att tala för alla de anställda, men det har däremot personalens företrädare i företagsnämnden, menar de.

2.3.5 Kollektivavtalets verkan

Vilka är bundna?

Kollektivavtalet binder parterna och deras medlemmar. En bunden arbetsgivare måste dessutom, enligt art L 135-2 C. trav., tillämpa kollektivavtalets villkor i alla de anställningsavtal som gäller hos honom. Det är betydelselöst om – eller var – den anställda är organiserad. Denna regel begränsar effekten av den fackliga mångfalden. Så fort en facklig organisation har kommit överens med arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen så gäller ju avtalet alla. Det finns visserligen sedan 1982 i alldeles speciella fall en möjlighet för en

¹⁵¹ Lyon-Caen – Pélissier (1992), 582 f och 596 ff samt *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 105.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ Ibid. *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 103 f.

¹⁵⁴ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 143, Despax (1989), 560 f.

¹⁵⁵ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 143 f.

organisation som har majoriteten av de anställda med sig att lägga in veto mot ett företagsavtal tecknat av en minoritetsorganisation, men förutsättningarna är så begränsande att denna möjlighet praktiskt taget aldrig kommer till användning.¹⁵⁶

Förmånlighetsprincip

Inga kollektivavtal kan, enligt art L 132-4 C. trav., innehålla villkor som är mindre förmånliga för arbetstagarna än lagens bestämmelser (fast det finns lagar som i sig själva medger att parterna sluter avtal som innebär sådana avsteg). Code du travail slår också fast att kollektivavtal med ett snävare avtalsområde inte kan försämrade villkor som arbetstagarna är tillförsäkrade enligt andra avtal som täcker ett vidare område. De mer vittomfattande avtalen står över dem som har mer begränsad räckvidd. Ett företagsavtal kan sålunda inte vara mindre förmånligt än det tillämpliga regionala avtalet, och ett avtal för en enda yrkesgrupp måste ge minst samma förmåner som denna grupp skall ha enligt det "interprofessionella" avtal som eventuellt finns.

Lojalitetsplikt och fredsplikt

Avtalet kan givetvis innehålla obligationsrättsliga förpliktelser, som enbart binder avtalsparterna och deras medlemmar. Avtalsparterna åläggs därtill, i art L 135-3 C. trav., att inte göra något som är ägnat att äventyra avtalets lojala uppfyllande. De ansvarar dock inte i positiv betydelse för att det uppfylls, annat än i den mån som detta bestäms i avtalet. Denna lojalitetsplikt går med andra ord inte långt. Den kräver, enligt Despax, på sin höjd ett slags neutralitet av parterna.¹⁵⁷

Någon verklig fredsplikt följer inte med kollektivavtalet.¹⁵⁸ Rätten att strejka är nämligen en individuell rättighet som garanteras i grundlagen, och som kollektivavtalsparterna inte kan förhandla bort. (Den som utövar sin strejkrätt på ett normalt sätt får heller inte sägas upp, enligt art L 122-45 C. trav.). De anställda vid ett företag kan under löpande avtalsperiod strejka för att få ett lokalt avtal med bättre villkor än dem som branschavtalet ger. Fackföreningen, som är part i det gällande avtalet, får däremot inte uppmuntra sina medlemmar till sådana här stridsåtgärder och på så sätt kan man säga att lojalitetsplikten innebär en mycket urvattnad fredsplikt för själva organisatio-

¹⁵⁶ Despax (1989), 573.

¹⁵⁷ Despax (1989), 359.

¹⁵⁸ Den följande beskrivningen av fredsplikten bygger på Despax (1989), 360 ff och Lyon-Caen - Pélissier (1992), 797 ff.

nen. Däremot är det inget som hindrar att den under avtalsperioden utlyser strejk för att driva igenom krav på punkter som inte är reglerade i avtalet. Likadant kan den göra när det uppstår tvist om tolkningen av avtalet eller för att tvinga en bunden arbetsgivare att tillämpa det, alltså i rättstvister.

Efterverkan

När ett kollektivavtal löper ut har det, enligt art L 132-8 C. trav., efterverkan tills det ersätts av ett nytt, men inte längre än ett år. Att efterverkan då upphör innebär inte att de som omfattats av avtalet är helt oskyddade. De behåller fortfarande, enligt lagtexten, de individuella förmåner som de har förvärvat genom avtalets tillämpning. Vad som skall betraktas som sådana förmåner är dock delvis oklart.¹⁵⁹

2.3.6 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal

Möjligheten att utsträcka giltigheten av kollektivavtal genom beslut av arbetsmarknadsministern infördes i fransk rätt under Folkfrontens korta tid vid makten strax före andra världskriget.¹⁶⁰ Den var en koalition av vänstergrupper, inklusive kommunisterna, som fick majoritet i deputeradekammaren 1935 och bildade regering med socialisten Leon Blum som premiärminister. Landets ekonomi var sedan länge i djup kris och stora motsättningar rådde på arbetsmarknaden med ständiga strejker och fabriksockupationer.

Samma strävan som hade legat bakom bildandet av Folkfronten ledde våren 1936 till att CGT, som under femton år hade varit delad i två organisationer, åter kunde enas. Tre månader senare slöts under regeringens medverkan ett historiskt kollektivavtal, det s k Matignon-avtalet. Det var första gången som de franska arbetsgivarna gick med på ett avtal för hela den privata arbetsmarknaden. Arbetarnas köpkraft ökade och strejkerna och ockupationerna avblåstes. Bara ett par veckor efteråt, den 24 juni 1936, antogs den lag som gav kollektivavtalen den juridiska grund som de dittills hade saknat.

Lagen räknade med två typer av avtal, dels vanliga kollektivavtal, dels ett slags avtal som närmast hade karaktär av förordning. Det var det allmängiltigförklarade branschavtalet – i lagstiftarens ögon det viktigaste.¹⁶¹ Tanken var att dessa avtal skulle bli "yrkets lag" (la charte professionnelle eller la loi négociée de la profession).¹⁶² Därför skulle de innehålla en mängd obligato-

¹⁵⁹ Despax (1989), 278 ff, Lyon-Caen – Pélassier (1992), 739 ff.

¹⁶⁰ Lefranc (1972), 11 ff, Despax (1987), 42 f.

¹⁶¹ Despax (1987), 57 f, Morin (1991), 9.

¹⁶² Morin (1991), 4, Couturier (1991), band II, 428.

riska klausuler så att de flesta aspekter av anställningsförhållandet reglerades, och förhandlingarna skulle anförtros åt de mest representativa organisationerna, som i denna egenskap var behöriga att tala å hela yrkets vägnar. Detta skulle garantera avtalsreglernas legitimitet.¹⁶³ Förhandlingarna skulle underlättas av att de genomfördes under en opartisk ordförande i en commission mixte.¹⁶⁴ De berörda, i synnerhet löntagarna men också arbetsgivarna, var positiva till att staten intervenerade med allmängiltigförklaring och ansåg att den lagstiftande maktens stadfästelse var viktig för att ge auktoritet åt deras avtal.¹⁶⁵

Det var nu som arbetsgivarna började ta för vana att underhandla med fackföreningarnas företrädare, skriver Despax, som kallar tiden som följde för kollektivavtalens guldålder.¹⁶⁶ Den blev kort. Folkfronten föll 1937. År 1939 började kriget mellan Frankrike och Tyskland. Strax efteråt upphävdes genom lag alla bestämmelser om lönerrevision i kollektivavtal och anställningsavtal.¹⁶⁷ Det dröjde mer än ett årtionde innan arbetsgivare och fackföreningar åter fick rätt att förhandla fritt om lönerna.

Förhandlingsrätten återupprättades genom lagen av den 11 februari 1950. Också nu var arbetsgivare och fackföreningar positivt inställda till ett system med allmängiltigförklaring, trots att de för övrigt var mer fientliga till statlig inblandning än de hade varit i det politiska klimat som rådde under Folkfronten.¹⁶⁸ Alla de grundläggande reglerna om allmängiltigförklaring blev desamma i den nya lagen som de hade varit före kriget: förhandling i commission mixte mellan alla representativa organisationer, avtalet med en mängd obligatoriska klausuler måste vara ingånget av dem alla.

Än idag är idealföreställningen om det allmängiltigförklarade kollektivavtalet densamma, men verkligheten skiljer sig mycket från den. En av de ursprungliga grundförutsättningarna för hela systemet – att alla de fackliga organisationerna kan enas om samma avtal – har saknats praktiskt taget hela tiden efter kriget. I sin strävan att ändå ge alla arbetstagare ett kollektivavtal har lagstiftaren gång på gång mjukat upp villkoren för allmängiltigförklaring. Samtidigt svävar den gamla idealföreställningen fortfarande över vissa av lagens bestämmelser, vilket kan göra det svårt att få grepp om lagens innebörd.

Allmängiltigförklaringen har, enligt Lyon-Caen – Pélissier, två funktioner. Den utjämnar konkurrensen mellan företag med likartad verksamhet och den

¹⁶³ Morin (1991), 7.

¹⁶⁴ Lyon-Caen – Pélissier (1992), 718.

¹⁶⁵ Morin (1991), 8.

¹⁶⁶ Despax (1987), 42.

¹⁶⁷ A a, 45.

¹⁶⁸ A a, 57, Morin (1991), 8.

ger de anställda i små företag skydd utan att gå så långt att företagen går under.¹⁶⁹

Nuförtiden finns det två slag av allmängiltigförklaring:

- 1 extension (utsträckning) som är den vanliga, och som innebär att avtalets giltighet utsträcks till alla arbetsgivare inom det område som avtalet självt anger,
- 2 élargissement (utvidgning) som innebär att ett avtal kan göras giltigt i en annan bransch än den som det slutits för.¹⁷⁰ Den kan bara användas i undantagsfall, och departementet försöker i första hand att få arbetsgivarna att sluta avtal själva eller att frivilligt ansluta sig till något existerande avtal.¹⁷¹ Förhoppningen är att redan hotet om att bli påtvingade ett avtal som de inte själva påverkat skall göra arbetsgivarna motiverade att börja förhandla.¹⁷²

2.3.7 Förutsättningar för allmängiltigförklaring

Lagbestämmelserna om extension och élargissement finns i artiklarna L 133-1 – 133-17 och R 133-1 – 133-4 i Code du travail. De två centrala paragraferna lyder sålunda:

Art L 133-1. La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négocié et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré. A la demande de l'une des organisations susvisées, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail peut provoquer la réunion d'une commission mixte, composée comme il est dit à l'alinéa précédent, et présidée par son représentant. Il doit convoquer cette commission lorsque deux des organisations susmentionnées en font la demande.

Art L 133-12. En cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé, le ministre chargé du travail peut, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative, sauf opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la commission nationale de la négociation collective:

1o rendre obligatoire dans le secteur territorial considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu à un secteur territorial différent. Le secteur territorial faisant l'objet de l'arrêt d'élargissement doit présenter des conditions économiques analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue;

2o rendre obligatoire dans le secteur professionnel considéré une convention ou un

¹⁶⁹ Despax (1987), 513, Pascre (1986), 243 f.

¹⁷⁰ Lyon-Caen – Pélassier (1992), 780.

¹⁷¹ *La négociation collective en 1991 Bilans et rapports* (1992), 144.

¹⁷² Lyon-Caen – Pélassier (1992), 780, Despax (1989), 214.

accord professionnel déjà étendu à un autre secteur professionnel. Le secteur professionnel faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés;

3o rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu;

4o lorsque l'élargissement d'une convention ou d'un accord a été édicté conformément aux alinéas précédents, rendre obligatoires leurs avenants ou annexes ultérieurs eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par ledit élargissement.

De förutsättningar för en allmängiltigförklaring som ställs upp rör dels själva avtalet, dels proceduren. För den speciella formen av allmängiltigförklaring som innebär att avtalet görs giltigt utanför det ursprungliga avtalsområdet (élargissement), måste ytterligare förutsättningar vara uppfyllda.

Avtalet

De krav som ställs på avtalet är desamma för båda formerna av allmängiltigförklaring:

- 1 Det skall vara ett avtal som omfattar en eller flera branscher eller hela yrkesgrupper, d v s inte ett företagsavtal.
- 2 Parterna på båda sidor måste vara representativa organisationer (i andra avtal behöver ju inte arbetsgivarparten vara det).
- 3 Avtalet måste ha förhandlats fram och slutits i en kommitté som är sammansatt på ett bestämt sätt.
- 4 Avtal av en viss kategori skall innehålla en lång rad obligatoriska klausuler. Detta krav är praktiskt sett betydelselöst.

Den tredje förutsättningen har redan nämnts under rubriken Avtalsförhandlingarna: Avtalet skall förhandlas fram antingen i en commission mixte, vilket innebär att en tjänsteman från arbetsmarknadsdepartementet deltar i förhandlingarna som ordförande, eller i en paritetiskt sammansatt kommitté som parterna själva kallar samman.¹⁷³ Oavsett vilket måste alla organisationer som är representativa på det tänkta avtalsområdet kallas till förhandlingarna. Ministern kan sammankalla en kommitté på eget initiativ. Om två berörda organisationer begär det är han tvungen att göra det. Skulle en organisation inte hörsamma ministerns kallelse riskerar den böter enligt art R 153-3 C. trav. Den är alltså skyldig att infinna sig och förhandla, men den är inte

¹⁷³ Lyon-Caen – Péliissier (1992), 781, Aufrère-Philbert (1989), 238. Despax (1989), 471 f tycks mena att det alltid krävs en commission mixte, men lagtexten – och godtagen praxis – talar emot denna tolkning.

tvungen att gå med på någon uppgörelse, eftersom det vore ett ingrepp i avtalsfriheten.

Viktigt är att avtalet, om det blir något, inte bara skall förhandlas utan också slutas i kommittén. Sålunda har Frankrikes högsta domstol upphävt allmängiltigförklaringen av ett avtal därför att det som blev den slutliga avtalstexten bara hade skickats ut per post till fackföreningarna.¹⁷⁴ Det hade inte slutits i kommittén. Det spelade ingen roll att förändringarna var "minimala" jämfört med den text som hade diskuterats vid dess sista sammanträden, ansåg domstolen. Ända till det ögonblick då texten är slutgiltig måste det finnas möjlighet att uttrycka synpunkter i grupp, om begreppet förhandling skall ha någon verklig innebörd. Alltså borde kommissionen ha samlats till ännu ett sammanträde när arbetsgivarparten hade utarbetat sitt slutförslag.

Kravet på att avtalet skulle vara undertecknat av alla de representativa organisationerna för att kunna allmängiltigförklaras, som var centralt 1950, är avskaffat sedan 1967, eftersom det ledde till att de flesta avtal aldrig kom ifråga.¹⁷⁵ 1965 allmängiltigförklarades t ex 13,2 procent av avtalen, vilket i arbetsmarknadsministrarnas ögon var alltför få. Också idag har de fackliga organisationerna olika inställning till vilka uppgörelser de kan gå med på, och vanligtvis har bara tre eller fyra (av fem) undertecknat vad som kan kallas de grundläggande texterna. Oftast är det den största organisationens, CGTs, underskrift som fattas.¹⁷⁶

Den fjärde förutsättningen hittar man i art L 133-5, som räknar upp en lång rad klausuler som är obligatoriska i ett riksomfattande branschavtal som skall allmängiltigförklaras. Det måste innehålla regler om utövandet av de fackliga rättigheterna och löntagarnas yttrandefrihet, om personalföreträdarna och företagsnämnderna och om finansieringen av de sociala och kulturella aktiviteter som nämnderna ordnar, om jämställdhet mellan kvinnor och män och åtgärder för att avhjälpa konstaterade orättvisor, om jämlik behandling av franska och utländska anställda särskilt när det gäller tillgång till arbete – för att ta några exempel. Läser man artikeln isolerad får man onekligen intrycket att bara avtal som reglerar alla dessa frågor kan allmängiltigförklaras. I 1950 års lag hade den också den innebörden, men eftersom parterna inte heller på den här punkten har betett sig som lagstiftaren föreställde sig, har kravet efter hand helt givits upp genom olika tilläggsbestämmelser.¹⁷⁷ Idag går det därför att allmängiltigförklara avtal som reglerar en enda fråga. Vad

¹⁷⁴ Aufrère-Philbert (1989), 238 f.

¹⁷⁵ Salmon – Krynen, 2 f, Pascre (1986), 241.

¹⁷⁶ Salmon – Krynen, 5.

¹⁷⁷ Salmon – Krynen, 4, Pascre (1986), 242.

är det då för mening med art L 133-5?

För att förstå artikelns innebörd måste man ha klart för sig att franskan har två ord för det som på svenska kallas kollektivavtal – *convention collective* och *accord collectif*. Begreppen definieras i art L 132-1 som säger att "*la convention collective*" behandlar alla de ämnen som man kan sluta avtal om, medan "*l'accord collectif*" behandlar ett eller några av dessa. Men båda slagen av avtal har samma rättsverkningar (och lyder i alla avseenden som är relevanta här under samma rättsregler).¹⁷⁸ Art L 133-5 med den långa listan med obligatoriska klausuler handlar bara om "*conventions*". För "*accords*", som också kan allmängiltigförklaras, finns inga motsvarande föreskrifter.

Att man skiljer på dessa begrepp hänger ihop med föreställningen att ett kollektivavtal skall vara en yrkets lag, som så fullständigt som möjligt reglerar arbetsförhållandena inom sitt område.¹⁷⁹ Bara ett sådant avtal betraktas som ett kollektivavtal i ordets rätta bemärkelse. Man skulle alltså kunna säga att den verkliga innebörden av art L 133-5 idag snarast är att tala om vad som krävs för att en överenskommelse mellan parterna skall förtjäna hedersutmärkelsen "*convention collective*". Fast inte ens det är alldeles sant, för ministern kan nuförtiden efter en viss procedur allmängiltigförklara t o m ett avtal som parterna kallar "*convention*", även om det inte innehåller alla de föreskrivna klausulerna.

I art L 133-7 räknas också en rad klausuler upp som avtalet kan innehålla om parterna vill. Den listan är inte uttömmande.

Särskilda förutsättningar för utvidgning utanför avtalsområdet (élargissement)

De förutsättningar som nämnts måste vara uppfyllda också vid den speciella formen av allmängiltigförklaring som innebär att avtalet görs gällande utanför det egentliga avtalsområdet. För att en sådan överhuvudtaget skall komma i fråga krävs, enligt art L 133-12, ytterligare:

- 1 att det på grund av avsaknad av fackföreningar och arbetsgivarorganisationer, eller på grund av dessas oförmåga, råder ett ihållande avtalslöst tillstånd. Liktydigt med det är att ett existerande avtal inte har kunnat ändras eller kompletteras på minst fem år,
- 2 att det avtal som skall göras tillämpligt redan är allmängiltigförklarat inom sitt område,

I de flesta fall krävs dessutom

¹⁷⁸ Lyon-Caen – Pélassier (1992), 783 f, Despax (1989), 479 ff.

¹⁷⁹ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 110.

- 3 att de ekonomiska förhållandena eller det arbete som utförs på det tilltänkta nya geografiska eller yrkesmässiga tillämpningsområdet är jämförbara med förhållandena på det område som avtalet slutits för.

Proceduren

Initiativet till en allmängiltigförklaring kan tas antingen av parterna eller av ministern själv. Om det kommer från någon av parterna är ministern tvungen att sätta igång den procedur som måste föregå ett beslut i endera riktningen. Den innebär att:

- 1 ett speciellt, partssammansatt utskott måste avge ett motiverat yttrande över förslaget,
- 2 i vissa fall måste utskottet tillfrågas också en andra gång,
- 3 förslaget måste också publiceras,
- 4 en viss tid därefter kan ministern fatta sitt beslut.

Det första som händer när någon tar initiativ till att få ett kollektivavtal allmängiltigförklarat är att arbetsmarknadsdepartementets tjänstemän utarbetar ett underlag för det utskott som skall yttra sig över förslaget (om det inte bara rör ett tilläggsprotokoll som enbart behandlar löner).¹⁸⁰ Förutom att man kontrollerar om avtalet har förhandlats fram och slutits på rätt sätt av rätt organisationer och om avtalsområdet är tydligt angivet, granskar man varje klausul för att se att inte avtalet strider mot lagen på någon punkt. Fem av departementets tjänstemän sysslar nästan uteslutande med detta arbete. Det är inte ovanligt att de konstaterar antingen att någon bestämmelse är klart olaglig eller också att det åtminstone är tveksamt om den är förenlig med lagen. Det händer att rapporten innehåller så många anmärkningar att tjänstemännen råder parterna att förhandla om, med utgångspunkt från de iakttagelser som departementet gjort.

Men det normala är att rapporten föreläggs ett utskott, Commission nationale de la négociation collective, eller i praktiken en mindre grupp inom utskottet. Den är sammansatt av företrädare för de representativa arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna, lika många för varje sida, med en tjänsteman från departementet som ordförande. Utskottet skall nu med ett motiverat utlåtande tillstyrka eller avstyrka en allmängiltigförklaring. Det kan också tillstyrka med reservation exempelvis för sådana paragrafer som tjänstemännen haft synpunkter på.

Vad som sedan skall hända beror på hur utskottet röstar och om beslutet

¹⁸⁰ Intervju med Christian Rivas, arbetsmarknadsdepartementet.

handlar om en vanlig allmängiltigförklaring (extension) eller om att utvidga avtalets giltighet till ett annat område (élargissement). Reglerna finns i artiklarna L 133-11, 133-12 och 133-14.

I inget av fallen kan utskottet tvinga fram en allmängiltigförklaring, även om avtalet skulle vara fläckfritt. Lagtexten säger bara att ministern under vissa omständigheter kan besluta om en sådan.

En vanlig allmängiltigförklaring kan utskottet inte heller förhindra, bara fördröja. Om två eller flera organisationer på endera sidan opponerar sig mot en vanlig allmängiltigförklaring, måste ministern, om han trots allt vill gå vidare, nämligen utarbeta en ny rapport där han bemöter invändningarna och därefter konsultera utskottet en andra gång. Efter denna andra konsultation kan han besluta som han vill (fast inte genast), oavsett hur röstsiffrorna har blivit i utskottet. Går han emot utskottet måste han dock motivera sig. Det är svårt att se det samband som finns mellan denna procedurregel och det ursprungliga kravet på att avtalet skulle vara undertecknat av alla de representativa organisationerna för att kunna allmängiltigförklaras. När det avskaffades 1967 ersattes det först med kravet att det partssammansatta utskottet enhälligt måste tillstyrka allmängiltigförklaring. När CGT och CFDT utnyttjade den vetorätt som detta i praktiken innebar, ändrades lagen ytterligare två gånger, så att ministern nu kan bortse från alla invändningar bara han hör utskottet två gånger.

Den speciella typen av allmängiltigförklaring (élargissement) kan utskottet däremot stoppa på en gång om hälften av medlemmarna röstar emot det.

Det enklare förfarande som tillämpas för tilläggsprotokoll om löner innebär att dessa skickas ut till utskottets medlemmar utan någon kontroll av innehållet, och om ingen hör av sig till departementet anses utskottet ha tillstyrkt enhälligt.

Innan ministern kan fatta sitt beslut måste förslaget också publiceras i den officiella publikationen Journal Officiel, med en inbjudan till alla intresserade att komma med synpunkter på det inom en angiven tid. Annonsen skall också tala om var man kan ta del av avtalet och vart man skall lämna de synpunkter man kan ha.

2.3.8 Beslutet

Art L 133-8 medger uttryckligen att ministern undantar vissa klausuler i avtalet från allmängiltigförklaringen, antingen för att de strider mot lagar eller förordningar, eller för att de inte motsvarar förhållandena på det område som avtalet skall göras tillämpligt på. Ett villkor i det senare fallet är att man kan rycka ut klausulen utan att rubba avtalets ekonomi. Likaså kan ministern be-

sluta om allmängiltigförklaring med reservationen att lagen skall tillämpas i stället för avtalet just på de punkter där det är osäkert om innehållet i avtalet är förenligt med lagen.

Ministerns bedömning av om ett avtal bör allmängiltigförklaras eller ej är ett politiskt avgörande som inte kan prövas på rättslig väg. Där är ministern suverän.¹⁸¹ Däremot kan man ifrågasätta om han har bedömt sakförhållandena riktigt när han har undantagit klausuler för att de skulle vara olagliga eller inte passa förhållandena på området. Detsamma gäller om avtalet inte uppfyller de grundläggande förutsättningarna för att kunna allmängiltigförklaras (som i exemplet ovan där avtalet inte hade slutits i förhandlingskommittén) eller om procedurreglerna inte följts. I ett beslut från 1992 upphävde t ex Frankrikes högsta förvaltningsdomstol ett beslut om allmängiltigförklaring som innebar att en del klausuler ur avtalet undantagits, eftersom det partssammansatta utskottet inte hade motiverat undantagen när det yttrade sig över förslaget.¹⁸²

Också beslutet skall offentliggöras i Journal Officiel tillsammans med avtalstexten. Allmängiltigförklaringen kan inte ha retroaktiv verkan.¹⁸³

2.3.9 Information om det allmängiltigförklarade avtalet

Också beslutet skall offentliggöras i Journal Officiel tillsammans med avtalstexten. Information om vilket avtal som skall tillämpas kan arbetsgivaren också få från yrkesinspektionen, om han inte har tagit del av Journal Officiel.¹⁸⁴ Arbetsgivaren är i sin tur skyldig att informera sina anställda dels på lönebeskedet, dels genom anslag på arbetsplatsen, om vilket avtal som gäller och var de kan ta del av detta. Den här informationsskyldigheten är straffsanktionerad enligt art R 153-1 C. trav. Till de anställdas olika företrädare vid företaget skall han överlämna varsitt exemplar av avtalet.

2.3.10 Effekterna av allmängiltigförklaringen

Allmängiltigförklaringen innebär, enligt art L 133-8 C. trav, att avtalets bestämmelser blir tvingande för alla arbetsgivare och löntagare inom det område som avtalet anger, eller, vid élargissement, det nya område som ministern har bestämt. De obligationsrättsliga förpliktelserna binder fortfarande inga andra än de organisationer som skrivit under avtalet.

¹⁸¹ Lyon-Caen – Pélassier (1992), 784.

¹⁸² Conseil d'Etat den 19 juni 1992, RJS 10/1992 nr 1136.

¹⁸³ Despax (1987), 507 f.

¹⁸⁴ *La négociation collective en 1991 Bilans et rapports* (1992), 12.

Det faktum att ministern i sitt beslut har reserverat sig för att lagen skall tillämpas på vissa punkter där avtalet är tvetydigt innebär att en anställd eller hennes fackförening kan gå till domstol eller till yrkesinspektören och be att de ålägger arbetsgivaren att följa lagen.¹⁸⁵ Nu är det inte så lätt för en oinvidig att förstå om ministern har reserverat sig eller ej, eftersom detta inte kommer fram på något annat sätt i Journal Officiel än att dessa avsnitt i avtalstexten är satta med kursiv stil.

Själva avtalet är fortfarande ett avtal, så mellan parterna och deras medlemmar gäller den text de har kommit överens om, oavsett om ministern har undantagit några klausuler eller allmängiltigförklarat avtalet med reservationer.¹⁸⁶ Vill de kan de ändra den helt eller delvis, vilket ibland för med sig att hela effekten av allmängiltigförklaringen upphör, medan det andra gånger innebär att avtalets orörda delar fortfarande är allmängiltiga. Annars gäller den vanliga allmängiltigförklaringen tills avtalet löper ut, och har avtalets giltighet dessutom utvidgats till andra områden upphör också utvidgningen.

2.3.11 Tillsyn

De statliga yrkesinspektörerna övervakar att alla kollektivavtal, inte bara de allmängiltigförklarade, efterlevs. Vid brott mot den senare sortens avtal har de emellertid i vissa fall sanktioner att ta till, vilket de aldrig har när det gäller överträdelser mot andra kollektivavtal.¹⁸⁷

Yrkesinspektörernas arbete består framför allt i att erinra arbetsgivarna om de skyldigheter de har enligt kollektivavtalen, och att påminna de anställda eller fackföreningarna om möjligheten att stämma arbetsgivaren inför domstol.¹⁸⁸ Några egna maktmedel har yrkesinspektörerna för de flesta fall inte.

I två fall kan yrkesinspektören dock anmäla arbetsgivaren till åtal.¹⁸⁹ Det första är då arbetsgivaren betalar sina anställda mindre än ett allmängiltigförklarat kollektivavtal föreskriver. Brott mot dessa avtals lönebestämmelser straffas med böter, och boten multipliceras med antalet förfördelade anställda.

Det andra fallet är när arbetsgivaren bryter mot ett allmängiltigförklarat avtal som innehåller enligt lag uttryckligen tillåtna avvikelser till löntagarnas

¹⁸⁵ Intervju med Sylvie Surin, FO; Intervju med Gabriel Coin, CFDT.

¹⁸⁶ Lyon-Caen – Pélissier (1992), 923 f. Despax (1987), 502 ff.

¹⁸⁷ Lyon-Caen – Pélissier (1992), 756.

¹⁸⁸ Lyon-Caen – Pélissier (1992), 756.

¹⁸⁹ Ibid.

nackdel från lagen, ett så kallat convention dérogatoire. (I praktiken handlar det om avtal om arbetstidens längd och förläggning, ett område där den franska lagstiftaren har velat främja flexibla lösningar.) Dessa avtal måste allmängiltigförklaras för att bli giltiga.¹⁹⁰ Att bryta mot ett sådant anses vara lika allvarligt som det hade varit att bryta mot den lag det gör undantag ifrån. Därför straffas arbetsgivaren med böter också i sådana här fall.

I andra fall, det vill säga för det mesta, är alltså en civilrättslig process det enda rättsliga medlet att tvinga en part att följa ett kollektivavtal (en annan sak är att också möjligheten att ta till stridsåtgärder står öppen). Den enskilda anställda kan själv stämma arbetsgivaren, men fackföreningen kan också driva process för en eller flera medlemmars räkning. Det senare har, enligt Lyon-Caen – Pélassier, hittills varit ganska sällsynt, men torde bli vanligare.¹⁹¹ Det spelar i detta fall ingen roll om fackföreningen är part i avtalet eller ej.¹⁹²

2.3.12 Upphävande av allmängiltigförklaringen

En allmängiltigförklaring kan helt eller delvis upphävas av ministern i samma ordning som den beslöts, om avtalet inte längre motsvarar situationen på området.

2.3.13 Allmängiltigförklaringen i praktiken

Det har redan framgått att de franska politikerna vill främja slutandet av kollektivavtal. Och föreslår någon att ett avtal skall allmängiltigförklaras är utgångspunkten att förslaget skall bifallas, om inget direkt talar emot det. Genom olika lagändringar har politikerna fått andelen utsträckta avtal att öka stadigt från 13,2 procent 1965 till 45 procent 1989.¹⁹³ Under 1991 slöts 970 kollektivavtal, 466 avtal gjordes till föremål för vanlig allmängiltigförklaring och sju avtal utvidgades till att gälla utanför sitt egentliga avtalsområde.¹⁹⁴ Framförallt är det de vanliga branschavtalen om löner och anställningsvillkor som allmängiltigförklaras, de skall ju vara yrkets förhandlade lag, i princip i alla branscher. Den lagstiftade minimilönen är ändå viktig som "golv" för dessa avtal. Det är inte alltid lätt att avgöra om avtalens lönebestämmelser är förenliga med lagens minimilöneregler. Förutom branschavtalen kan också de avtal som centralorganisationerna sluter för hela arbetsmarknaden allmängiltigförklaras. Är det ett avtal med avvikelser till löntagarnas nackdel från lagen

¹⁹⁰ Salmon – Krynen, 7.

¹⁹¹ Lyon-Caen – Pélassier (1992), 753.

¹⁹² Despax (1989), 511.

¹⁹³ Salmon – Krynen, 3.

¹⁹⁴ *La négociation collective en 1991 Bilans et rapports* (1992), 13 och 140.

(convention dérogatoire) måste det allmängiltigförklaras för att över huvudtaget bli giltigt.

Bara i sex procent av 1991 års fall avslogs förslagen om allmängiltigförklaring. Det berodde uteslutande på legala hinder, som att avtalet inte hade förhandlats fram på rätt sätt eller inte hade undertecknats av de representativa organisationerna, eller helt enkelt att det hade hunnit ersättas av nyare avtal.¹⁹⁵

Att det skall finnas en möjlighet att utsträcka giltigheten av kollektivavtal håller också arbetsgivarorganisationer och fackföreningar med om, men deras entusiasm är högst varierande.

Arbetsgivarna tycks vara mest positiva. Chantal Foulon på CNPF uttrycker inte en enda negativ synpunkt. Enligt henne är det oftast CNPF som tar initiativet till en allmängiltigförklaring. Departementets statistik för 1991 ger syn för saken. Den visar att CNPF och CGPME (arbetsgivarorganisationen för små och medelstora företag) var de organisationer som opponerade sig minst i det utskott som skall yttra sig över förslagen om allmängiltigförklaring.¹⁹⁶ Chantal Foulon förklarar arbetsgivarnas inställning med att allmängiltigförklaringen utjämnar konkurrensvillkoren. Det är inte rätt att konkurrera med dåliga arbetsvillkor. CNPF är därför också positivt till förslaget om ett EG-direktiv som innebär att alla erga omnes-verkande kollektivavtal i ett land skall tillämpas även av utländska arbetsgivare som kommer dit för tillfälliga projekt.

De fackliga centralorganisationerna FO och CFDT har också höga tankar om systemet, och motsätter sig ganska sällan en allmängiltigförklaring.¹⁹⁷ Möjligheten att utvidga avtalets giltighet till ett annat område än parterna avtalat om borde till och med användas oftare än idag, anser FO, enligt Sylvie Surin som företräder organisationen i det partssammansatta utskott som yttrar sig innan ministern fattar beslut om allmängiltigförklaring. Samtidigt tror hon att FO i framtiden kan komma att invända oftare än hittills i takt med att de så kallade conventions dérogatoires med avvikelser till löntagarnas nackdel från lagen blir vanligare.

Centralorganisationen CGT motsatte sig 1991 allmängiltigförklaring i 298 ärenden, d v s mer än vartannat.¹⁹⁸ Att CGT är minst entusiastisk är lätt att förstå, både med tanke på att organisationen allmänt sett är ganska obenägen att sluta kollektivavtal (bara drygt en fjärdedel av alla avtal som slöts 1991 hade

¹⁹⁵ Ibid.

¹⁹⁶ A a, 143.

¹⁹⁷ *La négociation collective en 1991 Bilans et rapports* (1992), 143.

¹⁹⁸ Ibid.

undertecknats av CGT, trots att denna är den största fackliga organisationen)¹⁹⁹ och på att alla de lagändringar som har gjorts för att underlätta allmängiltigförklaring har varit riktade främst mot CGTs politik. Den grundar sig på uppfattningen att de flesta avtal som sluts är för dåliga. Enligt CGT är de antingen närmast kopior på *code du travail* eller också innebär de rena försämringar. Sådana avtal vill CGT inte legalisera genom allmängiltigförklaring, samtidigt som den erkänner att en sådan kan vara ett medel att försvara arbetarnas intressen med.²⁰⁰

Men också de andra fackföreningarnas missnöje har ökat på sistone. För några år sedan brukade utskottet kunna tillstyrka allmängiltigförklaring enhälligt i ungefär hälften av ärendena. 1991 hade siffran sjunkit till en tredjedel. Och 1991 var det tre gånger vanligare än 1987 att två organisationer motsatte sig beslutet.²⁰¹ Den snabba ökningen beror framförallt på att vissa organisationer i metallindustrin och den kemiska industrin gång på gång sluter avtal om en minimilön som beräknas på ett helt år, och som, enligt CGT, FO och CFTC, beräknas på ett sätt som leder till att lönen ligger under den lagstiftade minimilönen SMIC. De anser med andra ord att avtalen strider mot lagen. Ministern allmängiltigförklarar dem trots detta, med motiveringen att det är omöjligt att jämföra utfallet av lagen och av avtalet.²⁰²

En annan förklaring är att *conventions dérogatoires*, som ogillas framför allt av FO och CGT, blir vanligare.²⁰³

Nu lönar det sig nästan aldrig att rösta emot en allmängiltigförklaring, inte ens om flera gör det. Om tre eller fyra fackliga organisationer invänder brukar ministern, enligt Christian Rivas, anse att det inte är riktigt lämpligt att gå vidare. Men det saknas inte exempel på att allmängiltigförklaring har beslutats mot fyra organisationers vilja. Att två reservanter blir överkörda är regel. Ministern hänvisar till undertecknarnas avtalsfrihet och försöker se till de fördelar som avtalet kan ge löntagarna.

Gabriel Coin, CFDT, menar att organisationernas invändningar är av två slag: dels juridiska, dels politiska. CGTs är av det senare slaget, menar Coin, och dem bör ministern inte ta hänsyn till. Men han borde ta mer intryck av de juridiska invändningarna.

CGT påpekar att de organisationer som får sin vilja igenom inte är särskilt representativa för löntagarna om beslutet innebär att två andra organisationer – ofta de två största – blir överkörda.

¹⁹⁹ A a, 25.

²⁰⁰ Pascre (1986), 247.

²⁰¹ *La négociation collective en 1991 Bilans et rapports* (1992), 142 f.

²⁰² Intervju med Christian Rivas, arbetsmarknadsdepartementet.

²⁰³ Intervjuer med Sylvie Surin, FO, och Nathan Liepchitz, CGT.

Salmon – Krynen, båda tidigare anställda vid arbetsmarknadsdepartementet, anser att det är dags att lägga fast klara regler för ministerns beslut.²⁰⁴ Skall han kunna utsträcka giltigheten av ett avtal som slutits av en eller flera minoritetsorganisationer? Kan han göra det trots att majoriteten av fackföreningarna protesterar? Vad skall han gynna – benägenheten att sluta avtal eller motståndet mot att göra det? Borde kanske två organisationer kunna hindra en allmängiltigförklaring? frågar de och undrar om det inte är dags att fundera över en majoritetsregel.

Ingen ifrågasätter egentligen att det skall finnas en möjlighet att allmängiltigförklara avtal. Men många ifrågasätter om den bör användas som nu, som en teknik för att få in alla anställda under ett kollektivavtal.

2.4 Belgien

2.4.1 Arbetsmarknadens organisationer

Fackföreningarna

Organisationsgraden i Belgien steg dramatiskt under 1970-talet och början av 1980-talet. Trots att den åter har minskat något de allra senaste åren, är den idag den näst högsta inom EU, och den högsta bland de länder som har en pluralistisk – eller om man vill kalla det splittrad – fackföreningsrörelse. Det stämmer även om man inte godtar de inhemska uppgifterna, som brukar tala om en organisationsgrad på 70-80 procent. OECD, som inte räknar in pensionärer och arbetslösa, anger siffran 53,4 procent för år 1989.²⁰⁵

Fackföreningsrörelsen är delad efter politiska och religiösa linjer.²⁰⁶ Organisationerna har öppet förbindelser med ”sina” politiska partier – det kristliga respektive det socialistiska och det liberala. Man kan också urskilja en viss delning, om än inte formell, längs språkgränsen mellan flamländare (som talar flamländska) och valloner (som talar franska). Tre centralorganisationer plus dessas medlemsförbund är av staten erkända som representativa (ibland används uttrycket mest representativa som inte har någon annan innebörd) vilket praktiskt sett ger dem monopol på att företräda löntagarnas intressen.

Flest medlemmar (ca 1,3 miljoner) har sedan mitten av 1950-talet den kristna Confédération des Syndicats Chrétiens/Algemeen Christelijk Vakverbond – på franska förkortat till CSC, på flamländska till ACV (vi använder i

²⁰⁴ A a, 14.

²⁰⁵ EIRR 7/1991, 8, Blanpain – Engels (1990), 34 och 161.

²⁰⁶ Den följande framställningen om fackföreningsrörelsens och arbetsgivarorganisationernas uppbyggnad bygger på EIRR 7/1991, 7 f och Blanpain – Engels (1990), 35 och 161 ff.

fortsättningen franska förkortningar). I Flandern dominerar CSC sedan länge och organisationen tycks gå framåt också på områden där den närmast konkurrerande organisationen haft sina starkaste fästen.

Konkurrenten är den socialdemokratiska Fédération Générale du Travail de Belgique/Algemeen Belgisch Vakverbond, förkortat FGTB eller ABVV, som med ca 1 miljon medlemmar är näst störst. Den har alltid varit starkare än CSC i Valloniet. Vid 1991 års val till företagets företagsnämnder och skyddskommittéer, i vilka även de oorganiserade får delta, fick dock de båda organisationerna lika stort stöd där.

Den tredje representativa centralorganisationen är den liberala Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique/Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, förkortat CGSLB eller ACLVB. Den är, med sina ca 200 000 medlemmar, betydligt mindre än de andra två.

Deras medlemsorganisationer är uppbyggda efter industriprincipen, förutom att tjänstemän och arbetare har skilda förbund. FGTB har haft sitt starkaste stöd bland arbetare, men också i denna grupp har CSC gått framåt.

Av de övriga fackliga organisationer som finns har en, Confédération Nationale des Cadres/Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel som organiserar ledande personal, tillerkänts en begränsad representativitet, nämligen vid val till företagsnämnderna.

Trots den organisatoriska splittringen är de belgiska fackföreningarna för det mesta enade i förhandlingar med arbetsgivarna. Det normala har varit att de för fram gemensamma krav och skriver under samma avtal.²⁰⁷ När Blanpain – Engels beskriver på vilka punkter deras ideologier kolliderar nämner de som exempel synen på statens roll, på nationalisering av företag och på utbildningssystemets mål, men inte några traditionella förhandlingsfrågor.²⁰⁸ Undantag från denna förhandlingspraxis förekom under 1980-talet, då regeringen intervenerade i de centrala förhandlingarna med inkomstpolitiska ingrepp och initiativ som skulle få parterna att avtala om vad den kallade ökad flexibilitet, i synnerhet när det gällde arbetstider. De kristna och de liberala fackliga organisationerna (vilkas partibröder för tillfället satt i regeringen) var då mer benägna att gå med på regeringens förslag.²⁰⁹ ”Men nu när vi också har bröder i regeringen förhandlar vi tillsammans igen”, säger Gust Adriaensen på det socialistiska FGTB.

²⁰⁷ Blanpain – Engels (1990), 165 och 231; Intervjuer med professor Eliane Vogel-Polsky, med Gust Adriaensen, FGTB, Annemie Pernot, arbetsmarknadsdepartementet och Paul Palsterman, CSC.

²⁰⁸ Blanpain – Engels (1990), 34.

²⁰⁹ Intervjuer med Vogel-Polsky och Adriaensen.

Arbetsgivarorganisationerna

Också de belgiska arbetsgivarna är i stor utsträckning organiserade – ca 70 procent av dem är med i något arbetsgivarförbund. 85 procent av arbetskraften på den privata sektorn arbetar i företag som företräds av den största representativa centralorganisationen, Fédération des Entreprises de Belgique/Verbond van Belgische Ondernemingen, förkortat FEB eller VBO. Dess medlemsorganisationer är också representativa.

Småföretagen har en egen representativ arbetsgivarorganisation, jordbrukarna också.

