



**Ekonomihögskolan**

**HT 2005**

**Institutionen för handelsrätt**

**HAR137 Självständigt arbete**

**Kandidatuppsats**

# **USA och Kina**

## **– deras förhållande till ILO**

**Handledare: Lea Hatzidaki-Dahlström**

**Författare: Daniella Kopelman**

**Andreas Malm**

# Sammanfattning

Världen blir allt mer globaliserad och den internationella handeln ökar i betydelse. Detta ökar behovet av en fungerande internationell lagstiftning. Ett sätt att kontrollera hur väl den internationella lagstiftningen fungerar och vad olika länder gör för att följa dem är att välja ett par länder och göra en komparativ studie. I denna uppsats kommer länderna USA och Kina att tjäna som studieobjekt. Frågeställningen som behandlas i uppsatsen är vilken roll ILO (International Labor Organisation) spelar och hur dess framtid ser ut. I den komparativa delen undersöks huruvida USA och Kina lyckas med sin implementering av ILO:s konventioner.

USA och Kina är två stora aktörer på den internationella marknaden som både har sina individuella problem när det kommer till internationella konventioner. USA undertecknar enbart ett fåtal konventioner men följer dem mycket noggrant. Även Kina tillhör de länder som undertecknar minst konventioner av alla medlemsländer av ILO. Kina har istället omvandlat många av de internationella konventionerna till nationell lagstiftning, vilka inte följs lika noggrant som de borde.

Trots alla problemen är ILO fortfarande ryggraden i ett internationellt arbetsrättsligt sammanhang. För att ILO ska kunna fortsätta sitt arbete på ett framgångsrikt sätt krävs det både att de omstrukturerar för att möta dagens behov samt att medlemsländerna tar ett större ansvar.

Nyckelord: ILO, USA, Kina, komparativ, arbetsrätt, konventioner.

## Summary

The world is becoming increasingly globalized and international trade is increasing in importance. This growth requires functioning international conventions. A way of checking how well those international conventions function and what different countries do to follow them is to choose two countries and undertake a comparative study. In this thesis a comparison of the USA and China will serve as study objects. The questions that need to be asked in this thesis are what roll the ILO (International Labor Organization) plays and how its future looks. In the comparative section there will be a study of whether the USA and China have been successful in their implementation of the ILO's conventions.

The USA and China are two of the largest actors in the international labor environment. Both have their individual problems in regards to international conventions. The USA has only signed a few conventions, however they follow these closely. China is among the countries which have signed the least number of international conventions. They have instead added many of the conventions to national law. However they do not follow these as carefully as they perhaps should.

In spite of all the problems the ILO is still the backbone of international labor rights. So that the ILO can continue its work in a successful way requires both a restructuring, to meet today's requirements, while at the same time member countries also must take larger responsibility.

# Innehållsförteckning

<b>Förkortningslista</b>	5
<b>1. Inledning</b>	7
1.1. Syfte och centrala frågeställningar	7
1.2. Metod	8
1.3. Disposition och avgränsningar	9
<b>2. ILO</b>	10
2.1. Framväxt	10
2.2. Målsättning	12
2.3. Uppbyggnad – trepartsstrukturen	13
2.4. Ekonomiska förutsättningar	14
2.5. Det inre samarbetet	14
2.6. Tolkningsfrågor och ”caselaw”	16
2.7. Övervakning och straffåtgärder	16
2.8. Det yttre samarbetet	17
2.9. ILO:s konventioner	18
2.10. Problem	19
<b>3. USA</b>	20
3.1. Rättsligt och politiskt system	21
3.1.1. Konstitutionen	21
3.1.2. Statsstruktur och lagstiftning	22
3.1.3. Politiskt system	22
3.2. USA:s arbetsrätt	23
3.2.1. Historisk bakgrund	23
3.2.2. Dagens arbetsrätt	25
3.2.3. Myndighet för arbetsrätten	25
3.3. USA och internationella konventioner	26
3.3.1. Internationella konventioner i en federal stat	27
3.3.2. USA och ILO	27

<b>4. Kina</b>	29
4.1. Rättskulturens framväxt	29
4.1.1. Traditionell kinesiskt lag	29
4.1.2. Lagar i modern tid	29
4.1.3. Rekonstruktion av det rättsliga systemet	30
4.2. Rättsligt och politiskt system	31
4.2.1. Konstitutionen	31
4.2.2. Statsstruktur och lagstiftning	32
4.2.3. Politiskt system	33
4.3. Kinas arbetsrätt	34
4.3.1. Fundamentala värderingar i det kinesiska samhället	34
4.3.2. Arbetsrättens plats i rättssystemet	35
4.3.3. Begränsningar från andra rättskällor	36
4.3.4. Konfliktlösning	36
4.3.5. Problem inom arbetsrätten	37
4.4. Kina och internationella konventioner	38
4.4.1. Effekten av internationella konventioner	38
4.4.2. Kina och ILO	39
<b>5. Jämförelse mellan USA och Kina</b>	40
5.1. Historia	40
5.2. Politiskt system	41
5.3. Internationellt samarbete	42
<b>6. Slutsatser och analys</b>	43
<b>Referenser</b>	46

## Förkortningslista

CPC	Communist Party of China
DOL	Department of Labor
EU	Europeiska Unionen
FN	Förenta nationerna
ILAB	Bureau of International Labor Affairs
ILO	International Labour Organisation
LO	Landsorganisationen i Sverige
NF	Nationernas Förbund
NGO	Non-governmental organizations
NPC	National People's Congress
NPCSC	Standing Committee of the National People's Congress
PRC	Peoples Republic of China
SAWS	State Administration of Work and Safety
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation
UNIDO	United Nations Industrial Development Organisation
USA	United States of America
WHO	World Health Organisation
WTO	World Trade Organisation

# 1 Inledning

Arbetsrätt har varit i fokus sedan kalla krigets slut i början av 1990-talet. Den snabba globaliseringen och industrialiseringen hos utvecklingsländerna har lett till en expansion av internationella band mellan länder inom områden som handel och konkurrens. Detta faktum leder till att den internationella lagstiftningen blir allt viktigare för alla parter som vill agera på en internationell marknad.

Den ursprungliga tanken med en internationell lagstiftning inom arbetsrätt var den hårda påverkan av den internationella konkurrensen. Det tycktes att en gemensam lagstiftning inom området skulle innebära att den hårda konkurrensen inte gick ut över arbetstagarna och att man kunde konkurrera på lika villkor.

Efter ett tag fick den ursprungliga tanken stå tillbaka lite då många ansåg att kostnaden för att göra en vara var beroende av så många fler faktorer än bara arbetskostnaderna. På senare år har man återgått mer och mer till den ursprungliga tanken i och med att länder som Kina och Indien blir allt mer framträdande inom vissa industrier. Idag anser många att harmoniseringen mellan ILO och WTO är av stor vikt då många av de områden de behandlar idag har integrerat sig med varandra.<sup>1</sup>

## 1.1 Syfte och centrala frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att göra en övergripande sammanställning av ILO:s struktur och konventioner för mänskliga rättigheter samt att göra en komparativ studie mellan USA och Kina som är två viktiga aktörer på den internationella marknaden. Tonvikten på den komparativa delen kommer att vara hur många konventioner de båda länderna har ratificerat och vilka problem länderna ställs inför vid en implementering av konventionerna.

---

<sup>1</sup> Blanpain, R – Engels, C. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. 2001, s. 136.