2.4.2 Begreppet representativitet

För fackföreningarna är det avgörande att bli erkända som representativa. De rättigheter som fackföreningarna har enligt 1968 års lag om kollektivavtal och commissions paritaires²¹⁰ tillkommer, enligt art 1 p 4, bara dem som är representativa. Det är alltså bara de som kan sluta kollektivavtal (art 5), oberoende av om det är ett riksavtal eller ett företagsavtal. De har också ensamrätt till att nominera kandidater till företagsnämnder och skyddskommittéer. Vidare är det bara de som i vissa fall kan föra talan i domstol för egen eller för medlemmars räkning (art 4), eftersom fackföreningarna överhuvudtaget inte har rättskapacitet annat än i de fall som särskilt anges i lag.²¹¹ Möjligheten att föra talan utnyttjas, enligt Blanpain – Engels, å andra sidan praktiskt taget aldrig.

Att en organisation är representativ är inte detsamma som att den är störst. Medlemstalet är bara en av de faktorer som räknas. Flera organisationer kan alltså vara representativa för samma grupp anställda samtidigt, och lagligt sett är de lika representativa även om den ena är betydligt större än den andra.

Vad som krävs för att en facklig organisation skall anses representativ anges tydligt i lagen. CSC, FGTB och CGSLB är enligt dessa regler representativa på riksplanet, och deras medlemsorganisationer anses representativa på alla förhandlingsnivåer. Omvänt kan en fackförening som inte är ansluten till någon av dessa centralorganisationer aldrig erkännas som representativ på någon nivå, även om den faktiskt skulle företräda majoriteten av de anställda vid ett speciellt företag eller i en särskild bransch. Detta faktum har kritiserats i det belgiska parlamentet och i litteraturen.²¹² De fackföreningar som har denna

²¹⁰ Vi avstår från att översätta begreppet commission paritaire eftersom det inte har någon riktig motsvarighet på svenska. Det betecknar en speciell, belgisk företeelse.

²¹¹ Blanpain – Engels (1990), 168 ff, Vannes (1992), 44 f.

²¹² A a, 235.

eftertraktade beteckning brukar däremot inte ifrågasätta varandras representativitet. Eftersom de uppträder enat i förhandlingar och i allmänhet skriver på samma avtal finns det helt enkelt ingen anledning.

Vad som krävs för att en arbetsgivarorganisation skall vara representativ anges inte lika klart i lagen. Frågan överläts i vissa fall till arbetsmarknadsministerns diskretionära prövning. Små sammanslutningar på arbetsgivarsidan ifrågasätter ofta ministerns beslut.²¹³ Också för en arbetsgivarorganisation är det nämligen viktigt att erkännas som representativ. Det är bara representativa organisationer som får vara med i de institutionaliserade förhandlingsorgan där kollektivavtal sluts för hela branscher eller för hela arbetsmarknaden. Och dessa blir bindande för alla arbetsgivare inom avtalsområdet, oavsett om deras egna företrädare har fått vara med och förhandla eller ej.

I och för sig kan kollektivavtal slutas även av "en eller flera arbetsgivare", enligt lagens art 5. På arbetsgivarsidan krävs det alltså inte nödvändigtvis, som på arbetstagsarsidan, en representativ organisation som part i ett kollektivavtal. Men i så fall omfattar avtalet inga andra än de arbetsgivare som skrivit under, dvs det är ett företagsavtal, och som företagsavtal är det underordnat de avtal som kan ha slutits i de ovannämnda institutionaliserade förhandlingsorganen (art.10 jämförd med art 51). Om de på någon punkt strider mot varandra gäller det överordnade avtalet. En arbetsgivare som är ansluten till en icke representativ organisation påverkas alltså under alla omständigheter mycket av de representativa organisationernas göranden och låtanden.

2.4.3 Ett speciellt förhandlingssystem

Vi har redan nämnt att de fackliga organisationerna brukar uppträda enat mot arbetsgivarna. Men också förhållandet mellan parterna har, enligt samstämmiga vittnesmål, traditionellt präglats av en anda av samförstånd och pragmatism. "Vi håller inte alls på med detta teoretiserande som fransmännen gör", säger tex professor Eliane Vogel-Polsky vid Institut de sociologie.²¹⁴ Det finns med andra ord inte lika mycket skrivet om den belgiska arbetsrätten som om den franska. Och Blanpain – Engels konstaterar, som vi nämnt ovan, att organisationerna praktiskt taget aldrig utnyttjar möjligheten att föra talan i domstol om kollektivavtalslagens innebörd eller kollektivavtalens tillämpning. "Vi ägnar oss sällan åt juridiska analyser, vår tradition är att komma överens", säger juristen Paul Palsterman på CSC.²¹⁵ Även om en mer ingående analys säkerligen skulle nyansera bilden, är det uppenbart att här har funnits en stark

²¹³ Intervju med Rombouts.

²¹⁴ Intervju.

²¹⁵ Intervju.

strävan att finna samförståndslösningar. Den har tagit sig uttryck bland annat i ett alldeles speciellt förhandlingssystem.

Ett av särdragen är att avtalsförhandlingarna i stor utsträckning genomförs i institutionaliserade kommittéer tillsatta av konungen, *commissions paritaires*, vilka leds av en tjänsteman från arbetsmarknadsdepartementet med uppdrag att få parterna att komma överens.²¹⁶ Ordföranden har inga maktmedel och ingen rösträtt, men kan lägga fram förslag och hjälpa till med formuleringen av avtalstexten. Förhandlingen liknar alltså en förlikningsförhandling redan från början.

Det här sättet att förhandla har sitt ursprung redan i början av århundradet.²¹⁷ Nuförtiden finns reglerna om inrättande av *commissions paritaires* i artiklarna 35–50 i 1968 års lag.

Initiativet kan komma antingen från arbetsmarknadsministern eller från någon av parterna. Alla representativa organisationer skall vara företrädade i kommittén. Ledamöterna utses för fyra år i taget av konungen på förslag av de representativa organisationerna. En *commission paritaire* verkar fortlöpande och har många andra uppgifter än att förhandla fram kollektivavtal. Bl a är det där som man löser de allra flesta arbetstvister – det må vara rätts tvister eller intressetvister. Av praktiska skäl har vissa *commissions paritaires* underkommittéer, som också kan sluta kollektivavtal. I de avseenden som är intressanta här gäller samma regler för dessa avtal som för dem som slutits i *commissions paritaires*. Därför kommer vi i fortsättningen inte att göra någon skillnad mellan dessa.

Vilka grupper av anställda, vilket slags företag och vilket geografiskt område som kommitténs verksamhet skall omfatta fastställs av konungen. Förutom att organisationerna förhandlar på sina medlemmars uppdrag får de på så sätt också ett mandat av staten att förhandla för de oorganiserade. En författare kallar det ett socialt mandat.²¹⁸ Resultatet av förhandlingarna är ändå ett avtal och inte en lag.²¹⁹ En *commission paritaire* täcker i allmänhet en bransch. Vid årsskiftet 1991–1992 fanns det 100 verksamma kommittéer och tillsammans omfattade de de flesta anställda i den privata industrin.²²⁰

Avtal måste vara undertecknade av alla organisationerna om de skall anses vara slutna i kommittén. Inget hindrar i och för sig att förhandlingen där slutar med ett avtal som bara några av dem har skrivit på. Också det är ett kollektivavtal. Men eftersom det betraktas som slutet utanför kommittén har det

²¹⁶ Blanpain – Engels (1990), 217 ff, Vannes, 60 ff.

²¹⁷ Vannes (1992), 61 ff, Blanpain – Engels (1990), 218.

²¹⁸ Vannes (1992), 79.

²¹⁹ Blanpain – Engels (1990), 235.

²²⁰ Blanpain – Engels (1990), 218.

lägre dignitet och får inte lika omfattande verkningar. Det är ju bara la commission paritaire som har ett "socialt mandat".

Det finns ytterligare ett institutionaliserat förhandlingsorgan, uppbyggt på samma sätt som commissions paritaires. Det är Conseil national du travail. Det har mandat att sluta kollektivavtal som omfattar alla privata arbetsgivare i landet, även på de områden där det saknas en fungerande commission paritaire (t ex den ideella sektorn).

Som redan har framgått kan kollektivavtal slutas även utanför commissions paritaires och Conseil national du travail. De heltäckande löneavtalen (de gånger det går att komma fram till sådana) sluts t ex direkt av centralorganisationerna och inte i Conseil national du travail.

Företagsavtal förhandlas fram mellan den enskilda arbetsgivaren och fackföreningsdelegationen vid företaget, vilken är gemensam för alla fackligt anslutna anställda oberoende av vilken representativ organisation de är med i, och som utses enligt regler i centrala kollektivavtal. Också företagsförhandlingarna genomförs alltså i former som skall garantera att alla representativa fackföreningar får delta. Däremot finns inget krav på att arbetsgivaren också måste komma fram till ett avtal med dem alla. Fackföreningsdelegationen är inte formell part i det avtal som förhandlingarna resulterar i. Organisatoriskt och rättsligt sett är den nämligen inte en utlöpare av de fackliga organisationerna, utan den fackligt anslutna personalens representation vid företaget.²²¹ Därför kan den inte sluta kollektivavtal i lagens bemärkelse. Sådana måste undertecknas av behöriga företrädare för förbunden. Det hindrar inte att fackföreningsdelegationer ändå ingår avtal som, enligt Blanpain – Engels, kanske är bindande enligt allmänna avtalsrättsliga regler.

Men den belgiska samförståndsandan har inte bara tagit sig uttryck i förhandlingsformer som skall främja överenskommelser. Parterna har också ömsesidigt erkänt varandras intressen. Mycket betydelsefull för utvecklingen efter andra världskriget blev den hemliga solidaritetspakt som företrädare för arbetsgivare och fackföreningar slöt i underjordiska förhandlingar under den tyska ockupationens sista år.²²² Det var en detaljerad plan för hur arbetsgivare och fackföreningar skulle samarbeta för sociala framsteg efter krigsslutet, bl a i commissions paritaires. Så småningom slöts en rad centrala kollektivavtal som utgick från att parterna gemensamt skulle föra en politik som gynnade produktivitet och ekonomisk tillväxt så att löntagarna steg för steg skulle få högre levnadsstandard. Parterna var överens om att arbetsfred måste råda under avtalsperioderna om detta skulle kunna genomföras. Löntagarnas andel av

²²¹ Blanpain – Engels (1990), 174 f, 177 och 237; Vannes, 122

²²² Vannes (1992), 64 f, Blanpain – Engels (1990), 36 f.

den ekonomiska tillväxten under en bestämd period slogs fast efter objektiva kriterier i avtal som täckte hela den organiserade arbetsmarknaden. Genom branschavtal och företagsavtal kunde man komma överens om ytterligare förmåner.

När detta är sagt måste man tillägga att samförståndet inte är lika stort nu som de första årtiondena efter kriget, och att förhandlingarna under 1980-talet oftare än förr ägde rum utanför *commissions paritaires*.²²³

2.4.4 Avtalsstrukturen

Traditionen att reglera arbetsförhållanden genom kollektivavtal är stark i Belgien. Minimilönen för vuxna heltidsarbetande fastställs inte i lag utan i kollektivavtal som omfattar hela arbetsmarknaden. Belgien har också genomfört EG-direktiven om likalön för män och kvinnor, om information och samråd vid kollektiva uppsägningar och om anställningsskyddet vid företagsöverlåtelse genom kollektivavtal som slutits i *Conseil national du travail* och sedan allmängiltigförklarats. Samtidigt finns en detaljerad lagstiftning som rör det individuella anställningsförhållandet. Fackföreningarna har ofta utnyttjat sina kontakter med de politiska partierna för att driva igenom lagstiftning om landvinningar som de först har gjort genom avtal på områden där de är starka.²²⁴ Lagens regler anger ett minimum som byggs på i avtalen.

Avtal sluts alltså på tre nivåer:

- 1 Centralorganisationerna förhandlar utanför eller i *Conseil national du travail* om avtal för hela den privata arbetsmarknaden.
- 2 Förbunden sluter branschavtal, för det allra mesta i *commissions paritaires*.
- 3 Företagsavtalen förhandlas fram mellan den enskilda arbetsgivaren och fackföreningsdelegationen vid företaget, men måste på arbetstagsidan undertecknas av en behörig företrädare för förbundet.

De avtal som sluts i *Conseil national du travail* för hela arbetsmarknaden är inte traditionella löneavtal, utan brukar handla om exempelvis anställningsskydd, om information och samråd i någon bestämd fråga, om företagsnamnerna eller den fackliga verksamheten på arbetsplatsen eller om arbetstider. Sådana här avtal har slutits även under de år då parterna inte kunnat sluta heltäckande centrala avtal om löner och andra anställningsvillkor.²²⁵

Mellan 1960 och 1975 hade parterna för vana att sluta två-åriga centrala löneavtal för hela den privata arbetsmarknaden. Därefter dröjde det elva år

²²³ Blanpain – Engels (1990), 38 ff, EIRR 7/1991, 9.

²²⁴ Blanpain – Engels (1990), 228; intervjuer med Vogel-Polsky och Doutrepoint.

²²⁵ Blanpain – Engels (1990), 225f och 230.

innan de tog upp den vanan igen – med skillnaden att dessa avtal nu hade en litet annorlunda karaktär.²²⁶ De överlät mer åt förhandlingar på lägre nivåer. Nu är det i branschförhandlingar i commissions paritaires som lönerna läggs fast. I vissa företag kommer de anställda längre genom lokala avtal. Företagsavtalen har ökat kraftigt på senare år. Att döma av statistiken slöts de flesta avtalen till och med 1980 i commissions paritaires, medan företagsavtalen var ganska få. 1981 skulle antalet företagsavtal för första gången ha överstigit antalet avtal i commissions paritaires för att 1985 vara nästan tio gånger större (3253 mot 346). Även om statistiken sannolikt ger en överdriven bild av hur verkligheten förändrats, är tendensen ändå klar. En förklaring är att regeringen under 1980-talet praktiskt taget tvingade fram lokala förhandlingar genom att ställa arbetsgivarna inför ett val: antingen fick de sluta avtal om arbetstidsförkortning och vissa nyanställningar eller också fick de betala en avgift till en arbetsmarknadsfond. Företagsavtalen gäller alltså i stor utsträckning andra frågor än löner, vilket förklarar påståendet att tyngdpunkten i avtalsförhandlingarna fortfarande ligger på branschförhandlingar i commissions paritaires.²²⁷

”Medbestämmandet” i företagen kanaliseras formellt sett inte genom fackföreningarna, utan genom de anställdas representanter i företagsnämnderna, som företrädar personalen som helhet. Lika lite som de lokala fackföreningsdelegationerna kan dessa ingå kollektivavtal.²²⁸ Men de förväntas komma överens med arbetsgivaren i en rad frågor som också kan vara reglerade i kollektivavtal.²²⁹ I detta ligger en risk för konflikter. I den mån överenskommelserna i företagsnämnderna strider mot kollektivavtal är de, enligt en uttrycklig bestämmelse i 1968 års lag, ogiltiga.

För den offentliga sektorn sluts inga kollektivavtal. De som är anställda där omfattas inte av arbetsrätten och deras arbetsvillkor regleras i offentligrättslig lag.²³⁰

2.4.5 Kollektivavtalets verkan

När parterna har enats om ett avtal måste det först deponeras hos arbetsmarknadsdepartementet för att det skall få kollektivavtals verkan. Där kontrolleras att formkraven är uppfyllda, t ex att det är undertecknat av behöriga företrä-

²²⁶ Blanpain – Engels (1990), 39 ff och 229 f; EIRR 7/1991, 9; Intervju med Adriaensen.

²²⁷ Pernot et al (1992), 36, EIRR 7/1991, 9.

²²⁸ Blanpain – Engels (1990), 237.

²²⁹ A a, 50 f.

²³⁰ Blanpain – Engels (1990), 29.

dare för organisationerna. Brister det på någon av dessa punkter kan det inte deponeras, vilket innebär att det är bindande enbart för parterna.²³¹

Vilka är bundna?

Uppfyller avtalet däremot alla formella krav får det alltså kollektivavtals verkan, som enligt belgisk rätt i vissa fall är ovanligt omfattande.

Först och främst binder det undertecknarna och deras medlemmar. Om en arbetsgivare är bunden av avtalet, är för det andra också alla hans anställda bundna, oavsett om eller var dessa är organiserade (art 19 p 1 i lagen om kollektivavtal). Handlar det om det ett företagsavtal räcker det alltså teoretiskt med att arbetsgivaren gör upp med en av de representativa organisationerna för att alla hans anställda skall vara bundna, den behöver inte ens ha någon medlem på arbetsplatsen. Som redan har framgått händer detta knappast i praktiken.

Så här långt går den belgiska rätten inte utöver vad som gäller i många andra länder.

Men de avtal som har slutits i commissions paritaires eller i Conseil national de travail har en särställning. Vanligtvis blir dessa avtal så småningom allmängiltigförklarade genom kunglig förordning, men redan innan dess binder de i stor utsträckning – förutom dem som är bundna på vanligt sätt – även oorganiserade arbetsgivare och deras anställda. Art 26 i 1968 års lag säger nämligen att alla klausuler i avtal som slutits i commissions paritaires eller i Conseil national du travail och som rör det individuella anställningsförhållandet binder alla arbetsgivare och anställda inom den avtalsslutande kommitténs område, om inte det enskilda anställningsavtalet skriftligen säger motsatsen. Det framgår också indirekt av art 51 som rangordnar de källor ur vilka anställningsavtalet får sitt innehåll. Motsatsvis kan man av detta dra slutsatsen att avtalets obligationsrättsliga delar och de bestämmelser som ger de anställda som kollektiv rättigheter och skyldigheter (t ex regler om företagsnämndernas verksamhet eller företagens sociala inrättningar) fortfarande enbart binder de organiserade.²³²

Möjligheten för den oorganiserade arbetsgivaren att göra undantag i skriftliga anställningsavtal är praktiskt taget oanvändbar, enligt Jan Rombouts vid arbetsmarknadsdepartementet.²³³ Som domstolarna har tolkat regeln går det inte att göra generella undantag. Vill arbetsgivaren slippa tillämpa det avtal som slutits i la commission paritaire måste de skriftliga anställningsavtalen

²³¹ Blanpain – Engels (1990), 239.

²³² A a, 243.

²³³ Intervju.

innehålla materiella bestämmelser med avvikande innehåll för varje fråga som regleras i avtalet. Rombouts har aldrig stött på något sådant avtal i verkligheten.

Allmängiltigförklaringen som senare brukar följa lägger därför inte särskilt mycket till den verkan som dessa avtal får redan från början. Vad allmängiltigförklaringen medför ytterligare skall beskrivas längre fram.

Ogiltighet

Skulle någon bestämmelse i ett avtal strida mot kollektivavtal av högre rang är den, enligt art 10 i 1968 års lag, ogiltig. Detsamma gäller för övrigt, enligt art 11, sådana bestämmelser i anställningsavtal eller i företagets interna arbetsreglemente som strider mot kollektivavtal.

Genomförandeplikt och fredsplikt

Kollektivavtalen anses innehålla två underförstådda villkor. För det första måste parterna, det vill säga de undertecknande organisationerna, verka för att avtalet genomförs och för det andra är de bundna av fredsplikt.²³⁴

Den förstnämnda förpliktelsen innebär att de måste informera sina medlemmar om avtalets innebörd, och försöka se till att dessa inte sluter anställningsavtal som bryter mot avtalet. Däremot ansvarar de inte för hur deras medlemmar sedan betar sig.

Fredsplikten är, enligt Blanpain – Engels, också en obligationsrättslig förpliktelse som alltså uteslutande binder organisationerna, inte deras medlemmar (författarna polemiserar mot arbetsdomstolar som har dömt annorlunda).²³⁵ Oftast är den inte bara underförstådd utan uttalad i avtalet. Ändå blir den i praktiken mest en moralisk förpliktelse, eftersom fackföreningarna inte är juridiska personer och därför inte kan stämmas om de bryter mot den. Den möjlighet att gå till domstol som art.4 i lagen om kollektivavtal ger de representativa organisationerna, kan inte användas för att hävda obligationsrättsliga förpliktelser. Artikelns andra stycke innebär visserligen att de kan bli skadeståndsskyldiga vid brott mot fredsplikten om de uttryckligen har avtalat om sådana sanktioner, men det kravet får i så fall drivas igenom på något annat sätt än i domstol.²³⁶ Till yttermera visso går de fackliga organisationerna aldrig med på några sådana klausuler.²³⁷

²³⁴ A a, 244 f.

²³⁵ A a, 261

²³⁶ A a, 170.

²³⁷ A a, 248; Intervjuer med Vogel-Polsky och Palsterman.

Till detta kommer att de lagliga begränsningarna av strejkrätten är få²³⁸. En stridsåtgärd behöver inte vara beslutad av den fackliga organisationen, och inget hindrar att man strejkar i stället för att gå till domstol när en rättstvist uppstår.²³⁹ Och så länge som en strejk håller sig inom lagens gränser ger den inte heller arbetsgivaren saklig grund för att säga upp de strejkande. Allt detta har gjort att många avtal innehåller en klausul som garanterar de fackligt organiserade en bonus, om de respekterar fredsplikten – men bara då.²⁴⁰ Dessa klausuler rättfärdigas med resonemanget att det inte är mer än rätt att arbetsgivaren återbetalar fackföreningsavgifterna till de organiserade, eftersom de bekostar ett förhandlingsarbete vars resultat också de oorganiserade får åtnjuta. Belgiens högsta domstol godtar dem från föreningsrättslig utgångspunkt om bonusen står i proportion till den tjänst (upprätthållandet av fredsplikten) som fackföreningen eller dess medlemmar gör arbetsgivaren. Enligt Gust Adriaensen på den socialistiska fackliga centralorganisationen och Emanuel Doutrepont på arbetsgivarföreningen brukar bonusen motsvara fackföreningsavgiften.²⁴¹ Vanligt är att den läggs i en fond som bekostar förhandlingsverksamheten.

Efterverkan

När kollektivavtalet löper ut förblir de enskilda anställningsavtalen, enligt art. 23 i 1968 års lag, oförändrade såvida inte kollektivavtalet självt säger annorlunda. Ingen tidsgräns finns. Så länge inget nytt avtal sluts, antingen mellan arbetsgivaren och den enskilda eller mellan kollektivavtalsparterna, så kommer den anställda att fortsätta att ha samma arbetsvillkor. Arbetsgivaren ensam kan inte driva igenom en försämring.²⁴² Enligt ordalydelsen gäller detta alla anställningsavtal vilkas innehåll har "påverkats" av kollektivavtal, det vill säga oavsett på vilket sätt arbetsgivaren har blivit bunden av det. Av detta framgår också att kollektivavtalet inte har någon efterverkan på anställningsavtal som ingås efter att kollektivavtalet löpt ut.

2.4.6 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal

Möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal genom kunglig förordning infördes med lagen den 9 juni 1945. Det fanns, enligt Jan Rombouts på arbetsmarknadsdepartementet, två huvudsyften med den här nyheten: Man

²³⁸ Blanpain – Engels (1990), 261.

²³⁹ A a, 255.

²⁴⁰ A a, 37 och 248.

²⁴¹ Intervjuer.

²⁴² Blanpain – Engels (1990), 247 f.

ville uppmuntra facklig organisering och motverka ohederlig konkurrens.²⁴³ 1944 års hemliga solidaritetspakt hade visat att fackföreningarna och arbetsgivarorganisationerna var förmögna att reglera förhållandena på arbetsmarknaden genom avtal. Den nya lagen tog upp tankarna från solidaritetspakten, och gav rättslig status åt *commissions paritaires*.²⁴⁴ Men det var än så länge enbart avtal slutna i dessa kommittéer som kunde allmängiltigförklaras, och giltigheten kunde inte utsträckas utanför den bransch som kommitténs verksamhet omfattade. Något organ som hade "socialt mandat" att sluta kollektivavtal för hela arbetsmarknaden fanns ännu inte. Den möjligheten tillkom först med lagen den 5 december 1968, då *Conseil national du travail* (som hade existerat några år) fick den rätten.²⁴⁵ Dessa avtal skulle också kunna allmängiltigförklaras. Sedan dess kan alltså staten se till att varenda privat arbetsgivare binds av kollektivavtal.

Lagtexten är fortfarande densamma som 1968. Reglerna om allmängiltigförklaring finns i artiklarna 28–34:

Section 5. Extension de la force obligatoire des conventions

Art. 28. La convention conclue au sein d'un organe paritaire peut être rendue obligatoire par le Roi, à la demande de l'organe ou d'une organisation représentée au sein de celui-ci.

Art. 29. Si le Ministre estime ne pas pouvoir proposer au Roi de rendre la convention obligatoire, il en fait connaître les motifs à l'organe paritaire intéressé.

Art. 30. Le dispositif de la convention rendue obligatoire est publié au Moniteur Belge, en annexe à l'arrêté royal qui la rend obligatoire. Lorsque la convention est rédigée en une seule langue, sa publication se fait toutefois en français et en néerlandais.

Art. 31. La convention rendue obligatoire lie tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire et dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini dans la convention.

Art. 32. L'arrêté royal rendant obligatoire la convention a effet à partir de la date d'entrée en vigueur de celle-ci. En aucun cas cependant il ne peut rétroagir plus d'un an avant sa publication.

Art. 33. L'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective à durée déterminée cesse de produire ses effets à l'expiration de cette durée. Si une convention à durée indéterminée ou une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction, est régulièrement dénoncée, l'arrêté qui l'a rendue obligatoire est abrogé par la Roi, à partir de la date à laquelle la convention prend fin.

Art. 34. Le Roi peut abroger totalement ou partiellement l'arrêté ayant rendu celle-ci obligatoire, dans la mesure où cette convention ne répond plus à la situation et aux conditions qui ont justifié l'extension de la force obligatoire. Toutefois, le Ministre ne peut proposer au Roi d'abroger cet arrêté que si l'organe paritaire au sein duquel la

²⁴³ Intervju.

²⁴⁴ Vannes (1992), 65, Piron – Denis (1970), 177.

²⁴⁵ Blanpain – Engels (1990), 225.

convention a été conclue, a marqué son accord sur cette abrogation. Le Roi peut aussi abroger l'arrêté qui rend une convention obligatoire lorsque celle-ci contient une disposition frappée de nullité en vertu de l'article 9 ou 10. Si la nullité survient à une date postérieure à l'entrée en vigueur de l'arrêté, celui-ci est abrogé à partir de cette date. Si le Ministre envisage de proposer au Roi d'abroger l'arrêté, en application de la disposition de l'alinéa 3, il en avise préalablement l'organe intéressé.

2.4.7 Förutsättningar för allmängiltigförklaring

Lagen anger bara två förutsättningar för att ett avtal skall kunna allmängiltigförklaras.

1. Det skall vara slutet i ett "partssammansatt organ". Med detta åsyftas inte vilka partssammansatta organ som helst utan, enligt lagens art 3, enbart Conseil national du travail, en commission paritaire eller en underkommitté till en commission paritaire.
2. Initiativet måste komma från förhandlingsorganet självt eller en av de organisationer som är representerade där.

En tredje, underförstådd, förutsättning är att avtalet inte på någon punkt strider mot lagen.

Den första förutsättningen innebär, som en följd av art 24, att enbart avtal som undertecknats av alla de representativa organisationerna blir allmängiltigförklarade. Från den regeln finns inga undantag.²⁴⁶ Den är heller inte kontroversiell. Eftersom avtalet måste vara slutet i något av de institutionaliserade förhandlingsorganen kan det aldrig bli tal om att allmängiltigförklara företagsavtal.

Den andra förutsättningen innebär att departementet inte kan ta egna initiativ till allmängiltigförklaring. Å andra sidan är det mycket ovanligt att inte parterna själva begär det.

2.4.8 Proceduren

En framställan om allmängiltigförklaring lämnas till arbetsmarknadsdepartementet, där ministern beslutar om han skall rekommendera konungen att utsträcka avtalets giltighet. Även om det formellt är kungen som fattar det slutliga beslutet är det givetvis ministern som faktiskt avgör saken.²⁴⁷

När det gäller proceduren är lagen mycket fåordig. Det enda villkor som anges är att ministern måste motivera sitt beslut om han kommer fram till att avtalet inte bör allmängiltigförklaras. Praktiskt hanteras ärendet så att depar-

²⁴⁶ Intervju med Annemie Pernot.

²⁴⁷ Blanpain – Engels (1990), 251.

tementets tjänstemän kontrollerar att avtalet inte strider mot lag. Skulle tjänstemännen ha några invändningar av det slaget reds de ut genom underhandskontakter med den kommitté där avtalet slutits.²⁴⁸ Vanligtvis tar parterna då upp en ny förhandling och ändrar avtalet. Står de på sig läggs ärendet åt sidan.

Det finns inga regler som ger dem som kan bli berörda av en allmängiltigförklaring rätt till information eller möjlighet att yttra sig innan beslutet är fattat. Systemet med de institutionaliserade förhandlingsorganen bygger, enligt Rombouts, på den rättsliga fiktionen att de representativa organisationerna rättvist tar hänsyn även till de utomstående intressen. Detta ifrågasätts nu allt oftare, framför allt av arbetsgivare.²⁴⁹

2.4.9 Beslutet

Allmängiltigförklaringen måste gälla avtalet som det är. Eftersom det är parternas avtal kan kungen inte ändra något.²⁵⁰

2.4.10 Information om det allmängiltigförklarade avtalet

När kungen har fattat sitt beslut skall förordningen publiceras i den offentliga publikationen *Moniteur Belge* tillsammans med det allmängiltigförklarade kollektivavtalet. Publiceringen skall ske på både flamländska och franska.

Det är, enligt Jan Rombouts, inte svårt för den oorganiserade arbetsgivaren att veta vilket avtal han skall följa.²⁵¹ Verksamhetsområdet för varje *commission paritaire* och därmed avtalsområdet är angivet i kunglig förordning, och departementet ägnar stor omsorg åt att dra upp klara gränser som inte överlappar varandra. När det gäller *Conseil national du travail* är avtalsområdet inget problem – alla privata arbetsgivare omfattas. Arbetsgivaren vet vilken *commission paritaire* han hör till. Eftersom systemet är så inarbetat vet också både anställda och arbetsgivare att där sluts avtal som de måste tillämpa och att det snart kommer ett nytt när ett avtal har löpt ut. På begäran får arbetsgivaren en kopia av avtalet från den statliga myndighet som har tillsyn över att de allmängiltigförklarade avtalen efterlevs.

2.4.11 Effekterna av allmängiltigförklaringen

I och med allmängiltigförklaringen binds alla de arbetsgivare och arbetstagare inom den förhandlande kommittéens jurisdiktion vilka hör till det område

²⁴⁸ Intervju med Annemie Pernot och Jan Rombouts.

²⁴⁹ Intervju.

²⁵⁰ Piron – Denis (1970), 83.

²⁵¹ Intervju Rombouts.

som anges i avtalet. Förordningen träder i kraft samma dag som avtalet självt gör det. Den kan följaktligen ha retroaktiv verkan, dock inte längre tillbaks än ett år.

Det är bara de normativa delarna av avtalet som blir allmängiltiga, inte de obligationsrättsliga som genomförandeplikten och fredsplikten.²⁵²

Men, som nämnts ovan, måste ju de oorganiserade arbetsgivarna redan före allmängiltigförklaringen tillämpa de avtal som slutits i commissions paritaires eller i Conseil national du travail på sina anställningsavtal om de inte skriftligen har avtalat om annat med sina anställda. Vilka ytterligare verkningar medför allmängiltigförklaringen för dem?

För det första innebär den trots allt vissa nya förpliktelser: nu blir alla arbetsgivare skyldiga att tillämpa de så kallade kollektiva normativa bestämmelserna i avtalet, d v s de som ger de anställda som grupp rättigheter och skyldigheter men inte påverkar deras anställningsavtal (t ex regler om företagsnämnden, om företagets sociala inrättningar o s v).

För det andra innebär allmängiltigförklaringen formellt att avtalets villkor nu inte under några omständigheter kan avtalas bort. Blanpain – Engels beskriver det som att avtalets redan bindande verkan förstärks. Ord som "allmängiltigförklara" eller "utsträcka giltigheten" beskriver alltså egentligen inte verkligheten riktigt, påpekar de.²⁵³

För det tredje medför allmängiltigförklaringen att brott mot avtalen i fortsättningen blir straffrättsligt sanktionerade och att statliga inspektörer får tillsyn över att de efterlevs.²⁵⁴ I praktiken är detta den viktigaste funktionen och det som parterna i första hand vill åstadkomma när de föreslår en allmängiltigförklaring, enligt Jan Rombouts på arbetsmarknadsdepartementet.²⁵⁵ Möjligheten att göra skriftliga undantag från avtalet innan det blivit allmängiltigförklarat är ju praktiskt oanvändbar.

Allmängiltigförklaringen ger avtalen samma effekt som en lag. Samtidigt är själva kollektivavtalet fortfarande ett avtal som parterna förfogar över. Verkan av allmängiltigförklaringen upphör när avtalet löper ut.²⁵⁶

De allmänna reglerna om kollektivavtals efterverkan gör att det inte spelar någon roll om det skulle dröja en tid från det att ett avtal löper ut till dess att en ny allmängiltigförklaring träder i kraft. Denna kan ju för övrigt också ha retroaktiv verkan.

De allmängiltigförklarade avtalen anses vara en del av belgisk ordre public.

²⁵² Blanpain – Engels (1990), 251.

²⁵³ A a, 249.

²⁵⁴ A a, 253.

²⁵⁵ Intervju.

²⁵⁶ Blanpain–Engels (1990), 249.

Därför är de, enligt Blanpain – Engels, som huvudregel bindande för alla arbetsgivare och arbetstagare inom avtalsområdet, även om den anställde är utlänning och det enskilda anställningsavtalet är reglerat av utländsk lag. Detta gäller dock inte fullt ut om arbetstagaren arbetar i Belgien enbart en kort tid för en arbetsgivare som verkar från utlandet. I sådana fall kan det, enligt dessa författare, godtas att hemlandets löne- och socialförsäkringsvillkor tillämpas.²⁵⁷ I början av 1993 fick Belgien för övrigt en fråga från EG-kommisionen om hur de allmängiltigförklarade avtalen tillämpas på utländska företag med korta uppdrag i landet.²⁵⁸ Bakom denna ligger frågan om avtalstillämpningen strider mot EGs konkurrensregler. Något definitivt svar har inte getts ännu, men enligt Jan Rombouts har skriftväxlingen fortsatt och det är arbetsmarknadsdepartementets uppfattning att dessa arbetsgivare måste följa de allmängiltiga avtalen i vissa avseenden, men inte i andra. En klausul som ålägger arbetsgivaren att bidra till en arbetarskyddsfond måste de utländska företagen följa likaväl som de inhemska, eftersom risken för arbetsskador inte hänger samman med om uppdraget är kortvarigt eller långvarigt. Däremot behöver den utländska arbetsgivaren inte bidra exempelvis till en fond för ersättning vid säsongsarbetslöshet, eftersom hans egna anställda inte kan dra nytta av fonden, förklarar Jan Rombouts.

2.4.12 Återkallande

En förordning om allmängiltigförklaring kan helt eller delvis återkallas om och i den utsträckning som avtalet inte längre motsvarar den situation eller uppfyller de villkor som rättfärdigade beslutet, men i så fall måste det organ där avtalet förhandlats fram tillstyrka detta. Likaså kan allmängiltigförklaringen återkallas om avtalet innehåller någon klausul som är ogiltig, t ex för att den strider mot innehållet i ett avtal av högre dignitet. I så fall skall den berörda kommittén informeras i förväg, men den har inte makt att stoppa beslutet. Själva avtalet kan leva vidare också efter att den kungliga förordningen har återkallats, såvitt det inte strider mot några tvingande föreskrifter.²⁵⁹

2.4.13 Tillsyn

Att de icke allmängiltigförklarade kollektivavtalen efterlevs övervakas i första hand av fackföreningsdelegationerna på företagen, som kan gå vidare till sina

²⁵⁷ Blanpain – Engels (1990), 65 och 240.

²⁵⁸ Intervju med Jan Rombouts.

²⁵⁹ Blanpain – Engels (1990), 253.

respektive förbund om de anser att arbetsgivaren bryter mot avtal.²⁶⁰ Skulle parterna inte kunna lösa en tvist själva är det mest sannolikt att de därefter vänder sig till la commission paritaire, som enligt lagen också har i uppgift att förebygga och medla i arbetstvister.²⁶¹ Den kan ta upp både individuella klagomål och kollektiva tvister. Kommitténs ordförande har ingen annan roll i dessa sammanhang än vid avtalsförhandlingarna. Enligt Pernot aktar han eller hon sig t ex noga för att själv uttala sig om hur ett avtal skall tolkas, det är parternas sak. Kommer parterna fortfarande inte överens kan den fackliga organisationen som redan nämnts ta till stridsåtgärder oberoende av om man anser att tvisten är en rättstvist eller en intressetvist. Detta innebär att man fortlöpande omförhandlar avtalen i smått, snarare än att försöka slå fast deras ursprungliga innehåll och lösa tvisten på det sättet. Individuella klagomål kan också dras inför arbetsdomstolarna, men denna utväg är inte lika vanlig.

Efter att ett kollektivavtal har allmängiltigförklarats är det de statliga socialinspektörerna som skall se till att det efterlevs. Vilka befogenheter och påtryckningsmedel de har anges i art 53–55 i 1968 års lag. Bland annat har de rätt att när som helst utan förvarning komma in på alla arbetsplatser, att genomföra alla de undersökningar som de anser nödvändiga och att ta del av de böcker, register och dokument som de anser sig behöva. De kan också begära polishjälp om arbetsgivaren hindrar dem från att genomföra sina uppgifter. En påtryckning ligger i hotet om straff vid brott mot det allmängiltigförklarade kollektivavtalet: Mellan åtta dagars och en månads fängelse eller böter som multipliceras med antalet förfördelade anställda eller båda delar.

De flesta brister avhjälpas utan att domstolarna blandas in. Blanpain – Engels återger statistik från 1988 då 3 582 åtalsanmälningar från den statliga inspektionen ledde till 1 098 fällande domar.²⁶² Samma år hade inspektörerna konstaterat 27 128 fel, vilka alltså till största delen rättades till efter inspektörernas påpekanden. Dessa siffror omfattar inte bara brott mot kollektivavtalen utan också brott mot den arbetsrättsliga lagstiftningen och socialförsäkringslagarna. Man kan ändå få en aning om vilken betydelse inspektionens verksamhet har för kollektivavtalens genomslagskraft när man ser att enskilda anställda fick sammanlagt 184 miljoner belgiska franc tack vare inspektörernas ingripanden. Det mesta av detta var ren lön.

²⁶⁰ Blanpain – Engels (1990), 253.

²⁶¹ Intervju med Annemie Pernot.

²⁶² Blanpain – Engels (1990), 44.

2.4.14 Allmängiltigförklaring i praktiken

Belgien tillämpar allmängiltigförklaring i mycket stor utsträckning och alla inblandade tycks ta den för närmast självklar.²⁶³

Av de 50 kollektivavtal som slutits i Conseil National du Travail från 1969 till 1991 har alla utom ett gjorts bindande för alla privata arbetsgivare i landet.²⁶⁴ Undantaget är ett avtal om de fackliga förtroendemännens ställning på arbetsplatsen. Av avtalen i commissions paritaires, alltså de vanliga branschavtalen om löner och anställningsvillkor, allmängiltigförklaras 80–90 procent, säger Annemie Pernot på arbetsmarknadsdepartementet. Parterna brukar i allmänhet själva vilja ha det så, och deras framställan, som brukar vara gemensam, avslås nästan aldrig. Varken Gust Adriaensen på FGTB eller Paul Palsterman på CSC kan komma på något exempel på att arbetsmarknadsministern har sagt nej. En annan sak är att det under krisen inte alltid har gått att komma fram till något avtal som kunnat allmängiltigförklaras, säger Adriaensen.

Ett skäl till att parterna någon gång inte föreslår allmängiltigförklaring kan vara att alla arbetsgivare på området är organiserade, eller att de respekterar avtalet utan formella garantier. Då blir allmängiltigförklaring överflödig. Det kan också finnas ekonomiska orsaker: när det gäller avtal för den ideella sektorn kanske man avstår – där handlar det ju om något mellan arbete och genositet, säger Palsterman.

Departementets utgångspunkt är att parternas anhängan om en allmängiltigförklaring skall tillmötesgå om inget direkt talar emot den. Det är i så fall att man inte är riktigt övertygad om att avtalet är förenligt med lagen, berättar Annemie Pernot. Det enda avslag som inträffat under hennes tre år på departementet rörde ett avtal om traktamenten. Avtalet sa att traktamente skulle betalas för den tid det tog att komma från hemmet till den tillfälliga arbetsplatsen. Men enligt lagen skulle man ha lön redan från det att man kom till den ordinarie arbetsplatsen. En tveksamhet behöver nu inte leda till att hela saken faller. Underhandskontakter mellan departementet och förhandlingsorganet kan leda till att parterna väljer att omförhandla. Men det har, enligt Jan Rombouts på arbetsmarknadsdepartementet, också hänt att parterna genom politiska påtryckningar på ministern har drivit igenom allmängiltigförklaring av avtal som stridit mot lag.²⁶⁵

Organisationernas företrädare påpekar alla att ordförandena i förhand-

²⁶³ Intervjuer med Annemie Pernot, arbetsmarknadsdepartementet, Gust Adriaensen, FGTB, Paul Palsterman, CSC, och Emanuel Doutrepoint, FEB.

²⁶⁴ *National labour council* 11.

²⁶⁵ Intervju Doutrepoint.

lingsorganen, vilka ofta är jurister, har uppmärksamheten på de legala aspekterna också under förhandlingen, och hjälper parterna att undvika olagligheter. Indirekt könsdiskriminerande bestämmelser nämns av Vogel-Polsky och Palsterman som den vanligaste fallgruppen. Ordförandenas närvaro ses av organisationerna som en garanti för att förhandlingen går rätt till och är på det hela taget uppskattad.

Emanuel Doutrepoint på arbetsgivareföreningen talar sig varm för systemet med allmängiltigförklaring. Den främsta fördelen från arbetsgivarnas utgångspunkt är att konkurrensen begränsas, alla måste erbjuda samma löner och arbetsvillkor. En annan fördel är att arbetsgivarorganisationen får fler medlemmar. Också Blanpain – Engels noterar att systemet med allmängiltigförklaring tycks stärka arbetsgivarorganisationerna.²⁶⁶ Enligt dem är det slående att de flesta multinationella företag är medlemmar i belgiska arbetsgivarorganisationer, medan de inte är det i länder som inte har något motsvarande system. Eftersom de ändå blir bundna av avtalen vill de åtminstone vara med och påverka dem.

Det är följdriktigt att den belgiska arbetsgivarföreningen arbetar för att EU skall anta det direktiv som skulle göra alla allmängiltigförklarade avtal tillämpliga också på utländska arbetstagare som tillfälligt arbetar i landet för utländska arbetsgivare.

Tekniken att allmängiltigförklara avtal slutna i Conseil national du travail innebär att vi tillåts att stifta lag, säger Emanuel Doutrepoint. Parterna bestämmer innehållet och kungen beslutar enligt parternas vilja. Blanpain – Engels beskriver Conseil national du travail som ett socialt parlament.²⁶⁷

2.5 Spanien

2.5.1 Arbetsmarknadens organisationer

När fria fackföreningar 1977 åter tilläts i Spanien efter 40 års diktatur registrerades 100-tals nya fackföreningar och arbetsgivarorganisationer.²⁶⁸ Men efter de första årens fackliga uppsving började medlemstalen att sjunka under 1980-talet och beräknas nu vara något mellan knappt 15 och drygt 16 procent.²⁶⁹ Det innebär att organisationsgraden i Spanien hör till de lägsta i Europa. Å andra sidan har man här en tendens att mäta fackföreningarnas

²⁶⁶ Blanpain – Engels (1990), 250.

²⁶⁷ A a 226.

²⁶⁸ Alonso Olea – Rodríguez-Sañudo (1988), 117.

²⁶⁹ A a, 118, Martin Valverde (1991), 11, EIRR 7/1991, 47; *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 53.

styrka inte i hur många medlemmar de har, utan i vilket stöd de får i olika val på arbetsplatserna.²⁷⁰

Av de många fackföreningarna är det bara de som tillhör de två största centralorganisationerna som har någon verklig betydelse på riksplanet, och ett par som är inflytelserika i sina geografiska regioner.²⁷¹ Denna praktiska begränsning av den fackliga mångfalden beror på att många rättigheter är förbehållna de organisationer som erkänns som mest representativa.

De två stora representativa centralorganisationerna är Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) och Unión General de Trabajadores (UGT). Det är tveksamt vilken av dem som nuförtiden är störst.

Comisiones Obreras började uppstå på arbetsplatserna under Franco-tiden och var länge starkt influerade av kommunistpartiet. UGT, som hade verkat redan före inbördeskriget, hade starka band till socialistpartiet och samarbetade tätt med den socialistiska regeringen under de första åren efter Francos död. UGT gjorde inkomstpolitiska uppgörelser med regeringen vilka motarbetades av CCOO. Men båda organisationerna har under senare år frigjort sig alltmer från sitt partipolitiska beroende och bildar sedan slutet av 1980-talet gemensam front mot regeringens ekonomiska politik och i avtalsförhandlingarna.

Den kristligt orienterade Unión Sindical Obrera (USO) är betydligt mindre än dessa båda, men dominerar fläckvis på den offentliga sektorn.

Den baskiska nationalistiska centralorganisationen Euzko Langilleen Alkarasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA/STV) är representativ i sin region. Den andra mer betydande regionala fackföreningen finns i Galizien, Intersindical Nacional de Trabajadores Gallegos (INTG).

Den anarkistiska fackföreningsrörelsen som var den dominerande i Spanien före inbördeskriget har inte kunnat återta sin ställning, utan har försvagats av flera delningar.

Med undantag för de regionala konkurrerar de ovannämnda fackliga organisationerna med varandra över hela landet om samma medlemmar.

Arbetsgivarorganisationerna är inte lika många. Den helt dominerande är Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), som uppger sig företräda över en miljon arbetsgivare, vilka tillsammans sysselsätter tre fjärdedelar av arbetskraften. Numer är även de små och medelstora företagen anslutna dit.

²⁷⁰ EIRR 7/1991, 47, Alonso Olea – Rodríguez-Sañudo, 118, Martín Valverde (1991), 25.

²⁷¹ Beskrivningen av arbetsmarknadsorganisationerna bygger på *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 51 f, EIRR 7/1991, 46 f och Martín Valverde (1991), 10 f.

2.5.2 Begreppet representativitet

Medlemstalet är inte något mått på om en fackförening är representativ eller ej. Representativiteten fastställs, enligt regler i lagen om facklig frihet (*ley organica de libertad sindical*), efter hur stor andel av rösterna som organisationerna får i valen av personalrepresentanter i företagen och företrädare i företagsnämnderna.

För arbetsgivarorganisationerna är det avgörande kriteriet för representativiteten hur många anställda deras medlemsföretag sysselsätter.

Det är bara representativa organisationer på båda sidor som kan sluta kollektivavtal i lagens mening. De representativa fackföreningarna har dessutom större möjligheter än de andra att utöva verksamhet på arbetsplatserna.

2.5.3 Avtalsförhandlingar och avtalsstruktur

Förhandlingssystemet har, enligt Alonso Olea – Rodríguez-Sañudo, aldrig varit särskilt väl utvecklat i Spanien.²⁷² Före inbördeskriget fastställdes arbetsvillkoren i allmänhet av halvoffentliga organ där löntagare och arbetsgivare visserligen var företrädade men som leddes av en regeringstjänsteman. Under Franco-diktaturens 20 första år lades villkoren fast genom statliga förordningar. Kollektivavtal existerade inte lagligt sett, även om det förekom informella förhandlingar och överenskommelser i vissa företag. 1958 erkändes kollektivavtalet i lag som ett medel att reglera arbetsvillkoren med, men de förhandlingar som nu tilläts fördes under många restriktioner.²⁷³ Strejker var fortfarande förbjudna och avtalen måste godkännas av myndigheterna. Med den nya konstitutionen 1978 avskaffades dessa hinder, och den centrala spanska arbetsrättsliga lagen *estatuto de los trabajadores* anger sedan 1980 de närmare betingelserna för de fackliga förhandlingarna.

Estatuto de los trabajadores reglerar också de grundläggande aspekterna av anställningsförhållandet, som anställningsskydd, arbetstid, övertid, semester, permission och skydd mot diskriminering och innehåller regler om lagstadgad minimilön. För övrigt skall anställningsvillkoren i första hand regleras genom kollektivavtal. En del av Franco-tidens förordningar lever dock kvar och fyller ut de luckor som på sina håll finns i regleringen.²⁷⁴ De är, enligt *estatuto de los trabajadores*, tillämpliga tills de ersätts av kollektivavtal. För övrigt kan regeringen fortfarande utfärda sådana förordningar för en bransch eller ett geografiskt område, men bara på villkor att det inte finns något kollektivavtal

²⁷² Alonso Olea – Rodríguez-Sañudo (1988), 128.

²⁷³ Ibid, Martín Valverde (1991), 15 f.

²⁷⁴ Alonso Olea – Rodríguez-Sañudo (1988), 36 f och 128, Martín Valverde (1991), 18.

på området och det inte heller finns någon möjlighet att utsträcka giltigheten av ett annat avtal dit. Ungefär tre fjärdedelar av de arbetstagare vilkas arbetsvillkor kan regleras i kollektivavtal omfattas idag av ett sådant.²⁷⁵

Avtalsstrukturen beskrivs som splittrad, komplex, svåröverskådlig.²⁷⁶ Rikstäckande avtal är ovanliga, ett branschavtal omfattar tex ofta bara en provins.²⁷⁷ En egenhet är att förhandlingarna på branschnivå och på företagsnivå så att säga går i varsitt parallellt spår som inte har någon förbindelse med varandra. Ett företagsavtal har sällan funktionen att fylla ut eller anpassa ett branschavtal till förhållandena på arbetsplatsen, det ersätter branschavtalet, vilket betyder att många frågor som kunde ha avhandlats en gång för alla i ett övergripande avtal måste tas upp på varje företag.²⁷⁸ Med tiden har det blivit så att anställningsvillkoren i stora och en del mellanstora företag vanligtvis läggs fast i företagsavtal, medan framför allt mindre företag tillämpar branschavtalen.²⁷⁹ Det är företagsavtalen som är flest, men den största delen av arbetskraften omfattas av avtal med större avtalsområde.²⁸⁰

En nyhet för spanska förhållanden är de fem rikstäckande ramavtal för hela eller större delen av arbetsmarknaden som de representativa centralorganisationerna slöt under första halvan av 1980-talet, som resultat av trepartsöverläggningar mellan arbetsmarknadsorganisationerna och regeringen.²⁸¹ De handlade huvudsakligen om annat än anställningsvillkor, och i den mån som de tog upp lönefrågor var det med avsikten att hålla löneökningarna nere. Framför allt innehöll de regler om relationerna mellan parterna på arbetsmarknaden, tex bestämmelser om den fackliga representationen på arbetsplatsen, förhandlingsordningar, regler om tvistelösning och bestämmelser som skulle bidra till att centralisera och strama upp avtalsstrukturen. I långa stycken var de allmänt hållna och juridiskt icke förpliktande, vilket gjorde att deras genomslagskraft på lägre förhandlingsnivåer inte alltid var så stor.²⁸² Deras betydelse minskade också på grund av att CCOO, som då otvivelaktigt var den största fackliga organisationen, inte hade skrivit på dem alla och motarbetade dem på vissa punkter.

Spanien har, som många andra länder med en pluralistisk fackföreningsrö-

²⁷⁵ Martin Valverde (1991), 16, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 77.

²⁷⁶ Alonso Olea – Rodríguez-Sañudo (1988), 38, Martin Valverde (1991), 16, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 74.

²⁷⁷ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 73 ff.

²⁷⁸ Martin Valverde (1991), 18.

²⁷⁹ A a, 26.

²⁸⁰ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 73 f.

²⁸¹ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 75, Martin Valverde (1991), 16 och 30 f.

²⁸² *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 65 f och 76.

relse, ett system med parallell intresserepresentation på arbetsplatsen för löntagarna: Dels valda personalrepresentanter och representanter i en företagsnämnd vilka skall företräda hela personalens intressen, dels fackliga förtroendemän som enbart företräder de organiserade. Liksom i andra länder är det också så att det i praktiken inte är så täta skott mellan de båda slagen av intresserepresentation, eftersom det för det mesta är fackföreningarnas kandidater som väljs att representera företagets hela personal.²⁸³ Men det ovanliga i det spanska systemet är att personalrepresentanterna och företagsnämnden, enligt art 87 i estatuto de los trabajadores, kan sluta kollektivavtal på företaget. Det kan fackföreningen också göra på vissa villkor, men lagregelns utformning och tillkomsthistoria visar att de valda personalföreträdarna, inte fackföreningen, ses som den mest naturliga förhandlings- och avtalsparten på företagsnivå. Fackföreningarna har anpassat sig till detta, och betjänar sig i första hand av företagsnämnderna för att sluta lokala kollektivavtal.²⁸⁴ Och när de på detta sätt kanaliserar sin avtalspolitik genom företagsnämnden måste de samarbeta, eftersom ingen av dem brukar ha tillräckligt många platser där för att driva igenom ett majoritetsbeslut.

Att CCOO- och UGT-facken samarbetar och sluter gemensamma avtal med arbetsgivarna är nuförtiden vanligt på alla förhandlingsnivåer.²⁸⁵ Enligt Zachert drivs de samman av reglerna i estatuto de los trabajadores.²⁸⁶ För att kunna sluta kollektivavtal med ett större avtalsområde än ett företag måste nämligen förhandlarna på den fackliga sidan representera organisationer som har den absoluta majoriteten av alla personalrepresentanter och företagsnämndsledamöter på avtalsområdet. Liksom i företagen måste de fackliga organisationerna även här oftast slå sig ihop för att uppnå den nödvändiga majoriteten. Enighet främjas ytterligare av art 89 p 3 i lagen, som säger att alla beslut i förhandlingsdelegationen måste tas med minst 60 procents majoritet. Den bestämmelsen gäller vid alla förhandlingar (och på båda partssidorna), oavsett på vilken nivå de förs. Som styrkeförhållandena mellan fackföreningarna är idag, finns det alltså på de allra flesta avtalsområden ingen möjlighet för den som är mer kompromissvillig att trumfa igenom ett kollektivavtal som den andra inte godtar.

Ser man på dessa regler från en annan utgångspunkt än Zachert gör, kan man som Martin Valverde hävda att de också försvårar förhandlingar och ibland gör det omöjligt att sluta kollektivavtal. Även om fackföreningarna

²⁸³ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 60, Martin Valverde (1991), 14.

²⁸⁴ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 60.

²⁸⁵ Martin Valverde (1991), 17, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 62.

²⁸⁶ Martin Valverde (1991), 50.

kommer överens för det mesta gör de det inte alltid, vilket de nationella ramavtalen från 80-talets början är exempel på. Strängt taget var det bara vissa av dessa som var kollektivavtal i lagens mening, för UGT ensamt hade ju inte den majoritet på den fackliga sidan som behövs för att sluta avtal. Ramavtalen är inte de enda exemplen på uppgörelser mellan arbetsgivare och fackliga företrädare utanför de ramar som lagen drar upp. De erkänns inte som kollektivavtal av lagen, men de erkänns av domstolarna som bindande enligt allmänna avtalsrättsliga regler. Hur långt deras rättsverkningar sträcker sig är omstritt, men givet är att de är mindre omfattande än de som ett kollektivavtal har enligt estatuto de los trabajadores.²⁸⁷ Att döma av det utrymme som litteraturen ägnar åt dessa "utomlagliga kollektivavtal" (som är ett vedertaget begrepp) är de inte så ovanliga, även om de allra flesta kollektivavtal uppfyller de förutsättningar som lagen ställer upp.

Arbetsgivarna tycks inte ha samma svårigheter att motsvara de krav som lagen ställer för att de skall kunna sluta avtal.²⁸⁸ På företaget är det den enskilda arbetsgivaren själv som sluter avtal. Gäller förhandlingen ett större avtalsområde får för det första bara sådana arbetsgivarorganisationer delta vilkas medlemsföretag sysselsätter minst 10 procent av arbetskraften inom området (varje organisation måste alltså själv ha ett visst stöd) och för det andra måste förhandlingsdelegationen vara sammansatt så att den representerar minst hälften av företagen inom avtalsområdet (här räknas alltså de förhandlande arbetsgivarorganisationernas sammanlagda styrka).

Om lagen noga anger vilka som är behöriga att förhandla och sluta avtal, så lägger den sig inte i hur förhandlingarna går till. Den säger dock, i art 88 p 4, att parterna kan utse en opartisk ordförande att leda dem.

2.5.4 Kollektivavtalets verkan

Estatuto de los trabajadores har alltså höga krav på representativiteten hos dem som sluter kollektivavtal. Ett skäl till det är att lagen ger kollektivavtalet långtgående verkningar. Det binder omedelbart alla arbetsgivare och arbetstagar inom hela avtalsområdet – oorganiserade såväl som organiserade. Någon särskild prövning behövs inte för detta. Det som man i exempelvis Frankrike och Tyskland åstadkommer genom allmängiltigförklaring är alltså – och har alltid varit – kollektivavtalets normala verkan i Spanien.²⁸⁹

Till detta kommer en möjlighet att genom ett administrativt beslut utvidga

²⁸⁷ Alonso Olea – Rodríguez-Sañudo (1988), 139, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 68 f, Martin Valverde (1991), 63.

²⁸⁸ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 63.

²⁸⁹ Martin Valverde (1991), 62.

ett avtals giltighet utanför det område som parterna har kommit överens om, vilket vi strax skall återkomma till.

Det är omstritt om kollektivavtalet medför någon fredsplikt ifall parterna inte uttryckligen har avtalat om detta. Alonso Olea – Rodríguez-Sañudo hävdar att det är så, och pekar bland annat på en förordning som säger att en strejk med syfte att ändra innehållet i ett kollektivavtal under dess löptid är olaglig.²⁹⁰ Enligt Zachert har denna uppfattning fått visst stöd av författningsdomstolen, samtidigt som en majoritet i den rättsvetenskapliga litteraturen anser att kollektivavtalet inte automatiskt medför någon fredsplikt.²⁹¹ Denna osäkerhet om rättsläget skulle vara en av orsakerna till att de spanska fackföreningarna sällan är beredda att sluta avtal på längre tid än ett år.

Under tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd upphör bara de obligationsrättsliga bestämmelserna att verka. Bestämmelser om löner och anställningsvillkor gäller vidare tills ett nytt avtal sluts (art 86 p 3 i estatuto de los trabajadores).

2.5.5 Utvidgning av kollektivtalets giltighet

Ett kollektivavtal har alltså omedelbart erga omnes-verkan inom hela det område som parterna själva har slagit fast, om det har slutits av parter som är behöriga enligt estatuto de los trabajadores. Den möjlighet att utvidga avtalets giltighet utanför detta område som arbetsmarknadsministern har enligt art 92 p 2, kan bara komma till användning i undantagsfall.

Förutsättningen är att det är särskilt svårt att förhandla på det område som avtalet skulle utsträckas till eller att det råder extraordinära sociala och ekonomiska förhållanden där. Det som åsyftas är problem av strukturell art, t ex att det inte finns någon facklig organisation eller bara en mycket svag sådan, eller att den sociala och ekonomiska situationen är sådan att den leder till diskriminering av vissa grupper av arbetstagare.²⁹²

Den enda procedurföreskriften är att departementet måste höra en partsammansatt kommitté innan beslutet fattas.

Som framgår av förutsättningarna kan den här möjligheten inte komma till användning särskilt ofta. 1987 hände det sjutton gånger.²⁹³ I åtta av fallen handlade det om att få in kontorsarbetsplatser under kollektivavtal. De övriga som fick sina anställningsvillkor reglerade på detta sätt arbetade med allt från godistillverkning till boskapskötsel och sjukvård.

²⁹⁰ Alonso Olea – Rodríguez-Sañudo (1988), 132 f.

²⁹¹ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 67.

²⁹² *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 70.

²⁹³ A a, 77.

2.5.6 Tillsyn

Det finns ingen offentlig tillsyn över att kollektivavtalen efterlevs. Det får parterna själva övervaka. Blir de oense om tillämpningen eller tolkningen av sitt avtal vänder de sig i första hand till den gemensamma avtalskommitté som de enligt estatuto de los trabajadores måste inrätta i samband med att avtalet sluts. Dessa kommittéer har stor betydelse och är en viktig beståndsdel i tvistlösningssystemet.²⁹⁴ De kan uttala sig om avtalets tolkning, medla i tvister och överhuvudtaget hjälpa till med sådant som parterna hänskjuter till dem.

Lyckas inte försöken att ena parterna kan dessa gå till domstol. Fackföreningarna kan enligt den nya arbetsdomstolslagen från 1990 föra tala för enskilda anställdas räkning i domstol, både medlemmar och icke organiserade.²⁹⁵ Fackföreningar och arbetsgivarorganisationer har dessutom en kollektiv klagorätt. Gäller tvisten tolkning eller tillämpning av ett företagsavtal har också företagsnämnden talerätt.

2.6 Italien

2.6.1 Arbetsmarknadens organisationer

Efter ett starkt uppsving under 1970-talet sjönk den fackliga organisationsgraden i Italien till knappt 40 procent i slutet av 1980-talet.²⁹⁶ Ett särdrag är att fackföreningarna alltid haft starkare fäste i den offentliga tjänstesektorn än i industrin.²⁹⁷

Tre fackliga centralorganisationer, med öppen anknytning till varsitt parti, dominerar.²⁹⁸ Störst är Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) som alltid har haft en medlemsmajoritet av kommunister, men också en stor socialistisk minoritet. Den kommunistiska tendensen har dock avtagit under senare år. Näst störst är Confederazione Italiana dei Sindacati Liberi (CISL) som har förbindelser med det kristdemokratiska partiet. Den minsta heter Unione Italiana del Lavoro (UIL) och domineras av socialister.

Misstron och rivaliteten mellan organisationerna har genom åren varit stor. 1972 såg det ut som om de skulle kunna gå samman, men svårigheterna var för stora och samarbetet avbröts abrupt 1984 då CGIL till skillnad från de

²⁹⁴ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 58.

²⁹⁵ A a, 93.

²⁹⁶ EIRR 7/1991, 32.

²⁹⁷ Treu (1991a), 131.

²⁹⁸ Framställningen om arbetsmarknadens organisationer bygger på EIRR 7/1991, 31 f, Treu (1991a), 132 ff, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 155 f.

andra organisationerna vägrade gå med på regeringens krav på att begränsa index-uppräknningen av lönerna enligt den så kallade scala mobile. De senaste åren har organisationerna åter närmats sig varandra och 1991 slöt de tecken ett gemensamt avtal med arbetsgivarna om den fackliga representationen på arbetsplatserna.

De tre stora betraktas som "mest representativa" på riksplanet och det brukar inte ifrågasättas. Samma status har på senare tid ibland tillerkänts den betydligt mindre, nyfascistiska Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (CISNAL).

Utanför centralorganisationerna finns många oberoende fackföreningar.

Också på arbetsgiversidan finns flera centralorganisationer. De flesta privata arbetsgivare i industrin är med i Confindustria, centralorganisationen för arbetsgivare inom handeln är Confcommercio och för dem inom lantbruket Confcoltura. De statliga företagen har egna arbetsgivarorganisationer.

2.6.2 Begreppet representativitet

De fackliga organisationer som betraktas som mest representativa får en rad fördelar, framför allt genom den centrala arbetsrättsliga lagen *statuto dei lavoratori*, som antogs 1970. Dessa organisationer får hålla möten och omröstningar på arbetsplatsen. Arbetsgivaren måste hålla dem med en lokal. De fackliga förtroendemännen får rätt att vara lediga för att sköta sitt uppdrag och har ett starkt anställningsskydd. De fackföreningar som inte har denna status har naturligtvis betydligt svårare att ta tillvara sina medlemmars intressen. Men till skillnad från i många andra länder är den inte ett villkor för att de skall få förhandla och sluta kollektivavtal (utom i den offentliga sektorn).³⁰⁰ För den privata sektorn har Italien överhuvudtaget ingen lagstiftning om den fackliga intresserepresentationen eller om avtalsförhandlingar och kollektivavtal.³⁰¹

Kriterierna för vad som skall anses som en mest representativ organisation är olika i olika sammanhang och anges bara delvis i lag.³⁰² För övrigt bestäms de diskretionärt av myndigheter och domstolar. Dessa har på senare år kritiserats för att vara alltför frikostiga i sin tillämpning, så att det har blivit för många aktörer på scenen.³⁰³

För arbetsgivarnas organisationer är det mindre viktigt att erkännas som

²⁹⁹ Treu (1991b), 192.

³⁰⁰ Treu (1991a), 174.

³⁰¹ A a, 172; Treu (1991b), 3, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 160 f.

³⁰² Treu (1991a), 147; Treu (1991b), 192.

³⁰³ Treu (1991a), 148.

mest representativa. Det behövs dock om de vill vara representerade i vissa offentliga organ och institutioner, tex i sådana som administrerar socialförsäkringar.³⁰⁴

2.6.3 Avtalsförhandlingar och avtalsstruktur

Ända tills *statuto dei lavoratori* kom 1970 saknade Italien nästan helt lagstiftning om de kollektiva relationerna på arbetsmarknaden.³⁰⁵ Och fortfarande är fackföreningarnas organisation och verksamhet, enligt Ferner – Hyman, mindre reglerade i Italien än i något annat europeiskt land.³⁰⁶ *Statuto dei lavoratori* skall främja facklig verksamhet och kollektiva förhandlingar, men hur fackföreningarna skall genomföra sina uppgifter får de bestämma själva.

Spegelbilden av detta är att arbetsgivaren inte heller har någon laglig skyldighet att förhandla om han inte vill. Enligt Treu är den förhärskande uppfattningen i doktrinen att det därför står honom fritt att förhandla och sluta avtal med bara en facklig organisation av flera konkurrerande.³⁰⁷ Det finns dock några domar som går i motsatt riktning och som innebär att arbetsgivaren, om han väl bestämmer sig för att förhandla, måste göra det på samma villkor med alla representativa fackföreningar för att inte kränka föreningsrätten. En konsekvens av detta är att alla representativa organisationer måste få platser i de partssammansatta kommittéer som har inrättats genom kollektivavtal på en del områden. Detta tvingar ibland, enligt Treu, in arbetsgivarna i omöjliga situationer, eftersom de tre stora centralorganisationerna vägrar att delta om den nyfascistiska CISNAL skall sitta vid samma bord. Av samma skäl är CISNAL uteslutet från kollektivavtalsförhandlingar, och får nöja sig med att i efterhand skriva på de avtal som de andra organisationerna har slutit med arbetsgivarna.³⁰⁸

Om de kollektiva relationerna är litet reglerade, så har det länge funnits en omfattande reglering till skydd för den enskilda anställda. Någon lagstadgad minimilön finns dock inte.³⁰⁹ Ett problem är, enligt Treu, att de flesta anställda i Italien arbetar i småföretag, och att andelen företag som är så små att de inte behöver tillämpa vare sig lag eller kollektivavtal blir allt fler.³¹⁰ En

³⁰⁴ A a, 147.

³⁰⁵ Treu (1991a), 27, *Industrial relations in the New Europe* (1992), 533 ff, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 160 ff.

³⁰⁶ *Industrial Relations in the New Europe* (1992), 535.

³⁰⁷ Treu (1991a), 128 f.

³⁰⁸ A a, 184.

³⁰⁹ A a, 73.

³¹⁰ A a, 179 f, Treu (1991b), 1.

stor del av arbetsrätten, som är avsedd att gälla för alla privatanställda, omfattar nu bara en minoritet av dem.

Säkra uppgifter om hur många anställda som omfattas av avtalen, och hur många som enbart har skydd av lagen saknas. Eftersom kollektivavtalen överhuvudtaget inte är reglerade i lag finns det t ex inte, som i en del andra länder, något register över dem. Treu refererar undersökningar som säger att drygt 30 procent av de anställda i industrin saknar kollektivavtal.³¹¹ Enligt Mariucci kan man erfarenhetsmässigt utgå från att de riksomfattande branschavtalen är allmänt använda som minimilönenorm, utom i svartjobb och illegala anställningar.³¹² På samma sätt uppskattar han att alla stora och medelstora samt vissa små företag i norra och mellersta Italien täcks av företagsavtal.³¹³

Distinktionen mellan den officiella och den "informella" ekonomin, och mellan landets norra och södra delar är viktig. Ferner – Hyman påpekar att den "informella" sektorn, där inte bara avtalen utan också lagen är en död bokstav, är omfattande.³¹⁴ I stora industrier och på myndigheter där det finns starka fackföreningar – särskilt i norr – kanske lagens krav uppfylls, på andra håll kan det vara norm att systematiskt bryta mot lagen.

Avtalsförhandlingarna fick helt nya ramar genom ett avtal som slöts den 3 juli 1993 mellan de tre stora fackliga centralorganisationerna, alla de viktiga arbetsgivarorganisationerna utom Confagricoltura och den italienska regeringen.³¹⁵ Arbetsmarknadsministern beskrev avtalet som "ett mirakel" och regeringen ansåg att det skulle förändra den italienska förhandlingskulturen och förhållandena på arbetsmarknaden i grunden. Arbetsmarknadsorganisationerna var mer återhållsamma och kanske inte lika förhoppningsfulla. Oavsett vem som får rätt, innebär överenskommelsen en samordning av avtalsnivåerna som de stora organisationerna i årtal förgäves hade försökt åstadkomma.

Tidigare slöt man avtal på tre nivåer som inte var formellt samordnade.³¹⁶ Branschavtalen satte t ex inga gränser för vad parterna i ett företagsavtal kunde komma överens om.

Det nya i 1993 års ramavtal är att man aldrig skall sluta kollektivavtal på fler än två nivåer i en bransch, och att dessa skall samordnas.

Rikstäckande branschavtal, som länge har varit avtalssystemets grundbul-

³¹¹ Treu (1991a), 179 f.

³¹² *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 172.

³¹³ A a, 174.

³¹⁴ *Industrial Relations in the New Europe* (1992), 534.

³¹⁵ Ramavtalet av den 3 juli 1993 finns närmare beskrivet i EIRR 236/1993, 15.

³¹⁶ Beskrivningen av den tidigare avtalsstrukturen bygger på Treu: (1991a), 159 ff, Treu (1991b), 12 f, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 168 ff.

tar, skall kompletteras antingen av företagsavtal eller regionala avtal, beroende på branschens traditioner.³¹⁷ Lönerna skall läggas fast i branschavtalen och beräknas på ett sätt som skall göra att lönekostnaderna ökar långsammare än inflationen. I dessa avtal skall man också bestämma vilka frågor som företagsavtalen kan reglera och hur förhandlingarna på den lägre nivån skall gå till.

Företagsavtalen skall behandla andra ämnen än branschavtalen och får inte överlappa dessa. En förutsättning för att man skall kunna avtala om löneökningar utöver dem som branschavtalet ger är att man har lyckats öka företagets produktivitet eller konkurrenskraft i övrigt mer än vad parterna i branschavtalet har utgått från i sina beräkningar.

De italienska fackföreningarna på den privata sektorn har länge varit motståndare till alla former av "medbestämmande" i företagen.³¹⁸ Det skulle tvinga dem till kompromisser som kunde äventyra deras oberoende, har de fruktat. I Italien finns inte heller någon motsvarighet till det tyska Betriebsrat eller den franska comité d'entreprise – organ som skall representera hela personalen vid företaget, och som inrättas och väljs enligt regler i lag. Visserligen har det av och till funnits olika slag av intresserepresentation vald av såväl oorganiserade som organiserade anställda, men dessa har kommit till genom avtal mellan centralorganisationerna och har varit tänkta som de olika fackföreningarnas gemensamma arbetsplatsorganisation.³¹⁹ De har alltså haft ett facklig mandat. Systemen har avlöst varandra allt eftersom de har visat sig ineffektiva, men här finns ändå inte den risk för kompetenskonflikter som kan uppstå mellan ett fackförbund och en företagsnämnd av tysk modell.³²⁰

2.6.4 Kollektivavtalets verkan

Eftersom det inte finns någon lagstiftning om kollektivavtalen på den privata sektorn bestäms deras verkan av domstolarna efter allmänna avtalsrättsliga regler. Denna praxis innebär att kollektivavtalets normativa bestämmelser skall tillämpas i alla anställningsförhållanden mellan organiserade arbetsgivare och organiserade arbetstagare.³²¹ En oorganiserad kan alltså inte kräva avtalsenliga förmåner. I praktiken är det emellertid mycket osannolikt att en organiserad arbetsgivare skulle tillämpa avtalet enbart på organiserade anställda, argumenterar Treu. Det vore ju att gynna facklig organisering. Enligt en allt mer utbredd uppfattning, skriver han, finns det också stöd för denna praktiska

³¹⁷ Se Treu (1991b), 13.

³¹⁸ Treu (1991b), 14.

³¹⁹ A a, 7 f. Treu (1991a), 139 ff.

³²⁰ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 189.

³²¹ Treu (1991a), 176 f.

slutsats både i en lag som förbjuder särbehandling på grund av facklig aktivitet och medlemsskap och i den likabehandlingsprincip som slås fast i grundlagen.

De obligationsrättsliga förpliktelserna binder bara avtalsparterna, möjligtvis med undantag för fredsplikten.³²² Det är mycket omtvistat om kollektivavtalet medför någon underförstådd fredsplikt när inget uttryckligen sägs om detta. Det finns inga domar som stöder ett sådant antagande. En uttryckligen avtalad fredsplikt däremot binder, enligt Italiens högsta domstol, inte bara avtalsparterna utan också deras medlemmar. Både Treu och Mariucci invänder mot detta, framför allt med argumentet att den strejkrätt som konstitutionen garanterar är en individuell rättighet, vilket gör att fackföreningarna inte kan avtala bort den.³²³ Nu är den här diskussionen av större akademiskt än praktiskt intresse. Fredsplikten har sällan åberopats i domstol och skadestånd har, såvitt känt, aldrig dömts ut på grund av fredspliktsbrott.³²⁴

Som redan har nämnts finns det ingen samordning mellan de olika avtalsnivåerna. Domstolarna har inte heller ställt upp någon bestämd hierarki mellan dem. Därför är det t ex fullt möjligt att avtala om sämre villkor i ett företagsavtal än dem som anges i det tillämpliga branschavtalet, så länge man inte låter "balansen mellan de båda nivåernas relationer och regler försvinna ur synfältet".³²⁵ Frågan är om 1993 års ramavtal innebär någon ändring på denna punkt.

2.6.5 Utsträckande av kollektivavtalets verkan

När den italienska konstitutionen trädde i kraft 1948 föreställde man sig inte att landet 45 år senare fortfarande skulle ha så litet lagstiftning på den kollektiva arbetsrättens område. Tvärtom förutsatte konstitutionens artikel 39 att en sådan skulle komma. Artikel 39 säger att kollektivavtal som förhandlats fram av registrerade arbetsgivarorganisationer och fackföreningar, representerade vid förhandlingsbordet i förhållande till sin storlek, binder alla arbetsgivare och arbetstagare inom avtalets täckningsområde.³²⁶ Dessa avtal skulle med andra ord ha erga omnes-effekt utan något särskilt administrativt beslut. Men grundlagsregeln kan inte tillämpas utan särskild lagstiftning om registreringen av organisationerna. Någon sådan har aldrig kommit.

Skälen till att den här regeln har förblivit en död bokstav är flera. Inte minst

³²² A a, 178 ff.

³²³ A a, 182, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 166.

³²⁴ Treu (1991a), 182, *Industrial Relations in the New Europe* (1992), 535.

³²⁵ *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 167 f.

³²⁶ Framställningen om konstitutionens artikel 39 bygger på Treu (1991a), 144 ff, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 160 f, *Industrial Relations in the New Europe* (1992), 534 f.

har de fackliga organisationerna varit skeptiska till den. Visserligen skulle den ge dem vissa rättigheter, men genom registreringen skulle staten också blanda sig i deras inre angelägenheter alltför mycket, misstänkte de. Hellre har de avstått från att bli rättsligt erkända. De mindre fackföreningarna har dessutom, liksom arbetsgivarna, fruktat att den kommunistiskt dominerade centralorganisation CGIL och dess medlemsorganisationer skulle få total kontroll över förhandlingarna, eftersom den skulle få majoritet i den gemensamma fackliga förhandlingsdelegationen.

1959 prövade lagstiftaren en annan metod än den som artikel 39 anvisar för att ge alla arbetstagare det skydd som kollektivavtalen innebär.³²⁷ Lag 741 av den 14 juli 1959 gav regeringen möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal genom förordning. Enligt Treu liknade proceduren dem som finns i exempelvis Tyskland och Frankrike, med den skillnaden att den italienska regeringen inte hade några diskretionära befogenheter utan måste allmängiltigförklara alla avtal som deponerats av behöriga organisationer, om de inte stred mot tvingande lag. Lag 741 var tänkt som en tillfällig reglering. Den ersattes 1960 av en lag som skulle permanenta systemet. 1962 förklarade författningsdomstolen att den nya lagen stred mot konstitutionen just för att den skulle göra systemet permanent.

I avsaknad av lagregler om allmängiltighet har domstolarna ofta utsträckt kollektivavtals giltighet med en indirekt metod.³²⁸ De utgår från en annan artikel i konstitutionen, nr 36, som säger att en arbetstagare har rätt till en lön som står i proportion till arbetets art och mängd och åtminstone är tillräcklig för att garantera honom och hans familj ett fritt och värdigt liv. När domstolarna finner att en klagande inte har en sådan lön brukar de med hänvisning till civilrättslig lagstiftning fastställa en lön med utgångspunkt från det kollektivavtal som finns på området. Treu framhåller flera saker som skiljer det här förfarandet från allmängiltigförklaring av kollektivavtal. För det första är det bara avtalets lönebestämmelser, inga andra klausuler, som kan göras tillämpliga på detta sätt. För det andra har domstolen utrymme för egna bedömningar, vilket ofta gör att lönen i det enskilda fallet sätts lägre än vad avtalet anger. För det tredje kan man inte dra generella slutsatser av domstolens dom. Den gäller bara den arbetstagare som har processat. Mot de mest stötande fallen har man ändå kunnat ingripa ganska framgångsrikt på detta sätt, i synnerhet på andra områden än industrins, i små företag och för marginella grupper, skriver Treu.

Han nämner ytterligare ett sätt att indirekt utsträcka avtalens verkan i vissa

³²⁷ Treu (1991a), 175, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 160.

³²⁸ Treu (1991a), 178 f, *Die Wirkung des Tarifvertrages* (1991), 161.

fall: företag som vill ha en offentlig entreprenad eller någon form av bidrag från staten måste förbinda sig att ge sina anställda kollektivavtalsenliga villkor.

År 1994 avkunnade den italienska högsta domstolen en uppmärksammas dom, som slog fast att en lönesättning, som låg ca 25 procent under det nationella kollektivavtalets nivå, inte var godtagbar. I stället måste kollektivavtalet tillämpas.³²⁹

2.6.6 Tillsyn

Det säger sig självt att det inte finns någon offentlig tillsyn över hur kollektivavtalen efterlevs. Det övervakas i första hand av parterna själva genom fortlöpande förhandlingar.³³⁰ Kan en tvist inte lösas utan rättegång är det den enskilda anställda (eller arbetsgivaren) som får gå till domstol, om inte tvisten rör avtalets obligationsrättsliga förpliktelser. Organisationerna har ingen rätt att föra talan för sina medlemmars räkning.

2.7 Övriga EG-länder

2.7.1 Danmark och Storbritannien

Danmark och Storbritannien har inga system för att utsträcka giltigheten av kollektivavtal. Den danska kollektivavtalsrätten behandlas närmare nedan i kapitel 3.

2.7.2 Grekland

Organisationsgraden i Grekland beräknas till ca 25 procent.³³¹ Landet fick en ny lag om kollektivavtal 1990. Huvudregeln är att kollektivavtalet enbart binder de avtalsslutande organisationerna och deras medlemmar, men riksomfattande avtal slutna av den enda fackliga centralorganisationen och den största av de två centralorganisationerna på arbetsgivarsidan är tillämpliga på alla anställningsförhållanden i landet.³³²

Avtal med mindre avtalsområde kan allmängiltigförklaras genom beslut av arbetsmarknadsministern. Förutsättningen är att avtalet redan binder arbetsgivare som sysselsätter hälften av arbetstagarna inom avtalsområdet.³³³

³²⁹ Wedderburn (1995), 251-255.

³³⁰ Treu (1991a), 185.

³³¹ EIRR, 7/1991, 26.

³³² EIRR 7/1991, 27.

³³³ Ibid.

Tidigare krävdes att de sysselsatte 3/5 av arbetskraften.³³⁴ Få avtal uppfyllde det kravet, som blev ett hinder för allmängiltigförklaring.³³⁵ Med den nya lagen har man alltså sänkt tröskeln.

2.7.3 Holland

Organisationsgraden i Holland var ca 25 procent i slutet av 80-talet.³³⁶ En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal är inte skyldig att tillämpa avtalets villkor på andra än de organiserade arbetstagarna, såvida han inte uttryckligen eller underförstått har kommit överens med de oorganiserade om att kollektivavtalsenliga villkor skall gälla också för dem. Men det är, enligt Rood, just vad som sker för det allra mesta.³³⁷ Dessutom utnyttjar socialministern flitigt möjligheten att allmängiltigförklara branschavtal. Trots den jämförelsevis låga organisationsgraden omfattas därför cirka 75–80 procent av arbetskraften i Holland av kollektivavtal.³³⁸ Allmängiltigförklaringen är reglerad i en egen, mycket detaljerad lag av den 25 maj 1937.

Två förutsättningar måste vara uppfyllda:

- 1 Någon av avtalsparterna måste föreslå att avtalet allmängiltigförklaras. Oftast gör de det gemensamt.³³⁹
- 2 Avtalet måste redan omfatta en, enligt ministerns uppfattning, betydande majoritet av arbetsgivarna och arbetstagarna inom avtalsområdet.

Innan ministern fattar sitt beslut måste förslaget om allmängiltigförklaring offentliggöras i en officiell publikation, och ett särskilt partssammansatt utskott höras.

Också enstaka bestämmelser i avtalet kan allmängiltigförklaras. Vissa slag av bestämmelser är uttryckligen undantagna, t ex tvistelösningsklausuler och sådana som ger förmåner enbart till fackligt organiserade.³⁴⁰ Effekten av allmängiltigförklaringen är att avtalet binder alla arbetsgivare och arbetstagare inom avtalsområdet. De fackliga centralorganisationerna får speciella rättsliga befogenheter för att kunna se till att avtalen tillämpas.³⁴¹

³³⁴ Koniaris (1982), 167.

³³⁵ *Verfahren zur Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen in der Gemeinschaft* (1992).

³³⁶ EIRR 7/1991, 39.

³³⁷ Rood, 64.

³³⁸ EIRR 7/1991, 41.

³³⁹ Wonneberger (1992), 16.

³⁴⁰ Ibid.

³⁴¹ Ibid.

Systemet med allmängiltigförklaring har på sistone ifrågasatts, då ministern på parternas förslag beslutar mer eller mindre automatiskt.³⁴² Systemet har påståtts underminera regeringens inflytande på den ekonomiska politiken och på socialpolitiken.³⁴³ Ett exempel är att lagstiftaren fastslår minimilöner, medan de löner som avtalas i kollektivavtalen överstiger dessa med i genomsnitt 11 procent. På motsvarande sätt är den lagstadgade minimisemestern 20 dygn, medan kollektivavtalen i genomsnitt ligger på 25 dygn. Särskild kritik gäller sjukledighet och förmåner vid arbetsoförmåga. Då förmånerna i sparsyfte minskades genom lagstiftning gavs löntagarna full kompensation i kollektivavtalen. Därefter beslöt ministern, som själv hade stått för nedskärningspolitiken, att dessa avtal skulle allmängiltigförklaras. På detta sätt tillintetgjordes regeringens politik i centrala delar.

År 1993 presenterade ministern ett förslag, som gick ut på att begränsa användningen av allmängiltigförklaringen genom att föreslå strikta kriterier för när sådan kunde komma i fråga. Endast villkor som hade till syfte att främja sysselsättningen eller ökad delaktighet för arbetskraften skulle kunna allmängiltigförklaras. Exempel på sådana var enligt förslaget villkor som rör yrkesutbildning och -praktik, rekrytering av svärplacerade grupper etc. Lön och andra centrala villkor skulle däremot tillämpas endast på medlemmar i de avtalsbärande organisationerna.

Både arbetsgivar- och arbetstagsarsidan motsatte sig det radikala förslaget, som inte förverkligades. Debatten och utredningarna har dock gått vidare också efter regeringsskiftet 1994 och det är inte uteslutet att en regeringsproposition presenteras under 1996.³⁴⁴

2.7.4 Irland

Organisationsgraden i Irland är ganska hög, drygt 52 procent i slutet av 1980-talet.³⁴⁵

I Irland är det anställningsavtalet, inte kollektivavtalet, som skapar rättigheter och förpliktelser mellan arbetsgivaren och den anställda.³⁴⁶ Kollektivavtalet är inte bindande enligt lag. Domstolarna anser dem dock ofta bindande enligt allmänna avtalsrättsliga regler. Rent faktiskt brukar arbetsgivarna tillämpa kollektivavtalen på alla sina anställda, men det säkraste sättet att se till att avtalets villkor också blir rättsligt bindande är att uttryckligen inkorporera

³⁴² EIRR 225/1992, 10.

³⁴³ Se EIRR 3/1995, 27 ff.

³⁴⁴ Ibid.

³⁴⁵ EIRR 7/1992, 3.

³⁴⁶ Framställningen bygger på Redmond (1991), 57 och 171 ff.

det i anställningsavtalet genom en hänvisning till det vid varje tid gällande kollektivavtalet.

Ett sätt för de avtalsslutande organisationerna att göra avtalet bindande för sina medlemmar är att låta registrera det vid arbetsdomstolen. Här finns också en möjlighet att utsträcka avtalets giltighet. Om avtalet är slutet i ett speciellt permanent förhandlingsorgan, s k joint industrial council, gör registreringen att det blir bindande för alla anställda inom avtalsområdet. På senare år har ytterst få avtal registrerats på detta sätt.