De centrala frågorna i uppsatsen kommer att vara:

1. Vilken roll spelar ILO på den internationella marknaden?
2. Hur ser ILO:s framtid ut?
3. Vilka problem ställs USA och Kina inför vid en implementering av de internationella konventioner?
4. Hur hanteras de internationella konventionerna i de båda länderna?

## 1.2 Metod

Vi har huvudsakligen arbetat efter klassisk rättsdogmatisk metod, det vill säga en beskrivning av gällande rätt, där vi har låtit ILO:s konventioner om mänskliga rättigheter stå i centrum. Vi har tillämpad dessa konventioner objektivt, det vill säga att vi har lagt störst vikt vid konventionernas ordalag objektivt tolkade, på våra studieobjekt.<sup>2</sup>

Vi har även valt att arbeta efter en komparativ metod. Syftet med en komparativ metod är att ta fram och förklara likheter såväl som olikheter i de olika nationella arbetsrättsliga systemen. Det finns två skolor som behandlar utvecklingen av komparativa arbetsrelationer. Den ena är ”sammanstrålningens” skola som anser att spridningen av industrialiseringen, gradvis för samman alla olika system som hanterar arbetsrelationer. Det var Dunlop i hans klassiska bok *Industrial Relations Systems*<sup>3</sup> som var först ut med att se att tänka på detta sätt. Efter honom har ett flertal olika amerikanska forskare som till exempel Harbison, Coleman och Kerr fortsatt i hans fotspår.<sup>4</sup>

Den andra skolan som växt sig allt starkare på senare år är ”avvikelsens” skola. Vilken hävdar att arbetsrelationer är en underavdelning till det politiska systemet och mestadels bara återspeglar de rådande nationella kulturella värderingarna. Mycket av uppsvinget för denna skola beror på de nya utvecklingsländernas vilja att skilja sig från tidigare industriländer och skapa sina egna vägar.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Lehrberg, B, *Praktisk Juridisk Metod* 1996, s. 136.

<sup>3</sup> Dunlop, J, *Industrial Relations systems*, 1958, New York.

<sup>4</sup> Blanpain, R – Engels, C. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. 2001, s. 3.

<sup>5</sup> Blanpain, R – Engels, C. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. 2001, s. 3.



En komparativ metod sker i tre olika steg. Först ska en analys av lagarna och praxis göras för alla studieobjekt. Dessa skall sedan ställas mot varandra och likheter och skillnader skall noteras. Steg två går ut på att förklara varför dessa skillnader och likheter existerar. Det tredje steget är att sedan försöka uppfatta eventuella trender och övergripande drag som finns på internationellt plan.<sup>6</sup>

I vårt arbete kommer vi att följa de tre stegen som komparativ studie innebär samt att enbart arbeta utifrån den nya avvikelens skola då vår undersökning av våra studieobjekt stämmer väl in på denna metod.

### **1.3 Disposition och avgränsningar**

Andra kapitlet av denna uppsats har som målsättning att ge en överblick av ILO:s uppbyggnad, struktur och vilka funktioner ILO har för den internationella arbetsrätten. Kapitel tre behandlar USA och strävar efter att först ge en övergripande genomgång av det politiska och arbetsrättsliga systemet och sedan knyta an detta till hur USA hanterar de internationella konventionerna. I fjärde kapitlet är det Kinas politiska och arbetsrättsliga system och deras kopplingar till internationella konvention som undersöks. Femte kapitlet är en komparativ jämförelse mellan de båda länderna för att poängtera och tydligare visa de viktigaste likheterna och skillnaderna mellan länderna. I det sjätte och sista kapitlet kommer de slutsatser vi kommit fram till i uppsatsen att presenteras och diskuteras.

Vi har begränsat vårt arbete med att uteslutande arbeta med ILO:s konventioner och bara ge en övergripande genomgång av de båda länderna när det gäller politik och det arbetsrättsliga läget. Anledningen till att vi valt ILO är att det är idag det mest omfattande av de globala system som finns inom arbetsrätten. Andra mänskliga rättigheter eller konventioner från regionala system kommer därmed inte att behandlas. Vi finner att dessa begränsningar är logiska när det gäller internationell arbetsrätt då ILO är den överlägset mest inflytelserika aktören på den internationella marknaden.

---

<sup>6</sup> Blanpain, R – Engels, C. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. 2001, s. 4.

## 2 ILO

Internationella arbetsorganisationen (ILO) är FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor. ILO har som grundläggande mål att bekämpa fattigdom och främja social rättvisa. Huvudsyftet är därmed att förbättra förhållandena för arbetstagare världen över och bidra till en höjd levnadsstandard. För att upprätthålla dessa mål är det viktigaste medlet att upprätta särskilda internationella regler, konventioner och rekommendationer. Därefter försöker ILO övervaka att regelverket efterlevs av staterna. De mest betydelsefulla konventionerna i organisationen är de som förbjuder slaveri och barnarbete, samt de som slår fast rätten för arbetare att fritt organisera sig och föra kollektiva förhandlingar.<sup>7</sup>

Det som skiljer ILO från FN:s övriga fackorgan är att inte endast regeringsdelegater har rösträtt, utan även representanter för arbetstagare och arbetsgivare. Antalet medlemsstater ökar ständigt, från 42 medlemsstater år 1919 då organisationen bildades till 178 medlemstater år 2005.<sup>8</sup>

ILO har under årens lopp antagit allt fler konventioner och rekommendationer. Detta har resulterat i att organisationen successivt har växt.

### 2.1 Framväxt

ILO grundades 1919 som en direkt åtgärd för fred och återbyggnad efter första världskriget. En grundtanke var att en bestående fred förutsätter socialt och ekonomiskt välstånd och acceptabla arbetsvillkor. Motivationen med organisationen var humanitär, arbetstagarna blev allt fler och deras arbetssituation förvärrades genom ständigt och långvarigt utnyttjande från

---

<sup>7</sup> R. Blanpain, *International Encyclopaedia for Labor law and Industrial Relations*, vol 1, s. 37.

<sup>8</sup> ILO, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

arbetsgivare. Detta i sin tur påverkade deras livssituation som blev allt mer oacceptabel.<sup>9</sup> En internationell kommission, ledd av en amerikansk fackföreningsledare, arbetade fram organisationens grunddokument. Detta dokument togs in som del 13 i Versaillesfördraget (fredsavtalet efter första världskriget) och utgör i dag, med vissa tillägg, ILO:s stadga.<sup>10</sup>

Arbetsrevolutionerna i en rad stater var en viktig orsak till ILO:s tillkomst. De kapitalistiska ekonomierna utmanades av en allt bättre organiserad arbetarklass. Många liberaler och reformister inom arbetarrörelsen argumenterade för att en förbättrad social välfärd var dels ett mål i sig, dels ett sätt att förebygga klasskonflikter och revolter. Tanken var att ILO skulle bli ett instrument för att på internationell nivå driva på förbättringar av arbetsvillkoren.<sup>11</sup>

ILO var under mellankrigsperioden en självständig del av Nationernas Förbund (NF). Då Sverige gick med i NF 1920 blev landet även medlem i ILO.<sup>12</sup>

Före andra världskriget hade ILO engagerats av frågor som gällde åtta timmars arbetsdag, arbetslösheten, mödraskydd och arbetsvillkoren för kvinnor och ungdomar. Ett uppehåll följde därmed under andra världskriget för att sedan återupptas genom ett sammanträde med ILO:s främsta beslutande organ, den internationella arbetskonferensen, i Philadelphia 1944. Där antogs ett tillägg till stadgan, den så kallade Philadelphiadeklarationen, som befäste ILO:s mål och utlovade ett omfattande internationellt arbete. I en välkänd formulering slogs det fast att "fattigdom, var den än förekommer, utgör ett hot mot välståndet i hela världen".<sup>13</sup>

Det kalla kriget, det vill säga konflikten mellan USA och Sovjetunionen, påverkade liksom många andra internationella organisationer även ILO. En av de största konfliktfrågorna rörde huruvida fackföreningarna från kommunistiska länder verkligen var oberoende av staten, vilket var poängen med ILO:s trepartsstruktur. Arbetsgivare och regeringar från Västeuropa och USA hävdade att östländernas regeringar fick extra stöd genom att både arbetsgivare och arbetstagare röstade som regeringar ville. Vidare anklagades ILO för att blunda för de

---

<sup>9</sup> L. Betten, *International Labour Law*, 1993, s. 7.