Ett annats slags förhandlingsorgan som förekommer i vissa låglönebranscher kallas joint labour council. Avtal som förhandlas fram där kan allmängiltigförklaras av arbetsdomstolen. I slutet av 1980-talet omfattades ungefär 5 procent av arbetskraften av sådana allmängiltigförklarade avtal.³⁴⁷ År 1990 ändrades lagen för att dessa förhandlingsorgan skulle bli mer effektiva.³⁴⁸

2.7.5 Luxemburg

Organisationsgraden i Luxemburg beräknas till ca 50 procent.³⁴⁹ Nästan alla företag inom industri, handel och hantverk är täckta av kollektivavtal.³⁵⁰ En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal måste tillämpa det på alla sina anställda, oberoende av om de är organiserade eller ej.³⁵¹

Kollektivavtal kan dessutom allmängiltigförklaras genom Storhertiglig förordning, något som görs regelmässigt.³⁵² Förutsättningarna är:³⁵³

- 1 Avtalet måste vara förenligt med lagen. Inga andra krav ställs på själva avtalet.
- 2 En partssammansatt kommitté vid landets förlikningsexpedition måste föreslå att avtalet skall allmängiltigförklaras.
- 3 Företrädare för arbetsgivare och arbetstagare i speciella rådgivande organ (chambres professionnelles) skall yttra sig.

Allmängiltigförklaringen innebär att avtalet blir bindande för alla arbetsgivare och arbetstagare inom avtalsområdet.

³⁴⁷ *Allgemeinverbindlichkeit in der Gemeinschaft* (1992).

³⁴⁸ Redmond (1991), 57.

³⁴⁹ EIRR 7/1992, 36.

³⁵⁰ Ibid.

³⁵¹ Schintgen, (1987), 208.

³⁵² Wonneberger (1992), 15.

³⁵³ Schintgen (1987), 210, Wonneberger (1992), 15.

2.7.6 Portugal

OECD uppskattar organisationsgraden i Portugal till ca 30 procent.³⁵⁴ 1989 var 61 procent av arbetstagarna täckta av kollektivavtal, antingen direkt eller genom allmängiltigförklaring.³⁵⁵ I teorin binder kollektivavtalet bara organisationerna och deras medlemmar, men eftersom bara ett avtal kan gälla på ett företag binds i praktiken ofta alla anställda av samma avtal – som mycket väl kan vara slutet av en minoritetsorganisation.³⁵⁶ Allmängiltigförklaring kan användas i två situationer.³⁵⁷

- 1 Den kan användas för att utsträcka avtalets giltighet till oorganiserade arbetsgivare och arbetstagare inom det avtalsområde som parterna har kommit överens om.
- 2 Avtalets giltighet kan dessutom sträckas ut till arbetsgivare och arbetstagare i samma bransch i ett annat geografiskt område där liknande sociala och ekonomiska villkor råder, om det inte finns några arbetsmarknadsorganisationer som kan sluta avtal för det området.

Lagen ställer inga krav på själva avtalet. Däremot måste formella föreskrifter följas.

- 1 Vid allmängiltigförklaring av det förstnämnda slaget måste den behöriga ministern inhämta yttrande från berörda fackföreningar och arbetsgivarorganisationer.
- 2 Vid allmängiltigförklaring enligt punkt 2 måste ministern också höra parterna. Dessutom måste planerna på allmängiltigförklaring publiceras och alla som kan komma att bli berörda har rätt att yttra sig inom en bestämd tid innan beslutet kan fattas.

2.8 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal – en jämförelse

Vad förenar och vad skiljer de studerade ländernas system för att utsträcka giltigheten av kollektivavtal? När vi försöker dra slutsatser om det kommer vi av naturliga skäl att ägna den mesta uppmärksamheten åt Tyskland, Frankrike, Belgien och Spanien. Italien faller litet utanför ramen eftersom landet inte har något egentligt system för allmängiltigförklaring. Och genomgången

³⁵⁴ EIRR 7/1991, 43.

³⁵⁵ *Industrial Relations in the New Europe* (1992), 469.

³⁵⁶ A a, 470.

³⁵⁷ Pinto (1989), 208.

av de övriga länderna har inte varit tillräckligt ingående för att vi skall våga dra in dem i jämförelserna annat än på enstaka punkter.

Som framgår av avsnitten om Belgien och Spanien behövs det i dessa länder inte nödvändigtvis något särskilt administrativt beslut för att ett avtal skall bli allmängiltigt. Det blir automatiskt helt eller delvis bindande för alla arbetsgivare inom avtalsområdet om det har förhandlats fram i en viss ordning. När vi här nedanför beskriver "allmängiltigförklaringens" funktion inbegriper vi också detta sätt att utsträcka kollektivavtalens giltighet. Språkligt sett är det visserligen inte alldeles adekvat, men det gör framställningen betydligt enklare.

2.8.1 Allmängiltigförklaringens funktion

Två skilda grundinställningar

De olika ländernas regleringar på området utgår från två skilda grundinställningar till att staten griper in och utsträcker giltigheten av kollektivavtal.

Den ena är den som det tyska systemet uttrycker: I normalfallet är det inte ett samhälleligt intresse att utsträcka ett kollektivavtals giltighet till andra än parterna och deras medlemmar. Den som påstår att ett sådant intresse finns måste visa det i varje enskilt fall. Bara om det lyckas bör staten medverka till att utsträcka avtalets giltighet. Följaktligen hör det till undantagen att avtal allmängiltigförklaras.

Den andra inställningen är den förhärskande och präglar tex systemen i Frankrike, Belgien och Spanien: Ett kollektivavtal bör som regel omfatta alla inom det område som parterna har kommit överens om, och staten skall medverka till att utsträcka dess verkan om inget talar emot det i det enskilda fallet. Ett företagsavtal omfattar omedelbart alla anställda. Ett avtal med ett vidare avtalsområde kommer att göra det om det uppfyller vissa förutsättningar. I dessa länder är det regel att de avtal som reglerar löner och andra anställningsvillkor blir allmängiltiga. Samma positiva inställning tycks också ligga bakom regleringarna i Holland, Luxemburg och Portugal.

I Belgien och Spanien krävs inte ens något särskilt administrativt beslut för att avtal skall bli allmängiltiga, de blir det direkt om de har förhandlats fram i viss ordning och sänts in till departementet för registrering. I Belgien är kravet att de skall ha slutits av alla representativa organisationer i en commission paritaire eller i Conseil National du Travail, dvs i något av de institutionaliserade förhandlingsorgan som tillsätts och får ett "socialt" förhandlingsmandat av kungen. I Spanien är förutsättningen att avtalet har slutits av representativa fackföreningar med tillräckligt röststöd och arbetsgivarorganisationer med

tillräckligt många anställda i de företag som hör till avtalsområdet.

I båda länderna finns visserligen också möjlighet till en formell allmängiltigförklaring genom beslut av konungen respektive arbetsmarknadsministern. Men innebörden av ett sådant beslut är i Belgien främst att den statliga inspektionen får tillsyn över avtalets efterlevnad och att brott mot det blir straffsanktionerade. Allmängiltigt är det i praktiken redan tidigare. I Spanien är allmängiltigförklaring genom beslut av arbetsmarknadsministern ett sätt att i undantagsfall utsträcka avtalets giltighet utanför det område som parterna har kommit överens om.

Italien är ett alldeles speciellt fall. Art 39 i konstitutionen avspeglar till synes samma inställning som härskar i Frankrike, Belgien och Spanien. Ännu ett halvt sekel efter dess tillkomst saknas dock den kompletterande lagstiftning som krävs för att den skall kunna realiseras.

Den tyska inställningen till allmängiltigförklaring av kollektivavtal har inte alltid varit lika återhållsam som nuförtiden. Utgångspunkten under Weimarrepubliken tycks ju, som Wiedemann – Stumpf beskriver den, ha varit densamma som man har i Frankrike, Belgien och Spanien idag.³⁵⁸ Under denna tid allmängiltigförklarades upp till 50 procent av alla kollektivavtal.³⁵⁹ De första utkasten till en ny kollektivavtalslag efter andra världskriget anknöt också till Weimarrepublikens reglering. Att lagen till sist kom att ställa upp en rad nya förutsättningar för att allmängiltigförklaring skulle kunna komma ifråga berodde på att de engelska och amerikanska kontrollofficerarna hade ett avgörande inflytande på dess slutliga utformning.

Skilda funktioner

De skilda utgångspunkterna leder till att möjligheten att utsträcka avtalens giltighet får skilda funktioner i de olika länderna.

I Tyskland är allmängiltigförklaringen ett medel att skydda kollektivavtalets ställning i branscher där organisationsgraden på endera sidan är så låg att avtalet löper risk att undergrävas. Det är alltså i första hand förhandlings- och avtalssystemets funktion som skyddas. En bieffekt, i och för sig medräknad, är att allmängiltigförklaringen samtidigt säkrar en viss minimistandard för alla anställda i dessa speciella branscher. För det andra gör den det möjligt för parterna att inrätta så kallade gemensamma inrättningar för olika sociala ändamål, inrättningar som inte skulle fungera om inte alla arbetsgivare på området omfattades.³⁶⁰

³⁵⁸ Wiedemann – Stumpf (1977), 640.

³⁵⁹ Hagemeyer m fl (1990), 593.

³⁶⁰ Jfr Wonneberger (1992), 102.

I Frankrike, Belgien och Spanien däremot är det allmängiltiga kollektivavtalet det normala medlet att lägga fast minimivillkoren i princip i alla branscher och, minst lika viktigt, ett sätt att utjämna konkurrensvillkoren mellan olika företag. De franska och de belgiska arbetsgivarna anger förbehållslöst den konkurrensutjämningens funktionen som den främsta. Att konkurrera med underbetald arbetskraft betraktas helt enkelt inte som hederlig konkurrens.³⁶¹ Också Lyon-Caen – Pélissier nämner allmängiltigförklaringens konkurrensbegränsande funktion först.³⁶² Ett grundläggande socialt skydd för de anställda finns ju trots allt också i den lagstadgade minimilönen i Frankrike och Spanien, och i Frankrike dessutom i en mycket omfattande lagstiftning som rör det enskilda anställningsavtalet. Även i Belgien finns en hel del lagstiftning kring detta.

En regel, som är undantagslös i de flesta länderna, är att avtalets giltighet inte utsträcks utanför det avtalsområde som parterna själva har avsett. De som blir bundna på grund av allmängiltigförklaringen är alltså i allmänhet de organiserade arbetsgivarna och arbetstagarna inom detta avtalsområde. Därför får också avtalsstrukturen betydelse för allmängiltigförklaringens funktion. I det avseendet är Tyskland och Belgien varandras motpoler.

I Tyskland är avtalsområdena små. Centralorganisationerna har inget mandat att sluta kollektivavtal. Branschövergripande avtal existerar alltså inte. Riksavtal för en enda bransch förekommer, men det allra vanligaste är att de bara omfattar en delstat. Eftersom allmängiltigförklaringen enligt den tyska kollektivavtalslagen aldrig någonsin kan utsträcka avtalens giltighet utanför det område som parterna har kommit överens om, kan den sålunda med dagens avtalsstruktur t ex inte användas för att åstadkomma enhetliga villkor på hela den privata arbetsmarknaden.

I Belgien däremot kan centralorganisationerna sluta avtal och gör det också. Men vad mera är, när de förhandlar i det halvofficiella Conseil National du Travail har de ett mandat av staten att göra upp om villkor för alla arbetstagare i landet, d v s även för områden där kanske varken arbetsgivare eller löntagare är organiserade. Genom ett sådant kollektivavtal kan de således införa t ex samma uppsägningsregler för hela den privata arbetsmarknaden. När det sedan allmängiltigförklaras får det samma effekt som en lag. Det är på detta sätt som Belgien har genomfört tre EG-direktiv på arbetsrättens område. Hittills är Belgien ensamt om att ha implementerat EG-direktiv genom kol-

³⁶¹ Intervjuer med Foulon och Doutrepont.

³⁶² Lyon-Caen – Pélissier (1992), 780.

lektivavtal, men så är det också bara här som det finns ett så heltäckande avtalssystem.³⁶³

Också i Frankrike och Spanien kan centralorganisationerna sluta branschövergripande avtal. I den mån som dessa blir allmängiltiga omfattar de praktiskt taget hela den privata arbetsmarknaden. Men organisationerna har inte, som i Belgien, något statligt mandat att göra upp om villkoren för andra branscher än dem som de kan förhandla för enligt vanliga fullmaktsregler, och därför omfattar avtalen inte varenda arbetstagare. Hela tiden uppstår ju nya "mikrobranscher".

Även om huvudregeln alltså är att man inte utsträcker avtals giltighet utanför det område som parterna har kommit överens om, finns det i Frankrike, Spanien och Portugal också en möjlighet att applicera ett kollektivavtal för ett område på ett annat område. Då måste en rad villkor vara uppfyllda, som alla går ut på att detta skall höra till de verkliga undantagen. Den här möjligheten kan tex inte användas bara för att man till äventyrs vill skapa enhetliga villkor i skilda branscher, utan enbart för att fylla ut tomrummet på områden där det inte går att få till stånd något avtal på annat sätt.

I de länder som vi har studerat ingående råder det i huvudsak samförstånd om vilken funktion allmängiltigförklaringen skall ha. Sålunda är tyska arbetsgivarorganisationer och fackförbund överens om att allmängiltigförklaring inte skall komma till användning annat än i undantagsfall. De belgiska organisationerna är lika överens om att allmängiltighet är det normala. Detsamma gäller i princip i Frankrike, bortsett från att den största fackliga organisationen CGT ofta anser att avtalen materiellt sett är för dåliga för att man skall allmängiltigförklara dem.

2.8.2 Förutsättningar för allmängiltighet

Förutsättningar som rör avtalet

Ingenstans förekommer det att man allmängiltigförklarar företagsavtal. I Tyskland är det visserligen teoretiskt möjligt, men eftersom arbetsgivare som är bundna av avtal brukar tillämpa det lika på organiserade och oorganiserade anställda finns det i praktiken inte något allmänt intresse av allmängiltigförklaring av företagsavtal. I de andra länderna måste arbetsgivarna enligt lag tillämpa företagsavtalet på alla sina anställda. Det är med andra ord enbart avtal med större avtalsområden som kommer i fråga för allmängiltigförklaring.

³⁶³ Detta sagt med reservation för att Grekland tycks ha infört ett liknande system i och med 1990 års lag.

För att legitimera att man tvingar på utomstående privaträttsligt överenskomna normer ställer länderna krav på att avtalen skall vara representativa i någon mening.

I Tyskland och Grekland krävs att de arbetsgivare som direkt är bundna av avtalet sysselsätter minst hälften av arbetskraften inom avtalsområdet. I Holland måste avtalet omfatta "en betydande majoritet" av arbetsgivarna och arbetstagarna, med stort svängrum för ministern att tolka vad det betyder.

I Frankrike, Belgien och Spanien är förutsättningen i stället att avtalen förhandlats fram av alla representativa organisationer, i de båda förstnämnda länderna dessutom under särskilda former. Men här finns stora skillnader både i teori och praktik. I Belgien och Spanien är kravet en realitet, i Frankrike praktiskt taget innehållslöst.

I Belgien kräver lagen inte bara att alla representativa organisationer är med och förhandlar under en opartisk ordförande i ett av de institutionaliserade förhandlingsorganen utan också att de alla undertecknar avtalet.

Den spanska lagen kräver inte formellt att alla representativa organisationer är med och sluter avtalet. Men eftersom ingen av de två mest representativa fackliga organisationerna ensam har det majoritetsstöd på arbetsplatserna som enligt lagens regler är nödvändigt för att sluta erga omnes-avtal, måste de vara med båda två om det skall kunna bli ett sådant avtal.

Enligt fransk lag måste ett avtal som skall allmängiltigförklaras förhandlas fram och slutas i en paritetiskt sammansatt kommitté där alla de representativa organisationerna på området deltar. Formellt låter det mycket likt vad som gäller i Belgien. Men om saken ställs på sin spets, vilket den då och då gör, återstår här inget mer av dessa villkor än att alla de representativa organisationerna måste ha kallats till förhandlingarna, inte att de har deltagit och ännu mindre att de har skrivit på avtalet. Det är inte heller nödvändigt att avtalet är slutet av organisationer som representerar en majoritet av arbetstagarna. I praktiken är det inte alls ovanligt att det är tvärtom, eftersom de mindre organisationerna är mer benägna att göra upp med arbetsgivarna än de större är.

Den franska lagen räknar också upp en lång rad obligatoriska klausuler som en viss typ av avtal måste innehålla om de skall kunna allmängiltigförklaras. Bestämmelsen är en historisk kvarleva, och av andra artiklar framgår att avtal som saknar en eller fler av dessa klausuler kan allmängiltigförklaras likaväl.

Övriga materiella förutsättningar

För att ett avtal skall allmängiltigförklaras i Tyskland måste det, om 50-procentsklausulen är uppfylld, dessutom finnas ett allmänt intresse av att avtalets giltighet utsträcks.

Om en allmängiltigförklaring är påkallad för att häva ett socialt nödläge är kravet på allmänt intresse per definition uppfyllt, och även ett avtal som inte har 50-procentig täckning kan allmängiltigförklaras i dessa situationer. Denna undantagsmöjlighet har dock hittills aldrig utnyttjats.

Något villkor som motsvarar kravet på allmänt intresse ställs inte upp i de andra länderna.

En förutsättning, underförstådd eller uttalad, i alla de fem länderna är att avtalet är förenligt med lagen. I Frankrike och Belgien granskas avtalet ingående från den utgångspunkten på departementet före allmängiltigförklaringen. Särskilt i Frankrike med dess myckna arbetsrättsliga lagstiftning finns många risker för konflikt mellan lagens och avtalens regler. Laglighetsaspekten uppmärksammas för övrigt redan på förhandlingsstadiet av de opartiska ordförande som, i Belgien alltid och i Frankrike ofta, leder avtalsförhandlingarna. I båda länderna förekommer det också att departementen föreslår parterna att omförhandla, om departementstjänstemännen anser avtalen mycket diskutabla från rättsliga utgångspunkter.

Förutsättningar för utvidgning utanför avtalsområdet

I de flesta länderna kan ett kollektivavtal inte utvidgas till att gälla utanför det område som parterna har kommit överens om. Bara i Frankrike, Spanien och Portugal är detta möjligt, och bara i undantagssituationer då det är nästintill omöjligt att förhandla fram ett kollektivavtal på området.

Den franska lagen ställer upp tre förutsättningar: Det skall råda ett ihållande avtalslöst tillstånd eller sedan fem år vara omöjligt att ändra eller komplettera ett existerande avtal, de ekonomiska förhållandena på det tillränkta avtalsområdet skall vara jämförbara med dem på det gamla, och det avtal som skall göras tillämpligt måste redan vara allmängiltigförklarat inom sitt område. Den här möjligheten utnyttjades sju gånger 1991.

I Spanien är förutsättningen för att avtalets giltighet skall utsträckas utanför sitt område att det på grund av strukturella förhållanden är särskilt svårt att förhandla på det tilltänkta nya avtalsområdet eller att det råder extraordinära ekonomiska och sociala förhållanden där. Text år 1987 användes möjligheten i sjutton fall.

I Portugal kan ett kollektivavtal utsträckas utanför sitt eget område till ett

annat där det råder liknande sociala och ekonomiska förhållanden, om det inte finns några fackliga organisationer som kan sluta avtal där.

2.8.3 Arbetsmarknadsorganisationernas inflytande och statens roll

Vilket inflytande arbetsgivarnas och löntagarnas organisationer formellt har på beslutet varierar.

I Tyskland har man, helt konsekvent med sin återhållsamma grundinställning, gett arbetsmarknadsorganisationerna möjlighet att förhindra en allmängiltigförklaring, och det på två sätt. För det första är det bara avtalsparterna som kan ta initiativet till en allmängiltigförklaring. Gör de inte det så blir det inget av. För det andra kan varje sidas företrädare i kollektivavtalsutskottet stoppa den genom att rösta emot. Utskottets majoritet måste tillstyrka om ministern skall kunna allmängiltigförklara ett avtal. Att denne skulle kunna finna ett allmänt intresse om inte ens arbetsmarknadens organisationer anser att det finns ett sådant är alltså uteslutet. Men dessa har bara makt att hindra, inte att tvinga fram en allmängiltigförklaring.

I Frankrike kan departementet, lika konsekvent, både själv ta initiativet och driva igenom ett beslut om den vanliga formen av allmängiltigförklaring mot en majoritet i det partssammansatta utskottet. Bara om det handlar om élargissement, d v s om att utvidga avtalets giltighet till ett område utanför det ursprungliga avtalsområdet, kan utskottet lägga in veto. Inte heller i Frankrike kan arbetsgivarorganisationer och fackförbund tvinga fram en allmängiltigförklaring.

I Belgien har avtalsparterna makt både i positiv och negativ riktning. För det första kan de ju själva bestämma att deras avtal skall bli allmängiltigt utan något särskilt beslut av ministern genom att förhandla i den ordning som lagen föreskriver (vilket också gäller i Spanien). För det andra har de ensamrätt på att ta initiativ till en formlig allmängiltigförklaring om de vill ha en sådan. De kan dessutom när som helst ta tillbaka denna begäran, vilket hindrar ministern från att gå vidare. Det enda de inte kan göra är att tvinga fram ett beslut om allmängiltigförklaring.

Inom de här ramarna har ministrarna (i Belgien formellt kungen) stort spelrum. Om avtalet skall allmängiltigförklaras eller ej är ett politiskt avgörande som inte kan ifrågasättas så länge avtalet uppfyller de stipulerade förutsättningarna, proceduren har följts och ministern inte har fattat sitt beslut på helt osakliga grunder.

Oberoende av hur stort inflytande arbetsmarknadsorganisationerna har formellt, får de i praktiken nästan alltid sin vilja igenom i Tyskland och Belgien. I Frankrike där det finns många stridiga viljor på den fackliga sidan får

åtminstone de fackliga organisationerna ofta finna sig i att ministern beslutar tvärtemot deras uppfattning.

Statens roll i dessa system varierar från att passivt ställa sina tjänster till parternas förfogande, till att aktivt verka inte bara för att avtal allmängiltigförklaras utan också för att avtal överhuvudtaget sluts.

I två länder är staten aktiv redan på förhandlingsstadiet. Längst går Frankrike, där arbetsmarknadsdepartementet med hot om vite kan tvinga organisationerna att infinna sig till förhandlingar på områden där departementet anser att det behövs ett avtal som senare kan allmängiltigförklaras. Dessa förhandlingar leds av en statlig tjänsteman med uppgift att få parterna att komma överens. Någon tvångsförlikning är det dock inte tal om. Också den belgiska staten främjar aktivt förhandlingar som skall leda till allmängiltiga kollektivavtal. Det gör den genom att på eget initiativ inrätta permanenta förhandlingsorgan ledda av statliga tjänstemän, som liksom de franska har i uppgift att få parterna att komma överens. Men den belgiska staten förlitar sig, till skillnad från den franska, på arbetsmarknadsorganisationernas frivilliga medverkan.

I ett par av länderna kan staten själv ta initiativ till allmängiltigförklaring, och gör det också. Så är fallet i Frankrike. I Spanien finns samma möjlighet, men den aktiva roll som staten kan spela är i praktiken inte stor eftersom den formliga allmängiltigförklaringen bara kan komma till användning i undantagsfall. I Tyskland, Belgien, Holland, Luxemburg och Irland däremot kan det överhuvudtaget inte bli tal om allmängiltigförklaring om inte någon av avtalsparterna begär en sådan.

Beslutet om allmängiltigförklaring fattas i alla de studerade länderna formellt av staten, genom en minister eller genom statsöverhuvudet. Det betyder långt ifrån alltid att det också reellt är staten som avgör om ett avtal skall bli allmängiltigt eller ej. Vi påminner för det första än en gång om att avtalsparterna både i Belgien och Spanien kan sluta avtal som blir allmängiltiga utan något särskilt administrativt beslut. Visserligen måste de då förhandla i en ordning som lagts fast av staten i lag, men i det enskilda fallet ligger ju avgörandet i deras hand. Däremot kan arbetsmarknadens organisationer ingensans tvinga fram ett positivt beslut om formlig allmängiltigförklaring. I det avseendet är staten överallt suverän. Å andra sidan kan inte heller staten alltid tvinga fram ett positivt beslut mot organisationernas vilja, även om förfarandet kanske har satts igång på initiativ från avtalsparterna. I Tyskland kan majoriteten i kollektivavtalsutskottet förhindra allmängiltigförklaring. Och i Belgien kan avtalsparterna ta tillbaka sitt förslag så att ministern måste avbryta förfarandet. I Frankrike däremot är staten suverän också i detta avseende,

utom när det är fråga om den speciella form av allmängiltigförklaring som kallas *élargissement*, d v s utvidgning av ett avtal utanför dess eget område.

Statens roll i de fyra ländernas system för att utsträcka kollektivavtalens giltighet kan sammanfattande beskrivas så här:

Tyskland: Staten väntar på parternas initiativ. Myndigheternas kontroll går i stor utsträckning ut på att garantera att inte utomstående intressen träds för när. Om det villkoret är uppfyllt brukar beslutet bli det som arbetsmarknadsorganisationerna vill ha.

Frankrike: Staten driver på både för att få fram avtal och för att få dem allmängiltigförklarade, många gånger trots att flera av arbetsmarknadens organisationer motsätter sig detta. Myndigheten kontrollerar framför allt att avtalen inte strider mot arbetsrättslig lagstiftning. Lagen antyder att myndigheten skall beakta utomstående intressen.

Belgien: Staten skapar praktiska betingelser för att parterna skall kunna förhandla fram allmängiltiga avtal. Begär de allmängiltigförklaring brukar de få sin vilja igenom om inte avtalet strider mot arbetsrättslig lagstiftning. Staten anser sig inte behöva bevaka de utomstående intressen eftersom dessa antas sammanfalla med avtalsparternas.

Spanien: Staten anger i lag under vilka förutsättningar parterna själva kan åstadkomma allmängiltiga kollektivavtal.

2.8.4 Allmängiltigförklaring av delar av avtalet

En kontroversiell fråga är i vilken utsträckning delar av avtalet kan undantas från allmängiltigförklaringen mot parternas vilja.

Den tyska lagen säger inget om detta. Arbetsmarknadsdepartementet anser att det inte är tillåtet – antingen tar man hela avtalet eller avslår begäran om allmängiltigförklaring. Det enda som rättsvetarna är ense om är att uppenbart lagstridiga klausuler kan undantas. Allt annat skulle vara ett otillåtet ingrepp som rubbar avtalets inneboende ekonomi. Andra menar att delar av avtalet kan brytas ut till och med av lämplighetsskäl.

Den franska lagen säger uttryckligen att ministern kan undanta avtalsbestämmelser som strider mot lagar och förordningar eller inte motsvarar förhållandena på det område som det skall göras tillämpligt på, om det är möjligt att göra det utan att rubba avtalets ekonomi. Det är inte ovanligt att arbetsmarknadsdepartementet gör bruk av den här möjligheten. Gäller det en uppenbart eller eventuellt lagstridig klausul försöker tjänstemännen där ibland övertala parterna att förhandla om. Ofta har departementet och avtalsparterna olika uppfattningar om vad som är förenligt med lagen. En annan tvistefråga är om det är möjligt att rycka ut klausuler utan att avtalets ekonomi rubbas.

CGTs ståndpunkt är att alla ingrepp rubbar balansen i avtalet.³⁶⁴

I Belgien är det varken i lagen eller i verkligheten tal om annat än att avtalet skall allmängiltigförklaras helt och hållet, eller också inte alls. Också här försöker departementet att få parterna att förhandla på nytt, ifall någon bestämmelse tycks strida mot lag.

I Tyskland tycks ingen ha en tanke på att departementet skulle kunna ta ett sådant initiativ.

2.8.5 Proceduren

Tyskarnas restriktiva hållning till att utsträcka kollektivavtals giltighet å ena sidan och de övriga ländernas positiva inställning å den andra blir också tydlig i de procedurregler som finns.

I Tyskland är den procedur som skall föregå allmängiltigförklaringen utförligt reglerad. Den går ut på att de som kan komma att bli berörda av beslutet skall få insyn och möjligheter att påverka det innan det fattas. Förslaget om allmängiltigförklaring skall publiceras tillsammans med upplysningen att det kan komma att få retroaktiv verkan. Alla intresserade skall inbjudas att avge ett skriftligt yttrande. De måste få minst tre veckor på sig. Därefter skall de genom en ny annons inbjudas till att delta i en öppen förhandling med kollektivavtalsutskottet. För att kunna delta i det här förfarandet har de rätt att få en kopia av avtalet mot självkostnad.

Också i Frankrike finns vissa regler som skall tillgodose de utomstående intressen, men de går inte lika långt. Förslaget om allmängiltigförklaring skall publiceras tillsammans en upplysning om var intresserade kan ta del av avtalet och vart de skall lämna sina synpunkter om de har några. De har femton dagar på sig.

I Belgien och Spanien är allmängiltigförklaringen en sak helt och hållet mellan parterna och de berörda departementen. Ingen publicitet krävs innan beslutet är fattat.

2.8.6 Information om det allmängiltigförklarade avtalet

I alla de fyra länderna krävs att kollektivavtal, både de som skall allmängiltigförklaras och andra, deponeras hos arbetsmarknadsmyndigheterna, som registrerar dem och på olika sätt informerar om dem. Ur registren kan man utläsa bl a vilka som är parter, vilket område ett avtal omfattar, hur länge det löper och om avtalet är allmängiltigt.

³⁶⁴ Intervju med Liepchitz.

Statens information om de allmängiltiga avtalen går litet längre i Frankrike, Belgien och Spanien än i Tyskland.

I Spanien publiceras alla allmängiltiga kollektivavtal, både de som har erga omnes-verkan utan något administrativt beslut och de vars giltighet utvidgas genom allmängiltigförklaring. I Belgien publiceras avtalstexten först i samband med beslutet om allmängiltigförklaring. Innan dess har alla rätt att få en kopia av avtalet mot en låg avgift. Även i Frankrike publiceras avtalstexten samtidigt med beslutet om allmängiltigförklaring. De statliga inspektörer som i både Belgien och Frankrike övervakar att avtalen efterlevs ger förstås också information om dessa.

I Tyskland publiceras enbart beslutet om allmängiltigförklaring, inte själva avtalet. Alla har dock rätt att få en kopia av det till självkostnadspris. Verkställighetsförordningen säger också uttryckligen att arbetsmarknadsdepartementets kollektivavtalsregister är offentligt och att departementet skall lämna upplysningar ur det på begäran.

I Tyskland och Frankrike kräver lagen att arbetsgivaren gör det allmängiltigförklarade kollektivavtalet tillgängligt för sina anställda.

2.8.7 Effekterna av allmängiltigförklaringen

Allmängiltigförklaringens verkan beskrivs med olika ordalag i de olika ländernas lagar men innebörden är densamma. Alla arbetsgivare och arbetstagare inom avtalsområdet blir bundna av avtalets normativa bestämmelser. Det görs ingen skillnad mellan dem som kommit in under det genom allmängiltigförklaringen och dem som är direkt bundna. De har samma rättigheter och skyldigheter på grund av avtalet.

De obligationsrättsliga förpliktelserna binder inte de nytilkomna, de har ju inte heller före allmängiltigförklaringen bundit några andra än de avtalsslutande organisationerna själva. Vi påminner om att fredsplikten ses som en obligationsrättslig förpliktelse i Tyskland och Belgien, och att kollektivavtal i Frankrike knappast kan medföra någon fredsplikt överhuvudtaget. Om kollektivavtalet enligt spansk rätt medför någon fredsplikt är omstritt.

Ofta blir det en lucka från det att ett allmängiltigförklarat avtal löper ut till dess att ministern hinner allmängiltigförklara det nya. Det betyder inte att avtalsfriheten är total under denna tid.

För det första anger lagen i alla fyra länder att kollektivavtalet har en efterverkan, som gäller lika för de direkt bundna och dem som fått avtalsenliga villkor tack vare allmängiltigförklaringen. I Tyskland, Belgien och Spanien varar efterverkan till dess att avtalet ersätts av ett nytt, i Frankrike ett år.

I Tyskland och Belgien kan allmängiltigförklaringen dessutom ges retroak-

tiv effekt. En tysk arbetsgivare som redan är bunden av ett allmängiltigförklarat avtal måste räkna med att han blir tvungen att tillämpa det nya avtalet från den dag det träder i kraft. Så långt tillbaka kan retroaktiviteten sträcka sig. I Belgien kan den gå högst ett år tillbaka. I Frankrike däremot är det inte möjligt att allmängiltigförklara avtal retroaktivt.

2.8.8 Allmängiltigförklaringens verkan när avtalet ändras

Kollektivavtalet är ett avtal som parterna förfogar över också efter att det har gjorts allmängiltigt. Om de ändrar det på någon punkt kan inte de nya bestämmelserna bli allmängiltiga utan ett nytt beslut av ministern, även om ändringen bara rör en detalj. Om detta råder ingen oenighet. En omstridd fråga både i Tyskland och Frankrike är däremot om de klausuler som kvarstår oförändrade i avtalet fortfarande är allmängiltiga.

Utgångspunkten är densamma som när man tvistar om huruvida den beslutande ministern kan undanta klausuler från allmängiltigförklaringen: Ett kollektivavtal är en helhet vars bestämmelser hänger ihop och vars jämvikt lätt rubbas. Det tyska arbetsmarknadsdepartementet har tagit konsekvensen av detta och upphäver allmängiltigförklaringen helt och hållet om parterna ändrar det minsta i avtalet. Andra anser att detta är väl radikalt och att man måste bedöma från fall till fall om de oförändrade bestämmelserna fortfarande utgör någon meningsfull reglering.

2.8.9 Tillsyn

Bara i Frankrike och Belgien utövar staten genom sina inspektörer någon tillsyn över att de allmängiltigförklarade kollektivavtalen efterlevs. I Spanien och Tyskland får parterna och deras medlemmar klara detta själva. Den nya spanska arbetsdomstolslagen ger fackföreningarna möjlighet att föra talan för enskilda anställdas räkning, både medlemmar och icke medlemmar. Dessutom får företagsnämnden föra talan i tvister om tolkning och tillämpning av företagsavtal. De tyska fackföreningarna och arbetsgivarorganisationerna har sämre möjligheter att ta tillvara sina medlemmars rättigheter. En fackförening kan t ex inte stämma en enskild arbetsgivare.

2.8.10 Rättslig prövning av allmängiltigförklaringen

I Tyskland och Frankrike hittar man många rättsfall där beslut om allmängiltigförklaring ifrågasätts. Också i Belgien har processer satts igång på senare år. De klagande är arbetsgivare som inte vill tillämpa avtalet, fackföreningar som inte fått gehör för sin begäran om allmängiltigförklaring eller som

tvärtom blivit bundna av avtal som de själva har vägrat skriva på, avtalsparter som är missnöjda t ex med att vissa klausuler har undantagits från allmängiltigförklaringen och så vidare.

I Tyskland och Belgien har domstolarna inte kunnat ta ställning i sak innan de ingående har penetrerat frågan om kändens talerätt och om rätt forum, eftersom det har varit oklart om allmängiltigförklaringen är ett förvaltningsbeslut eller en form av statlig normgivning. Motsvarande problem har så vitt vi känner till inte uppstått i Frankrike. I Tyskland tycks domstolarna nu efter nästan ett halvt sekels debatt ha besvarat dessa frågor. Allmängiltigförklaringen är en normgivningsakt av eget slag (*Rechtsetzungsakt sui generis*). En utomstående som berörs av den kan få både allmängiltigförklaringens och det underliggande avtalets rättsenlighet prövade av arbetsdomstol. Kollektivavtalsparter som är missnöjda med ministerns beslut kan vända sig till en förvaltningsdomstol, som kan pröva om förfarandet gått riktigt till och om beslutet fattats på sakliga grunder.

KAP. 3

KOLLEKTIVAVTALETS BETYDELSE OCH BINDANDE VERKAN I DE NORDISKA LÄNDERNA

I detta kapitel granskar vi mot bakgrund av genomgången av de kontinental-europeiska länderna kollektivavtalssystemen i Sverige, Finland, Danmark och Norge. Genomgången begränsas till frågor som är av relevans vid en jämförelse av allmängiltighetssystemen med motsvarande eller andra regleringsformer i Norden. I detta sammanhang förbigås dock fredspliktsregleringen till vilken vi delvis återkommer i kapitel 4.

3.1 Sverige

3.1.1 Allmänt om kollektivavtalets rättsverkningar

Det svenska kollektivavtalssystemet kännetecknas av att det i hög grad har bevarat sin ursprungliga privaträttsliga karaktär och att de grundläggande skrivna lagreglerna inte ändrats i sak sedan den svenska kollektivavtalslagen kom till år 1928.¹ Reglerna ingår dock numera i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL 1976:580). Sålunda fastslås i medbestämmandelagen 26 § att kollektivavtal som har slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inom sitt tillämpningsområde även binder medlem i organisationen. Detta gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst, dock med undantag för det fall att han redan tidigare är bunden av ett annat kollektivavtal.

Vidare slås kollektivavtalets tvingande verkan fast i medbestämmandelagen 27 §, som föreskriver att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal inte med giltig verkan kan träffa överenskommelser som strider mot avtalet. Om avtalet ger utrymme för lokala lösningar eller om parterna, dvs de organisationer som ingått avtalet, uttryckligen avsett att vissa bestämmelser endast skall få rättsverkningar dem emellan blir situationen dock en annan.

¹ Se Fahlbeck (1977), 130.

3.1.2 Bundenhetens personliga utsträckning

Den privaträttsliga utgångspunkten är att kollektivavtalet är bindande för de avtalsslutande organisationerna och deras medlemmar. De arbetsgivare och arbetstagare som var medlemmar då avtalet ingicks eller senare blir det är alltså bundna av avtalet.

Detta beskriver vad man brukar kalla normalbundenheten. Kollektivavtalet har dock på olika sätt en s k fjärrverkan eller indirekt betydelse också för anställningsvillkoren för vissa grupper av utanförstående.

Arbetstagare som är oorganiserade eller tillhör en annan organisation än den avtalsslutande är inte bundna av kollektivavtalet. En dylik *utanförstående* arbetstagare är varken berättigad eller förpliktad av det. Å andra sidan anses arbetsgivaren i de flesta fall vara skyldig att iakttä kollektivavtalsvillkoren i den utanförstående arbetstagarens anställningsförhållande. Denna skyldighet gäller i förhållande till den fackliga motparten, som alltså kan kräva att en bunden arbetsgivare tillämpar bestämmelserna i kollektivavtalet på samtliga anställda.² Detta för att det inte skall bli billigare för arbetsgivaren att anställa utanförstående arbetstagare. Den utanförstående kan även juridiskt bli berättigad till de förmåner som kollektivavtalet stipulerar. Kollektivavtalets villkor uppfattas nämligen i allmänhet som sedvänja på arbetsplatsen. Det innebär alltså att om arbetsgivaren inte uttryckligen avtalat med den utomstående om andra villkor, blir kollektivavtalets bestämmelser bindande som en del av det enskilda anställningsavtalet.³

Också en utanförstående arbetsgivare, d v s oorganiserad eller icke avtalspart, kan beröras av kollektivavtalets bestämmelser. För en dylik arbetsgivare kan det dominerande kollektivavtalet inom branschen bli bindande som sedvänja, vilken kommer till tillämpning inom de enskilda anställningsavtalen. Om den oorganiserade arbetsgivaren inte kan anses ha reglerat sina mellanhavanden med de anställda genom villkor som avviker från vad kollektivavtalet för branschen stadgar blir alltså reglerna i detta som huvudregel tillämpliga. Om avvikande avtal ingåtts skall villkoren i detta däremot tillämpas, men jämkning kan komma i fråga om avtalet är oskäligt.

Kollektivavtalets indirekta betydelse som generell regulator av arbetsmarknaden kommer även till synes i regler vilka säger att avvikelser från lag, som kan ske med stöd av kollektivavtal, även kan ges tillämpning utanför kollektivavtalsförhållanden om avvikelserna innebär att kollektivavtalsregleringen tillämpas.⁴

² Se t.ex. AD 1978:163 samt Fahlbeck (1989), 92 och Sigeman i F. Schmidt m.fl. (1994), 115.

³ Se Sigeman i F. Schmidt m.fl. (1994), 117 och Fahlbeck (1989), 92 samt av dessa anförda rättsfall.

⁴ Se LAS 2 § 4 st.

Avvikelser från lagstadganden i kollektivavtal, som görs till nackdel för de anställda anses som regel kunna tillämpas även på oorganiserade anställda.⁵

Riksomfattande kollektivavtal sätter också norm för på vilka villkor en anställd måste acceptera ett arbete för att inte gå miste om arbetslöshetsersättning.⁶ Den vetorätt som den centrala fackliga organisationen i vissa fall kan utöva med stöd av medbestämmandelagen 39 § förutsätter att den tilltänkta åtgärden kan "...antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde". Sverige har dock inte ratificerat ILO:s konvention 94 om arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part, som förutsätter att kollektivavtalsenliga villkor eller motsvarande iakttas vid arbete som utförs inom ramen för offentliga kontrakt.⁷

Rättsutvecklingen har föranlett Fahlbeck att beskriva den svenska regleringen så att den "...i praktiken kommit *nästan* ända fram till att det ledande kollektivavtalet med tvingande verkan gäller för alla inom branschen".⁸ Detta faktum måste dock ses i förening med att avtalsbundenheten trots allt konstrueras på avtalsrättslig grund och att det faktiskt även finns ett visst utrymme för att "avtala bort" kollektivavtalsvillkor för utanförstående.

I detta sammanhang är det även skäl att beröra hur situationer med konkurrerande kollektivavtal har lösts i svensk rätt. Beträffande bestämmelser som är normerande för de enskilda anställningsavtalen finns det en stadgad praxis som utgår från att en arbetsgivare kan tillämpa det först ingångna avtalet. Om den organisation som slutit det andra avtalet kände till att arbetsgivaren redan var bunden av ett tidigare avtal, får denna inte rätt till skadestånd av arbetsgivaren.⁹ På bestämmelser som reglerar annat än anställningsvillkor, d.v.s. förhållandet mellan organisation och arbetsgivare, har AD sett annorlunda. I denna del har man i allmänhet tillämpat bägge avtalen parallellt, vilket i ett dylikt fall är praktiskt genomförbart.¹⁰

3.2 Finland

3.2.1 Allmänt om kollektivavtalets rättsverkningar

Den finska kollektivavtalslagen kom till så tidigt som år 1924, även om den fick praktisk tillämpning först långt senare. Den gällande lagen från år 1946

⁵ Se Fahlbeck (1989), 93 och Sigeman i F.Schmidt m.fl. (1994), 118.

⁶ Se lagen (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring § 5.

⁷ Se prop 1950:188. Se även Ds 1994:13. 93.

⁸ Fahlbeck (1989), 93.

⁹ Se Olauson (1992), 192.

¹⁰ Ibid.

(1946/436) bygger i centrala delar på lagen från år 1924.

Kollektivavtalets bindande verkan regleras i kollektivavtalslagen § 4. Här fastställs som huvudregel att bundna vid kollektivavtal är

- 1) de arbetsgivare och föreningar, vilka ingått kollektivavtalet och de som efteråt med begivande av tidigare parter i avtalet skriftligen biträtt det samma;
- 2) de registrerade föreningar, vilka direkt eller genom mellanled är underföreningar till i föregående punkt nämnda föreningar; och
- 3) de arbetsgivare och arbetstagare, vilka är eller under avtalets giltighetstid varit medlemmar av förening, som är bunden vid avtalet.