<sup>10</sup> W. Keller, *International Labor and Employment Laws*, vol 1, 1997, s. 40-1.

<sup>11</sup> R. Blanpain, *International Encyclopaedia for Labor law and Industrial Relations*, vol 1, s. 9.

<sup>12</sup> ILO, <http://www.ilo.org>

<sup>13</sup> W. Keller, *International Labor and Employment Laws*, vol 1, 1997, s. 40-2.

kränkningar av rätten att fritt organisera sig som förekom i kommunistiska länder. Ett exempel på ett sådant förfarande var den förbjudna polska fackföreningen Solidaritet.<sup>14</sup>

USA ställde sig utanför ILO mellan 1977 och 1980 och ett av de många skälen till det var kritiken mot kommunistiska arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanters brist på oberoende, liksom ILO:s påstådda oförmåga att ta ställning till kränkningar av de mänskliga rättigheterna i öst. Ett annat skäl som angavs var Mellanösternkonflikten. ILO hade 1974 antagit en resolution som fördömde Israels agerande i förhållande till palestinska arbetare på de ockuperade områdena. USA opponerade sig mot vissa delar av resolutionen, men vad som verkligen fick USA att agera var när arabstater 1975 fick igenom en resolution som gav den Palestinska befrielseörelsen, PLO, observatörsställning vid ILO. Initiativet som fick USA att lämna organisationen kom från arbetstagarna men fick snabbt uppbackning från arbetsgivare och regering.<sup>15</sup>

Det politiska klimatet inom ILO förändrades i och med det kalla krigets slut 1989-1991. En stor förändring hängde ihop med utvecklingen i Sydafrika. Från 1960-talets början hade kritiken inom ILO växt, framför allt från tredje världen, mot Sydafrikas diskriminering av svarta arbetare genom apartheidsystemet. Självmant lämnade Sydafrika ILO 1964 på grund av att majoriteten av organisationens medlemmar planerade en uteslutning av landet. De återinträdde dock som medlem efter det demokratiska genombrottet 1993.<sup>16</sup>

## 2.2 Målsättning

ILO:s centrala mål är att avskaffa social orättvisa och fattigdom samt att verka för jämlikhet och en högre sysselsättning. Detta försöker man uppnå genom en målsättning som är:

- Att främja arbetstagarnas grundläggande rättigheter.
- Att se till att alla får möjlighet till ett tryggt och människovärdigt arbetsförhållande.
- Att arbeta för en effektivare och mer vidsträckt social trygghet.

---

<sup>14</sup> ILO, <http://www.ilo.org>

<sup>15</sup> ILO, <http://www.ilo.org>

<sup>16</sup> ILO, <http://www.ilo.org>

- Att främja samarbetet mellan regeringen och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna för att främja en samhällelig dialog.

Att främja jämlikhet och biståndsfrågorna är ett arbete som ska spegla hela ILO:s verksamhet. ILO:s verktyg för att uppnå dessa mål är tekniskt bistånd och rådgivning i arbetslivsfrågor, utarbetandet av nya internationella konventioner och rekommendationer samt antagandet av direktiv och deklARATIONER.<sup>17</sup>

## 2.3 Uppbyggnad – trepartsstrukturen

ILO har alltid varit ett unikt forum där länder och sociala parter öppet kunnat diskutera erfarenheter och jämföra nationella regleringar. ILO:s trepartism är unik jämfört med världens organisationer. Detta i och med att arbetstagare och arbetsgivare tillsammans med staternas representanter har alla samma möjlighet att påverka beslut och utformanden av framtida handlingsprogram. De olika parternas delegater kan yttra sig och rösta oberoende av varandra och deras respektive regeringar. ILO främjar användandet av trepartsstrukturer även på nationell nivå för att kunna föra en bra dialog mellan samtliga parter.<sup>18</sup>

ILO består av tre olika delar: internationella arbetskonferensen, styrelsen och internationella arbetsbyrån.

Internationella arbetskonferensen är ILO:s högsta beslutande organ, som bland annat antar konventioner och rekommendationer samt godkänner den tvååriga budgeten. En gång om året sammanträder arbetskonferensen och varje medlemsstat företräds då av fyra delegater: två representanter för regeringen, en för arbetsgivarna och en för arbetstagarna. Varje delegat har yttrande- och rösträtt. Det händer därmed ofta att arbetstagarna och arbetsgivarna är oense med varandra och även med regeringen. Detta då företrädare för arbetsgivare och arbetstagare inte är bundna att rösta i enlighet med regeringsföreträdarna.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> W. Keller, *International Labor and Employment Laws*, vol 1, 1997, s. 40-3.

<sup>18</sup> L. Betten, *International Labour Law*, 1993, s. 13.

<sup>19</sup> W. Keller, *International Labor and Employment Laws*, vol 1, 1997, s. 40-3 40-4.

Styrelsen, bestående av 56 medlemmar (28 regeringsrepresentanter och 14 representanter vardera från arbetstagarna och arbetsgivarna), utses av arbetskonferensen. De har tre sammanträden per år och mellan arbetskonferensens sammanträden leder styrelsen ILO:s arbete. Var femte år utser den även ILO:s generaldirektör.<sup>20</sup>

Internationella arbetsbyrån är ILO:s sekretariat. Det har uppskattningsvis 2400 anställda med mer än 100 olika nationaliteter. Internationella arbetsbyrån förbereder organisationens aktiviteter och bedriver även forskning och ger ut olika publikationer om ILO:s ämnesområden. De har mer än 40 regionala kontor i olika stater som sköter den regionala informationen samt svarar för övervakning och en del biståndsinsatser.<sup>21</sup>

## 2.4 Ekonomiska förutsättningar

Majoriteten av ILO:s pengar kommer från medlemsländernas avgifter. En del länder ger även frivilliga bidrag till biståndsverksamhet som anordnas i ILO:s regi. Dessa projekt har de senaste åren inriktats mest på infrastruktur, förebyggande av HIV/AIDS, avskaffande av barnarbete samt nätverk som främjar högre sysselsättning för ungdomar.

ILO:s reguljära budget uppgick 2004-2005 till drygt 529 miljoner USD och frivilliga bidragen till cirka 127 miljoner USD.<sup>22</sup>

## 2.5 Det inre samarbetet

Sedan ILO bildades har de antagit 185 konventioner<sup>23</sup> och 195 rekommendationer<sup>24</sup> som reglerar områden med anknytning till arbetsmarknaden och social välfärd. Många av konventionerna är relaterade till de mänskliga rättigheterna, så som frihet att få organisera sig

---

<sup>20</sup> W. Keller, *International Labor and Employment Laws*, vol 1, 1997, s. 40-4.

<sup>21</sup> W. Keller, *International Labor and Employment Laws*, vol 1, 1997, s. 40-4f.

<sup>22</sup> SIDA, [www.sida.se](http://www.sida.se)

<sup>23</sup> R. Blanpain, *International Encyclopaedia for Labor law and Industrial Relations*, codex, s. 34.

<sup>24</sup> R. Blanpain, *International Encyclopaedia for Labor law and Industrial Relations*, codex, s. 500.

och att sluta kollektivavtal, diskriminering i arbetslivet, barnarbete och lika lön.<sup>25</sup> Dessa är mer eller mindre konkreta tillämpningar av principer som finns inskrivna i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna. Åtta av konventionerna, rörande rätten för arbetstagare och arbetsgivare att fritt organisera sig och att föra kollektiva förhandlingar, förbud mot alla former av tvångsarbete, livegenskap och barnarbete samt rätten till lika lön och jämlikhet i arbetet, har en prioriterad ställning inom ILO. De innehåller grundläggande rättigheter och deras godkännande anses därför vara en förutsättning för att anta andra konventioner.<sup>26</sup>

Förutom mänskliga rättigheter finns det konventioner som täcker ämnen så som socialförsäkringar, arbetsmiljö och hälsa, arbetstider mm.<sup>27</sup>

En konvention blir bindande när den ratificerats av staten. En medlemsstat som ratificerar en konvention måste lova att efterleva den, vilket bland annat innebär att den nationella lagstiftningen måste ändras om den står i strid med konventionen. Vidare måste staten även godta internationell kontroll av att konventionen efterlevs.<sup>28</sup>

Till skillnad från ILO:s konventioner är deras rekommendationer inte bindande för medlemsstaterna. De ger endast riktlinjer för medlemsstaternas politik, men varje stat är skyldig att överväga om dessa skall föras in i den nationella lagstiftningen.<sup>29</sup>

Konventionerna och rekommendationerna utgör tillsammans en internationell arbetskodex (International Labour Code) som har en stor opinionsbildande betydelse för social- och arbetsmarknadslagstiftning över hela världen.<sup>30</sup>

Frågan varför vissa regleringar är en konvention medan andra bara en rekommendation kommer upp regelbundet. En rekommendation används mest använt som ett supplement till en konvention för att vidare klargöra eller gå djupare in på detaljer än vad de flesta konventioner gör. Men en rekommendation kan även vara helt åtskild från en konvention. I dessa fall rör det sig nästan alltid om ett ämnesområde som inte är redo att bli en konvention. Känsliga ämnen som är omdiskuterade kan bli en rekommendation i stället för en konvention.

---

<sup>25</sup> W. Keller, *International Labor and Employment Laws*, vol 1, 1997, s. 40-7.

<sup>26</sup> ILO, <http://www.ilo.org>

<sup>27</sup> W. Keller, *International Labor and Employment Laws*, vol 1, 1997, s. 40-8.

<sup>28</sup> W. Keller, *International Labor and Employment Laws*, vol 1, 1997, s. 40-8.

<sup>29</sup> W. Keller, *International Labor and Employment Laws*, vol 1, 1997, s. 40-10.

<sup>30</sup> R. Blanpain, *International Encyclopaedia for Labor law and Industrial Relations*, vol 1, s. 31.

Anledningen till detta är att en konvention leder till större internationella förpliktelser än vad en rekommendation gör.<sup>31</sup>

## 2.6 Tolkningsfrågor och ”caselaw”

ILO erhåller hjälp när det kommer till en tvist kring en tolkningsfråga av en konvention eller reglering. Den skickas till ”International Court of Justice” för att utredas. Men detta är i stort sett oanvänt. Enbart en gång i ILO:s historia har det hänt och det var när polen vägrade införa föreningsfrihet 1932. Internationell Labour Office är däremot ofta rådfrågad av regeringar när det kommer till hur en konvention skall tolkas. Dessa åsikter blir sedan publicerade i ”Official Bulletin”.

ILO:s övervakande avdelningar har även byggt upp ett stort register över vad som kan kallas ”caselaw” som mer noggrant går igenom hur en konvention skall tydas. Även om de inte är tillåtna att ge definitiva tolkningar av en konvention, är deras tolkning nästan alltid respekterad.<sup>32</sup>

## 2.7 Övervakning och straffåtgärder

ILO kan inte straffa medlemsstater som bryter mot ratificerade konventioner. Men varje medlemsstat är skyldig att rapportera till ILO om hur den uppfyller konventionen.<sup>33</sup>

Inom ILO finns det två organ som arbetar med kontrollen av dessa rapporter. Den ena är en oberoende expertkommitté som presenterar en årlig rapport om hur konventionerna efterlevs av staterna. Det andra är ett trepartssammansatt utskott som under arbetskonferensen

---

<sup>31</sup> R. Blanpain, C. Engels, Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies, 2001, s. 138.

<sup>32</sup> R. Blanpain, C. Engels, Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies, 2001, s. 139.

<sup>33</sup> R. Blanpain, International Encyclopaedia for Labor law and Industrial Relations, vol 1, s. 23.



offentligt behandlar de mest angelägna fallen där staters lagar och politik skiljer sig från ingångna konventioner.<sup>34</sup>

En viktig funktion som bidrar till ILO:s unika system, vilket skiljer ILO från de andra övervakande organisationer, är den aktiva roll arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer har. De har inte endast en aktiv roll i processen att sätta standarden inom ILO utan är även högst delaktiga i övervakningen av att implementeringarna av denna standard efterföljs. Delaktigheten har två former: den första är deras roll som kommentatorer och utredningsmän av klagomål och den andra är den övervakande.<sup>35</sup>

## 2.8 Det yttre samarbetet

ILO är en självständig organisation men samarbetar med andra fackorgan och biträdande organ inom FN-systemet. ILO samarbetar till exempel med WHO i kommittéer inriktade på hälsovårdsfrågor och med UNESCO i utbildningsfrågor. Det finns flera FN-organ som har observatörsställning vid ILO och en rad av andra internationella organisationer är rådgivare till ILO.

Som rådgivare till ILO har även ett stort antal frivilligorganisationer, s.k. NGOs (Non-Governmental Organizations). De har bland annat möjligheten att hålla anföranden vid arbetskonferensen. Till de frivilligorganisationer som har dessa rättigheter hör inte bara fackföreningar och arbetsgivarföreningar utan också ett antal människorätts- och hjälporganisationer som är intresserade av någon särskild aspekt av ILO:s verksamhet.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> R. Blanpain, *International Encyclopaedia for Labor law and Industrial Relations*, vol 1, s. 47.

<sup>35</sup> L. Betten, *International Labour Law*, 1993, s. 438.

<sup>36</sup> L. Betten, *International Labour Law*, 1993, s. 298.