Kollektivavtalslagen § 6 kodifierar kollektivavtalets tvingande och automatiska rättsverkan. Stadgandet föreskriver att om arbetsavtal (det enskilda anställningsavtalet) till någon del står i strid med kollektivavtal, är arbetsavtalet i denna del ogiltigt och i stället för de ogiltiga villkoren skall motsvarande bestämmelser i kollektivavtalet tillämpas. Denna grundregel tillämpas dock endast till förmån för arbetstagaren. Kollektivavtalet slår endast fast minimivillkor och man kan alltså avtala om mer förmånliga villkor för den anställda inom det enskilda arbetsavtalet. Detta är vedertagen och fast förankrad domstolspraxis i finsk rätt.

3.2.2 Bundenhetens personliga utsträckning

Förutom den ovan beskrivna s k normalbundenheten finns ett par regler som på ett betydande sätt utvidgar kollektivavtalets rättsverkningar. Den ena gäller arbetsgivares skyldighet att tillämpa avtalet på arbetstagare som inte är medlemmar i den organisation som är bunden av avtalet (kollektivavtalslagen § 4 mom 2). Den andra regeln är det s k allmängiltighetsstadgandet i arbetsavtalslagen § 17 mom 1 och 2 som tar sikte på icke bundna, ofta oorganiserade arbetsgivare och deras skyldighet att iakttä kollektivavtalsvillkor.

Den finska kollektivavtalslagen § 4 mom 2 innebär alltså att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal förbjuds att tillämpa villkor som strider mot avtalet i förhållande till anställda som utför i kollektivavtalet avsett arbete, men som står utanför avtalet. I praktiken skyddar denna regel alltså anställda som inte tillhör den organisation som ingått avtalet. Regeln är dock dispositiv såtillvida att kollektivavtalsparterna uttryckligen i avtalet kan begränsa dess rättsverkningar till medlemmarna i den arbetstagarorganisation som är part i avtalet.

En bunden arbetsgivare som inte tillämpar kollektivavtalet på utanförstående arbetstagare gör sig skyldig till brott mot kollektivavtalet. Motparten

kan väcka talan mot arbetsgivaren vid finska arbetsdomstolen såväl för egen del (pliktpåföljd) som för den utanförstående arbetstagarens räkning (utebliven lön etc). Den utanförstående arbetstagaren kan däremot inte själv uppträda som kärande vid arbetsdomstolen, utan kan endast kräva sin rätt vid allmän domstol med stöd av det individuella arbetsavtalet.¹¹

Regeln om en skyldighet för arbetsgivare att iaktta minst de villkor som är allmänna i branschen finns reglerad i arbetsavtalslagen § 17 mom 1 och 2. Stadgandet har följande lydelse:

Allmänt stadgande om arbetsgivares skyldigheter. Arbetsgivaren skall i arbetsavtal eller arbetsförhållande i övrigt iakttaga åtminstone de löne- och andra villkor, som bestämts för ifrågavarande eller därmed närmast jämförligt arbete i riksomfattande kollektivavtal, vilket bör anses vara allmänt i vederbörande bransch.

Står arbetsavtal till någon del i strid med vad i 1 mom. är stadgat, är avtalet till denna del ogiltigt, och i stället skall motsvarande bestämmelser i vederbörande kollektivavtal lända till efterrättelse.

Det föreligger således fyra lagstadgade förutsättningar för att ett kollektivavtal skall få allmängiltig verkan:

- 1 Kollektivavtalet skall vara *riksomfattande*,
- 2 Det skall vara fråga om ett avtal i *vederbörande bransch*,
- 3 Kollektivavtalet skall innehålla villkor rörande *ifrågavarande* eller därmed *närmast jämförligt arbete*, och
- 4 Kollektivavtalet skall *anses vara allmänt* i branschen.

I det följande redogör vi kort för det innehåll man i doktrin och praxis gett dessa krav i Finland.¹² Innan vi går närmare in på dessa krav är det dock skäl att kort redogöra för hur stadgandet är avsett att verka.

3.2.3 Allmängiltighetsregelns verkan

Arbetsavtalslagen § 17 mom 1 och 2 avser att komplettera kollektivavtalssystemet så, att också oorganiserade arbetsgivare tvingas tillämpa avtalets minimivillkor.¹³ Skyldigheten är omfattande såtillvida att den gäller *såväl löne- som övriga villkor*. Med hänsyn till de riksomfattande kollektivavtalens omfattning och komplexitet är det inte alltid alldeles lätt att slå fast det exakta innehållet i arbetsgivarens åligganden.

Den implicita utgångspunkten för allmängiltighetsregeln är att kollektivav-

¹¹ Se Suviranta (1990), 117.

¹² Se även Bruun (1993), 41 ff och Vertanen (1994), 1 ff.

¹³ Se allmänt Sarkko (1981), 228 ff och Bruun (1979), 343 ff.

talet representerar en allmän skälig nivå inom branschen, som arbetsgivare kan förutsättas hålla sig till. Det är dock uttryckligen den i avtalet fastställda miniminivån som har allmängiltig verkan. I Finland har det ofta inom flera branscher rått en avsevärd skillnad mellan faktisk lönenivå och branschavtalets normlöner. Det beror på att kollektivavtalet endast slår fast miniminivån, som kan höjas genom lokala eller individuella avtal. Härigenom har arbetsavtalslagen § 17 i praktiken fungerat som ett slags minimilönereglering.

Arbetsavtalslagen § 17 mom 1 och 2 är uttryckligen *tvingande* till förmån för arbetstagarna. Villkor i det individuella avtalet, som berövar den anställda förmåner som hon har enligt ett allmängiltigt avtal, är ogiltiga.

Allmängiltighetsregleringen är *ensidig*. Arbetsavtalslagen § 17 mom 1 föreskriver skyldigheter för arbetsgivaren och motsvarande rättigheter för den anställda. Däremot föreskriver lagen inga skyldigheter för arbetstagaren. Detta innebär att eventuella i ett riksomfattande kollektivavtal ingående skyldigheter för de anställda inte får allmängiltig verkan.

HD 1987:6. Enligt ett villkor i ett allmängiltigt kollektivavtal skulle reklamation mot underlaget för lönebetalningen göras inom en viss i avtalet fastställd tid. Eftersom arbetsavtalslagen § 17 mom 1 inte innefattar någon skyldighet för arbetstagaren att iakttä kollektivavtalets lönevillkor, kunde en oorganiserad anställd göra anspråk på förhöjd lön, trots att han inte reklamerat mot lönegrunden inom föreskriven tid.

Allmängiltigheten realiseras *automatiskt*. Det behövs ingen särskild åtgärd från avtalsparternas eller någon myndighets sida för att allmängiltig verkan skall uppstå. Detta innebär att systemet är intimt sammankopplat med kollektivavtalssystemet. Här uppstår dock onekligen ett informations- och rätts-skyddsproblem för oorganiserade arbetsgivare, som är skyldiga att hålla sig ajour med kollektivavtalsverksamheten inom branschen.

Både arbetarskyddsmyndigheterna och arbetsmarknadsparterna har ålagts en lagstadgad skyldighet att se till att allmängiltighetsregeln iakttas. Arbetsavtalslagen § 55 mom 1 föreskriver att de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått det riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser eljest borde iakttas, skall övervaka lagens efterlevnad vid sidan av arbetarskyddsmyndigheterna. Enligt mom 2 skall myndigheterna och föreningarna "intimt samarbeta" vid "fullgörandet av sin övervakningsskyldighet".

Regleringen av *tvistlösningen* kring allmängiltiga kollektivavtal gav upphov till vissa problem. I Finland handläggs nämligen tvister som gäller innehåll och tolkning av kollektivavtal av arbetsdomstolen, medan tvister om det individuella arbetsavtalet och tolkningen av arbetsavtalslagen avgörs av de allmänna domstolarna, med högsta domstolen (HD) som sista instans. Tolkning av villkor i ett allmängiltigt kollektivavtal bör inom denna rättssystema-

tiska tradition ankomma på de allmänna domstolarna. Sakkunskapen beträffande riksomfattande kollektivavtal och deras innehåll finns dock inom arbetsdomstolen. Dilemmat löstes sedermera så, att tvister som rör arbetsavtalslagen § 17 avgörs av allmänna domstolar, men lagen om arbetsdomstolen (1974/646) föreskriver att dessa kan begära in utlåtande från arbetsdomstolen i mål vilkas avgörande förutsätter särskild kännedom om kollektivavtalsförhållanden. Utlåtandet kan bl a avse avtalets rätta innehåll och lagen fastställer närmare hur begäran om utlåtande skall handläggas, om avtalsparternas rätt att bli hörda etc.

3.2.4 Förutsättningarna för allmängiltighet

Riksomfattande avtal

Kriteriet "riksomfattande" har varit relativt lätt att tillämpa i praxis. I allmänhet har man uppställt två krav för att kriteriet skall vara uppfyllt.

För det första förutsätter man att avtalsparterna skall ha hela landet som verksamhetsområde. Kollektivavtal som ingåtts av lokalt verkssamma eller distriktsorganisationer kan inte få status av riksomfattande avtal.

För det andra skall avtalets tillämpningsområde vara hela landet. Om avtalets tillämpningsområde är begränsat till vissa områden är det naturligtvis inte riksomfattande. Den vanligaste avtalsbaserade begränsningen är att kollektivavtal ingås (av riksomfattande organisationer) för ett eller flera i avtalet namngivna företag. I sådana fall är avtalen som huvudregel inte riksomfattande, även om det i undantagsfall är tänkbart att kriteriet uppfylls om de namngivna företagen representerar en klar merpart av hela branschen.¹⁴

Sammanfattningsvis innebär alltså kravet på att ett kollektivavtal skall vara riksomfattande att kollektivavtal på företags- eller lokalnivå inte kan ge upphov till allmängiltig rättsverkan.

Vederbörande bransch

Bedömningen av vilka kollektivavtal som skall tillämpas i det enskilda fallet kan allmänt taget sägas utgå från det rådande finska kollektivavtalssystemets struktur. Inom industrin där industriförbundsprincipen klart dominerar, utgörs "vederbörande bransch" av metall-, byggnads- och kemiska branschen etc. Inom servicenäringarna ingås avtal ofta för olika yrkesgrupper, Där måste branschen följaktligen definieras utgående från yrkestillhörighet, i vissa fall utbildning.

Kollektivavtalssystemets struktur bestämmer sålunda i två hänseenden vad som är "vederbörande bransch". Dels har principerna för organisering inom

¹⁴ Kahri – Vihma (1989), 91.

"branschen" betydelse, dels inverkar de facto ingångna avtal och kriterierna för deras tillämpning. Olika verksamheter inom servicenäringarna kan sålunda ofta tänkas utgöra olika "branscher", eftersom man ofta ingår skilda avtal för olika yrkesgrupper och arbetsgivaren de facto parallellt tillämpar flera avtal.¹⁵ I rättspraxis har man även ansett så vara fallet under förutsättning att den ena verksamheten inte endast utgjort en integrerad del av huvudverksamheten eller endast haft en ytterst ringa omfattning.¹⁶ Särskilt när de anställda har utbildning, examen och yrke samt är organiserade på yrkesbasis finns det skäl att betrakta dem som bransch för sig. Ett typexempel är optikerna för vilka sålunda optikernas och inte försäljarnas avtal är kollektivavtalet i "vederbörande bransch".

Vid fastställandet av vad som är kollektivavtalet i "vederbörande bransch" utgår man även från arbetsgivarens faktiska verksamhet och hans presumtiva organisationstillhörighet. Då arbetsgivaren verkar i metallbranschen och det riksomfattande kollektivavtalet i metallbranschen skulle bli tillämpligt om han anslöt sig till den "naturliga" arbetsgivarorganisationen, är också detta avtalet för "vederbörande bransch". Problemet i praktiken kan dock vara att arbetsgivaren väl kan tänkas ha naturliga band till flera organisationer.

Ifrågavarande eller jämförligt arbete

Villkoren i ett allmängiltigt kollektivavtal skall alltid tillämpas inom ett enskilt anställningsförhållande. Förutsättningen är att den anställdas arbete eller därmed jämförligt arbete regleras i avtalet. Vid bedömningen skall man utgå från den anställdas faktiska arbetsuppgifter. Ofta kan det bli fråga om att fastställa vilka arbetsuppgifter som är de huvudsakliga eller dominerande.¹⁷ När man gör detta kan även frågor om arbetsredskap och platsen för arbetets utförande bli relevanta, i synnerhet om dylika kriterier använts vid definition av kollektivavtalens tillämpningsområden.¹⁸

Den anställdas organisationstillhörighet har i rättspraxis inte tillmätts relevans, då man tagit ställning till huruvida "ifrågavarande eller jämförligt arbete" varit för handen.¹⁹

¹⁵ Se finska HD 1990:180. På anställda i ett café för personalen och kunderna, som fanns i samma utrymmen som en fabriksaffär (glasbruk), skulle kollektivavtalet för utskänkningsbranschen och inte glasindustrins avtal tillämpas.

¹⁶ Se t ex finska AD 58/1975, AD 115/1977 och AD 43/1982.

¹⁷ Se t ex finska HD 1990:40. En timmerman var anställd i ett företag i snickeribranschen. Han hade huvudsakligen utfört reparationsarbeten, som krävde timmermannens yrkesskicklighet och endast i ringa grad installering av de produkter företaget tillverkade. I timmermannens anställningsförhållande ägde byggnadsbranschens och inte snickeribranschens kollektivavtal tillämpning.

¹⁸ Se t ex finska AD 22/1974, AD 112/1977, AD 19/1978 och AD 118/1979.

¹⁹ Så uttryckligen finska AD 109/1976 och AD 139/190.

Allmänt i branschen

För att ett kollektivavtal skall bli tillämpligt med stöd av arbetsavtalslagen § 17 mom 1 krävs också att det "bör anses vara allmänt" i vederbörande bransch.

Innebörden av detta krav diskuterades livligt under början av 1970-talet i rättspolitisk debatt och rättslig doktrin. Högsta domstolen tog ställning till frågan år 1974 (HD 1974 II 44) och fastställde att för att ett avtal skall kunna få allmängiltig verkan måste det vara så representativt inom vederbörande bransch att med beaktande av reglerna i kollektivavtalslagen § 4 åtminstone ungefär hälften av branschens arbetstagare faller under avtalets tillämpningsområde.²⁰

Domen rönt kritik för att den i viss mån stred mot de syften som riksdagen sträfvade efter att nå med § 17. Riksdagen ville skapa ett skydd för de arbetstagare som var anställda hos icke organiserade arbetsgivare samt garantera dessa arbetstagare en minimilön. Ifall man kräver att ett kollektivavtal bör omfatta 50 procent av samtliga arbetstagare i en viss bransch för att vara allmängiltigt och sålunda tvingande för oorganiserade arbetsgivare blir följden att ju flera oorganiserade arbetsgivare, vi har inom en viss bransch, desto större är sannolikheten för att § 7 inte blir tillämplig, d v s för att vi inte mera kan finna ett kollektivavtal, som omfattar hälften av arbetstagarna i branschen. Tolkningen innebar alltså att allteftersom arbetstagarnas skyddsbehov växer och allt fler arbetstagare kommer i behov av detta skydd, minskar det skydd som lagstiftaren de facto erbjuder dem.²¹

Den ökade organiseringen på finsk arbetsmarknad och sammanslagningen av konkurrerande förbund (tex inom affärsbranschen) har lett till att 50-procents-regeln i praktiken inte har begränsat tillämpningsområdet för allmängiltighetsregeln. De flesta riksomfattande finska kollektivavtal uppfyller sålunda utan tvekan det lagstadgade kravet på att "anses vara allmänna".

3.2.5 De allmängiltiga avtalens funktion

Det finska allmängiltighetssystemet var omstritt vid sin tillkomst och under början av 1970-talet. I själva verket var arbetsmarknadsparterna med vissa undantag på arbetstagsarsidan emot införandet av arbetsavtalslagen § 17.

Arbetstagsarsidan befarade att intresset för facklig organisering skulle försvinna i och med att man nu kunde åtnjuta kollektivavtalsförmåner som "fri-

²⁰ Detta var den s k 50-procents-regeln, som i doktrinen förordades av bl a Sarkko (1972), 42 ff och Suviranta (1970), 16.

²¹ Se Bruun (1974), 309 f och Tiitinen (1974), 37 ff.

passagerare". Arbetsgivarsidan hade en rad principiella och praktiska invändningar mot systemet.²²

Det visade sig dock snart att allmängiltighetssystemet snarare främjade än motverkade facklig organisering. De anställda måste organisera sig för att få hjälp från facket med att förverkliga sina nyvunna rättigheter, medan arbetsgivarna måste organisera sig för att få hjälp med tolkning och administration av kollektivavtal. Första hälften av 1970-talet var sålunda en tid av ytterst aktiv facklig organisering i Finland, vilket dock berodde på flera faktorer. Den splittrade fackföreningsrörelsen hade enats år 1969, arbetsgivarna åtog sig att samla in fackliga medlemsavgifter etc.

Vilka effekterna ett allmängiltighetssystem får för den fackliga organiseringsgraden och den fackliga verksamheten beror sålunda till stor del på hur allmängiltigheten kopplas till kollektivavtalssystemet, samt på dess övervakning och implementering. Det behöver sålunda inte automatiskt urholka de fackliga positionerna, tvärtom kan det skapa nya möjligheter ifall övervakning, förhandling och administration tas om hand av organisationerna. Å andra sidan skall man vara försiktig med att generalisera erfarenheter från ett historiskt tidigare skede i ett land med en särpräglad nationell historia för arbetsmarknadsrelationer.

Det finska allmängiltighetssystemet har fungerat överraskande väl och accepterades också i relativt snabb takt av fackföreningsrörelsen. Under 1980-talet riktade inte heller arbetsgivarsidan någon egentlig kritik mot allmängiltighetssystemet, som utgjorde en accepterad del av finsk arbetsmarknadspraxis. Först under recessionen under 90-talet har allmängiltigheten åter kritiserats. Framförallt småföretagare har varit missnöjda med att det varit olag-

²² Bruun sammanfattade år 1979 kritiken i följande punkter Bruun (1979), 347:

"a) ArbavtL § 17 innebär att arbetsgivarna får skyldigheter men arbetstagarna endast rättigheter. Här råder därför brist på lika behandling av parterna.

b) Till kollektivavtalssystemet enligt KollavtL ansluter sig en fredsplikt för arbetstagarna. ArbavtL § 17 innebär att man inför kollektivavtalsreglering utan fredsplikt.

c) Bundenhet vid kollektivavtal kommer med stöd av ArbavtL § 17 till stånd utan att enskild arbetsgivare har någon som helst möjlighet att påverka kollektivavtalets innehåll. Vid ingående av "normala" kollektivavtal innebär anslutning till arbetsgivarförening en visserligen delvis fiktiv men inte helt betydelselös accept av att föreningen ingår avtal, som binder enskild arbetsgivare.

d) Kollektivavtalssystemet innehåller ett särskilt sanktionssystem, som stadgar plikt för olika förseelser. Detta saknas vid brott mot villkor, som iakttas med stöd av ArbavtL § 17.

e) ArbavtL § 17 ger "gratis" kollektivavtalsenliga förmåner åt arbetstagarna, varför det efter stadgandets tillkomst inte mera innebär några fördelar för arbetstagarna att fackansluta sig. ArbavtL § 17 försvagar sålunda kollektivavtalssystemets och förutsättningarna för facklig verksamhet.

f) Kollektivavtalstvister behandlas i allmänhet i sista instans av AD. Tvist om allmängiltiga kollektivavtal går till allmän underrätt, vilket kan leda till varierande praxis, långa rättegångar etc."

ligt att ingå löneavtal på en lägre nivå än kollektivavtalen föreskriver.²³

Tekniskt sett är systemet behäftat med vissa brister. Förhållandet mellan lokala avtal och allmängiltiga avtal borde ha lösts i lag. Enligt rådande uppfattning får ett lokalt kollektivavtal inte avvika från normerna i ett allmängiltigt branschavtal, vilket leder till svåra avvägningsfrågor och brist på flexibilitet. Dessutom föranleder sk semidispositiv lagstiftning problem. Rättsverkningar av kollektivavtalsvillkor som ingåtts med stöd av lagstadgad rätt för riksomfattande organisationer att avtala om avvikelser från i övrigt tvingande lag, sträcker sig som huvudregel inte till anställda vilkas arbetsvillkor bestäms enligt arbetsavtalslagen § 17.

Det har varit omstritt vilka rättsverkningar arbetsavtalslagen § 17 mom 1 och 2 har när det gäller avtalsbestämmelser som reglerar t ex förtroendemanasystemet och olika specialförmåner som grupplivförsäkring m m. Högsta domstolen har dock gett begreppet "löne- och andra villkor" en relativt omfattande innebörd.²⁴ Det står dock klart att avtalsbestämmelser som endast kan få relevans i relationen mellan avtalsparterna inte kan tillerkännas allmängiltig verkan.

3.2.6 Sammanfattning

Det finska kollektivavtalssystemet vilar i grunden på en privaträttslig avtalskonstruktion. Det har dock lagstiftningsvägen kompletterats med mekanismer som gör att branschavtalen på förbunds nivå de facto utsträcks till att gälla arbetsmarknaden som helhet. Finland har också ratificerat den internationella arbetsorganisationen ILOs konvention 94 från år 1949 om arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part. Konventionen förutsätter att offentliga kontrakt skall innefatta klausuler vilka tillförsäkrar de arbetstagare, som utför arbeten som omfattas av kontrakten löner, arbetstider och övriga anställningsvillkor, som inte är mindre gynnsamma än de som fastställts i kollektivavtal eller annat godtagbart förhandlingssystem, skiljedom eller den nationella lagstiftningen. Därtill kommer att arbetslöshetsförsäkringssystemet också i Finland bygger på skyldighet för den arbetslösa att godta arbete för vilket betalas lön enligt kollektivavtal eller, ifall sådant saknas, gängse lön.

²³ Se Bruun (1991), 8.

²⁴ Se finska HD 1983 II 103 och HD 1991:174.

3.3 Danmark

3.3.1 Allmänt om kollektivavtalets rättsverkningar

Det kollektiva avtalssystemet bygger också i Danmark på kontraktsrättslig grund. Danmark är det nordiska land som mest konsekvent kan sägas ha hållit fast vid uppfattningen att parterna på arbetsmarknaden disponerar över kollektivavtalssystemet. Sålunda har man inte ens definierat kollektivavtalsbegreppet i dansk lagstiftning och det finns heller inga officiella eller inofficiella register över vilka avtal som gäller.

Danmark har dock långa traditioner av kollektivavtalsreglering och det existerar en fast praxis beträffande kollektivavtalets rättsverkningar. Utgångspunkten för dansk rätt är liksom i de övriga nordiska länderna att kollektivavtalets bestämmelser inte kan frångås i det enskilda anställningsavtalet. Denna kollektivavtalets tvingande karaktär innefattar en möjlighet för den arbetstagarorganisation som ingått avtalet att ställa en enskild arbetsgivare till svars för avtalsbrott även om den enskilda anställda accepterar avvikelsen.²⁵

3.3.2 Bundenhetens personliga utsträckning

Kollektivavtalet är alltså enligt dansk rätt bindande inte endast för avtalsparterna, utan även för medlemmarna i de organisationer som ingått avtalet.

Arbetsgivare och arbetstagare som inträder i en sådan organisation blir normalt också bundna av det kollektivavtal som gäller. Ett undantag gäller för en arbetsgivare som redan är bunden av ett annat avtal. En arbetsgivare som träder ut ur en organisation blir däremot i allmänhet inte fri från bundenhet av gällande kollektivavtal. En enskild arbetstagare kan däremot frigöra sig från avtalet genom att gå ur arbetstagarorganisationen.

Den *utanförstående arbetstagaren* har enligt dansk rätt varken rättigheter eller skyldigheter med stöd av ett kollektivavtal. Kollektivavtalet kan dock med stöd av kutym inom branschen vara rättighetsgrundande inom ramen för det personliga anställningsförhållandet. En sådan rättighet kan realiseras inom ramen för det allmänna domstolsväsendet

Den avtalsslutande löntagarorganisationen kan dock göra avtalsbrott gällande om kollektivavtalsvillkor inte följs i förhållande till oorganiserade eller andra utanförstående anställda. Kollektivavtalet anses nämligen gälla samtliga anställda (hos bunden arbetsgivare) ifall något annat inte uttryckligen stipulerats i avtalet. Detta innebär att en bunden arbetsgivare som tillämpar olika anställningsvillkor i förhållande till fackligt organiserade och icke organise-

²⁵ Hasselbalch (1990), 33.

rade anställda gör sig skyldig till avtalsbrott och kan ådömas sanktion för detta i den danska arbetsdomstolen "Arbejdsretten".²⁶

Den *utanförstående arbetsgivaren* berörs som huvudregel inte av ett danskt kollektivavtal. Här följer alltså dansk rätt sina kontraktsrättsliga utgångspunkter. På vissa särskilda områden finns dock lagstadganden, som utsträcker giltigheten av kollektivavtal till att gälla alla arbetsgivare inom branschen. En dylik regel avser t.ex. lärlingar. I vissa fall kan dock kollektivavtalet inom en viss bransch representera sedvana eller allmänt bruk på området. I så fall kan den läggas till grund också för vad utanförstående arbetsgivare är tvungna att iaktta i fall där man inte uttryckligen genom avtal kommit överens om avvikelser.²⁷

Lönevillkoren för den som är anställd hos utanförstående arbetsgivare baserar sig alltså primärt på det individuella avtalet. Det finns heller inga regler om minimilöner i Danmark, utan den anställda kan ingå löneavtal som ligger klart under kollektivavtalets nivå. Möjligheten att jämka oskäligen avtalsvillkor enligt den danska "aftaleloven" kan dock härvidlag uppställa begränsningar.²⁸

Också i dansk rätt har kollektivavtalen en avgörande betydelse för löneregleringen, även om systemet i Danmark traditionellt varit mer decentraliserat än i Sverige och Finland. Småningom har det dock skett en strukturomvandling som inneburit att mindre förbund både på arbetsgivar- och arbetstagersidan gått samman eller fusionerats. Sålunda hade danska LO 70 medlemsförbund år 1945, år 1980 var de 35 och år 1994 sammanlagt 22. På arbetsgiversidan hade den största organisationen DA, som på 1980-talet hade 150 förbund, sammanlagt 30 medlemsorganisationer vid slutet av år 1994. Samtidigt har kollektivavtalen inom sig gett mer utrymme för lokala lösningar. Denna utvecklingstrend har av danska forskare kallats centraliserad decentralism.²⁹

Också arbetslöshetsförsäkringssystemet tar lönenivån enligt kollektivavtalen till utgångspunkt, då det gäller att slå fast på vilka villkor en arbetslös måste åta sig ett visst arbete för att inte gå miste om olika förmåner. Likaså har Danmark redan år 1955 ratificerat ILOs konvention 94 om arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part. Det praktiska genomförandet av ILO-konventionen i dansk rätt har skett genom att det danska arbetsministeriet har utfärdat cirkulär i frågan.³⁰

²⁶ Se Waage (1994), 29 ff.

²⁷ Hasselbalch (1990), 34.

²⁸ Se Nielsen (1994), 81.

²⁹ Se Due, Steen Madsen & Strøby Jensen (1995), 7 ff.

³⁰ Nr. 114/1966. Se närmare härom Nielsen, Henrik Karl (1995), 203 och Nielsen (1994), 275.

3.4 Norge

3.4.1 Allmänt om kollektivavtalets rättsverkningar

Kollektivavtalet som rättsfigur i Norge följer i hög grad den nordiska modellen. Kollektivavtalet definieras i "arbeidstvisteloven" från år 1927. Här regleras också det skriftliga formkravet, liksom avtalets tvingande verkan, därmed sammanhängande fredsplikt m m.³¹

Kollektivavtalet i Norge är direkt bindande för medlemmarna (underavdelningar, företag, personer) av de avtalsslutande organisationer som omfattas av avtalet. Denna bundenhet omfattar dem som är medlemmar då avtalet ingås eller träder i kraft eller som ansluter sig under den tid som avtalet löper. En bunden medlem kan inte frigöra sig genom att utträda eller uteslutas från sin organisation. De fortsätter att vara bundna till dess att avtalets giltighetstid löper ut.

Bundenheten vid kollektivavtal är i norsk rätt nära sammankopplad med kollektivavtalets tvingande verkan.³² Om ett anställningsavtal mellan en arbetstagare och en arbetsgivare, vilka bägge är bundna av kollektivavtalet, innehåller villkor som avviker från detta, är dessa inte rättsligt bindande. Enligt norsk rättspraxis är det också en grundläggande förutsättning för kollektivavtalet att den bundna arbetsgivaren inte heller med utanförstående arbetstagare kan ingå anställningsavtal som strider mot kollektivavtalet. Detta anses i norsk rätt basera sig på kollektivavtalets tvingande verkan. Arbetsgivaren anses inte heller kunna ingå ett materiellt avvikande kollektivavtal med en annan fackförening än den som är bunden vid avtalet. Däremot står det en kollektivavtalsbunden fackförening fritt att ingå avvikande kollektivavtal med andra arbetsgivare, såvida denna rätt inte begränsats i det först ingångna avtalet.³³

Ett särdrag för Norge är också att kollektivavtalets tvingande verkan anses avse såväl bättre som sämre villkor. Medan kollektivavtalet i Finland och Sverige som huvudregel innehåller minimibestämmelser till skydd för den anställda, innehåller det norska kollektivavtalet som huvudregel villkor som är såväl minimum som maximum i det enskilda anställningsförhållandet. Det är dock fullt gångbart att i avtalet uttryckligen avtala om minimivillkor.

3.4.2 Bundenhetens personliga utsträckning

Kollektivavtalet och regeln om dess tvingande verkan gäller direkt endast i förhållande till de kollektivavtalsbundna. En *utanförstående arbetstagare*, som

³¹ Evju (1982), 141 ff och Jakhelln (1993), 101 ff.

³² Evju (1990), 251.

³³ Evju (1990), 252.

slutit ett arbetsavtal på sämre villkor kan inte med stöd av kollektivavtalet kräva dylika villkor. Han har heller ingen talerätt vid den norska arbetsdomstolen, "arbeidsretten". Norsk rätt innehåller, med undantag för vissa enskilda stadganden, inga regler om att kollektivavtalsvillkor skall tillämpas på utanförstående. I praxis anses dock ofta kollektivavtalsvillkoren vara konkludent inkorporerade i anställningsavtal med utomstående.³⁴

En *utanförstående icke bunden arbetsgivare* står rättsligt sett fri i förhållande till kollektivavtalet. Kollektivavtalets bestämmelser kan dock i vissa fall anses ge uttryck för sed och bruk i branschen, och härvidlag fylla ut individuella avtal.

Denna huvudregel gäller med en viss modifikation. Redan tidigare har i norsk rätt funnits regler om att lärlingar skall ha rätt till de förmåner som fastställts i branschens kollektivavtal. Genom lagen om allmänförklaring av kollektivavtal³⁵ har man gjort det möjligt att allmänförklara ett kollektivavtal. En sådan allmänförklaring innebär att en särskild nämnd, den s k tariff-nemnda, beslutar att ett landsomfattande kollektivavtal helt eller delvis skall gälla för samtliga arbetstagare inom en bransch eller del av en bransch, vilka utför arbete av den art avtalet omfattar.

Bakgrunden till denna nya norska lag var Norges inträde i det europeiska ekonomiska samarbetsavtalet (EES-avtalet) från början av 1994. I detta sammanhang uppstod en oro för att den fria rörligheten för kapital och tjänster på den inre EES-marknaden i förening med en fri arbetsmarknad kunde föra med sig att utländsk arbetskraft kunde komma att utföra arbete i Norge på villkor som låg långt under dem som finns inskrivna i gällande norska kollektivavtal. Detta befarades leda till s k social dumping och låglönekonkurrens; utländska entreprenörer skulle kunna få kontrakt i Norge tack vare låga löne- och personalkostnader, och norska företag i sin tur skulle kunna bli tvungna att friställa personal. Samtidigt stod det klart att det tidigare slutna avtalet mellan LO i Norge och arbetsgivarorganisationen (sedermera NHO), som gick ut på att utländska arbetstagare skulle garanteras "norska" löne- och anställningsvillkor, inte mera kunde tillämpas på EES-området. Avtalet hade i praktiken fungerat så att det var ett villkor för arbetstillstånd att norska kollektivavtal hölls i helgd också av utländska arbetsgivare.³⁶ Denna mekanism kunde alltså inte bevaras intakt på den inre europeiska marknaden. Därför skapades den nya mekanismen, allmänförklaring av kollektivavtal. Lagen torde dock till dags dato inte ha använts i praktiken och den skiljer sig i flera

³⁴ Se närmare ibid.

³⁵ Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. 4.6.1993/58.

³⁶ Se närmare Ot.prp nr 26 (1992-93) 7.

avseenden från allmängiltighetssystemen i de europeiska länderna och Finland. Till systemet ansluter sig en relativt långtgående respekt för partsautonomi, såtillvida att allmänförklaring inte kommer i fråga om bägge parter deciderat motsätter sig detta.³⁷ Däremot är det inte uteslutet att en förklaring kan komma till stånd trots att ena parten motsätter sig en sådan.

Den nya lagens syfte är enligt § 1 att garantera utländska arbetstagare löne- och anställningsvillkor som är likvärdiga med dem som norska arbetstagare har. I förarbetena betonas syftet att undvika att anställda utför arbete på villkor som sammantaget kan påvisas vara sämre än vad som gäller i landsomfattande kollektivavtal för facket eller branschen eller det som annars är sedvanligt på orten och inom yrket i fråga.

Lagen gäller arbete som utförs i Norge. Specialbestämmelser finns om lagens tillämpning inom sjöfart och oljebranschen (se § 2–3). En central bestämmelse är att lagen också blir tillämplig på arbete som i övrigt regleras genom utländsk, alltså icke norsk, rätt. Detta innebär att parterna inte kan undgå lagens tillämpning genom att avtala om att t ex portugisisk eller grekisk rätt skall tillämpas på avtalsförhållandet. Lagen är alltså tvingande för allt arbete som utförs i Norge.

Allmänförklaringen av kollektivavtal handhas alltså av en kollektivavtalsnämnd, som utses för tre år i taget. Den består av en ordförande och fyra fasta medlemmar. Av dessa medlemmar skall en representera arbetstagar-, en annan arbetsgivarintressen. Dessutom kan i nämnden så kallade kompletterande medlemmar ingå om den part som framställer krav på allmänförklaring och dess motpart inte är representerade i nämndens normalsammansättning. Dessa kompletterande medlemmar utses särskilt för varje enskilt fall av norska myndigheter, efter förslag från parterna.

Kollektivavtalsnämndens viktiga befogenhet är att besluta om att ett riksomfattande kollektivavtal helt eller delvis skall gälla för samtliga arbetstagare i en bransch eller del av en bransch vilka utför sådant arbete som avtalet omfattar. Förutsättningen för att nämnden skall kunna fatta ett sådant beslut är normalt att arbetstagar- eller arbetsgivarparten i kollektivavtalet har framställt krav om allmänförklaring. Enbart organisationer som är representativa på ett sätt som närmare definieras i norsk rätt kan framställa ett sådant krav.

Beslut om allmänförklaring kan bara gälla de delar av kollektivavtalet som avser enskilda arbetstagares löne- och arbetsvillkor. Om det finns särskilda orsaker kan kollektivavtalsnämnden dock fastställa andra löner och arbetsvillkor än dem som följer av kollektivavtalet.

En principiellt viktig undantagsregel ingår också i lagen. Den säger att kol-

³⁷ Detta betonas även av Holo – Evju (1995), 5.

lektivavtalsnämnden också på eget initiativ kan besluta om allmänförklaring under förutsättning att allmänna skäl kräver ett dylikt beslut (§ 3 mom 2).

I lagen fastslås vidare vad beslutet om allmänförklaring skall innehålla, samt rättsverkningarna av detsamma. Vidare regleras förhållandet till stridsrätten. Sålunda kan bojkott verkställas av partsorganisation för att förmå arbetsgivare att uppfylla sina åligganden enligt en allmänförklaring. Fredspliktsreglerna i den norska "boikottloven" begränsar alltså inte möjligheterna att i detta speciella fall verkställa bojkott. Dessutom stadgas i lagen om bötesstraff mot den arbetsgivare som inte rättar sig efter kollektivavtalsnämndens beslut.

Den norska lagen om allmänförklaring av kollektivavtalens måste till dags dato snarare ses som en säkerhetsventil än som någon omvälvning av norska arbetsmarknadsrelationer. Den innebär dock en anpassning till EES-avtalet, vars blotta existens kan leda till att utländska entreprenörer förmås att beakta norska krav på att norsk kollektivavtalsnivå upprätthålls i Norge. Samtidigt visar regleringen att man i Norge är benägen att se kollektivavtalen som den centrala regulatorn för villkoren i arbetslivet.

3.5 Sammanfattning

De nordiska ländernas kollektivavtalssystem bygger fortfarande på privaträttsliga utgångspunkter. Med undantag för Finland kan man hävda att kollektivavtalets starka ställning inte primärt baserar sig på lagstiftning eller administrativa förfaranden utan på en hög facklig organisationsgrad och på att de fackliga organisationerna effektivt har bevakat också utländska företag som etablerat sig inom Norden. Inte minst har möjligheten att vidta stridsåtgärder mot utländska företag som inte accepterar kollektivavtalsvillkor varit ett effektivt sätt att genomdriva kollektivavtalets efterföljande. Samtidigt har de fackliga organisationernas goda relationer till myndigheterna också medverkat till att man relativt effektivt kunnat kontrollera den nationella arbetsmarknaden.

KAP. 4

KOMPARATIV ANALYS AV DE NORDISKA KOLLEKTIVAVTALSSYSTEMEN I EU-KONTEXT

4.1 Allmänt

Den tidigare analysen har visat att den s k nordiska modellen¹ för arbetslivsreglering inte kan betecknas som helt enhetlig. Trots skillnaderna finns dock många likheter mellan regleringarna i de nordiska länderna. Partsautonomin är utvecklad och den fackliga organisationsgraden relativt hög. Därför avgör kollektivavtalen de facto lönesättningen på den nordiska arbetsmarknaden, även om de rättsliga mekanismerna genom vilket detta sker varierar. Det är framförallt det finska allmängiltighetssystemet (den finska arbetsavtalslagen § 17), som avviker från nordiska traditioner i övrigt. Det nya norska systemet med en möjlighet att i särskilda fall allmängiltigförklara avtal måste däremot i första hand karaktäriseras som ett slags säkerhetsventil, som i undantagsfall kan komma till användning. Så länge detta aldrig skett kan regleringen knappast betecknas som väsentlig eller utmärkande för norsk kollektiv arbetsrätt.²

Detta kapitel koncentreras på tre aktuella frågor, som gett upphov till mycken diskussion och spekulation under de senaste åren i samband med att Finland, Norge och Sverige omförhandlat sina relationer med EU. De har stor relevans inför framtiden och principiell bärvidd för kollektivavtalssystemets funktion.

Den första frågan är i vilken mån den fria rörligheten för tjänster på den inre europeiska marknaden även kan förväntas påverka anställningsvillkoren för arbeten som utförs på nordiskt territorium. Den gäller alltså om utländska arbetsgivare som anlitar "egen" arbetskraft behöver tillämpa nordisk lagstiftning eller nordiska kollektivavtal på arbeten som utförs i Norden, vilket förväntas kunna förhindra s k "social dumping". Härtill kommer dessutom en

¹ Se Bruun et al (1990), 17 ff samt diskussionerna vid IIRA 4th European Regional Congress, Helsinki 1994: Bruun, Strøby-Jensen, Due og Steen Madsen, Dølvik and Neal i Kauppinen & Köykkä (1994).

² Ett eventuellt kommande införlivande av direktivet om europeiska företagsråd (94/45/EG) i norsk rätt genom allmänförklaring av det centrala arbetsmarknadsavtalet i samma ämne ändrar inte helhetsbilden.

strävan inom EU att reglera denna fråga, som varit aktuell under hela 90-talet.

Den andra frågan som vi tar upp till diskussion gäller möjligheten att implementera EG-direktiv genom kollektivavtal och allmängiltighetssystemens betydelse i dessa sammanhang.

För det tredje diskuterar vi hur allmängiltighetssystemen förhåller sig till kraven på flexibilitet i arbetslivet.

4.2 Social dumping

4.2.1 Bakgrund

"Social dumping" är inget nytt begrepp. Det har förekommit åtminstone under hela detta sekel, och skapandet av den internationella arbetsorganisationen ILO hade bland annat till syfte att undvika att konkurrensen mellan företag i olika länder skedde genom en sänkning av arbetskraftskostnaderna på ett sätt som direkt återspeglar sig i lägre lön eller försämrade anställningsvillkor för den anställda. Kravet på vad man kallade "fair labour standards" tog sikte på detta. Å andra sidan har begreppet "social dumping" använts i olika typer av situationer och för att beteckna olika fenomen och det finns knappast någon enhetlig, "riktig" definition på det.³

Den internationella arbetsorganisationen har inte ens i sina mest optimistiska stunder förväntat sig att man internationellt kunde uppnå standardiserade arbetskraftskostnader genom reglering. Däremot har man velat skapa en institutionell bas för förbättrade arbetsvillkor. Den utgår från ett trepartstänkande och från att föreningsfrihet, avtalsfrihet (för kollektivavtal) m m skall garanteras. Vidare har man strävat efter att skapa en internationell minimistandard för kraven på arbetsvillkoren genom en lång rad olika konventioner och rekommendationer i konkreta frågor som arbetsmiljö, arbetstid m m. Vissa centrala ILO-konventioner, som blivit ratificerade av ett stort antal länder, kan i dag sägas representera en internationellt erkänd minimistandard. Detta gäller t ex föreningsfrihet (konvention 87), kollektiv förenings- och förhandlingsrätt (konvention 97), barnarbete (konvention 138), tvångsarbete (konventioner 29 och 105) samt förbud mot diskriminering av anställda (konventioner 100 och 111).⁴

Inom socialpolitisk reglering har det funnits olika tillvägagångssätt genom vilka man försökt komma till rätta med "social dumping". Ett sådant innebär

³ *Social Europe* (1988), 65. Se även *Socialklausuler – en strategi för att försvara mänskliga rättigheter i arbetslivet* (1995), 5.

⁴ Se Sengenberger (1994), 394 ff och *Defending values, promoting change* (1994) 56 ff.

att man i olika slag av affärskontrakt utesluter vissa socialt angelägna frågor från köpslagan och kohandel. Man föreskriver alltså att dessa kontrakt skall innehålla vissa sociala miniminormer. Framförallt har man av offentliga myndigheter kunnat förutsätta "sociala klausuler" då de begär in anbud för olika projekt m m. Diskussionen om dylika åtgärder är inte ny. Ruth Nielsen refererar till en dansk riksdagsdebatt i frågan från 1890-talet.⁵

Inom den nordiska arbetsrättsliga traditionen har krav på sådana sociala klausuler inte haft någon framskjuten position på mycket länge.⁶ Helt irrelevant har frågan dock inte varit. Den har efter andra världskriget varit aktuell bland annat genom ILOs konvention och rekommendation om arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part.⁷ Denna konvention har ratificerats av Danmark och Finland. Däremot har Sverige och Norge inte ratificerat den.