## 2.9 ILO:s konventioner

ILO:s Deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet är av central betydelse. Deklarationen är ett förpliktande mål för alla medlemsstater i ILO, även för dem som inte ratificerat underliggande konventioner. Deklarationen slår fast fyra principer:

1. Föreningsfrihet, organisationsrätt och erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar
2. avskaffande av alla former av tvångsarbete
3. avskaffande av barnarbete (med skadligt barnarbete som första prioritet)
4. avskaffande av diskriminering i arbetslivet

ILO har, som redan sagts, åtta grundläggande konventioner inom arbetsrätten som kan anses styra de mänskliga rättigheterna på arbetsmarknaden. Ett stort problem med dessa konventioner är att de inte har några sanktionsmöjligheter om ett land bryter mot dessa. Många anser därför att ILO är tandlös och ineffektiv. Men eftersom rekommendationerna är frivilliga medför detta att länder som har ratificerat konventionerna anstränger sig för att upprätthålla dessa. Trots att det inte finns några sanktioner skulle ett företag som inte följer de grundläggande mänskliga rättigheterna få mycket dålig kritik, vilket i sig kan leda till ekonomiskt förödande konsekvenser.<sup>37</sup>

De grundläggande konventionerna är följande:

- nr 87 Föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten
- nr 98 Organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten
- nr 182 De värsta formerna av barnarbete

Ovanstående tre konventioner räknas som de allra viktigaste och länder som inte har ratificerat dessa kan anklagas för brott mot dessa rättigheter eftersom det är principer som är nedskrivna i ILO:s bestämmelser.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> ILO, <http://www.ilo.org>

<sup>38</sup> ILO, <http://www.ilo.org>

De resterande fem grundläggande konventionerna är:<sup>39</sup>

- nr 29 Tvångsarbete eller obligatoriskt arbete
- nr 100 Lika lön
- nr 105 Avskaffande av tvångsarbete
- nr 111 Diskriminering (anställning och yrkesutövning)
- nr 138 Minimiålder

## 2.10 Problem

Ett problem inom ILO är motsättningarna mellan arbetsgivare och arbetstagarna. Arbetstagarna ser gärna att det antas fler konventioner som stärker deras rättigheter medan arbetsgivarna mer vill ta det lugnare med att göra fler konventioner. Det är sällan som ett beslut om att anta en konvention fattas i samförstånd mellan de båda parterna.

Ett annat stort problem är antalet länder som ratificerar konventionerna. I genomsnitt ratificerar ett land ungefär 30 stycken av de 185 olika konventioner som finns idag. Anledningen till att så få konventioner ratificeras är olika för olika länder. Fattiga medlemsländer inom ILO anser sig inte ha råd att ratificera fler än så eftersom de begränsningar och förpliktelser som införs kan innebära stora ekonomiska förluster.

Andra länder som till exempel USA, som är ett i-land som ratificerat mycket få konventioner, motiverar detta med att det amerikanska federala systemet lämnar stor lagstiftningsrätt till sina olika delstater. Att ratificera fler konventioner på federal nivå skulle därför innebära en begränsning i deras självständighet.

Medlemsstaternas ovilja att godta och ratificera konventionerna gör att systemet blir svagt. Men flera anser att det kan vara en styrka att länderna först går igenom sin lagstiftning och ser att de verkligen kan hålla det som de skriver under först innan de skriver på. Om det bara blir rutinmässiga underskrifter på varje konvention som sedan inte följs, skulle hela systemet inte bara vara svagt utan urholkas så mycket att det skulle bli helt verkningslöst.

---

<sup>39</sup> ILO, <http://www.ilo.org>

### 3 USA

USA är en federal statsbildning, grundad på juridiska traktat. USA:s självständighets förklaring mot engelska kronan i ”The Declaration of Independence” 1776 hade en grundläggande idé om liv, frihet och strävan efter lycka. Därmed gjorde deklARATIONEN USA till det första landet att ge grundläggande mänskliga rättigheter och individuella rättigheter.<sup>40</sup>

De 50 delstater som bildat den federala nationen USA har aldrig gått med på någon sammansmältning av sina respektive rättsordningar. USA består således av ett förbund av självständiga stater. Det är en fråga om ett system där delstaterna behållit all den regleringsmakt som inte i grundlagen överförts till de federala organen. Delstaterna kan därmed vidareutveckla sina egna rättsregler inom bland annat familjerätten, avtalsrätten, bolagsrätten och de centrala delarna av straffrätten, medan bland annat konkurrensrätten och patenträtten överlämnats åt den federala regeringen. Vidare har även försvars- och utrikespolitik överlämnat från staterna till federationen.<sup>41</sup>

USA har sammanlagt 51 olika rättssystem, varav 49 är baserade på den engelska rätten, common law. Louisiana utgör ett undantag då denna stats lagstiftning är baserad på fransk rätt, code civil, det vill säga romansk rätt. Tillsammans med den gemensamma, federala rätten utgör dessa grunden för ett eget amerikanskt rättssystem.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> D. Clark, Introduction to the law of the United States, 1992, s. 1-2.

<sup>41</sup> M. Bogdan, Komparativ rättskunskap II, 2003, s. 129.

<sup>42</sup> M. Bogdan, Komparativ rättskunskap II, 2003, s. 129.

## 3.1 Rättsligt och politiskt system

### 3.1.1 Konstitutionen

Sedan 1781 har USA varit styrd som en federal nation, bestående av ett förbund av självständiga delstater, och landets konstitution från 1787 är världens äldsta skrivna grundlag.<sup>43</sup>

Den federala nationen är sammansatt av tre olika grenar:

1. Den lagstiftande makten: the Congress
2. Den verkställande makten: the President
3. Den dömande makten: the Supreme Court

Den lagstiftande makten har två kammare: ”the House of Representatives and the Senate”. Den förstnämnda väljs genom geografiska personval. Varje stat väljer minst en representant och dessa har en mandatperiod på två år och kan sedan bli omvalda. Senaten väljs för en längre period om sex år och även senatorerna kan bli omvalda. Varje stat, oberoende yta eller befolkning, väljer två senatorer genom personval.<sup>44</sup>

Presidenten leder den verkställande makten. Presidenten väljs indirekt genom statligt baserade elektroniska system som bara delvis återspeglar personvalen. Alla amerikanska medborgare som är 18 år eller äldre kan vara med och välja deras stats kandidat för presidentämbetet. Presidentens mandat är fyra år och han kan bli omvald en gång.<sup>45</sup>

Den dömande maktens utövare nomineras av Presidenten och skall sedan godkännas av senaten för en livslång befattning. De federala domstolarna, med ”The Supreme Court of Amerika” i toppen, tolkar grundlagen.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> R. Blanpain, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, vol 14, s. 51.

<sup>44</sup> R. Blanpain, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, vol 14, s. 25-26.

<sup>45</sup> R. Blanpain, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, vol 14, s. 25.

<sup>46</sup> R. Blanpain, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, vol 14, s. 26-27.

### 3.1.2 Statsstruktur och lagstiftning

Den federala regeringen är teoretiskt sett bara till för att hantera problem som kräver en nationell lösning. Det är meningen att all annan beslutsfattande makt skall ligga hos respektive delstaters regeringar. På senare tid har det blivit mer tonvikt på federal makt. Områden som förr var lokala har blivit direkt eller indirekt påverkade av den federala regeringen. Detta har skett på olika sätt, ofta är det en federal finansiering eller det rör som om federal övervakning av olika projekt. Men den federala har inte tagit över helt utan de olika delstaterna har fortfarande mycket att bestämma över.<sup>47</sup>

De grundläggande lokala beslutsfattarna i USA är delstaterna. Det finns 50 olika delstater som var och en har en egen skriven konstitution som liknar den federala konstitutionen. Till skillnad från det federala rättssystemet blir en delstatsdomare bara vald för en bestämd tid. Den federala konstitutionen kräver att alla delstatsdomstolar följer de federala lagarna när det är möjligt. Men dessa domstolar har full makt att ändra skattesatser, spendera skatter och reglera den framtida ekonomiska och sociala planen för staten, så länge det inte är reglerat federalt.<sup>48</sup>

### 3.1.3 Politiskt system

Det politiska systemet har länge dominerats av två politiska partier, det republikanska och det demokratiska. I korta drag kan man säga att det republikanska partiet står för bevarandet av äganderätten, minskat socialt välfärdssystem, lägre skatter på inkomst och ägande och de anser även att en lokal reglering av sociala och ekonomiska problem är att föredra jämfört med en federal reglering. Det demokratiska partiet däremot stödjer generellt sett federal lösning på de sociala välfärdsproblemen och ökade skatter på inkomst och ägande, vilket skall bidra till välfärdsprogram. De anser att en federal reglering är en bättre lösning än en lokal reglering när det kommer till de sociala och ekonomiska problemen.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> R. Blanpain, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, vol 14, s. 29.

<sup>48</sup> R. Blanpain, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, vol 14, s. 30.

<sup>49</sup> R. Blanpain, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, vol 14, s. 30.

De stora fackliga organisationerna i USA tenderar att stödja det demokratiska partiet, medan de stora företagen oftast stödjer det republikanska partiet. Det har dock förekommit undantag. Enligt lag är direkta bidrag till de politiska partierna eller en politisk kandidat från dessa stora organisationer och företag olagliga. Organisationsledare eller medlemmar, såväl företagsledare som anställda, kan däremot starta frivilliga bidragsfonder som kan bidra till det parti vars kampanj de stödjer.<sup>50</sup>

I USA existerar varje delstats rättsliga system oberoende från det federala rättsliga systemet. Varje stat kan erkänna olika undantag till ”employment at will” doktrin så länge de inte strider mot federal lag. Federala domstolar har ingen behörighet att granska eller övervaka frågor som regleras av de delstatliga lagarna.<sup>51</sup>

## **3.2 USA:s arbetsrätt**

Den amerikanska arbetsrätten har sina rötter i engelsk rätt; ”Master and Servant Regulation”. Det är denna tradition som vägleder förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i USA. Under denna lag är en ”servant”, tjänare, definierad som en person vilken placerar sig under sin ”masters”, herres, rätt till kontroll och utför arbete som tillhör herren. Det är rätten till kontroll, inte den egentliga kontrollen, som är av vikt i ett master and servant förhållande. En tjänare må ha bättre kunskap och färdighet än sin herre men han blir ändå behandlad som en tjänare.<sup>52</sup>

### **3.2.1 Historisk bakgrund**

Amerikansk arbetsrätt har utvecklats så att det i slutet av 1900-talet mest framstår som ett lapptäcke som är föga heltäckande. För att man ska begripa amerikansk arbetsrätt måste man se det hela ur ett historiskt perspektiv. Arbetsrätten har varit en fråga som varit en konflikt mellan stat och de federala myndigheterna under en lång tid.

---

<sup>50</sup> R. Blanpain, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, vol 14, s. 31.

<sup>51</sup> L. Betten, International Labor and Employment Laws, 1993, s. 23-20.

<sup>52</sup> A. Goldman i studiematerial till HAR108, internationell och komparativ arbetsrätt, 2004 institutionen för handelsrätt Lund, s. 79.

I början av 1900-talet var arbetsrätt enbart en fråga för staternas myndigheter. 1908 kom en federal lag, den så kallade Antitrustlagen, som gjorde arbetstagersammanslutningar svårare. Under denna lag låg allt makt hos arbetsgivaren. Arbetsmiljöfrågor låg nästan helt under arbetstagers eget ansvar som borde inse riskerna, därmed blev arbetsgivarna nästan immuna mot anklagelser för arbetsskador.

Efter första världskriget började det bli en ändring i dessa regleringar som så tydligt favoriserade arbetsgivarna. Kongressen beslöt om den så kallade "Railway Labor Act" (RLA) och förlängde skyddet från de federala lagar till att gälla mellan järnvägsföretag och deras anställda. Detta var första gången som de federala myndigheterna direkt gick in och reglerade arbetsvillkor inom den privata sektorn.<sup>53</sup>

1932 kom det en stark reaktion mot Antitrustlagen. Detta ledde till att de federala myndigheterna tog tillbaka möjligheterna för en federal domstol att hindra arbetstagersammanslutningar och andra kollektiva aktiviteter inom arbetsrätten. Mellan 1935 och 1938 tillkom fyra federala regleringar som kom att etablera den federala dominansen inom de flesta områdena för arbetsrätt. Dessa fyra regleringar var

- National Labor Relations Act
- The Social Security Act
- The Federal Unemployment Act
- The Fair Labor Act.

Vid 1940 hade de flesta delstater implementerat dessa regleringar på olika sätt i sin egen lagstiftning.

Den andra vågen av arbetsrättslig lagstiftning startade 1963 när kongressen skrev "the Equal Pay Act". Sedan följde "Civil Rights Act" 1967, "the Occupational Safety and Health Act" 1970 och "Employee Retirement Income Security Act" 1974.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> R. Blanpain, International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, vol 14, s. 55.

<sup>54</sup> L. Betten, International Labor and Employment Laws, 1993, s. 23-24.



### 3.2.2 Dagens arbetsrätt

Den kollektiva arbetsrätten utgörs av federala regler, vilket innebär att de slår ut delstatsregler. De lagar som räknas till den kollektiva arbetsrätten är bland annat föreningsrätt, medbestämmanderätt, förhandlingsrätt och kollektivavtalsrätt. 1935 var ca 12 % fackligt anslutna på den privata sektorn. År 1955 var siffran 32 % av fackligt anslutna och idag är det 8,5 %. LO:s motsvarighet i USA har ca 15 miljoner medlemmar. Fackföreningar finns bland annat i bil-, stål- och järnvägsindustrin, således främst bland massindustrierna som fanns på 1930-talet. Det finns i huvudsak inga fackföreningar för tjänstemän. Amerikanska fackföreningar bygger på direkt demokrati i motsats till de svenska fackföreningarna som bygger på indirekt demokrati.<sup>55</sup>

Den största delen av USA:s arbetsrättsliga system styrs av individuella anställningsavtal. I detta förhållande har arbetsgivaren starkast ställning. Om det inte finns delstatsregleringar bestämmer arbetsgivaren ensidigt. Det finns ingen trygghetslagstiftning för anställda. Arbetsgivaren kan fritt anställa och avskeda.<sup>56</sup>

Arbetsgivaren är generellt sett motståndare till fackföreningen. Arbetsgivaren ser i stället oftast till att ge bättre villkor än vad facket kan, vilket gör att arbetstagaren ej går med i facket. Den kollektiva arbetsrätten har i det stora hela misslyckats i USA. Mycket lite styrs genom kollektivavtal utan det mesta sker genom lagstiftning och individuella avtal.<sup>57</sup>

### 3.2.3 Myndighet för arbetsrätten

USA:s myndighet för arbetsrätten (DOL) är ansvarig för administrationen och kontrollen av 180 olika federala arbetsrättsliga regleringar som täcker mer än 10 miljoner arbetsgivare och mer än 125 miljoner arbetstagare. DOL:s internationella aktiviteter styrs av en egen underorganisation som heter "Bureau of Internationall Labor Affairs" (ILAB). Denna

---

<sup>55</sup> R. Fahlbeck, Föreläsningmaterial 2005-01-24, Internationell och komparativ arbetsrätt (HAR108), Lund

<sup>56</sup> R. Fahlbeck, Industrial Relations i USA, Juristförlaget i Lund, 1988, s. 57-58.