Konventionens syfte är att garantera att fastställda arbetsvillkor skyddas mot en försämring på grund av konkurrens vid anbudsgivning. I konventionen ställs vissa krav på (art 2) anställningsvillkoren för arbetstagare som är anställda hos den som fått uppdraget eller kontraktet med den offentliga myndigheten. Kontraktet skall tillförsäkra arbetstagarna lön (inklusive olika tillägg), arbetstid och övriga arbetsvillkor som inte är mindre gynnsamma än de som fastställts i kollektivavtal eller annat godtaget förhandlingssystem, skiljedom eller den nationella lagstiftningen för arbete av samma art inom vederbörande yrke eller näringsgren i det område där arbetet utförs. Om arbetsvillkoren inte regleras på angivet sätt i området, måste arbetsklausulerna garantera antingen villkor som inte är mindre gynnsamma än de som gäller enligt kollektivavtal, skiljedom eller lagstiftning i närmaste jämförbara område eller den allmänna nivå som tillämpas av arbetsgivare som tillhör samma yrke eller näringsgren och som utövar sin verksamhet under liknande förhållanden.

Konventionen är tillämplig på kontrakt som slutits mellan offentliga myndigheter och enskild arbetsgivare och som gäller uppförande, ombyggnad, reparation eller rivning av offentlig anläggning, framställning, hopsättning, handhavande eller transport av material, förråd och utrustning eller utförande eller tillhandahållande av tjänster. Också underentreprenörer eller den till vilken kontraktet överlåtits omfattas av konventionens bestämmelser. Kontrakt

⁵ Nielsen (1995), 125.

⁶ Under de senaste två åren har frågan dock åter blivit aktuell. Se *Socialklausuler – en strategi för att försvara mänskliga rättigheter* 3, vari framgår att svenska LO och TCO ställt sig bakom krav på socialklausuler. Frågan har också behandlats i Nordiska rådet, se Nordiska rådets rekommendation 15/95: Miljö- og socialklausuler i GATT/WTO.

⁷ ILO konvention nr 94 angående arbetsklausuler i kontrakt vari offentlig myndighet är part och rekommendation nr 84 i samma ämne.

som har ringa ekonomisk betydelse eller som endast i smärre utsträckning bekostas av allmänna medel kan undantas från konventionens regler.

I Danmark har konventionen haft betydelse för utländska arbetstagares villkor.⁸ Konventionen och på den baserade myndighetsdirektiv som "Arbajdsministeriet" har utfärdat innebär att de kontrakt som staten ingår skall innehålla klausuler, som tillförsäkrar arbetstagarna lön, arbetstid och andra arbetsvillkor som gäller för en väsentlig del av den danska arbetsmarknaden. Sedan år 1990 förutsätts dessutom att kontrakt som sluts av kommuner eller av statligt eller kommunalt styrda bolag skall innehålla motsvarande klausuler. Kravet på socialklausuler ingår i anbudsunderlaget rörande offentliga arbeten.

I Finland har tillkomsten av allmängiltighetsregeln i arbetsavtalslagen § 17 inneburit att behovet av att stödja sig på konventionen fallit bort. Den har därför rönt relativt liten uppmärksamhet där under senare år.

I Norge har arbetsgivare inom byggnadsbranschen strävat efter att formellt göra anställda till självständiga uppdragstagare, s k kontraktörer. För att stävja detta har norska myndigheter utfärdat direktiv, som går ut på att underentreprenörer och entreprenörer bör använda arbetskraft med normala anställningsvillkor vid byggprojekt.⁹

I Norden har man också traditionellt upprätthållit den nationella kontrollen över anställningsvillkoren genom etableringskontrollen för utländska företag som velat etablera sig i Norden. Härvid har man kunnat kräva garantier för att dessa tillämpar nationella regler.

I samband med att världshandeln liberaliserats inom ramen för GATT har även frågan om socialklausuler i den internationella handeln åter blivit ett aktuellt diskussionsämne under början av 1990-talet. Clinton-administrationen i USA gjorde ett misslyckat försök att (utgående från amerikanska erfarenheter) få in en principförklaring i GATT-avtalet om att förvägran att respektera arbetstagarrättigheter inte får vara ett medel för ett land eller en industri att vinna konkurrensfördelar i den internationella handeln.

De amerikanska erfarenheterna av socialklausuler bygger på att man har lagstiftning som förbjuder diskriminering av anställda på grund av ras, kön, religion eller nationellt ursprung i projekt som finansieras eller stöds av myndigheterna. Dessutom finns det bestämmelser om positiv särbehandling av minoritetsgrupper och kvinnor i sådana projekt. Entreprenörer och deras underleverantörer som tillsammans har minst 50 anställda eller ett kontrakt vars värde överstiger 50 000 dollar, måste utarbeta skriftliga planer för positiv sär-

⁸ Se härom Ds 1994:13, 93.

⁹ Se Näringsdepartementet, juridisk avdelning K-502-7, 16.11.92 (Norge).

behandling och rekrytering av sådana grupper för att överhuvudtaget kunna få kontrakt.¹⁰

Vissa amerikanska multinationella storföretag tillämpar en kontraktpraxis som innefattar villkor för hur underleverantörer får förfara i förhållande till sina anställda.¹¹ Nämnas kan t ex Levi Strauss & Co, som har fastställt Levi Strauss' Business Partner Terms of Engagement, där man ställer vissa villkor på de underleverantörer företaget anlitar. Bland kraven kan nämnas att arbetsgivarna inte får anlita barn (under 14 år) som arbetskraft, de får inte heller ha en arbetsvecka med en normal arbetstid på över 60 timmar, nyttja tvångsarbete eller tvångsinackorderad arbetskraft, använda kollektiva straffmetoder, begränsa föreningsrätten etc.

Vidare har det i olika sammanhang – ofta som ett led i utrikespolitiska strävanden – utformats olika frivilliga uppförandekoder (Codes of Conduct) för amerikanska företag.¹² Sålunda utformades *Sullivan*-principerna år 1977 framförallt i syfte att åstadkomma lika behandling för den svarta arbetskraften i Sydafrika. Här krävde man att arbetskraften inte segregerades på grund av ras. Vidare förutsatte man lika lön, lika anställningsvillkor, praktikprogram och utbildning för den färgade befolkningen m m. Ett flertal stora amerikanska multinationella företag förband sig skriftligen att iaktta dessa principer. *MacBride*-principerna från år 1984 representerade en vidareutveckling mot ökad detaljrikedom av Sullivans principer. Vladimir Slepak har fått ge namn åt *Slepak*-principerna, som utvecklades med tanke på handeln med det tidigare Sovjetunionen. Här ingick dels socialklausuler mot tvångsarbete och diskriminering, men framförallt regler som skulle begränsa leveransen av varor som kunde stärka Sovjetunionens militära styrka. För den amerikanska handeln med Folkrepubliken Kina utformades *Miller*-principerna, som fått namn av sin upphovsman, den amerikanska kongressledamoten John Miller. Av nämnda principprogram är det endast Sullivan-principerna som sedermera direkt inskrivits i amerikansk lag.

Den nordiska traditionen för att begränsa "social dumping" skiljer sig markant från den amerikanska. I Norden är det primärt "social dumping" i de egna länderna man velat komma åt. Då anställda har skickats ut till andra länder har man vidare så långt som möjligt strävat efter att tillämpa hemlandets anställningsvillkor.

Det är framförallt kollektivavtalssystemet som fått garantera att också ut-

¹⁰ Se till den federala amerikanska lagstiftningen anknytna "Executive Orders 11246, 11141, 12250 och 11625".

¹¹ Se Perez-Lopez (1993), 23 ff.

¹² Perez-Lopez (1993), 5 ff.

ländska företag tvingats följa nordiska kollektivavtal i de nordiska länderna. Förutom genom statliga etableringsvillkor, som backats upp av de fackliga organisationerna, har detta även kunnat ske genom kampåtgärder, där tredskande utländska företag fått lära sig vad som gäller i de nordiska länderna.¹³ Miniminivån garanteras genom att kollektivavtalen för branschen tillämpas. Mekanismerna för att åstadkomma detta är många som framgick i kapitel 4, men vissa av dem, som etableringskontrollen, har spelat ut sin roll i förhållande till företag som kommer från andra länder inom EU.

Inom EG har man under de senaste åren i flera sammanhang diskuterat frågan om sociala klausuler i olika slags kontrakt. Man har alltså samtidigt som man reglerat konkurrens och offentlig upphandling även fäst uppmärksamhet vid att dessa frågor har en "social dimension".

De centrala direktiven om offentlig upphandling är inköpsdirektivet (EEG 93/36), bygg- och anläggningsdirektivet (EEG 93/37), tjänsteupphandlingsdirektivet (EEG 92/50) och "Utilities-direktivet" eller direktivet för de utslutna sektorerna (EEG 93/38).¹⁴

Dessa direktiv kom trots en viss diskussion i frågan inte att innehålla några krav på socialklausuler i offentliga upphandlingskontrakt.¹⁵ Däremot har EG-domstolen utgått från att det på nationell nivå är möjligt att inom ramen för ett opartiskt och sakligt förfarande ställa vissa sociala krav på samtliga anbudsgivare.¹⁶ Vidare förefaller kommissionen ställa sig positiv till användning av sociala klausuler i världshandeln.¹⁷

Sammanfattningsvis förefaller det alltså som om man inom EU utgår från att sociala klausuler i handeln på den inre marknaden i första hand bör ses som en intern fråga för medlemsstaterna, medan man i princip är positiv till bruk av socialklausuler i den globala handeln.

Inom EU diskuteras dock "social dumping" också i andra termer än sociala klausuler. I EU-debatten är det framförallt två av den interna marknadens

¹³ Senast sommaren 1995 utkämpades en seg kamp om kollektivavtalsprincipen i Sverige, då världens största leksakskoncern *Toys R Us* öppnade tre varuhus i Sverige, men inte ville teckna annat än individuella avtal. Efter tre månaders strejk gav ledningen på *Toys R Us* efter och tecknade kollektivavtal. Se Lag & Avtal 7/95. 4.

¹⁴ Se om dessa närmare Trepte (1993), 88 ff.

¹⁵ I det handlingsprogram som anslöt sig till Gemenskapernas grundstadga om arbetstagares sociala rättigheter ingick en passus där det utlovades ett förslag från kommissionen om socialklausuler i offentliga kontrakt (COM (89) 568). Något dylikt förslag torde aldrig ha offentliggjorts.

¹⁶ Se närmare fallet *Beentjes* case 31/87, ECR [1988] I-4635.

¹⁷ Se European Social Policy. A way forward for the Union. COM (94) 333. 61. Se även kommissionens handlingsprogram på mellanlång (medium term) sikt 1995-1997, COM (95) 134 final kap. 8 där man anger att man kommer att rapportera om framstegen på detta område. Se också EU-parlamentets resolution A 3-0007/94 (OJ No C 61, 28.2.1994.89), Resolution on the introduction of a social clause in the unilateral and multilateral trading system.

frammarsch förorsakade orosmoln som föranlett debatt och farhågor.

För det första är man rädd för att EU-länder med jämförelsevis låga arbetskraftskostnader kommer att kunna erövra marknadsandelar med hjälp av en konkurrenskraft som grundar sig på billig arbetskraft. Man är också rädd för att företag utlokaliseras till länder med lägre arbetskraftskostnader. Bägge dessa utvecklingstendenser medför alltså förlust av arbetstillfällen på vissa områden, men samtidigt ökad sysselsättning i låglöneländerna inom EU.¹⁸

För det andra finns det en rädsla för att den sociala utvecklingen på nationell nivå skall blockeras eller i värsta fall gå bakåt i de mest utvecklade EU-länderna som en följd av den ökade konkurrensen på den inre marknaden.¹⁹

Inom EU råder i viss mån delade meningar om hur man skall förhålla sig till fenomenet "social dumping". Det som är "social dumping" från dansk horisont är ju nämligen ofta nationalism och protektionism från grekisk eller portugisisk synvinkel. Vidare står det klart att hotet från den inre marknaden framförallt gör sig gällande i arbetskraftsintensiva branscher där kraven på de anställdas kompetens är begränsade. Ofta anges transport-, byggnads- och livsmedelsindustri som exempel på sådana branscher.

Den rådande EU-ideologin kan sägas bygga på tankegången att kapitalets fria rörlighet bör respekteras, men att en gemensam miniminivå för arbetsmiljö och arbetstider måste accepteras inom hela den inre marknaden. Konkurrensen får alltså inte ske på bekostnad av arbetsmiljön eller genom exceptionella arbetstidsuttag. Med dessa utgångspunkter skall företagsetableringar kunna ske var som helst inom medlemsländerna. EG-organens inställning har därför konsekvent varit att man bör främja kapitalets och arbetskraftens rörlighet inom EU. Däremot har man förhållit sig mer restriktiv till den direkta arbetskraftsrörlighet som kan följa av den fria rörligheten för tjänsteuppdrag. Denna rörlighet innebär nämligen att tjänsteuppdragstagaren, t ex ett portugisiskt byggstädningsföretag eller en grekisk lastbilstransportör, utlokaliserar sina anställda till ett främmande EU-land på viss tid och på anställningsvillkor som klart är mindre fördelaktiga än de allmänt rådande villkoren i den stat där arbetet utförs. En sådan konkurrenssituation har setts som oskäligen, inte minst med tanke på att den här skapar spänningar mellan olika grupper av anställda, samtidigt som det kan uppstå en stark press på att försämrade anställningsvillkoren för de anställda (i samma bransch) i den stat där arbetet utförs.

¹⁸ *Social Europe* (1988), 65 f.

¹⁹ *Ibid.*

4.2.2 EG-domstolens praxis

Den form av "social dumping" som innebär att ett företag från ett land tillfälligt utför arbete i ett annat med utstationerad arbetskraft och därvid tillämpar löne- och anställningsvillkor som understiger dem som normalt tillämpas i värdlandet, har ansetts kräva någon form av reglering från EG:s sida. Denna inställning hos den europeiska kommissionen har kommit till uttryck i förslaget till ett direktiv om utstationering av anställda. Innan vi går över till att granska direktivförslagets innehåll är det skäl att kort beskriva rättsläget i denna fråga inom EU.

EG:s målsättning är bland annat att åstadkomma en fri internationell konkurrens på tjänsteområdet. Denna fria tjänsterörlighet regleras i EG-traktatens artiklarna 59 till 60. Artiklarna har företrädde före nationell rätt, och i enlighet med stadgad praxis har de även s k direkt effekt sedan den 1 juli 1970. I artikel 60 föreskrivs att "som tjänster i detta fördrags mening skall anses prestationer som normalt utförs mot ersättning, i den utsträckning de inte faller under bestämmelserna om fri rörlighet för varor, kapital och personer". Vidare stadgas att tjänster särskilt skall avse verksamhet av industriell natur, av kommersiell natur, inom hantverk och inom fria yrken. Dessutom sägs explicit att den som tillhandahåller en tjänst i detta syfte tillfälligt får utöva sin verksamhet i det land där tjänsten tillhandahålls på samma villkor som landet ställer upp för sina egna medborgare.

Inom EG har man på olika sätt försökt garantera tjänsternas fria rörlighet. Detta har skett bl a genom att man försökt harmonisera eller avskaffa olika hinder för sådan fri rörlighet. Framförallt har man velat garantera att examina, diplom, behörighetsbevis m m, som är förutsättningar för att grupper som läkare, veterinärer, tandläkare, sjuksköterskor, arkitekter och farmaceuter skall kunna bedriva sin verksamhet, skall erkännas ömsesidigt av medlemsländerna. Senare har raden av direktiv om offentlig upphandling varit uttryck för samma strävan att garantera den fria rörligheten.

EG-domstolen har i flera sammanhang fått ta ställning till frågan om fri rörlighet för tjänster.²⁰ Det är tre olika typfall som kan aktualiseras.²¹ För det

²⁰ Se case 33/74 *Binsbergen v. Bedrijfsvereniging Metaalnijverheid* [1974] ECR 1299; case 36/74 *Walrave and Koch v. Union Cycliste Internationale* [1974] ECR 1405; case 39/75 *Coenen v. Sociaal Economische Raad* [1975] ECR 1547; joined cases 110 and 11/78 *Ministere Public and A.S.B.L. v. Van Wesemael* [1979] ECR 35; case 279/80 *Webb* [1981] ECR 3305; joined cases 62 and 63/81 *Seco v. E.V.J.* [1985] ECR 223; case 76/81 *Transporoute v. Minister of Public Works* [1982] ECR 417; case 220/83 *Commission v. France* [1986] ECR 3702; case 252/83 *Commission v. France* [1986] ECR 3742; case 205/84 *Commission v. Germany* [1986] ECR 3973; case 206/86 *Commission v. Ireland* [1986] ECR 3843.

²¹ Se Kapteyn – Verloren van Themaat (1990). 443.

första kan den som erbjuder tjänster göra detta i en annan medlemsstat. För det andra kan den som vill få tjänsten utförd förflytta sig till en annan medlemsstat. Och för det tredje kan tjänstens rörlighet de facto gå ut på att såväl den som tillhandahåller tjänsten som beställaren finns kvar var och en i sin stat, medan tjänsten levereras per telekommunikation. Domstolsfallen har framförallt gällt den första kategorin och domstolen har diskuterat vilka krav man på nationell nivå kan ställa på en utländsk tjänsteleverantör.

Det står klart att utländska tjänsteleverantörer inte får diskrimineras (EG-fördraget art 7)²² i förhållande till inhemska. Vidare bör tjänsteleverantören iakttä nationell rätt i det land där han agerar, såvida inte lagstiftningen strider mot traktatens regler om fri rörlighet för tjänster. Så kan det vara om begränsningarna är godtyckliga eller saknar sakliga bevekelsegrunder. Nationella regler som kan verka begränsande på utländska tjänsteleverantörers aktiviteter står alltså inte nödvändigtvis i strid mot EG-rätten. Dock bör begränsningarna naturligtvis i enlighet med EG-rättens allmänna principer stå i rimlig proportion till det syfte man önskar uppnå. I några fall har EG-domstolen uttryckligen diskuterat vilka krav man kan ställa på en utländsk tjänsteutövare.

Fallet *Seco*²³ gällde arbetsgivares skyldighet att betala socialförsäkringsavgifter. Fallet aktualiserades av att två franska entreprenadföretag, *Seco SA* och *Desquenne & Giral SA*, i mitten av 1970-talet utförde ett flertal olika arbeten i Luxemburg och för dessa anställde tillfällig arbetskraft från icke medlemsstater. Enligt gällande bestämmelser i Luxemburg var arbetsgivaren och arbetstagaren skyldiga att betala hälften var av socialförsäkringsavgifterna. Om en utländsk arbetstagare endast tillfälligt utförde arbete i landet kunde denne dock befrias från avgifterna, medan arbetsgivaren ändå var tvungen att betala sin del. Avgifterna berättigade inte den utländska arbetstagaren till några förmåner. Syftet med bestämmelsen var endast att förhindra att utländsk tillfällig arbetskraft skulle bli ekonomiskt alltför attraktiv från arbetsgivarsynpunkt. I detta fall vägrade de två företagen att betala socialförsäkringsavgifter i Luxemburg. De hävdade att en sådan skyldighet stred mot EG-traktatens regler om fri tjänsterörlighet. EG-domstolen konstaterade att företagen var skyldiga att betala socialförsäkringsavgifter i Frankrike för samma arbetstagare och samma tid. Bestämmelserna om avgiftsskyldighet i Luxemburg medförde därför i praktiken att de franska företagen missgynnades genom att åläggas en extra betalningsbörda jämfört med företag som hörde hemma i Luxemburg. Bestämmelserna kunde inte heller motiveras med det allmänna intresset att

²² Artikel 7 är art. 6 i Maastrichtfördraget.

²³ Joined cases 62 och 63/81 *Seco v. E.KJ* [1985] ECR 223.

skapa social trygghet för de anställda, eftersom dessa inte var berättigade till några som helst förmåner i Luxemburg. I målet anförde Luxemburg att reglerna kunde rättfärdigas genom att skyldigheten att betala avgifter generellt sett uppvägde de ekonomiska fördelar som utländska företag skaffar sig genom att inte iakttä lagstiftningen i det land där tjänsteleveransen sker, särskilt regleringen om minimilöner. Dessutom refererade Luxemburg till svårigheten att upprätthålla efterlevnaden av reglerna om minimilön när arbetsgivaren är etablerad utanför värdstatens territorium. EG-domstolen förkastade uttryckligen dessa invändningar med motiveringar som har en viktig principiell bärvidd. Domstolen konstaterade nämligen att EG-rätten inte hindrar medlemsstaterna från att utsträcka sin lagstiftning eller sina kollektivavtal om minimilöner till att gälla även de arbetstagare som bara tillfälligt arbetar inom statens territorium, och att det är irrelevant var arbetsgivaren har sin hemvist eller är etablerad. EG-rätten hindrar, enligt domstolen, inte heller medlemsländerna från att genomdriva dessa regler med ändamålsenliga medel. Det kunde däremot inte anses vara ett ändamålsenligt medel att ålägga alla utländska arbetsgivare att betala socialförsäkringsavgifter eller andra avgifter, särskilt som skyldigheten förelåg alldeles oavsett om arbetsgivaren följde värdlandets bestämmelser om minimilön eller inte. Det var nämligen inte sannolikt att en sådan generell skyldighet skulle förmå arbetsgivarna att följa bestämmelserna om minimilön, eller att den på något annat sätt skulle vara till någon som helst nytta för de berörda arbetstagarna.

Fallet *Rush Portuguesa*²⁴ gällde ett järnvägsbygge på den franska västkusten. Entreprenaden utfördes av ett portugisiskt företag som använde sig av sin egen arbetskraft och som tillämpade portugisiska anställningsvillkor. Således betalades löner enligt portugisisk standard som är lägre än den franska. Fransk lag innehöll bl a bestämmelser om att utländsk arbetskraft bara kunde rekryteras till Frankrike via den franska immigrationsmyndigheten och att utländska arbetstagare måste ha arbetstillstånd. Arbetsgivare som anställde utlänningar utan sådant tillstånd var skyldiga att betala en särskild avgift. De franska myndigheterna ingrep mot bolaget, som ålades att betala avgiften. EG-domstolen slog fast att Romfördragets regler om fri rörlighet för tjänster hindrar medlemsstaterna från att förbjuda en entreprenör att fritt förflytta sig med sin personal till det land, där arbetet skall utföras. Det är inte heller tillåtet att ställa upp några restriktioner för förflyttning av arbetsstyrkan, som krav på att arbetstagare skall rekryteras i värdlandet eller på särskilda arbetstillstånd. Enligt domstolen skulle sådana restriktioner vara diskriminerande mot den utländska entreprenören, eftersom inhemska entreprenörer utan inskränkning

²⁴ Case 113/89 *Rush Portuguesa Lda v. Office national d'immigration* [1990] ECR I-1417.

kan begagna sina anställda. Restriktionerna skulle dessutom påverka den utländske entreprenörens möjligheter att utföra arbetet. Domstolen betonade dock att att de fria tjänsterörelserna inte ger entreprenören eller de anställda något mer permanent uppehållstillstånd i det främmande landet, utan att det endast är fråga om en vistelse för den tid som entreprenadarbetet varar. Arbetet utfördes vid en tidpunkt, då den fria rörligheten för arbetstagare inte gällde för Portugals del, eftersom vissa övergångsperioder fortfarande löpte. Också i detta fall konstaterade domstolen — med uttrycklig hänvisning till *Secodomen* — att EGs regler inte hindrar medlemsstaterna från att utsträcka sin lagstiftning eller sina kollektivavtal till att även gälla dem som bara tillfälligt arbetar inom deras egna territorier. Det saknar betydelse att arbetsgivaren är etablerad i ett annat land. Domstolen konstaterade också att det är tillåtet att genomdriva landets egna regler med ändamålsenliga medel.

Fallet *Vander Elst*²⁵ gällde en belgisk arbetsgivare, Vander Elst, som ägde ett byggnadsrivningsföretag i Bryssel. Vander Elst hade förutom belgiska anställda även ett flertal marockanska arbetstagare. Dessa hade giltiga tillstånd för vistelse och arbete i Belgien. De omfattades av socialförsäkringen i landet, och även deras lön utbetalades där.

År 1989 utförde företaget ett rivningsarbete i Reims i Frankrike. Arbetet pågick i en månad. Vander Elst hade utstationerat åtta av företagets fast anställda arbetstagare till Frankrike för att utföra arbetet. Den franska yrkesinspektionen konstaterade vid en kontroll på arbetsplatsen att de marockanska arbetstagarna saknade franska arbetstillstånd. De hade endast visum för vistelse i Frankrike. Enligt landets lag (Code du travail) kunde arbetsgivare som anställde utländsk arbetskraft utan arbetstillstånd ådömas en särskild ekonomisk sanktion, ett slags bidrag till myndigheten OMI. Vander Elst ålades därför att betala 30 380 FF. Han förde saken till domstol och hävdade bland annat att bestämmelserna i Code du travail begränsade tjänsternas fria rörlighet inom EG på ett sätt som stred mot grundfördraget art 59 och art 60.

Fallet hänsköts till EG-domstolen för förhandsbesked. Domstolen diskuterade framförallt betydelsen av att de utstationerade arbetstagarna inte var medborgare i något EU-land. Den redovisade sin tidigare praxis avseende fria tjänsterörelser och konstaterade att denna grundläggande rätt i traktaten endast kan begränsas av regler, som är motiverade av tvingande allmänna hänsyn, och som gäller för varje person eller varje företag som driver rörelse på mottagarstatens område, samt endast i den utsträckning som dessa hänsyn

²⁵ Case 43/93 *Raymond Vander Elst v. Office des Migration Internationales* (OMI) [1995] ECR I-532.

inte tillgodoses genom de bestämmelser som tjänsteutövaren lyder under i den medlemsstat där han är etablerad.

Domstolen slog för det första fast att de marockanska arbetstagarna var lagligen bosatta i Belgien och att de hade beviljats arbetstillstånd där. Vidare konstaterade domstolen att arbetstagarna hade lagliga visa för vistelse i Frankrike, varför franska regler som syftade till att kontrollera invandring och vistelse av utlänningar uppfylldes. Den centrala frågan i målet var om Frankrike kunde kräva arbetstillstånd av arbetstagarna, som hade sin härkomst från Marocko. Domstolen uttalade att syftet med kravet på arbetstillstånd var att reglera utbudet av arbetskraft på den franska arbetsmarknaden. Men när de anställda utstationeras till en annan medlemsstat för att prestera tjänster, sker utstationeringen inte i syfte att komma in på arbetsmarknaden i mottagarlandet. Tvärtom, syftet är att de anställda skall återvända hem efter det att arbetet utförts.²⁶ Så förhöll det sig även i det aktuella fallet.

På dessa bevekelsegrunder kom domstolen fram till att Frankrikes krav på arbetstillstånd för de marockanska arbetstagarna gick utöver vad som kan krävas av ett företag som levererar tjänster. Domstolens förhandsbesked gick därför ut på att artiklarna 59 och 60 innebär att en medlemsstat inte kan kräva att ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat skall behöva införskaffa arbetstillstånd från nationell myndighet för anställda från tredje land, då dessa utstationeras inom ramen för leverans av tjänster i den förstnämnda medlemsstaten. I enlighet härmed kan företaget inte heller åläggas att betala avgifter som påföljd för att det inte skaffat arbetstillstånd.

Domstolens resonemang, som leder till denna konklusion, innehåller ett par viktiga påpekanden. Den framhåller att gemenskapsrätten inte ställer upp några hinder mot att en medlemsstat låter sin lagstiftning eller de kollektivavtal som ingåtts mellan parterna på arbetsmarknaden angående minimilöner gälla för alla som utövar lönearbete i denna stat. Detta gäller oavsett i vilken medlemsstat arbetsgivaren har sin hemvist och oberoende av arbetets tillfälliga karaktär. Gemenskapsrätten innehåller heller inget förbud mot att medlemsstaterna vidtar ändamålsenliga åtgärder för att garantera att dylika bestämmelser iakttas. Vidare underströk domstolen att de ifrågavarande marockanska arbetstagarna hade giltiga anställningsavtal, som omfattades av belgisk lagstiftning och att det finns ett samarbetsavtal mellan EG och staten Marocko, som förbjuder olika behandling på grund av nationalitet av arbets-

²⁶ Se även generaladvokat Tesauros utlåtande (Case C-43/93, 1.6.1994), där han konstaterar att "....an undertaking using its own workers to provide services in another Member State does not in any way gain access to the host country's labour market".

tagare från EG respektive Marocko när det gäller arbetsvillkor, avlönning samt social försäkring.

4.2.3 Direktivförslaget om utstationering av anställda

EG-kommissionen avgav år 1991 ett förslag till direktiv som gäller tillfälliga arbeten i en medlemsstat.²⁷ Förslaget omarbetades år 1993.²⁸ Förslaget har till dags dato inte kunnat antas trots intensiv beredning av frågan under franskt ordförandeskap i rådet första halvåret 1995. Det är därför osäkert vilket direktivets definitiva öde kommer att bli. Flera länder har dock uttalat att de ser direktivet som angeläget och man kan rimligen hysa en försiktig förväntan om att det i reviderad form kommer att antas inom det närmaste året. Det aktuella direktivförslaget²⁹ bör ses mot bakgrund av rådande rättsläge, som vi refererat ovan. EG-kommissionen utgår i ingressen till förslaget från att medlemsstaterna har en fri möjlighet att själva bestämma huruvida de skall tillämpa "egna regler och anställningsvillkor" på utländska företag som utstationerar sina anställda till deras territorier. Kommissionen är rädd för att det rådande rättstillståndet leder till att konkurrens om fritt rörliga tjänster tenderar att ske genom att man pressar ner löner och försämrar övriga anställningsvillkor. Den menar att förutsättningen för en rättvis konkurrens är att man visar vederbörlig respekt för arbetstagarnas rättigheter. I ingressen betonas dessutom att rådande oklara rättsläge kan föranleda osäkerhet. Kommissionen hänvisar till ILOs konvention 94, särskilt dess artikel 2. Vidare hänvisar den till EG-direktiven om offentlig upphandling, som ju kan leda till ökad rörlighet för tjänster, och till principerna i Rom-konventionen om tillämplig lag på kontraktsrättsliga förpliktelser, som utarbetats av EG-länderna år 1980.³⁰ Konventionen trädde i kraft 1 april 1991, men t ex Sverige och Finland har ännu inte tillträtt den. Slutligen betonas i ingressen till direktivet att reglerna i det land där arbetet utförs inte bör förhindra att mer fördelaktiga villkor som ingår i den i övrigt tillämpliga lagstiftningen skall tillämpas.

Direktivet skall äga tillämpning i de fall där ett företags anställda tillfälligt skickas ut för att utföra arbete i en medlemsstat, men där deras anställningsavtal förblir reglerade av annan lagstiftning, t ex lagen i det land där de vanligen

²⁷ COM 91/230 final – SYN 346.

²⁸ COM 93/225 final – SYN 346.

²⁹ Här redogörs för kommissionens förslag 93/225 final – SYN 346, som är det senaste offentliggjorda förslaget. Olika omarbetade versioner har dock behandlats av rådet i flera repriser under åren 1994 och 1995, utan att man lyckats uppnå enighet.

³⁰ Se Philip (1994), 125 ff.

arbetar. Det saknar betydelse om företaget är etablerat i ett EU-land eller utanför EU.

Utstationeringsdirektivet föreslås bli tillämpligt i tre typfall. Gemensamt för dem alla är att de utsända arbetstagarna står i anställningsförhållande till det företag som sänder ut dem, och att det inte uppstår eller föreligger något anställningsförhållande mellan arbetstagarna och något företag i värdlandet. Det första fallet är då en anställd utför avtalsenligt arbete för och under övervakning av den arbetsgivare som utstationerat honom eller henne. Det andra fallet avser situationer där ett företag som sysslar med uthyrning av tillfällig arbetskraft hyr ut en anställd till ett företag i en annan medlemsstat för att utföra arbete där. Det tredje typfallet är när ett företag skickar en anställd till ett annat medlemsland för att utföra arbete vid någon av företagets där belägna arbetsplatser eller för ett annat företag.

Direktivet blir inte tillämpligt i situationer där det uppstår ett anställningsförhållande mellan ett företag i värdlandet och den utsände. Tanken bakom detta är naturligtvis att värdlandets lag som huvudregel under alla omständigheter kommer att äga tillämpning i sådana situationer. Enligt motiven till det ursprungliga direktivförslaget skulle också anställda som i sitt arbete reser omkring i ett flertal länder som huvudregel falla utanför direktivets tillämpningsområde. Det skulle alltså inte tillämpas på resande handelsagenter och personal hos företag som bedriver internationell transportservice avseende passagerare eller gods på järnväg, väg, flyg eller hav.³¹ Detsamma gäller statstjänstemän och motsvarande personal som anställts av offentliga myndigheter. Det är vidare värt att notera att direktivet föreslås bli tillämpligt oberoende av om det är huvud- eller underentreprenörer, som skickar ut den anställda. Direktivet skall också tillämpas fullt ut oberoende av om utstationeringen sker inom ramen för ett privat eller offentligt kontrakt.³²

Direktivets syfte är att ålägga medlemsstaterna att se till att de berörda arbetsgivarna inte nekar sina utsända anställda samma anställningsvillkor som gäller i värdlandet för arbete av samma karaktär. Detta skulle alltså gälla oberoende av vilket lands lag som äger tillämpning på anställningsförhållandet (art 3.1).

Denna skyldighet skulle dock inte omfatta alla anställningsvillkor, utan endast vissa särskilt uppräknade frågor. Dessutom förutsätts att villkoren är fastslagna i värdlandet i en reglering av en viss dignitet. Det skall vara lag, förordning eller administrativa bestämmelser. I vissa fall som närmare anges i art 3.4 kan kollektivavtal eller skiljedom duga.

³¹ COM (91) 230 final – SYN 346, 15.

³² COM (91) 230 final – SYN 346, 14.

De anställningsvillkor i värdlandet som skall garanteras den utstationerade anställda är sådana som avser (i) maximal dags- och veckoarbetstid, viloperioder, lördags- och söndagsarbete, nattarbete och skiftarbete, (ii) allmänna helgdagar och minimibestämmelser rörande betald semester, (iii) minimilöner, inklusive övertidsersättningar och traktamenten, (iv) villkor för uthyrning av arbetskraft, särskilt tillhandahållande av sådan genom personaluthyrningsfirmor, (v) arbetsmiljö, (vi) skyddsåtgärder såvitt avser arbetsvillkor för gravida kvinnor, nyblivna mödrar, barn och ungdomar, (vi) regler om jämställdhet och regler om förbud mot diskriminering på andra grunder.

Bestämmelserna skall dock inte tillämpas om stationeringen varar mindre än en månad inom en referensperiod på ett år från början av stationeringen (art 3.2). Vid beräkning av en-månadsperioden skall man räkna in den föregående period under vilken en annan utstationerad arbetstagare utfört samma arbete.³³

I vissa fall skall, som framgått, också villkor i kollektivavtal eller skiljedomar som gäller de uppräknade frågorna tillämpas. För att kollektivavtal och skiljedomar skall bli tillämpliga på utstationerade arbetstagare måste de dock uppfylla de krav som anges i art 3.4, där det sägs att det skall vara sådana som efterlevs av alla företag inom den berörda sysselsättningen eller industrin. Om några sådana avtal eller domar inte existerar i ett medlemsland, får värdlandet i stället föreskriva att de utländska företagen skall tillämpa kollektivavtal som är allmänt tillämpliga (*generally applicable*) inom området eller i den berörda sysselsättningen eller industrin. Dessutom förutsätts att tillämpningen av avtalet (eller skiljedomen) på det utländska företaget inte försätter detta i en sämre position än inhemska företag i motsvarande ställning när det gäller de materiella frågor som direktivet reglerar.

Enligt det ursprungliga förslaget från kommissionen skulle direktivet vara tillämpligt endast på sådana kollektivavtal eller skiljedomar som täcker berörda yrkesbranscher och industrier samt har getts en allmängiltighets- eller "erga omnes"-effekt. Kravet på detta slag av allmängiltighetseffekt har alltså mjukats upp i förslaget från 1993. Enligt uppgift har en ytterligare uppmjukning skett i de förslag som behandlats sedan hösten 1994. I dem torde man utgå från att också villkor som ingår i riksomfattande, nationella kollektivavtal som har slutits av de mest representativa organisationerna på bägge sidor skall tillämpas på utstationerade arbetstagare. Men också här gäller principen om

³³ I det ursprungliga direktivförslaget föreslog man en tremånadersperiod, se Com (91) 230 final – SYN 346. 22. Överhuvudtaget har tidsfristens längd varit en ytterst kontroversiell fråga vid beredningen av direktivet.

icke diskriminering, d v s utstationerande företag kan inte åläggas pålagor som inhemska företag kan undgå.

Enligt förslaget skall direktivet vara ett minimidirektiv såtillvida att bestämmelserna inte skall hindra att arbetsgivaren tillämpar arbetsvillkor som är mer förmånliga för arbetstagaren och som ingår i den arbetsrättsliga reglering som i övrigt reglerar anställningsförhållandet (art 3.3).

Direktivförslaget innehåller vidare regler om administrativt samarbete mellan myndigheter i skilda medlemsstater om direktivet och dess förverkligande. Medlemsstaterna skall se till att berörda myndigheter ger offentlighet åt sådana allmänt tillämpliga kollektivaval som avses i direktivet. Tillräcklig information från medlemsstatens sida utgör en förutsättning för att gästföretaget skall vara bundet vid kollektivavtalsvillkoren. Medlemsstaterna skall också införa ändamålsenliga och effektiva sanktioner mot företag som inte uppfyller sina åligganden enligt direktivet.

Under vintern 1996 har den europeiska unionens råd under italienskt ordförandeskap sökt att nå en kompromiss i de tvistefrågor som gjort att direktivet inte kunnat antas. Bland annat försöker man finna en lösning som kan godkännas både av de länder som kräver en tröskelperiod innan de nationella reglerna blir tillämpliga och av dem som utgår från att tillämpligheten skall inträda direkt då utstationeringen börjar. Kompromissförslagen torde bland annat syfta till att erbjuda en en-månadsperiod för vissa installations- och servicearbeten samt till att öppna möjligheter för att genom kollektivavtal nationellt stadga om en tröskelperiod i vissa branscher. Vidare föreslås att vissa branscher såsom masskommunikation och sjöfart helt lämnas utanför regleringen.

4.2.4 Analys av förslaget och rättsläget från ett nordiskt perspektiv

Den ordning direktivet vill införa innebär från nordiskt perspektiv i praktiken ingenting nytt. På olika sätt har fackföreningsrörelsen sett till att utländska företagare som etablerat sig i Norden varit tvungna att iaktta nordiska arbetsvillkor. Detta har också gällt för tjänsteleverantörer. Å andra sidan har systemet erbjudit en viss flexibilitet. Ingen har haft något intresse av att blanda sig i arbetsvillkoren för maskininstallatörer och andra som för några få dagar har kommit till Sverige eller andra nordiska länder för att utföra enskilda arbetsuppgifter för sin arbetsgivare för att därefter lämna landet.

Det har funnits en rad rättsliga och faktiska mekanismer genom vilka man kunnat stävja låglönekonkurrens från utländska entreprenörers sida. Förutom att man har haft regler om inrese- och arbetstillstånd har man även i viss mån kunnat använda vetorätsreglerna i medbestämmandelagen (och regler om an-

vändning av sk utomstående arbetskraft i finsk rätt). Vidare har de fackliga organisationerna kunnat vidta stridsåtgärder mot ett företag som inte varit bundet av kollektivavtal sedan tidigare. En kontroversiell fråga har varit om stridsåtgärder kan vidtas mot arbetsgivare som redan är bundna av kollektivavtal som lyder under annan än svensk (eller nordisk) lagstiftning. Den löstes för svensk del lagstiftningsvägen år 1991, då man stiftade den sk Lex Britannia. Lagändringen innefattade ett tillägg till medbestämmandelagen 42 §, som gick ut på att begränsningarna i stridsrätten endast gällde för kollektivavtal som medbestämmandelagen var "direkt tillämplig på". Med uttrycket "direkt tillämplig på" avses kollektivavtal som enligt den svenska internationella privaträttens regler skall bedömas enligt svensk rätt. Medbestämmandelagen 25a § slog fast att ett kollektivavtal som tillkommit efter en stridsåtgärd som är tillåten enligt lagen är giltigt i Sverige oberoende av om kollektivavtalet är ogiltigt enligt utländsk rätt. Dessutom infördes en regel, medbestämmandelagen 31a §, som sade att i situationer där det föreligger två konkurrerande kollektivavtal, skall det avtal som medbestämmandelagen är direkt tillämpligt på ges företräde.

I Danmark har arbetsmarknadens parter (DA och LO) försökt komma tillrätta med problemet social dumping genom att ingå ett avtal om "utländska arbetsgivares stationering i Danmark".³⁴ Syftet med avtalet är att utstationering av arbetstagare skall kunna äga rum med så få problem och missförhållanden som möjligt. Med problem och missförhållanden menas att de utländska arbetstagarna utför arbete med stöd av avtal som ligger på en klart lägre nivå än de danska kollektiva branschavtalen. Målet är att utstationerade arbetstagare skall ha likadana löner och arbetsförhållanden som danska arbetstagare som är sysselsatta i motsvarande arbete.

Medlet genom vilket man vill tvinga utländska arbetsgivare att följa kollektivavtalsenliga villkor är det klassiska strejkvapnet. I avtalet röjs väg för detta genom att parterna konstaterar att om en facklig organisation varslar om stridsåtgärder mot en utländsk arbetsgivare och till stöd härför om sympatiåtgärder mot medlemmar av DA, kommer DA inte att göra några invändningar om konfliktens laglighet, så länge den varslande organisationen inte meddelar att strejkravet gäller något annat än att arbetsgivaren skall ansluta sig till ett existerande relevant branschavtal.

I avtalet ingår också en direkt uppmaning till DAs medlemmar att vid val av leverantörer gynna föreningens egna medlemmar. Bland annat detta har

³⁴ DA cirkulære 22/92 (15.12.1992) jämte bilaga "Aftale om udenlandske arbejdsgiveres udstationering af arbejdstagere i Danmark" 20 november 1992.

föranlett Ruth Nielsen att hävda att avtalet strider mot EGs förbud mot diskriminering på grund av nationalitet.³⁵

4.2.5 Tillämplig lag och partsautonomi i arbetsrätten

Två grundläggande frågor aktualiseras i samband med de fria tjänsterörelserna: För det första den internationellt privaträttsliga frågan om vilket lands lag som är tillämplig på ett visst anställningsförhållande (och kollektivavtal) och för det andra förhållandet mellan partsautonomi och tvingande nationell reglering i en situation där anställningsförhållandets statut är ett annat än den nationella regleringen.

Den internationella privaträttens förhållande till den arbetsrättsliga regleringen har länge varit en av de mest omstridda arbetsrättsliga frågorna i många länder. Detta har inte minst berott på att frågeställningen aktualiserats i olika situationer och att det har varit ytterst svårt att finna lösningar som kan ges principiell bärvidd för samtliga fall. Vidare har utgångspunkterna för den internationella privaträtten som utarbetats för den allmänna avtalsrätten och oftast för affärsförhållanden varit svårtillämpliga inom den socialt präglade arbetsrätten.