<sup>57</sup> R. Fahlbeck, Industrial Relations i USA, Juristförlaget i Lund, 1988, s. 60-61.

myndighet har som ansvar att formulera internationella regleringar som kommer att påverka amerikanska arbetare.<sup>58</sup>

DOL har varit den myndighet som varit styrande i USA:s medverkan i ILO sedan de först gick med 1934. För att kunna genomföra det uppdraget samarbetar DOL med handelsministeriet och representanter från arbetsgivare och arbetstagar. ILAB är också starkt involverad i USA:s engagemang i att få till stånd internationella konventioner när det gäller minimiregler för arbetsskydd och framför allt förbud mot barnarbete, slavhandel och könshandel.<sup>59</sup>

### 3.3 USA och internationella konventioner

Trots att USA varit mycket långsamma med att ratificera internationella konventioner inom områdena som behandlar arbetsrätt och arbetsmiljö, använder sig de federala domstolarna i USA av de internationella regleringarna när de behandlar ett mål.<sup>60</sup>

En amerikansk domstol har rätt att föra ett mål mot en person eller företag som bryter mot de internationella konventionerna. Men då bör man beakta att USA enbart ratificerat ett fåtal av sådana konventioner, t.ex. slavhandel, kapning av flygplan, krigsbrott, folkmord och viss sort av terrorism. Det finns dock en potential för amerikaner och utländska stater att driva en process i den federala domstolen i etablerade mänskliga rättighetsfrågor. Detta syns tydligt i de omfattande principer som finns inom området.<sup>61</sup>

En begränsning av den rättsliga hanteringen av internationella lagar i USA är ”the act of states doctrine”. Principen i denna är att, om en annan stat anklagar en stat för sitt beteende eller handlingar, skall dessa frågor behandlas politiskt och inte juridiskt. I ”the act of states doctrine” kan man även läsa att det juridiska även måste anpassa sig så de inte skämmer ut beslutsfattande grenen av regeringens utrikesaffärer. En process mot en individuell offentlig anställd för personligt beteende faller utanför ramen för ”the act of states doctrine”. Försvaret

---

<sup>58</sup> L. Betten, *International Labor and Employment Laws*, 1993, s. 23-20.

<sup>59</sup> L. Betten, *International Labor and Employment Laws*, 1993, s. 23-20.

<sup>60</sup> R. Blanpain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, vol 14, s. 505.

<sup>61</sup> R. Blanpain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, vol 14, s. 505.

från doktrinen är inte heller tillämplig om den självständiga staten som blivit anklagad själva går med på att driva frågan vidare.<sup>62</sup>

### **3.3.1 Internationella konventioner i en federal stat**

När en internationell konvention, antingen automatiskt eller genom en separat ratificering, är antagen av en stat, blir den tillämplig på hela det juridiska systemet i det landet. När det handlar om en federal stat blir en ratificering svårare. En ratificering på federal nivå betyder att konventionen har fått en "federal" status. Detta lämnar frågan öppen huruvida en sådan ratificering kan tillämpas på enskilda delstater eller appliceras på federal nivå. Svaret till denna fråga kan variera stort beroende på hur den federala staten är uppbyggd. På en internationell nivå är den federala staten skyldig att se till att konventionen implementeras på alla dess nivåer. ILO:s stadga behandlar frågan om federala ratificeringar med att säga att man skall använda sig av effektiva arrangemang för att se till att de berörda myndigheterna tillämpar konventionerna och rekommendationerna. Den internationella konventionen för ekonomisk, social och kulturella rättigheter är inte lika subtilt. I artikel 28 i ovan nämnda traktat säger man helt enkelt att konventionerna och rekommendationerna skall nå ut till alla parter av den federala nationen, utan undantag eller begränsningar.<sup>63</sup>

### **3.3.2 USA och ILO**

USA har varit medlem i ILO sedan 1934 med ett undantag av 3 år som varade mellan 1977 och 1980. En konvention från ILO måste ratificeras av USA:s senat. USA har trots sina många år av medverkan i ILO ratificerat få av de konventioner som finns. Anledningen till detta sägs vara att konventionerna skulle kunna överskugga de redan existerande federala och statliga arbetsrättsliga lagarna.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> R. Blanpain, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, vol 14, s. 505.

<sup>63</sup> L. Betten, *International labor law*, 1993, s. 384.

<sup>64</sup> W. Keller, *International labor and employment laws*, vol 1, 1997, s. 23-21.

Av ILO:s 178 medlemsländer är det bara fyra länder som ratificerat färre av de åtta grundläggande konventionerna än vad USA har. Av dessa åtta konventioner har USA bara ratificerat två.

Totalt av ILO:s nuvarande 185 konventioner har USA enbart ratificerat 14, nämligen:

1. Officers' Competency Certificates Convention, 1936 (No. 53)
2. Holidays with Pay (Sea) Convention, 1936 (No. 54) Convention not in force
3. Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936 (No. 55)
4. Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1936 (No. 57) Convention not in force
5. Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936 (No. 58)
6. Certification of Able Seamen Convention, 1946 (No. 74)
7. Final Articles Revision Convention, 1946 (No. 80)
8. Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
9. Tripartite Consultation Convention, 1976 (No. 144)
10. Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976 (No. 147)
11. Labour Administration Convention, 1978 (No. 150)
12. Labour Statistics Convention, 1985 (No. 160)
13. Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176)
14. Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

Av dessa 14 är det två stycken som inte är aktuella idag (nummer 54 och 57).<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> ILO, <http://www.ilo.org>

# 4 Kina

Kinas historia sträcker sig över tusentals år, vilket gör den till en av världens äldsta civilisationer. I Kinas historia har de olika rättssystemen varit av underordnad betydelse. Det var först i slutet av 1970-talet som Folkrepubliken Kina beslöt sig för att modernisera och bygga upp rättssystemet, detta efter en lång tid av instabilitet och laglöshet. Det var först efter denna omstrukturering som lagar började få en central betydelse i den kinesiska kulturen.<sup>66</sup>

## 4.1 Rättskulturens framväxt

### 4.1.1 Traditionell kinesisk lag

Kinas rättsliga traditioner sträcker sig långt tillbaka i tiden. En av de första skriftliga källorna som behandlar lagar kommer från Kina, den så kallade "Book of Punishment", som troligen är skriven runt år 536 före Kristus. Detta gör lagen nästan 2500 år gammal.<sup>67</sup> Lagarna har sedan dess varit i kraft i en nästan obruten kedja av olika kinesiska dynastier till slutet av 1800-talet. Det här långlivade rättsliga systemet kallas de "kinesiska legala traditionerna". Dessa legala traditioner är helt separata från offentlig rätt och civil rätt, det kan till och med sägas vara en motsats till hela det moderna rättsliga konceptet.<sup>68</sup>

### 4.1.2 Lagar i modern tid

Kring 1840 då Kina var involverad i de stora opiumkrigen insåg de att västvärlden hade gått om dem i utvecklingen gällande materiella instrument och system. Detta gjorde västvärlden

---

<sup>66</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 1.