Utgångspunkten i nordisk rätt för den internationella privaträttens tillämpning på arbetsförhållanden har varit att den privaträttsliga delen av arbetsrätten, dvs kollektivavtal och enskilt anställningsavtal, som huvudregel faller under partsautonomi.³⁶ De individuella eller kollektiva parterna kan alltså avtala om att ett visst lands lag skall tillämpas på avtalet i fråga. Under förutsättning att syftet med avtalet inte är att kringgå tvingande lagstiftning till förmån för arbetstagaren är huvudregeln att ett dylikt avtal är giltigt. Inom den offentligrättsliga delen av arbetsrätten gäller motsatt huvudregel. Regleringen av arbetsmiljö och arbetstid anses i allmänhet vara av offentligrättslig karaktär. Den äger territoriell tillämpning på allt arbete som utförs i en nordisk stat oberoende av parternas dispositioner.

Finland och Sverige har tekniskt valt något olika lösningar, då det gällt att reglera internationellt privaträttsliga frågor i arbetsrätten. Finland har gått in för en relativt detaljerad kodifiering medan Sverige valt att lagstadga om enskilda viktiga specialproblem som i *Lex Britannia*fallet.

I Finland finns sedan år 1988 ett särskilt kapitel i arbetsavtalslagen med rubriken "Arbetsavtal av internationell karaktär".³⁷ I lagens § 51a föreskrivs

³⁵ Nielsen (1994), 275.

³⁶ Se Bruun (1981), 25-30, Esko (1985), som även ger en komparativ översikt över rättsläget i samtliga nordiska länder 45-50 och Suviranta (1987), 86.

³⁷ Se reg prop 44/1987 (Finland), där bakgrunden till lagstiftningen tecknas.

att på ett enskilt arbetsavtal som har anknytning till skilda stater tillämpas lagen i den stat där arbetstagaren har sin hemvist, om arbetsgivaren har sitt driftsställe där. I annat fall tillämpas lagen i den stat där arbetet huvudsakligen utförs eller, om det inte kan anses att arbetet huvudsakligen utförs i någon viss stat, lagen i den stat där arbetsgivaren har sitt driftsställe. Om arbetsavtalet åter med beaktande av samtliga omständigheter i det enskilda fallet tydligt har en närmare anknytning till någon annan stat än den vars lag enligt det sagda vore tillämplig, skall lagen i denna stat tillämpas.

Vidare stadgas i arbetsavtalslagen § 51a mom 3 att uttrycklig överenskommelse kan träffas om att tillämpa lagen i den stat där arbetet huvudsakligen utförs, där arbetstagaren har sitt hemvist eller där arbetsgivaren har sitt driftsställe. Överenskommelse om tillämplig lag skall ingås skriftligen.

I arbetsavtalslagen § 51b föreskrivs att då annan lag än lagen i den stat där arbetet utförs tillämpas på ett arbetsavtal, skall beaktas de tvingande normer om arbetsförhållandena som gäller där arbetet utförs. Detta stadgande tar sikte på tillämpning av så kallad tredje lands rätt. Det vill säga, då finsk domstol tillämpar finsk rätt på arbete som utförs i tredje land bör tvingande rätt i detta land beaktas (förbud mot att utföra arbete under religiösa högtider, arbetsmiljöreglering, öppethållningstider etc). I övrigt skall tillämpas vad som stadgas i lagen om tillämplig lag vid avtal av internationell karaktär. Enligt den sistnämnda lagens § 12 åter skall på ett arbetsavtal, som i övrigt lyder under annat lands lag, tillämpas sådana regler i finsk rätt som med hänsyn till deras offentlighetsrättsliga karaktär eller till ett med dem annars sammanhängande viktigt allmänt intresse bör tillämpas oberoende av avtalsstatut. Det finns ingen stadgad praxis om vilka regler som avses med hänvisningen i § 12. Enighet har rätt om att regler om arbetsmiljö och arbetstid hör hit. Däremot råder olika uppfattningar om betydelsen av arbetsavtalslagens § 17 mom 1 och 2, det så kallade allmängiltighetsstadgandet, i detta hänseende.³⁸

I den centrala inkomstpolitiska lösningen i Finland hösten 1995 ingick även en överenskommelse om att rättsläget skall klargöras såtillvida att den finska arbetsavtalslagens allmängiltighetsregel i § 17 mom 1 och 2 automatiskt skall tillämpas på utländska arbetstagare som utstationeras till Finland. Motsvarande ställningstagande ingick också i regeringsprogrammet. Regeringen lade därför i december 1995 fram en proposition enligt vilken ett nytt 6 moment skall införas i arbetsavtalslagen § 17.³⁹

Regeringens förslag lyder:

³⁸ Se t ex Suviranta (1987), 86 och Kairinen (1991), 644.

³⁹ Se reg prop 211/1995. 11. Också arbetsavtalslagen § 55 om övervakning föreslogs få ett nytt 3 moment.

Stadgandena i 1 och 2 mom. skall anses som sådana tvingande stadganden i finsk rätt som avses i 12 § lagen om tillämplig lag vid avtal av internationell karaktär (466/88) när ett arbetsavtal med stöd av vilket en utländsk arbetstagare utför arbete i Finland gäller annat arbete än sådan planering, övervakning och utbildning som hänför sig till anskaffning av en maskin eller en anordning eller ett expertsystem samt installation, reparation eller service av dessa eller transport av personer och varor via Finland eller till Finland, när detta arbete är av tillfällig natur och inte kan utföras med inhemsk arbetskraft. (17.6 §)

Vidare föreslogs en regel om övervakning av det citerade stadgandet:

Arbetsgivaren eller, om denne inte har något driftställe i Finland, den som låter utföra arbetet skall på begäran ge arbetarskyddsmyndigheterna utredning enligt 4 § 3 mom. om sådana villkor i en utländsk arbetstagares arbetsförhållande som enligt 17 § 6 mom. skall tillämpas på arbetsavtalet oberoende av den lag som annars vore tillämplig. (55.3 §)

Syftet är att klargöra att allmängiltighetsregeln alltid skall anses vara sådan tvingande lagstiftning, som avses i lagen om tillämplig lag vid avtal av internationell karaktär § 12. Detta innebär att parterna i ett anställningsförhållande som lyder under icke finsk rätt, måste tillämpa anställningsvillkor som uppfyller minimikraven enligt arbetsavtalslagen § 17.1 och 2, då arbetet utförs i Finland. Också fastän utländsk lag i övrigt är tillämplig blir alltså finsk rätt på vissa viktiga punkter tillämplig.

Det föreslagna stadgandet klargör endast delvis rättsläget. Då det gäller att slå fast i vilka konkreta situationer stadgandet skall tillämpas ställs vi inför en rad tolkningsproblem.

Den föreslagna regeln skall som huvudregel bli tillämplig när en utländsk arbetstagare utför arbete i Finland med stöd av ett arbetsavtal. Det anges dock inte om arbetsavtalets förekomst skall bedömas enligt finsk eller utländsk rätt. Eftersom bedömningen sker i Finland och gäller arbete som skall utföras i Finland förefaller det rimligt att tillämpa arbetsavtalslagen, då bedömningen görs. Vidare förutsätts i den föreslagna lagen att det skall vara fråga om utländsk arbetstagare. Detta krav förefaller inte basera sig på någon särskilt ingående analys av den situation stadgandet reglerar. Faktum är ju att utländsk rätt mycket väl kan bli tillämplig också på ett anställningsförhållande där en finsk arbetstagare är part. Då en finsk arbetstagare är anställd hos en utomlands etablerad arbetsgivare kan ju parterna mycket väl – också enligt finsk rätt⁴⁰ – komma överens om att tillämpa utländsk rätt. En sådan anställd, som ju kan det finska språket och också i övrigt känner finska förhållanden, kan

⁴⁰ Se arbetsavtalslagen § 51a mom 3 enligt vilken uttrycklig överenskommelse kan träffas om att tillämpa lagen i den stat, där arbetsgivaren har sitt hemvist.

väl komma att bli utstationerad till Finland. I detta fall blir dock inte huvudregeln i lagen tillämplig, eftersom arbetstagaren inte är utländsk. Begreppet utländsk arbetstagare kan knappast utsträckas till att omfatta finska medborgare, vilka utstationeras till Finland med stöd av arbetsavtal som ingåtts med utländska arbetsgivare.

Om den ovan relaterade tolkningen är riktig är det ytterst tveksamt om det föreslagna stadgandet är förenligt med EG-rättsliga principer om icke diskriminering. Det innebär ju att ett avtal om att tillämpa en lönesättning som understiger nivån i det allmängiltiga kollektivavtalet i branschen är giltigt för den utstationerade finska arbetstagaren, men inte för hans utländska arbetskamrater. För att stadgandet skall uppfylla kraven på icke diskriminering skall det vara tillämpligt på samtliga arbetstagare oberoende av deras nationalitet.

I lagförslaget ingår två typer av undantag till den ovan refererade huvudregeln. För det första undantas "annat arbete än sådan planering, övervakning och utbildning som hänför sig till anskaffning av en maskin eller en anordning eller ett expertsystem samt installation, reparation eller service av dessa" och för det andra "transport av personer och varor via Finland eller till Finland". I bägge dessa fall gäller dessutom vissa tilläggskrav. Arbetet skall vara av tillfällig karaktär och det förutsätts dessutom att det "inte kan utföras med inhemsk arbetskraft". Detta krav innebär att stadgad miniminivå skall tillämpas då arbetet kan utföras med inhemsk arbetskraft. Frågan är om inhemsk arbetskraft här skall avse i Finland bosatta arbetstagare eller arbetstagare av finsk nationalitet. Endast det förstnämnda alternativet är förenligt med EG-rättens principer och stadgandet måste, om det antas med denna ordalydelse, ges en sådan innebörd.

Undantaget som gäller transport av personer eller varor är inte heller lätt att tolka. Transportarbete torde ofta kunna utföras av inhemsk arbetskraft. Dessutom ställer EG-regleringen upp vissa begränsningar vad gäller de nationella möjligheterna att reglera arbetsvillkoren vid internationella transporter. På detta område ger ju EG-fördraget (art 74–84) en långtgående regleringskompetens åt EG. Med stöd av fördraget art 75 har utfärdats förordning 3118/93 rörande rätten att idka vägtransporter i främmande medlemsstater.⁴¹ Artikel 6 innehåller en uttömmande uppräkningslista av de nationella regler som skall tillämpas, då transportverksamhet idkas i en främmande EU-stat. Här ingår uttryckligen bl a kör- och vilotider. Andra villkor i anställningsförhållandet omnämns inte, varför det förefaller sannolikt att parterna till denna del är berättigade att tillämpa sin egen nationella lagstiftning. Detta innebär en-

⁴¹ Council Regulation (3118/93 EEC) laying down the conditions under which non-resident carriers may operate national and haulage services within a Member State. OJL 279/1 /1993.

ligt vår uppfattning att det föreslagna nya 6 mom i arbetsavtalslagen § 17 kan ge en missvisande bild av rättsläget. Stadgandet måste tolkas i överensstämmelse med nämnda förordning. Det mest ändamålsenliga vore att omformulera lagförslaget under riksdagsbehandlingen.

Rättsläget i Sverige är om möjligt ännu mer oklart än i Finland. Frågan om vilket lands lag som skall tillämpas på en anställningstvist med internationell anknytning avgörs i enlighet med oskrivna principer som har utbildats i rättspraxis och doktrin. Vid bedömningen beaktas i stort sett de faktorer som i Finland kodifierats i arbetsavtalslagen och huvudregeln är att lagen i det land där arbetet huvudsakligen och normalt utförs blir tillämplig.⁴²

Varken Finland eller Sverige har ratificerat den så kallade Rom-konventionen, dvs den av EGs medlemsstater ingångna konventionen om tillämplig lag på kontraktsrättsliga förpliktelser (Convention on the Law Applicable to Contractual Relations).⁴³ Konventionen, som ingicks redan 1980 men trädde i kraft först år 1991, har dock påverkat den finska lagstiftningen, och i Sverige har högsta domstolen direkt hänvisat till konventionen.⁴⁴ Med hänsyn till detta och med hänsyn till att både Finland och Sverige torde ha förbundit sig att ratificera konventionen i anslutningsavtalet artikel 4.2⁴⁵ är det ändamålsenligt att kort kommentera konventionens betydelse för de frågor vi här har granskat.

Romkonventionen utgår från att parterna kan välja vilket lands lag som skall tillämpas på deras avtal (art 3.1). Konventionens artikel 6 innehåller en särskild regel om individuella anställningsavtal. Enligt denna kan parterna komma överens om tillämplig lag, men lagvalet får inte innebära att arbetstagarens ställning försämrats jämfört med vad som gäller enligt tvingande bestämmelser i den lag som skulle vara tillämplig vid avsaknad av en överenskommelse om lagval. Regeln i artikel 6 innebär alltså inte att ett lagval skall underkännas i dess helhet, endast till den del som arbetstagaren berövas det skydd som ges honom enligt annars tvingande lagregler.

Konventionens artikel 6 innehåller vidare ett par presumtionsregler för det fall att parterna inte gjort något eget lagval. I så fall skall man i första hand tillämpa lagen i det land där arbetstagaren vanligtvis utför arbete i enlighet

⁴² Se Sigeman (1994) i F. Schmidt m.fl., Löntagarrätt, 31 och där anförd praxis.

⁴³ 80/934/EEC, OJ L 266/1980.

⁴⁴ Se NJA 1990, 734.

⁴⁵ Enligt anslutningsavtalet förbinder sig de nya medlemsstaterna att bli tillträdare de konventioner som skall ingås enligt artikel 220 i Romfördraget eller som är oskiljaktigt förbundna med Maastrichtfördragets syften. Enligt Lasok — Stone (1987), 341 har motsvarande passus i anslutningsavtalen för Spanien och Portugal ansetts innefatta en skyldighet att ansluta sig till Romkonventionen.

med sitt anställningsavtal, även om han tillfälligt arbetar i annat land. Om arbetstagaren inte normalt utför sitt arbete i något särskilt land skall domstolen tillämpa lagen i det land där arbetsgivaren idkar den rörelse som anställde arbetstagaren. Slutligen stadgas i artikel 6 att presumptionsreglerna kan frångås om det vid en samlad bedömning av omständigheterna framgår att avtalet har närmare anknytning till ett annat land.

Artikel 7.1 behandlar sådana främmande rättsregler vilka i sina ursprungs-länder är av tvingande karaktär i den meningen att de där skall tillämpas oavsett vilken rättsordning som i övrigt är tillämplig på avtalet. Stadgandet innebär alltså att tvingande rätt i tredje land erkänns rättsverkningar i en domstol som i övrigt tillämpar ett annat lands rätt. Bestämmelsen ger domstolen ett vitt skön att bedöma om tvingande rätt i tredje land bör tillmätas betydelse. Enligt konventionen artikel 22, som tillkom på engelskt initiativ, är det möjligt att reservera sig mot denna bestämmelse och Storbritannien, Luxemburg och Tyskland har gjort detta. Artikel 7.2 stadgar att konventionen inte förhindrar tillämpning av tvingande regler i domstolslandets lag, oavsett vilket lands lag som i övrigt länder till tillämpning. Utgångspunkten är alltså att domstolslandet avgör vilka rättsregler som är tvingande i den meningen att de måste tillämpas oberoende av lagvals klausuler i avtalet mellan parterna.

Romkonventionens regler bör tillmätas hög relevans i svensk och finsk rätt, trots att de formellt än så länge inte införlivats med de nationella rättsordningarna. Det torde heller inte finnas några hinder för att tillmäta konventionens principer för att bestämma tillämplig lag för arbetsavtal relevans även för kollektivavtalens del, fastän behovet av att skydda den svagare parten är betydligt större när det gäller individuella avtal.⁴⁶

4.2.6 Några slutsatser

Sammanfattningsvis kan man konstatera att de nordiska länderna själva i avgörande utsträckning kan bestämma vilka tvingande regler de vill skall äga tillämpning på arbete på deras egna territorier. Friheten begränsas endast av att all diskriminering på grund av nationalitet är förbjuden. Man kan sålunda inte tvinga utländska arbetsgivare att tillämpa strängare regler än inhemska osv.

De nordiska länderna bildar för närvarande två olika läger då det gäller att

⁴⁶ Se dock Bergh et al (1995), 147, som hävdar att kollektivavtalsparterna fritt "utan inskränkningar" kan avtala om vilken lag som skall tillämpas. Jfr. även den norska "arbeidsrettens" färsk dom av den 20 november 1995 (sak nr. 27/1995, Inr 38/1995) där en kollektivavtalsbestämmelse om tillämpning av svensk rätt inte ansågs begränsa tillämpning i Norge av den norska "arbeids-tvistlovens" offentligrättsliga och tvingande regler om medling m m.

hantera "social dumping". Sverige och Danmark bygger på den traditionella nordiska utgångspunkten. Man strävar att – sista hand genom kampåtgärder – tvinga den utländska entreprenören att följa svenska eller danska branschavtal.

Norge och Finland utgår från att villkor i kollektivavtal också med stöd av lag kan vara direkt tvingande för utländska arbetsgivare som låter utföra arbete i Norge eller Finland. I Norge är detta dock mer en latent bakgrundsmöjlighet än fungerande praxis. Finland har däremot som framgått lång erfarenhet av att tillämpa allmängiltiga avtal.

Det svenska och danska förfarandet har flera fördelar. Man bevarar arbetsmarknadssystemet intakt och man uppnår ett flexibelt system, eftersom de fackliga organisationerna knappast har något behov av att ifrågasätta ytterst kortvariga utstationeringar. Problemet är att det svenska och danska systemet balanserar kring gränsen mellan tillåtet och otillåtet i EG-rätten i och med att utländska företag i praktiken kan komma att utsättas för något som kan te sig som olika behandling i jämförelse med inhemska företag.⁴⁷ I praktiken kan det också vara relativt svårt för utländska företag att få information om vilka avtal som gäller, hur de bör tillämpas, hur man kan ansluta sig till dem etc.

Alla dessa problem skulle kunna hanteras inom ramen för ett system med nationella hängavtal som tillhandahålls av arbetsmarknadens organisationer. Om dessa innehåller branschavtalens centrala minimiarbetsvillkor utan att innefatta bestämmelser som endast har relevans för de organiserade parterna på bägge sidor, kunde dessa tillhandahållas såväl av parter som myndigheter och även ingå i förutsatta villkor när man begär in entreprenadanbud m m. En sådan ordning skulle alltså utgöra ett slags kollektivavtalsbaserat allmängiltighetssystem, som styrs av parterna.

Ett problem med det finska systemet som ger automatisk allmängiltighetsverkan åt samtliga riksomfattande och allmänna avtal är att regleringen uppvisar en brist på flexibilitet. Om man kräver att en utländsk tjänsteleverantör från första arbetsdagen i Finland skall tillämpa alla villkor i det allmängiltiga kollektivavtalet uppställer man ett krav som är svårt att uppfylla i praktiken. Därför finns det skäl att överväga om man inte lagstiftningsvägen borde begränsa de villkor som skall äga obligatorisk tillämpning vid kortvarig utstationering i Finland till vissa centrala kategorier som lön, arbetstid, sjuklön etc.⁴⁸ Likaså borde man överväga att stadga om hur information om avtalens

⁴⁷ Se Nielsen (1994), 275 för Danmarks del och den svenska diskussionen där åsikterna går i särskilt Andersson (1993), 73, Ds 1994:13, 316 ff och van Peijpe (1995), 64.

⁴⁸ Jfr. reg. prop 211/1995.

innehåll skall tillhandahållas utländska företagare.

Den automatiska finska regleringen har å andra sidan den fördelen att den är förutsägbar. På så sätt skiljer den sig från den norska som förutsätter en skild allmängiltigförklaring. Man kan fråga sig vilket rättsskydd en stor utländsk tjänsteleverantör, som gett ett anbud med utgångspunkt i sitt eget lands lönesättning, har gentemot en allmängiltigförklaring som tillkommer efter det att hans företag inlett entreprenadarbeten i Norge.

Sammanfattningsvis ger alltså det rådande rättsläget ett betydande spelrum för den nationella regleringen då det gäller att ta sig an social dumping. Allt tyder även på att spelrummet för arbetsmarknadspolitiska och strukturella alternativ kvarstår också då EU realiserar det ovan presenterade förslaget till utstationeringsdirektiv.

4.3 Direktivimplementering och kollektivavtal

Kollektivavtalens ställning i allmänhet och i synnerhet som medel att på nationell nivå implementera direktiv som utfärdats av EG var en av de mest uppmärksammade frågorna vid EES-avtalets tillkomst och i samband med att Sverige och Finland blev medlemmar i EU.

Bakgrunden till problematiken är att varje medlemsstat själv enligt Romfördraget artikel 189 bestämmer "form och tillvägagångssätt" för att införa ett direktiv i nationell rätt. Denna ordalydelse föranledde flera medlemsländer att låta arbetsmarknadsorganisationerna införa några av de arbetsrättsliga direktiv som antogs under slutet av 1970-talet genom kollektivavtal.

Denna implementeringsmetod kan betecknas som problematisk såtillvida att anställda som inte omfattas av kollektivavtalet inte heller kommer att omfattas av direktivets bestämmelser.

EG-domstolen har av denna orsak vid flera tillfällen ansett kollektivavtal vara otillräckliga för att förverkliga arbetsrättsliga direktiv om de (som t ex i Danmark) inte innebär skydd av samtliga arbetstagare. Denna linje kom till uttryck i processen mot Italien⁴⁹ om överträdelse av direktivet om kollektiva uppsägningar och i processen mot Danmark⁵⁰ om den tidigare formuleringen i den danska lagen om lika lön, som endast föreskrev en skyldighet att betala lika lön för samma arbete och inte, som direktivet, lika lön för likvärdigt arbete.

EG-domstolen följde den utstakade linjen i processen mot Italien⁵¹ om

⁴⁹ Case 91/81 [1982] ECR 2133 och case 131/84 [1985] ECR 3531.

⁵⁰ Case 143/83 [1985] ECR 427.

⁵¹ Case 235/83 [1986] 2291, case 215/83 [1985] ECR

brott mot direktivet om överlåtelse av verksamheter, där domstolen (med hänvisning till målet angående likalönedirektivet mot Danmark) konstaterade, att även om medlemsstaterna otvivelaktigt kan överlåta till arbetsmarknadens parter att genomföra de socialpolitiska målen på detta område, så fritar denna möjlighet inte statsmakten från skyldigheten att garantera att samtliga arbetstagare inom Gemenskapen fullt ut kan komma i åtnjutande av det skydd direktivet erbjuder.

EG-domstolen har uttryckligen utgått från att kollektivavtal kan utnyttjas för direktivimplementering under förutsättning att de omfattar samtliga berörda arbetstagare. Detta framgår i ett fall där Belgien⁵² anklagades för brott mot direktivet om kollektiva uppsägningar, men där domstolen accepterade implementering med stöd av kollektivavtal med hänvisning till att avtalet med stöd av belgisk lag hade allmängiltig verkan.

Det finns tendenser som pekar mot att denna relativt fasta praxis från 1980-talet kan komma att mjukas upp. Den nya linjen har dock främst kommit till uttryck på ett rättspolitiskt plan och det är tveksamt vilket genomslag den kan få i domstolens praxis.⁵³ Några rättsfall i frågan föreligger inte från 1990-talet.

I olika sammanhang har en liberal syn på kollektivavtalet som instrument för att implementera EG-direktiv dokumenterats på hög tjänstemannanivå inom kommissionen. Kommissionär Padraig Flynn sände ett brev⁵⁴ till ordföranden för LO i Danmark (den 11 maj 1993) där han inför den danska folkomröstningen om Maastrichtavtalet betonade kommissionens positiva inställning till kollektivavtal. Han underströk att Maastrichtfördragets sociala protokoll öppnar en möjlighet för ökad användning av kollektivavtal som regleringsform på europeisk nivå. Vidare menade Flynn att också subsidiaritetsprincipen talar för ökad användning av kollektivavtal. Som en särskild punkt tog Flynn upp att direktiv kan genomföras nationellt med kollektivavtal enligt gällande inhemsk praxis med stöd av artikel 2.4 i avtalet om socialpolitik.⁵⁵

⁵² Case 215/83 [1985] ECR 1039

⁵³ Flera forskare har ställt sig skeptiska till att domstolen skulle ändra sin praxis, se t.ex. Evju, *Lag & Avtal* 4/1994, Nyström (1995), 67 och Kristiansen (1995), 23 ff.

⁵⁴ Flynn's brev 11 maj 1993 till Bent Nielsen, danska LO. Brevet gavs offentlighet av danska LO, som publicerade ett pressmeddelande med brevet som bilaga den 12 maj 1993.

⁵⁵ Artikel 2.4 i nämnda avtal, vilket utgör en del av Maastrichtfördragets sociala protokoll och som ingått av samtliga medlemsstater med undantag för England, lyder:

"En medlemsstat kan överlåta åt arbetsmarknadens parter, på deras gemensamma begäran, att införa direktiv som har beslutats enligt punkterna 2 och 3. I så fall skall den se till att arbetsmarknadens parter senast vid den tidpunkt när ett direktiv skall vara genomfört i enlighet med artikel 189, har infört de nödvändiga bestämmelserna genom avtal; den berörda medlemsstaten skall i detta syfte vidta nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i direktivet."

Endast som sista utväg och som säkerhetsventil måste man utfärda lag.

Hösten 1993 skrev Flynn ett brev med motsvarande innehåll till den svenska arbetsmarknadsministern Hörnlund. Brevet och de diskussioner som fördes i samband med Sveriges förhandlingar om medlemskap i den Europeiska unionen ledde sedermera till att Sverige till anslutningsfördraget bifogade en förklaring om socialpolitik, enligt vilken Sverige vid medlemsförhandlingarna har fått "garantier beträffande svensk praxis på arbetsmarknaden och då särskilt systemet med kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter om arbetsvillkor".⁵⁶

En flexibel och positiv inställning till att nyttja kollektivavtal som medel för direktivimplementering kommer inte endast till uttryck i allmänna utfästelser, utan också i det konkreta lagstiftningsarbetet på 1990-talet i EU. Det finns flera exempel på detta:

För det första kommer denna linje till synes i direktivet om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, som antogs av rådet den 23 november 1993. Direktivet är ett minimidirektiv, som antagits med stöd av artikel 118a i grundfördraget.⁵⁷ Det innehåller en ofta använd formulering om att medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 23 november 1996, eller se till att arbetsmarknadens parter senast den dagen genom överenskommelse fastställer de nödvändiga bestämmelserna, varvid medlemsstaterna skall se till att de alltid kan garantera att direktivets bestämmelser efterlevs.⁵⁸ Därutöver innehåller direktivet en möjlighet att göra avvikelser från bestämmelserna genom kollektivavtal. Det öppnas delvis för en dylik reglering i artikel 17.2, men särskilt viktig är i detta sammanhang artikel 17.3, enligt vilken de avvikelser som kan göras i kollektivavtal rentav går längre än de avvikelser en medlemsstat får göra i lag. Sålunda får perioden för beräkning av genomsnittlig veckoarbetstid med stöd av kollektivavtal förlängas till 12 månader, vilket inte är möjligt genom lagstiftning.⁵⁹ Sammantaget ger direktivet betydande möjligheter till avvikel-

⁵⁶ Se Ds 1994:60, Anslutningsfördraget, Förklaringar av Sverige p. J.47.

⁵⁷ Den legala basen för direktivet är inte oomstridd. England har hävdat att direktivet inte kan betraktas som ett arbetsmiljödirektiv och att direktivet tillkommit i felaktig ordning. Frågan är anhängig hos EG-domstolen.

⁵⁸ Motsvarande bestämmelse, den s.k. Christophersen-klausulen, ingår i de flesta arbetsrättsliga 90-talsdirektiv. Se t.ex. direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (art. 9), direktiv 92/85/EEG om skydd för gravida och ammande arbetstagare (art. 14.1), direktiv 92/56/EEG om kollektiva uppsägningar (art. 2.1), direktiv 94/33/EEG om skydd för unga arbetstagare (art.17a).

⁵⁹ Se SOU 1995:2. 60 f. Se även Arbetslivsinstitutets utlåtande 7 december 1995, där problematiken närmare diskuteras.

ser från bestämmelserna antingen genom lag eller genom kollektivavtal. Möjligheterna till avvikelser med stöd av kollektivavtal går längre än vid utnyttjande av lagstiftning. Direktivet är alltså i vissa hänseenden vad som enligt nordisk terminologi skulle kunna betecknas som semidispositivt. Samtidigt slår direktivet fast en miniminivå för arbetstiden som medlemsländerna under alla omständigheter är skyldiga att iaktta. På denna punkt motsvarar direktivets grundläggande struktur den finska arbetstidslagstiftningen⁶⁰, medan den svenska lagen⁶¹ ju tillåter ytterst långt gående avvikelser, t o m från lagens tillämpning i dess helhet, genom kollektivavtal som ingåtts av centrala arbetsmarknadsorganisationer. Direktivet (art. 17.3) skiljer även mellan olika typer av kollektivavtal, vilket kan ses som ett uttryck för en strävan att anpassa direktivet till olika kollektivavtalstraditioner.

Det andra exemplet på en långtgående EU-anpassning till arbetsmarknadsavtal utgör direktivet om inrättande av sk europeiska företagsråd.⁶²

Direktivets mål är enligt artikel 1 att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i verksamheter som omfattar företag i flera medlemsstater (gemenskapsföretag) och koncerner som omfattar företag i flera medlemsstater (grupp av gemenskapsföretag). För att uppnå detta mål skall, om arbetstagarna begär det, ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande inrättas i alla gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag. Syftet är att garantera arbetstagarna information och samråd i enlighet med i direktivet fastställda krav och förutsättningar.⁶³ Direktivet skall endast omfatta företag och företagsgrupper som har verksamhet i två eller flera EES-länder, och som har minst 1.000 arbetstagare sammanlagt i medlemsstaterna. Ytterligare en förutsättning är att minst 150 arbetstagare sysselsätts i var och en av minst två medlemsstater.

Direktivets primära syfte är att främja avtalslösningar på kollektiv nivå, vilka har företräde före lagstiftningslösningar.⁶⁴ Detta är förenligt med nordiska traditioner där kollektivavtalet utgör det primära instrumentet för reglering av anställningsförhållandets villkor. Å andra sidan ingår kollektivavtalen i Norden traditionellt på central förbunds nivå (metallbranschen, pappersbranschen osv). Den viktigaste nivån för att ingå avtal om europeiska företagsråd blir av naturliga skäl koncernen, eftersom information och samråd skall

⁶⁰ Se Arbetstidslag 2.8.1946/604 i dess gällande form.

⁶¹ Se Arbetstidslagen (1982:673).

⁶² Direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare.

⁶³ Se närmare Blanpain and Windey (1994), 55 ff och Bruun-Nielsen-Töllborg (1995), 919.

⁶⁴ Se närmare Bruun-Nielsen-Töllborg (1995), 920.

ske inom denna. Dessutom omfattar många stora nordiska koncerner flera branscher, varför branschavtal kan te sig mindre ändamålsenliga. Dessa faktorer gör att direktivet är ägnat att främja en decentralisering av vissa delar av avtalsverksamheten till koncernerna. Uppkomsten av avtal främjas också av att avtal som slutits innan direktivet implementerats i medlemsstaternas ges särskild helgd i artikel 13.

Vidare skiljer sig direktivets utgångspunkt från nordiska traditioner såtillvida att direktivet inte fastlägger några obligatoriska minimikrav. Man kan alltså "avtala bort" direktivet helt och hållet eller avtala till arbetsgivarens fördel, på sätt som närmare framgår av detsamma.⁶⁵ Visserligen har man i de nordiska länderna sedan tidigare exempel på så kallade semidispositiva normer som kollektivavtalsparterna kunnat avvika från, men i allmänhet har denna möjlighet enbart gällt särskilt angivna, begränsade frågor. Den har i allmänhet inte inneburit att parterna helt kunnat ställa sig utanför regelsystemet.

Förberedelserna för implementering av direktivet om europeiska företagsråd är i full gång. Både i Finland och i Sverige⁶⁶ förefaller det som om direktivimplementeringen kommer att bygga på lagstiftning, som komplement till de avtal som ingåtts i olika koncerner och som inte berörs av lagstiftningen. I Norge har man däremot lyckats sluta ett allmänt avtal om europeiska företagsråd på centralförbunds nivå som en del av det där gällande Hovedavtalen.⁶⁷ Detta avtal skall dock sannolikt allmänförklaras genom lag, eftersom avtalet ingåtts av NHO och LO medan ett flertal andra organisationer står utanför själva avtalet. Den lösning man gått in för i Finland och Sverige ter sig relativt naturlig i dessa länder med beaktande av kollektivavtalsverksamhetens struktur och det faktum att ramreglering av denna typ traditionellt ingår i dessa länders lagstiftning (se samarbetslagen i Finland och medbestämmandelagen i Sverige). Kravet på avtalsimplementering som hörts framförallt från den fackliga sidan både i Finland och Sverige måste delvis förstås i ljuset av den allmänna EU-debatt som förts. Här har ju krav på kollektivavtalsimplementering av direktiv varit centralt.

Det tredje exemplet på en uppmjukad och liberal inställning från EUs sida utgör det faktum att förslaget till utstationeringsdirektiv numera utgår från att ett i värdlandet ingånget kollektivavtal, som är riksomfattande och har slutits av de mest representativa organisationerna på bägge sidor, skall äga till-

⁶⁵ Se även Bruun-Nielsen-Töllborg (1995), 920-21.

⁶⁶ SOU 1995:115.

⁶⁷ Se tilläggsavtale 10 till Hovedavtalen: "Avtale mellom LO og NHO om opprettelse av europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer."

lämpning också på tillfälligt arbete i värdlandet.⁶⁸

Det fjärde exemplet avser det färska "avtal" om föräldraledighet, som arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå kommit överens om den 7 november 1995.⁶⁹ Avtalet har ingåtts med stöd av Maastrichtfördragets sociala protokoll, men skall göras till en EU-rättsakt genom åtgärder från behöriga EU-organ. I avtalet finns en skrivning, som förefaller utvisa att avtalsparterna ställer sig positiva till implementering av avtalet genom kollektivavtal. Skrivningen är klart liberalare än den traditionella formuleringen i 90-talsdirektiven. De europeiska organisationernas tankegång är utgående från artikel 4.2 i det sociala avtalet (Maastrichtprotokollet) att föräldraledighetsavtalet skall implementeras genom ett beslut som rådet fattar. Rådets beslut kan naturligtvis juridiskt sett utgöra ett i grundfördraget artikel 189 avsett beslut, men avtalets skrivningar antyder snarare att man tänkt sig "beslut" i form av ett direktiv. Den europeiska kommissionen torde även stå i beråd att avge ett dylikt direktivförslag. Skillnaden mellan beslut och direktiv är att ett beslut är direkt tillämplig rätt i medlemsstaterna, utan att det särskilt behöver förverkligas nationellt. Avtalet förutsätter att en nationell implementering skall äga rum i medlemsstaterna:

"Member States shall adopt the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with the Council decision within a period of two years from its adoption or shall ensure that the Social Partners establish the necessary measures by way of agreement by the end of this period. Member States may, if necessary to take account of particular difficulties or implementation by collective agreement have up to a maximum of one additional year to comply with this decision."

Dessa exempel visar att kollektivavtalsreglering av olika typ blivit allt mer accepterad som form för implementering av EG-direktiv. Samma linje kan förväntas komma till uttryck i det av kommissionen aviserade meddelandet (communication) om implementering av direktiv genom kollektivavtal.⁷⁰

Sammanfattningsvis kan man konstatera att situationen i EU när det gäller

⁶⁸ Se närmare ovan kap 2.3.

⁶⁹ Se "Framework agreement on parental leave". ETUC, UNICE and CEEP 6.11.1995, EIRR 1/96, 35 f.

⁷⁰ Se Kommissionens sociala handlingsprogram (medium term) 1995-1997. Meddelande från kommissionen till rådet och Europa-parlamentet samt den ekonomiska och sociala kommittén och regionsutskottet 12.4.1995 punkt 11.1.9, där kommissionen meddelar att den kommer att framlägga ett meddelande, vari hela problematiken kring genomförandet av gemenskapsdirektiv genom kollektivavtal behandlas. Meddelandet skall även innehålla en analys av hur arbetsmarknadsparterna kan dras in i kontrollen av implementeringen av gemenskapsrätten. Vidare konstateras i punkt 11.1.10 att en klausul om implementering med stöd av kollektivavtal skall införas i samtliga framtida direktiv, som handlar om frågor som faller under arbetsmarknadsparternas förhandlingskompetens.

användning av kollektivavtal som form för direktivimplementering präglas av en viss spänning. Å ena sidan föreligger rättspraxis från EG-domstolen som är relativt strikt och rigid, å andra sidan finns en ny rättspolitisk linje som klart manifesterats i lagstiftning och som i högre grad än formell täckning av direktivets stadganden förefaller betona att faktiskt fungerande nationella kollektivavtalssystem bör kunna komma till användning i detta hänseende.

Det är dock skäl att understryka att problematiken i flera avseenden är mer mångfacetterad än vad som framgått i den nordiska debatten. För det första skiljer sig möjligheter, behov och tillvägagångssätt när det gäller implementeringen avsevärt åt för olika typer av direktiv. Som en ytterlighet kan man peka på direktivet om skydd av unga arbetstagare (94/33/EEG) som skall genomföras år 1996. I samtliga nordiska länder regleras denna fråga i lag, och det faller sig enligt vår mening naturligt att primärt förverkliga direktivbestämmelserna genom lag. Annorlunda förhåller det sig med direktivet om förläggning av arbetstiden i vissa avseenden, eftersom arbetstiderna i regel är en kollektivavtalsfråga i Norden. På denna punkt finns dock vissa skillnader mellan de nordiska länderna. I Danmark klarar man sig med uteslutande kollektivavtalsreglering, i Sverige har man en semidispositiv reglering och i Finland en reglering som är semidispositiv, men där vissa regler är absoluta. Här blir samtliga länder tvungna att införa lagstiftning i samband med direktivimplementeringen även om de kan använda olika modeller. Här kan man framförallt från dansk, men även i någon mån från svensk sida hävda att EG-rätten tvingar in den nationella regleringen i en mer lagstiftningsstyrd tradition. Implementeringsproblemen kring direktivet om Europeiska företagsråd är, som framgått ovan, av en särskild karaktär.

Vår genomgång av allmängiltighetssystemen i Europa visar att det i strikt juridisk mening antagligen endast är belgiska allmängiltiga kollektivavtal som helt utan tvekan uppfyller EG-domstolens krav. Finland, Frankrike och Spanien kan med lämplig avtalsutformning sägas ligga relativt nära kraven på direktivuppfyllning, d v s att staten i alla situationer kan garantera att samtliga anställda är täckta av de implementerade direktivbestämmelserna. Likafullt står det klart att t ex Tyskland, Grekland, Italien, Storbritannien och Irland under inga omständigheter uppfyller domstolens krav. Det är sålunda en felaktig generalisering att ställa upp en motsättning mellan kontinentala "erga omnes"-system å ena sidan och nordiska system baserade på partsautonomi å den andra. Variationer finns i bägge grupperna och framförallt de kontinentala systemen uppvisar som ovan framgått stora variationer. I Norden är dessutom Finland ett specialfall.

I detta sammanhang förefaller det inte särskilt ändamålsenligt att spekulera

kring frågan om EG-domstolen eventuellt kommer att ändra sin praxis när det gäller implementering av äldre direktiv genom kollektivavtalsreglering. Dessa är ju i de flesta fall numera genomförda på ett sätt som uppfyller EUs krav. Den viktiga frågan för framtiden är hur nya direktiv i rättspolitiskt hänseende bör utformas för att kunna fungera i en miljö präglad av nordiska samarbetstraditioner och dessutom samtidigt verka i övriga EG-länder med deras system för arbetsmarknadsrelationer. En minst lika viktig fråga är sedan hur EG-direktiven kan implementeras i medlemsstaterna på ett sätt som uppfyller såväl kravet på lagenlig implementering som kravet på ändamålsenlighet.

När det gäller utformningen av direktiven kan kommissionens nya rättspolitiska linje välkomnas från nordisk sida. Ytterligare ett steg i riktning mot ökad flexibilitet kunde dock enligt vår mening förordas. En möjlighet kunde vara att göra fler direktivbestämmelser semidispositiva. Arbetsmarknadsorganisationerna kunde alltså ges en befogenhet att avvika från enskilda bestämmelser genom kollektivavtal som uppfyller vissa krav, antingen kollektivavtal, som getts eller erhållit allmängiltig rättsverkan, eller kollektivavtal som är riksomfattande och som har ingåtts av de mest representativa organisationerna på bägge sidor. Att gå längre och möjliggöra avvikelser i lokala kollektivavtal eller kollektivavtal på företagsnivå förefaller med tanke på de skilda förhållanden som råder i olika EG-länder ogenomförbart. En möjlig väg till ökad flexibilitet kunde också erbjudas genom en utvecklad typ av skyddsvärderesonemang. Detta kunde bygga på tankegångar liknande dem som den svenska arbetstidskommittén har presenterat. Det innebär att man i direktivet kunde föreskriva, att avvikelser från enskilda bestämmelser kan göras i kollektivavtal av ovannämnt slag, så länge avtalets sammantagna skyddsvärde för de anställda inte understiger direktivets nivå.⁷¹ I så fall kan man uppnå behövlig flexibilitet.

Det sätt på vilket ett medlemsland implementerar ett direktiv påverkar naturligtvis reglernas funktionssätt och verkningar i landet. I detta sammanhang finns framförallt i Danmark, Sverige och Norge en icke obefogad skepsis mot att skriva in direktivens krav i lagstiftning.

Den skandinaviska lösningen, som ursprungligen infördes i Danmark, kan i rättstekniskt hänseende betecknas med den av Tore Sigeman lanserade termen *semidispositiv lagstiftning med EU-spärr*.⁷² Den innebär att man nationellt garanterar EG-direktivets minimikrav genom att skriva in dessa i lag,

⁷¹ Se t.ex. SOU 1995:92, 88. Det resonemang kommittén för är alltså intressant från rättspolitisk synpunkt. I motsats till vad kommittén själv anser torde det dock inte vara ett gångbart resonemang *de lege lata* vid direktivimplementering.

⁷² Sigeman (1995), 3.

men att man ger arbetsmarknadsparterna en befogenhet att ingå avtal i frågan under förutsättning att avtalen uppfyller EG-direktivets krav. Man skriver t ex som man gjort i den svenska lagen om anställningsskydd 2.3 § att avvikelser från 6 a § får göras "under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av rådets direktiv 91/533 EEG av den 14 oktober 1991". Direktivet gäller arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsförhållandet.

En annorlunda implementeringsstrategi har valts av arbetstidskommittén, som föreslår att man inför semidispositiva regler med EU-spärr utan att i svensk lag ange vad som gäller enligt direktivet.⁷³ En sådan strategi är av flera skäl oändamålsenlig. Den skapar en betydande osäkerhet om vad som de facto är gällande rätt, eftersom arbetstidsdirektivet som sådant inte är alldeles kristallklart. En regel som i enlighet med den av kommittén föreslagna skrivningen innebär att "ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att regler med ett lägre skyddsvärde skall tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993" kan knappast uppfylla elementära krav på att en arbetsgivare direkt från lagen skall kunna utläsa vad som (under sanktionshot) krävs av honom.⁷⁴

Frågan om direktivimplementering på nationell nivå kan sällan formuleras i termerna lag *eller* kollektivavtal. Det gäller i stället att finna en fungerande, balanserad mix mellan dessa två regleringsformer. I vissa fall kan det räcka med den ena formen, men i många fall är det ändamålsenligt med en kombination. Det viktiga från nordisk synpunkt är att direktiven utformas, så att de möjliggör en sådan ändamålsenlig blandning. Hur den lämpligen skall se ut beror till stor del på vilka frågor man reglerar, vilka de nationella regleringsstrategionerna i denna fråga är o s v.

Det sagda visar att det svenska EU-medlemskapet inte kan tas till intäkt för att Sverige borde införa någon form av allmängiltighetssystem för att kunna klara en fullgod EG-rättslig direktivimplementering. Tvärtom kan man säga att förutsättningarna för att sluta den typ av avtal som skulle kunna ges allmängiltig rättsverkan förefaller vara små i Sverige. På arbetsgiversidan förefaller utvecklingen inte gå mot att utrusta den centrala förhandlingsparten SAF med mandat att ingå avtal som kunde utsträckas till att gälla på hela den svenska arbetsmarknaden.

För finländsk del kan vi åter konstatera att arbetsavtalslagen § 17 har haft och torde komma att ha begränsad relevans för implementering av EG-direk-

⁷³ SOU 1995:92, 117.

⁷⁴ Se närmare kritiken i Arbetslivsinstitutets yttrande Dnr 291/50/95, 1995-12-07.

tiv på arbetsrättens område. Till denna del har dess betydelse kanske i viss mån överbetonats i debatten.

4.4 Flexibilitet och konkurrens

Den rådande rättspolitiska diskussionen kring arbetsrätten domineras av kritiken för bristande flexibilitet. Den förekommer i många olika former och de facto riktas den såväl mot kollektivavtalssystem av den svenska och danska modellen som mot kontinentaleuropeiska kollektivavtalssystem som bygger på allmängiltighet.

Kritiken gäller i bägge fallen framförallt lönebildningen. Den går ut på att systemen omöjliggör en flexibel lokal lönesättning och att löneskillnaderna eller lönespridningen är för liten inom ramen för dessa system. I synnerhet i situationer av hög arbetslöshet menar kritikerna att de höga lönerna avskräcker arbetsgivare från att nyanställa och från att skapa nya arbetstillfällen.

Kritiken träffar huvudsyftet med kollektivavtalsreglering och allmängiltighetssystem. Grundtanken bakom dem har varit att undvika låglönekonkurrens genom att tvinga arbetsgivarna i branschen att antingen genom hot om arbetsnedläggelse eller genom lagstiftning följa den i kollektivavtal fastställda miniminivån för löner och övriga arbetsvillkor. Man har velat jämna ut lönekostnaderna för att konkurrensen skall ske med andra medel. Detta är i och för sig ekonomiskt rationellt. De svaga företagen som icke klarar en dylik lönesättning kan slås ut från branschen, vilket på sikt främjar en sund utveckling i näringslivet. Dessutom betalar arbetsgivarna inte heller för andra produktionsfaktorer efter sin ekonomiska bärkraft, utan råvarupriser m m är desamma för alla. Beveklsegrunderna för att lönekostnaderna i utgångsläget skall vara relaterade till arbetsgivarens ekonomiska bärkraft och situation är således tveksamma.

Under 1990-talet har det framförallt i Finland och Nederländerna uppstått en omfattande kritik mot allmängiltighetssystemen.⁷⁵ Kritiken i Finland gällde bland annat under den djupa lågkonjunkturen det faktum att man inte lokalt – fastän parterna var eniga – kunde avtala bort kollektivavtalets lönevillkor ens för en kortare period för att rädda en krisdrabbad arbetsgivare.⁷⁶ I bägge länderna har kritikerna ansett att en onaturligt hög lönenivå upprätthålls, och att en "naturlig" lönespridning undviks genom allmängiltighetssystemet. Intressant är dock att notera att så gott som samma kritik

⁷⁵ För Nederländernas del, se EIRR 254, March 1995. 29-31 och för Finlands del Vertanen (1994). 71 ff.

⁷⁶ Se Bruun – Lilja (1993), 33-37.

förekommer i Sverige. Här riktar den sig mot branschavtalen som anses uppvisa brist på flexibilitet, och enligt många uppfattning, som bland annat har stöd hos den centrala arbetsgivarorganisationen SAF och den politiska högern, borde förhandlingarna flyttas till lokal nivå.

Det är ytterst svårt att utvärdera hur mycket som ligger i den kritik som riktas mot det svenska kollektivavtalssystemet och det finska allmängiltighetssystemet. Graden av flexibilitet varierar också mellan olika branscher. Viktigt är dock att konstatera att varken kollektivavtalssystemet i Sverige eller allmängiltighetssystemet i Finland a priori kan betecknas som oflexibelt. Hur flexibelt systemet är beror till stor del på hur avtalen utformas. Ett branschavtal eller ett allmängiltigt avtal kan sålunda ges en flexibel utformning som ramavtal. Likaså kan lönesättningen tillåtas variera lokalt beroende på olika faktorer inom ramen för ett centralt branschavtal.

Det är alltså viktigt att hålla två olika frågor i sär. Å ena sidan kan man ifrågasätta det ändamålsenliga i att upprätthålla traditionen med branschavtal på förbunds nivå i Sverige eller allmängiltiga avtal i Finland. Å andra sidan kan vi diskutera hur dessa avtal i rådande läge bäst bör utformas i respektive land för att inte föra med sig oönskade effekter för enskilda företag.

Vi tror att den senare diskussionen är betydligt viktigare inom en överskådlig framtid. Den svenska fackföreningsrörelsen har en så pass stark position att arbetsgivarorganisationernas strävanden efter att komma ifrån förbundsavtalen realistiskt sett inte kommer att lyckas annat än till ett ytterst högt pris i form av konflikter och oro på arbetsmarknaden. På motsvarande sätt förefaller det relativt klart att ingen samhälleligt tung aktör på den finska arbetsmarknaden är beredd att slå sönder den rådande konsensusandan genom att försöka skrota allmängiltighetssystemet, som dessutom i ett EU-perspektiv inte kan betecknas som särskilt exceptionellt.

Däremot är det möjligt att en decentralisering inom branschavtalens ramar i flera avseenden är på sin plats. I själva verket har de på flera punkter redan decentraliserats. I Sverige kan man inte minst peka på tjänstemannasidans löneavtal. För finsk del har kollektivavtalens bestämmelser om arbetstid mjukats upp betydligt under de senaste avtalsomgångarna.⁷⁷

Kritiken mot det finska allmängiltighetssystemets konkreta utformning är också till vissa delar fullt befogad. För det första utgår den rådande tolkningen från att befogenheter att avvika från sk semidispositiva lagstadganden i allmängiltiga kollektivavtal inte kan utnyttjas av arbetsgivare som är bundna av avtalet enbart med stöd av allmängiltigheten. För det andra har man inte

⁷⁷ Se Rusanen (1994), 8 ff. Jfr. även den danska utvecklingen Due – Steen Madsen – Strøby Jensen (1993), 317 ff.

ansetts kunna avvika från det centrala avtalets bestämmelser genom lokala kollektiva avtal. För det tredje har det inte varit klart vilka avtalsvillkor som den oorganiserade arbetsgivaren är tvungen att iaktta, även om det uppstått rättspraxis kring flera frågor.⁷⁸ I synnerhet regler som gäller förtroendemän och förverkligandet av kollektivavtalet har föranlett diskussion. Systemets transparens eller genomskinlighet kan även kritiseras, vilket vi närmare går in på i undersökningens avslutande kapitel.

⁷⁸ Se t ex finska HD 1991 II 174.

KAP. 5

RÄTTSPOLITISKA KONKLUSIONER

Det föreligger stora skillnader mellan kollektivavtalssystemen i de europeiska länder som granskats i denna framställning. Dessa skillnader innebär att den distinktion som ofta gjorts mellan länder som har allmängiltighetssystem och de som inte har sådana kan bli alltför kategorisk och delvis missvisande. Allmängiltighetssystemen uppvisar såpass stora variationer att det kan ifrågasättas om det överhuvudtaget är ändamålsenligt att använda detta kännetecken som ett centralt klassificeringskriterium.

Allmängiltigförklaring av kollektivavtal innebär alltid att statsmakten intervenerar för att reglera anställningsvillkoren. Graden av statsinblandning varierar i betydande utsträckning mellan de olika länderna. Här finns ett spektrum av lösningar från att statsmakten är drivkraft för och upprätthållare av hela kollektivavtalssystemet med hjälp av allmängiltighetsverkan, till att allmängiltigförklaringen utgör ett slags säkerhetsventil, som kommer till användning i särskilt definierade undantagssituationer.

Allmängiltigheten kan i vissa fall uppfattas som ett medel genom vilket kollektivavtalssystemet centraliseras och ges stadga. Framförallt de allmängiltiga kollektivavtalen i Frankrike, Belgien och Spanien är institut som gör att man kan få till stånd en centralisering av ett i övrigt ytterst splittrat avtalssystem som är en följd av en splittrad organisationsstruktur. Det allmängiltiga kollektivavtalet gör då att kollektivavtalssystemet delvis kan fungera på ett sätt som har likheter med det tvåpartssystem som vi känner i Norden.

Det grundläggande syftet med allmängiltiga kollektivavtal är att förhindra låglönekonkurrens på nationell nivå. De olika enskilda allmängiltighetssystemen har dock, som ovan framgått, olika funktion, och alla har inte lika stor betydelse för att förhindra sådan konkurrens.¹ Också för övrigt är det skäl att betona att systemen har olika bakgrund och funktionssätt och att det är ytterst svårt att t ex slå fast hur allmängiltiga kollektivavtal påverkar arbetstagarnas fackliga anslutning eller olika parterers förhandlingspositioner. Systemen fungerar också i många fall som ett slags minimilönesystem som är knutna till den rådande nivån i branschen.

Allmängiltighetssystemen är liksom kollektivavtal om löner och andra cen-

¹ Se närmare ovan kap 2.8.

trala anställningsvillkor överhuvudtaget fixerade vid en nationell lönenivå och en nationell marknad. I detta hänseende innebär uppkomsten av den inre marknaden på lång sikt sannolikt en viss uppluckring av dessa system. Likaså kan utvecklingen mot en allt mer heterogen och uppspjälkad arbetsmarknad försvåra möjligheterna att upprätthålla omfattande allmängiltiga avtal. Dessa problem gäller dock i stor utsträckning även för danska och svenska riksomfattande kollektivavtal och hänger inte direkt samman med EG-regleringen eller utvecklingen i EU.

Inom EU uppfattas dock kollektivavtalsfrågor liksom löne- och strejkfrågor som utpräglad nationella frågor. Nationell kollektivavtalspraxis accepteras och respekteras av kommissionen. Kollektivavtal anses alltså inte stå i strid med grundläggande regler om marknadsfrihet och konkurrens. Å andra sidan står det klart att ökad rörlighet för framförallt kapital på den inre marknaden gör att löne- och arbetsmarknadsregleringsfrågor har en inte obetydlig relevans för i vilket land företag väljer att etablera sig. Detta kan naturligtvis indirekt påverka det nationella arbetsmarknadssystemet likaväl som skattesystemet.

Med beaktande av denna bakgrund kan man för de nordiska ländernas del konstatera att det främst är i utstationeringssituationer och i situationer där det handlar om att utforma och implementera EG-direktiv eller avtal mellan europeiska arbetsmarknadsparter, som skillnader mellan de europeiska kollektivavtalssystemen kan föranleda spänningar och eventuellt ett tryck mot att nordiska system måste anpassas till en kontinentaleuropeisk modell.

Vår komparativa analys av de europeiska allmängiltiga kollektivavtalen och de frågor via vilka ett förändringstryck verkar att kanalisera sig mot nordisk rätt, verkar klart ge vid handen att det inte föreligger några av EU-anpassningen genererade eller andra orsaker att göra någon grundläggande revidering av de nordiska ländernas nationella kollektivavtalssystem. Tvärtom kan såväl det särpräglade finländska systemet med dess allmängiltighetsregel som det svenska traditionellt partsdrivna väl fortsätta att fungera inom ramen också för en europeisk integrationsprocess, som eventuellt fördjupas och utvidgas. Vi ser alltså mot denna bakgrund inga behov av att skrota det finska, väl etablerade och i flera branscher viktiga allmängiltighetssystemet. Lika omotiverat förefaller det oss att föreslå att ett system med allmängiltiga kollektivavtal skulle etableras i Sverige. Inte heller här ser vi några fördelar att vinna.

Det innebär inte att det saknas behov av att justera de nationella systemen för att bättre anpassa dem till medlemskapet i den Europeiska unionen. För både Finlands och Sveriges del hävdar vi att ett dylikt anpassningstryck i viss mån gör sig gällande. Delvis kan detta anpassningstryck avvärjas om framtida

EG-reglering ges en utformning som tar bättre hänsyn till olika typer av kollektivavtalssystem. Vi har ovan rett ut vad detta kan innebära, nämligen att riksomfattande representativa kollektivavtal skall kunna likställas med allmängiltiga kollektivavtal t ex då det gäller att slå fast vilka villkor utländska entreprenörer är tvungna att iakttä. Vidare har vi talat för att man kunde införa en ny typ av semidispositiva direktivbestämmelser på EG-nivå, vilka med bevarande av kravet på grundskydd för de anställda, kunde ge önskvärd flexibilitet åt representativa arbetsmarknadsorganisationer på nationell nivå. Slutligen har vi betonat att utformningen av enskilda direktiv även i hög grad kan variera beroende på regleringsobjektet. I generellt hänseende förefaller det även rimligt att utgå från att detaljregleringen har sett sina bästa dagar också inom EG-arbetsrätten och att vi i framtiden i högre grad får se en EG-reglering som slår fast grundrättigheter, procedurer och målsättningar.² Flera forskare har även pekat på att en s k soft law (d v s icke bindande rätt) i allt ökad utsträckning håller på att vinna terräng på EG-arbetsrättens område.³

Vidare hävdar vi att de nordiska systemen i viss mån måste anpassas till det faktum att de inte längre enbart reglerar den nationella arbetsmarknaden, utan också till vissa delar den interna europeiska arbetsmarknaden. Denna anpassning måste ta sig skilda uttryck i olika länder.

För Sveriges del menar vi att utländska företag redan på anbudsstadiet måste kunna få pålitlig information om vilka kollektivavtal som är tillämpliga i olika branscher, och att det bör erbjudas ett rimligt förfarande varigenom dessa företag kan ingå s k hängavtal anpassade för dem. Information om gällande kollektivavtal borde även tillhandahållas på ett lättillgängligt sätt. Vidare bör man överväga om det inte bör vara en myndighets uppgift att övervaka att dylika utländska företag uppfyller sina arbetsrättsliga åtaganden. I de fall då arbetsgivaren och de utstationerade anställda är ense om att avvika från kollektivavtalet fungerar nämligen traditionella kollektivavtalsmekanismer illa. En facklig part som tillvaratar arbetstagarnas intressen och som representerar de berörda arbetstagarna kan ofta saknas. I sådana situationer bör myndigheterna som sista utväg kunna komma in med sanktioner av vitestyp.

En intressant konstruktion förekommer i en nystiftad lag i Österrike (nybliven EU-medlem), där det inhemska företag som anlitar ett utländskt företag som utstationerar anställda dit görs ansvarigt för att österrikiska avtal iakttas på österrikiskt område.⁴

Om ett direktiv om utstationering antas bör Lex Britannia revideras på ett

² Se Molitorgruppens rapport COM (95) 288 Final / 2, 21.06.1995, som går i denna riktning.

³ Se t ex Sciarra (1995), 60 ff.

⁴ Se Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz 9.7.1993 med i slutet av år 1995 antagna revideringar.

sätt som gör regleringen mindre sårbar mot kritik som innebär att reglerna tillämpas på ett nationalitetsdiskriminerande sätt.

För Finlands del finns delvis motsvarande behov. Allmängiltighetssystemet måste göras mera överskådligt. För det första bör det vara möjligt att av en myndighet eller av parterna få tillförlitlig information om vilka kollektivavtal som är allmängiltiga. Dylik information är i dag i vissa fall svår att komma över och någon möjlighet att erhålla tillförlitliga förhandsbesked om vilket avtal som gäller borde rimligen tillhandahållas. Även om man svårigen kan tänka sig att låta en myndighet avgöra vilket kollektivavtal som är allmängiltigt kan man t ex befria en arbetsgivare från menliga påföljder, då han i god tro följer myndighetens anvisningar. För det andra borde de villkor i avtalen som t ex en utländsk arbetsgivare är tvungen att tillämpa avgränsas och anges någorlunda precist. För det tredje borde de allmängiltiga avtalen finnas tillgängliga på ett enkelt och ändamålsenligt sätt. Myndigheterna borde tillhandahålla ett register över allmängiltiga kollektivavtal. Också i Finland bör övervakningen av att utländska företag följer kollektivavtal rimligtvis i första hand vila på myndigheterna.

LITTERATURFÖRTECKNING

- Allgemeinverbindliche Tarifverträge; hier: Ergebnisse der Auswertung zum 1. Januar 1992. Stencil från Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Geschäftszeichen IIIa1-31205-10.
- Alonso Olea, Manuel – Rodríguez-Sañudo, Fermín, Spain, International encyclopaedia for labour law and industrial relations, band 9. Kluwer, Deventer 1988.
- Andersson, Göran, Låglönekonkurrens på den svenska tjänstemarknaden. Den svenska arbetsrättsliga modellen och EG-rättens förbud mot nationalitetsgrundad diskriminering. Skrifter utgivna av Institutet för Europeisk rätt vid Stockholms universitet, nr 15. Juristförlaget. Stockholm 1993.
- Ansey, Alfred – Koberski, Wolfgang, Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Arbeit und Recht nr 7/87, 230–237.
- Aufrère-Philbert, Denise, La rigidité de la procédure en matière d'extension des conventions et accords collectifs du travail, Droit social nr 3/1989, 237–241.
- Bergh, Lise – Holke, Dan – Junesjö, Kurt – Olauson, Erland, Arbetsrätten och det nya Europa. Tidens förlag, Stockholm 1995.
- Blanpain, Roger – Engels, Chris, Belgium, International encyclopaedia for labour law and industrial relations, band 2, Kluwer, Deventer 1990.
- Blanpain, Roger – Windey, Paul, European Works Councils. Information and consultation of employees in multinational enterprises in Europe. Peeters, Leuven 1994.
- Bruun, Niklas, Recension av Sarkko, Kaarlo: Työehtosopimusten mää räysten oikeusvaikutukset. Juridiska föreningens tidskrift (Finland) 1974, 307–310.
- Bruun, Niklas, Kollektivavtal och rättsideologi. Juridica, Vammala 1979.
- Bruun, Niklas, Suomen työoikeuden soveltamisesta ulkomailla tehtävään työhön. I tidskriften Lakimies 1981, 15–41.
- Bruun, Niklas, AFC och arbetsavtalslagen § 17. Forum för ekonomi och teknik 26.9.1991. 8.
- Bruun, Niklas, EG, kollektivavtal och "erga omnes"-verkan. Ingår i Den svenska arbetsrätten i ett nytt Europa. Vänbok till Sten Edlund (red. Nyström). Carlssons. Stockholm 1993, 41–53.

- Bruun, Niklas, The Transformation of Nordic Industrial Relations. General Report for IIRA 4th European Regional Congress Helsinki, Finland 24-26 August 1994. Published in Transformation of the Nordic Industrial relations in the European Context (ed. Kauppinen & Köykkä). Helsinki 1994, 15-41.
- Bruun, Niklas – Flodgren, Boel – Halvorsen, Marit – Hydén, Håkan – Nielsen, Ruth, Den nordiska modellen. Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden. Liber, Lund 1990.
- Bruun, N. – Flodgren, B. – Halvorsen, M. – Hydén, H. – Nielsen, R., The Nordic Labour Relations Model. Labour Law and Trade Unions in the Nordic Countries – Today and Tomorrow. Dartmouth, Aldershot 1992.
- Bruun, Niklas – Lilja, Kari, Lausunto Työmarkkinajärjestelmän kehittämiskomitean I osamietinnöstä. I Työelämän tutkimus (4) 2/1993, 33-37.
- Bruun, Niklas – Nielsen, Ruth – Töllborg, Dennis, Europeiska företagsråd i ett nordiskt perspektiv. Juridisk Tidskrift 1994-95 Nr 5, 917-935.
- Couturier, Gérard, Le droit du travail 2/ Les relations collectives de travail. Presses universitaires de France, Paris 1991.
- DA (Dansk Arbejdsgiverforening) Aftale om udenlandske arbejdsgiveres udstationering af arbejdstagere i Danmark. Cirkulære 22/92.
- Defending values, promoting change.* Social justice in a global economy: An ILO agenda. Report of the Director-General. International Labour Conference 81st Session 1994. ILO, Geneva 1994.
- Despax, Michel – Rojot, Jaques, Labour law and industrial relations in France, Kluwer, Deventer 1987.
- Despax, Michel, Négociations, conventions et accords collectifs i serien Traité de droit de travail under redaktion av G H Camerlynck. Andra upplagan, Dalloz, Paris 1989.
- Die Wirkung des Tarifvertrages in der Krise:* ein Vergleich des Verhältnisses von autonomen Tarifrecht mit staatlichem Recht und anderen arbeitsrechtlichen Schutzebenen in verschiedenen europäischen Ländern. Zachert, Ulrich (red). Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1991.
- Ds 1994:13. Lex Britannia. Utredning utförd av Sven-Hugo Ryman, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm 1994.
- Ds 1994:60. Sveriges medlemskap i den europeiska unionen – preliminär svensk avtalstext. UD, Stockholm 1994.
- Due, Jesper – Steen Madsen, Jørgen – Strøby Jensen, Carsten, The Danish IR Model. National Report for the International Seminar "European Social Policy and the Nordic Countries". Brussels 15/16 May 1995. Duplikat.

- Däubler, Wolfgang, *Das Arbeitsrecht 1. Leitfaden für Arbeitnehmer*. 11 Aufl, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg 1990. Cit Däubler: *Das Arbeitsrecht 1*.
- Däubler, Wolfgang, *Das Arbeitsrecht 2. Leitfaden für Arbeitnehmer*. 8 Aufl, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg 1990. Cit Däubler: *Das Arbeitsrecht 2*.
- Däubler, Wolfgang – Hege, Hans, *Tarifvertragsrecht*. 3 Aufl. Nomos-Verlag, Baden-Baden 1993. Cit Däubler: *Tarifvertragsrecht*.
- Dølvik, Jon-Erik, Norwegian trade unionism at a crossroad? Ingår i Transformation of the Nordic Industrial Relations in the European Context. IIRA 4th European Regional Congress Helsinki, Finland 24–26 August 1994 (ed. Kauppinen & Köykkä). Helsinki 1994, 69–116.
- EIRR 7/1991. Collective bargaining, trade unions and employers' organisations in Europe. A guide to 15 European countries from European Industrial Relations Review, EIRR report number seven, 1991.
- EIRR 236/1993
- EIRR 254, March 1995 (3/95), Debate on "generally binding" agreements 27 – 30.
- Esko, Timo, Lainvalinta ja kansainväliset työsuhteet. Kansainvälisyksityisoikeudellinen ja oikeusvertaileva tutkimus. Suomalainen lakimiesyhdistys, Vammala 1985.
- European Social Policy. A Way Forward for the Union. COM (94) 333. Luxembourg 27 July 1994.
- Evju, Stein, Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik. Oslo-Bergen-Tromsø-Stavanger 1982.
- Evju, Stein, Norge. Ingår i Arbetsrätten i Norden (Sigeman, Backman, Evju, Hasselbalch och Suviranta). Nord 1990:42. Nordisk ministerråd, Stockholm 1990.
- Evju, Stein, Intervju, Lag & Avtal 4/1994.
- Fahlbeck, Reinhold, Kollektivavtalets verkningar för utomstående. Ingår i Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt, Stockholm 1977, 129–143.
- Fahlbeck, Reinhold, Praktisk arbetsrätt. 3. uppl. Liber. Lund 1989.
- Framework agreement on parental leave, ETUC, UNICE and CEEP 6.11.1995. EIRR 1/96 (264). 35–36.
- Gewerkschaftsjahrbuch 1992. Daten-Fakten-Analysen*. Kittner, Michael (red). Bund-Verlag, Köln 1992.
- Hagemeier, Christian – Kempen, Otto Ernst – Zachert, Ulrich – Zilius, Jan, Tarifvertragsgesetz. Bund-Verlag, Köln 1990.

- Hasselbalch, Ole, Danmark. Ingår i Arbetsrätten i Norden (Sigeman, Backman, Evju, Hasselbalch och Suviranta). Nord 1990:42. Stockholm 1990.
- Herschel, Wilhelm, Zur Entstehung des Tarifvertragsgesetzes, Zeitschrift für Arbeitsrecht 2/1973, 183.
- Holo, Lars – Evju, Stein, Norway. National Report for the International seminar "European social policy and the Nordic countries". Brussels 15/16 May. 1995. Duplikat.
- Industrial relations in the new Europe*. Ferner, Anthony och Hyman, Richard red. Blackwell Publishers, Oxford 1992.
- Jakhelln, Henning, Oversikt over arbeidsretten. NKS-forlaget. Gjøvik 1993.
- Kahri, Tapani – Vihma, Jyrki, Työsopimuslaki 1989. Espoo 1989.
- Kairinen, Martti, Ulkomaalaisen työntekijän oikeusasemasta Suomessa. I tidsskriften Lakimies 1991, 635–652.
- Kapteyn, P.J.G. – Verloren van Themaat, P., Introduction to the Law of the European Communities after the coming into force of the Single European Act. 2 ed. Kluwer, Deventer 1990.
- Koniaris, T., Greece i International encyclopaedia for labour law and industrial relations, band 5. Kluwer, Deventer 1982.
- Kristiansen, Jens, Den danske aftalemodel i Den europæiske Union. Landsorganisationen i Danmark. København 1995.
- La négociation collective en 1991 Bilans et rapports*. La documentation Française, 1992.
- Lag & Avtal 7/1995. Strejken på Toys R Us gav Handels medlemmar.
- Lasok, D. – Stone, P.A., Conflict of laws in the European Community. Worcester 1987.
- Lefranc, Georges, L'expérience du Front populaire. Dossiers Clio, Presses universitaires de France, Vendome 1972.
- Lindena, Bodo – Höhmann, Helmut, Viel Diskussion mit wenig Sachverstand. Der Arbeitgeber nr 12/1988 (1988a).
- Lindena, Bodo – Höhmann, Helmut: Weniger allgemein als gemeinhin angenommen. Der Arbeitgeber nr 15-16/1988 (1988b).
- Lyon-Caen, Gérard – Pélassier, Jean, Droit du travail, 16de upplagan, Dalloz, Paris 1992.
- Löwisch, Manfred – Rieble, Volker, Tarifvertragsgesetz. Kommentar. Verlag Franz Vahlen, München 1992.
- Martin Valverde, Antonio, European employment and industrial relations glossary: Spain. Sweet and Maxwell, London 1991.
- Materialien zur Entstehung des Tarifvertragsgesetzes vom 9.4.1949. Zeitschrift für Arbeitsrecht 2/1973. 129.

- Molitorgruppens rapport*. Report of the group of independent experts on legislative and administrative simplification. COM (95) 288 final/2. 21.06.1995.
- Morin, Marie-Laure, Le dualisme de la convention collective de branche, aperçu historique. Manuskript maj 1991.
- National Labour Council, stencil från Conseil National du Travail. Belgien.
- Neal, Alan C., Cautious convergence or catastrophic collision? Aspects of transformation for nordic industrial relationships in the European context. Ingår i Transformation of the Nordic Industrial Relations in the European Context. IIRA 4th European Regional Congress Helsinki, Finland 24–26 August 1994. Helsinki 1994 (ed Kauppinen & Köykkä). 201–219.
- Nielsen, Henrik Karl, Offentlige kontrakter og den internationale arbejdsret. Juristen 1995, 202–211.
- Nielsen, Ruth, EF-arbejdsret. 2. rev. udgave. Jurist- og Økonomforbundets forlag, København 1992.
- Nielsen, Ruth, Lærebog i arbejdsret. 5. rev. udg. Jurist- og Økonomforbundets forlag, København 1994.
- Nielsen, Ruth, Ligestillingsretlige aspekter af udbud. Ingår i "Den sociale dimension i kvinderetligt perspektiv" (red. Ketscher, Lindgård & Nielsen). Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 1995, 125–146.
- Nyström, Birgitta, EU och arbetsrätten. Stockholm 1995.
- Olauson, Erland, Medbestämmandelagen. Kommentar med rättsfall. rev. uppl. Tiden. Stockholm 1992.
- Pascre, Roger, Conventions et accords collectifs: le cap d'extension i Droit Ouvrier juli 1986, 241–247.
- Pecyna, Alfred, Les mécanismes juridiques de transformation des conventions collectives. Droit social 1984, 345–354.
- Perez-Lopez, Jorge F., Promoting International Respect for Worker Rights through Business Codes of Conduct. Fordham International Law Journal Vol. 17 No 1, 1993, 1–47.
- Pernot, Annemie et al, Structures de concertation formelles et informelles. Revue du travail 5/1992.
- Philip, Allan, EU-IP. 2.udg. Jurist- og Økonomforbundets forlag, København 1994.
- Pinto, Mario, Portugal, International encyclopaedia for labour law and industrial relations, band 9. Kluwer, Deventer 1989.
- Piron, J – Denis, P., Le droit des relations collectives du travail en Belgique. Maison Ferdinand Larcier S.A., Bryssel, 1970.

- Redmond, Mary, Ireland, International encyclopaedia for labour law and industrial relations, band 6. Kluwer, Deventer 1991.
- Rood, Max G, Netherlands, International encyclopædia for Labour law and industrial relations, band 7. Kluwer, Deventer 1993.
- Rusanen, Jorma, Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet. Paikallinen sopiminen. SAK, Jyväskylä 1994.
- Salmon, Chantal – Krynen, Bernard, L'extension des conventions collectives, manuskript.
- Sarkko, Kaarlo, Arbetsrätt. Allmän del. Helsingfors 1981.
- Sarkko, Kaarlo, Työsopimuksen yleissitovuus. Defensor Legis 1972, 42–56.
- Schintgen, Romain, Luxembourg, International encyclopaedia for labour law and industrial relations, band 7. Kluwer, Deventer 1987.
- Schmidt, Folke, Löntagarrätt. Reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman under medverkan av Ronnie Eklund, Håkan Göransson och Kent Källström. Juristförlaget, Stockholm 1994.
- Sciarra, Silvana, Social Values and the Multiple Sources of European Social Law. European Law Journal, Vol. 1 No 1. 1995, 60–83.
- Sengenberger, Werner, Restructuring at the global level: The role of international labour standards. Ingår i Creating Economic Opportunities. The Role of Labour Standards in Industrial Restructuring (ed Sengenberger and Campbell). ILO, Geneva 1994.
- Sigeman, Tore, Arbetsrätten. En översikt av svensk rätt med europarätt. Fritzes, Göteborg 1995.
- Sinzheimer, Hugo, Der korporative Arbeitsnormenvertrag Bd 2, Duncker & Humblot, Leipzig 1908.
- Social Europe*. The social dimension of the internal market. Special edition. Luxembourg 1988.
- Socialklausuler – en strategi för att försvara mänskliga rättigheter i arbetslivet*. LO och TCO. Stockholm 1995.
- SOU 1995:92. EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet. Delbetänkande av 1995 års Arbetstidskommitté. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm 1995.
- SOU 1995:115. Ny lag om europeiska företagsråd. Delbetänkande av 1995 års Arbetsrättskommission. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm 1995.
- Stahlhacke, Ernst, Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen über das Arbeitszeitende im Verkauf. Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht nr 10/1988, 344–347.

- Strøby Jensen, Carsten – Due, Jesper – Steen Madsen, Jørgen, The scandinavian model in Europe – the choice of IR-roles for the labour market parties at national level and EU levels. Ingår i Transformation of the Nordic Industrial relations in the European Context. IIRA 4th European Regional Congress Helsinki, Finland 24–26 August 1994. (ed Kauppinen & Köykkä). Helsinki 1994, 45–66.
- Suviranta, Antti, Esitelmä työsopimuslaista. Duplikat 1970.
- Suviranta, Antti, Finland. Ingår i Arbetsrätten i Norden (förf. Sigeman, Backman, Evju, Hasselbalch och Suviranta) rev. uppl. 1990. Nord 1990:42. Stockholm 1990.
- Suviranta, Antti, Finland. International encyclopædia for labour law and industrial relations (ed. Blanpain). 2 ed. Kluwer, Deventer 1987.
- Söllner, Alfred, Grundriss des Arbeitsrechts, 9 uppl. Verlag Franz Vahlen, München 1987.
- Tallard, Michèle, La généralisation de la couverture conventionnelle: Quels acteurs? Quels projets? Quelle mise en forme? Manuskript till IVeme Journées de sociologie du travail i Toulouse, 16–18 maj 1990.
- Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 1991, stencil från Bundesministerium für Arbeit und sozialordnung, Geschäftszeichen IIIa-31205-2.
- Tiitinen, Kari-Pekka, Yleiseksi katsottava työehtosopimus. Oikeus 3/1974, 37–40.
- Trepte, Peter-Armin, Public Procurement in the EC. CCH Editions Limited. Oxfordshire 1993.
- Treu, Tiziano, Italy, International encyclopaedia for labour law and industrial relations, band 6. Kluwer, Deventer 1991. (1991a).
- Treu, Tiziano, European employment and industrial relations glossary: Italy. Sweet and Maxwell, London 1991. (1991b).
- van Peijpe, Taco, EU and Adjustments in Dutch and Nordic Labour Law. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Spring 1995. Vol 11. Issue 2, 42–69.
- Vannes, Viviane, Questions approfondies de droit collectif du travail, Volume 1. 1re edition, Presses universitaires de Bruxelles, Bryssel 1992.
- Verfahren zur Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen in der Gemeinschaft. Recht der Arbeit 6/1989. 356–357.
- Vertanen, Timo, Selvitys yleissitovuusjärjestelmästä. Työministeriön toimaksiannosta laatinut 30.3.1994. Moniste (duplikat).
- von Hoyningen-Huene, Gerrick, Die Allgemeinverbindlicherklärung der Vorruhestandstarifverträge im Baugewerbe. Betriebs-Berater nr 28/1986, 1909 – 1914.

- Waage, Niels, Arbejdsretsloven med kommentarer. København 1994.
- Wedderburn, Lord, Minimum Wage Laws: Comparative Notes from the Italian, *Industrial Law Journal*, Vol 24, No 3, 1995, 251-255.
- Weiss, Manfred, Labour law and industrial relations in the Federal Republic of Germany. Kluwer, Deventer 1987.
- Wiedemann, Herbert – Stumpf, Herman, Tarifvertragsgesetz, 5 uppl, Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht, Verlag C H Beck, München 1977.
- Wiedemann, Herbert, Zur Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Vorruhestandstarifverträgen. *Recht der Arbeit* nr 5/1987, 262-269.
- Witting, Das "öffentliche Interesse" bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. *Bundesarbeitsblatt* 1950, 227-228.
- Wonneberger, Wolfgang, Die Funktion der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Decker & Müller, Heidelberg 1992.
- Zachert, Ulrich, Aktuelle Tendenzen der Flexibilisierung von Tarifverträgen, Manuskript 1993.

INTERVJUER

Intervju med Gust Adriaensen, rådgivare vid Fédération Générale du Travail de Belgique.

Intervju med Gabriel Coin och Manuela Grevy, permanents au service juridique confédéral vid Confédération Française Démocratique du Travail, Coin tillika medlem av Commission Nationale de la Négociation Collective.

Intervju med Reinhard Dombre, Abteilung Tarifpolitik, Deutsche Gewerkschaftsbund, ledamot av kollektivavtalsutskottet vid Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Intervju med Emanuel Doutrepoint, jurist vid Fédération des Entreprises de Belgique.

Intervju med professor Wolfgang Däubler, Universität Bremen.

Intervju med Chantal Foulon, sous-directeur de la réglementation du travail vid Conseil National du Patronat Français, suppleant i Commission Nationale de la Négociation Collective.

Intervju med assessor Bernd Heinzemann, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände.

Intervju med Nathan Liepchitz, collaborateur de la secteur garanties collectives vid Confédération Générale du Travail, medlem i Commission Nationale de la Négociation Collective.

Intervju med Paul Palsterman, jurist vid utbildningsavdelningen vid Confédération des Syndicats Chrétiens.

Intervju med Annemie Pernot, conciliateur social, Ministère de l'Emploi et du Travail.

Intervju med Jan Rombouts, chef för service des relations collectives, Ministère de l'Emploi et du Travail.

Intervju med professor Eliane Vogel-Polsky, Institut de sociologie, Université Libre de Bruxelles.

Intervju med Regierungsdirektor Wollters, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Intervju med Christian Rivas, bureau de la négociation collective vid Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Intervju med Sylvie Surin, Force Ouvrière, medlem i Commission Nationale de la Négociation Collective.

Intervju med professor Ulrich Zachert, Hochschule für Wirtschaft und Politik, Hamburg.

JURIDISKA FAKULTETEN I STOCKHOLM

SKRIFTSERIEN

1. *Lord Wedderburn of Charlton; Clyde W. Summers; Ole Hasselbalch*
Arbetsrättsliga uppsatser
2. *Anders Hedman*
Ansvar och ersättning vid medicinsk verksamhet
3. *Claes Peterson*
Äganderätt, avtalsfrihet och fördelning av företagens vinster
4. *Lars Pehrson*
EG och immaterialrätten.
Gemenskapsrättens inverkan på nationell immaterialrätt
5. *Per Magnusson; Dan Sandberg*
Rättsäkerheten i fackföreningar
6. *Jan Hellner m fl*
Rationalitet och empiri i rättsvetenskapen
7. *Marianne Levin*
Rätt till egen bild
- om oauktoriserad personbildsanvändning i massmedier
8. *Peter Melz*
Kapitalvinstbeskattningens problem
- företrädesvis vid fastighetsförsäljning
9. *Sven-Olof Lodin*
Perspektiv på skatterätten
10. *André Françon*
Bernkonventionen 100 år

11. *Madeleine Löfmarck m fl*
Åtalsunderlåtelse
- Processekonomi och absolut åtalsplikt
12. *Lars Heuman*
Advokatsamfundets skiljedomsprövning av arvodestvister
mellan advokater och klienter
13. *Lars Ederwall*
Byggnadskreditivet – som säkerhet vid uppförandet av
byggnader
14. *Gustaf Lindencrona*
Skattefrågor för universitetslärare vid forskning och
undervisning utomlands
15. *H.W.R. Wade*
Administrative Justice in Britain Today
16. *Alf Bohlin*
Allmänna handlingar
17. *Dan Lindmark; Carl Martin Roos*
Swedish Insurance Law
18. *Madeleine Löfmarck*
Insiderbrott och svindleri
- En studie av straffrättslig reglering till skydd för värde-
pappershandeln i USA och Sverige
19. *Martin Ericsson*
Konvertibla vinstandelsbevis
- och den aktiebolagsrättsliga gränsdragningen mellan låne-
förhållande och delägarskap
20. *P.S. Atiyah*
Freedom of Contract and the New Right

21. *Wladimir Pustogarrow*
Die Formierung des Rechtsstates in der UdSSR
22. *Torsten Bjerkén m fl*
Öppna föreläsningar i juridik höstterminen 1988-1989
23. *Jan Rosén*
Förlagsrätt
- Rättsfrågor vid förlagsavtal
24. *Anders Knabe*
Företagsöverlåtelse
- En probleminvertering. 1989 års Casselpris
25. *Hans-Gunnar Axberger*
Brottsprovokation
26. *Gunnar Karnell*
Karnell om upphovsrätt
27. *Marianne Levin*
Noveller i varumärkesrätt
28. *Anders Deregberg*
Från legal bevisteori till fri bevisprövning i svensk straffprocess
29. *Nils Wahl*
The Lugano Convention and Legal Integration
30. *Marianne Levin*
"Made in Sweden".
Vilket skydd behövs idag för geografiska ursprungs-
beteckningar?
31. *Timothy A. Canova*
Monologue or Dialogue in Management Decisions. The Duty
to Negotiate and the Efficiency of Dialogue

32. *Erika Åslund*
Säljarens skadeståndsansvar
vid fel avseende indirekta skador enligt nya köplagen
33. *Peter Melz*
Bostadsbeskattningen i det nya skattesystemet
- Synpunkter på dess struktur och effekter
34. *Wolfgang Fikentscher*
Free Trade and Protection of the Environment as an
Integrated Economic Value System: Outline of an
Environment-Conscious Social Market Economy – A
Lawyer's View
35. *Henrik Jermsten*
Konstitutionell nödrätt
36. *Birgitta Blom m.fl.*
Så här vill vi ha det – Framtidens juristutbildning i Stockholm
37. *Christer Karlsson*
Internationell beskattning av styrelsearvoden
38. *Albert J. Rädler*
Company Taxation in The E Proposals and Perspectives
39. *Ulf Bernitz m.fl.*
EES-avtalet i svensk rätt
40. *Jan Hellner*
Köp och avtal
41. *Lord Goff of Chiveley*
A Matter of Life and Death
42. *Jan Rosén*
Uppsatser i medierätt

43. *Jacob W.F. Sundberg*
Om doktrinen
44. *Viktor Magnell*
Rättskällebegreppet – i sökandet efter en modell att analysera
olika rättssystemers rättskällevärden
45. *Gustaf Lindencrona m fl*
Foreign Investments in Russia
46. *Jan Rosén*
Swedish Software Law – As related primarily to EC Directives
47. *Li Hammarstolpe*
Konsekvenser av bostadsrättsförenings konkurs
48. *Ulf Bernitz och Ola Wiklund (Red.)*
Nordiskt lagstiftningsarbete i det nya Europa
49. *Ulf Bernitz och Pär Hallström (Red.)*
Principles of Justice and the European Union – Proceedings of the
COST A7 seminar, Institute for European Law, Stockholm, Fe-
bruary, 17 and 18, 1995
50. *Jan Rosén (Red.)*
Lex ferenda (Jubileumsskrift)
51. *Mattias Falk*
The Legality of Humanitarian Intervention – A review in Light of
Recent un Practice
52. *Kerstin Ahlberg och Niklas Bruun*
Kollektivavtal i EU – Om allmängiltiga avtal och social dumping

Redaktör
Jan Rosén
Docent

Juridiska fakulteten vid
Stockholms universitet
106 91 Stockholm
Telefon 08/16 36 46

Kollektivavtal i EU

Om allmängiltiga avtal och social dumping

Avsikten med denna studie är att fördjupa kunskapen om skillnaden mellan en nordisk och en kontinentaleuropeisk modell för reglering av arbetsmarknaden. Författarna menar att den bild av dessa modeller som brukar målas upp i den arbetsrättsliga diskussionen är ytlig och schematisk. Med utgångspunkt från en undersökning av systemen med allmängiltiga kollektivavtal i EU-länderna på kontinenten analyserar författarna hur kollektivavtalssystemen i de nordiska länderna kan fungera i en EU-kontext. De behandlar bl a frågor om social dumping, liksom kollektivavtalet som instrument för att implementera EG-direktiv. De reflekterar också över hur regleringen i EU samt i Sverige och Finland bör utformas för att kunna besvara framtida utmaningar.

Kerstin Ahlberg är jur kand och journalist med arbetsrätt som specialitet.

Niklas Bruun är jur dr och gästprofessor vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm, där han leder forskning inriktad på EU-arbetsrätten.

ISBN 91-7598-771-6



Beställningar: Norstedts Juridik AB, Kundtjänst, Box 6454, 113 82 Stockholm
Telefon 08-690 90 30, **Telefax** 08-690 96 96