<sup>67</sup> W. Yan, Chinese Legal reform, 2002, Routledge.

<sup>68</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 5.

tekniskt överlägset Kina. När detta stod klart för Kina började de snabbt anpassa sig genom att lära sig västvärldens teknik. Kina bjöd in japanska rättsexperter att assistera vid arbetet av att reformera det rättsliga systemet i Kina.<sup>69</sup>

Reformeringen blev inte någon lyckad förändring av samhällsstrukturen. Den främsta anledningen till detta var att det nya lagsystemet inte fungerade bra tillsammans med de gamla traditionella värderingarna och sociala strukturerna. Behovet av att modernisera landet och omvandla social och ekonomisk struktur till system mer liknande västvärldens strukturer var enormt. Detta medförde att Kina trots stora svårigheter ändå implementerade dessa lagar. Den traditionella rättskulturen har fortfarande starkt inflytande över det moderna samhället, vilket utgör ett stort problem att överkomma för det moderna rättssystemet. Många av de problem som är associerade med primitiva och odemokratiska handlingar i dagens rättssystem, har sina rötter i det traditionella systemet som fortfarande existerar strax under ytan. Det gamla rättssystemet är borttaget, men den traditionella rättsliga kulturen har överlevt genom alla rekonstruktioner och moderniseringar av det rättsliga systemet och utgör en underliggande aktiv inspirationskälla ännu idag.<sup>70</sup>

### **4.1.3 Rekonstruktion av det rättsliga systemet**

Kinas första rättsliga system, som kom till efter mycket besvär, blev uppbyggt under åren 1949-1956 för att sedan tas bort och förstöras igen mellan åren 1956 och 1966. Efter detta inleds vad som brukar benämnas ”kulturrevolutionen”, då anarki och laglöshet stod högt i kurs. Vid den här tidpunkten befann sig landet i ett fullständigt rättsligt kaos där sociala regleringar var helt otänkbara. Under denna tid var de enda lagarna som existerade de som kom från Kinas kommunistiska parti (härefter CPC) samt Maos verk.<sup>71</sup>

Efter denna period av kaos, vilket hade en fruktansvärd effekt på landets ekonomi, var en rekonstruktion mycket efterfrågad. En rekonstruktion inom de flesta politiska och ekonomiska fält var livsnödvändig. Den minutiöst planerade ekonomin blev övergiven till förmån av en ny ”socialistisk marknadsekonomi”. Detta ledde till att Kina började öppnas upp mot resten av

---

<sup>69</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 8.

<sup>70</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 9.

<sup>71</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 10.

världen. Den privata sektorn och utländska investerare blev skyddade och uppmuntrade att investera i landet.<sup>72</sup>

## 4.2 Rättsligt och politiskt system

Det politiska och det rättsliga systemet är väldigt starkt sammanlänkade. Det blir svårt att skilja var det ena börjar och den andra slutar. Politik och CPC spelar fortfarande en enormt stor roll i rättssystemet även efter rekonstruktionen av decentraliseringen.

### 4.2.1 Konstitutionen

Kinas senaste konstitution, som trädde i kraft 1982, var den fjärde grundlagen sedan bildandet av Folkrepubliken Kina 1949 och den tredje på bara sju år.<sup>73</sup> Ett land i väst ändrar knappt sin grundlag alls, tre ändringar inom loppet av ett årtionde antyder att konstitutionen i Kina inte är lika vital som i andra länder.

Kinas konstitution fyller två stora funktioner idag. Den första är att etablera ett officiellt språk, med dess speciella retorik, som används till lagtext och andra officiella sammanhang. Den andra är att etablera en liknande konstitutionell form som de flesta andra länderna i väst. Konstitutionen siktar mot att etablera principer av suveränitet för konstitutionen och dess legalitet<sup>74</sup>, men trots detta misslyckas konstitutionen med att ge en klar och tydlig bild av hur landet är styrt. Det finns fyra grundläggande principer som här är av stor vikt. Dessa kan man finna i preambelerna till konstitutionen.<sup>75</sup> Dessa fyra är:

1. Ledarskapet från Kinas kommunistiska parti
2. Vägledningen av Marxismen och Leninismen samt Mao Zedongs tankar
3. Folkets demokratiska diktatur
4. Följandet av den socialistiska vägen

---

<sup>72</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 12.

<sup>73</sup> C. Ke, International encyclopaedia for labour law and industrial relations, vol 4, 2004, s. 14

<sup>74</sup> Art 5, constitution of China

<sup>75</sup> 7§ in the preamble to the constitution

Det är svårt att bedöma vidden av dessa principer eftersom de är svåra att definiera. Politiska dokument och lagar hänvisar upprepade gånger till dessa fyra principer. CPC:s roll är inte beskriven i konstitutionen, men för att kunna förstå Folkrepubliken Kina är det ytterst viktigt att förstå att CPC spelar en betydande roll i alla aspekter av att styra Kina. Anledningen till att partiet spelar en så stor roll är att det var kommunisterna som slutligen övervann det gamla federala samhället och etablerade PRC 1949. CPC har varit vid makten sedan dess och det är väldigt svårt att separera staten från kommunistpartiet.<sup>76</sup>

#### 4.2.2 Statsstruktur och lagstiftning

Enligt konstitutionen är ”National Peoples Congress” (härefter NPC) det högsta statliga organet.<sup>77</sup> NPC träffas enbart under ett par veckor varje år. Under tiden mellan mötena är det ”the standing Committee of the National Peoples Congress” (härefter NPCSC) som utövar den verkställande makten. Bland NPC:s maktbefogenheter hör lagstiftning, konstitutionsändringar, samt att välja och avskeda statliga ämbetsmän.<sup>78</sup>

Den verkställande parten av NPC är det statliga rådet.<sup>79</sup> Förutom den formella strukturen av statsorganen finns alltid kommunistpartiets roll som inte får underskattas. Som det enda politiska partiet har de ett enormt inflytande över skapandet, implementeringen och ändringarna av rättsreglerna. Ingen viktig lagstiftning har någonsin passerat utan grundlig inspektion och godkännande av NPC:s politiska byrå. Alla tolkningar av rättsregler skall också läsas i ljuset av partiets visioner och instruktioner.<sup>80</sup>

---

<sup>76</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 37

<sup>77</sup> Art 57 Constitution

<sup>78</sup> Art 62 Constitution

<sup>79</sup> Art 85 Constitution

<sup>80</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 18



### 4.2.3 Politiskt system

Det nuvarande politiska systemet är ett marknadsorienterat, decentraliserat och ekonomiskt system som blev implementerat i december 1978. Detta system efterlyser demokratiska och institutionella politiska och sociala reformer. Dessa skall vara reglerade av ett starkt och stabilt rättssystem.<sup>81</sup>

Den senaste konstitutionen, som trädde i kraft 1982, skulle agera som en grundstruktur som skulle kunna hantera problemen med Kinas representativa problem. Det var även menat att den skulle hantera koncentrationen av makt som hölls av kommunistpartiet i Kina. Den senaste konstitutionen riktade sig mer på att skydda individuella rättigheter och en effektiv folklig medverkan i de statliga frågorna än vad som tidigare förekommit.<sup>82</sup>

Under rekonstruktionen av det rättsliga systemet genomfördes många prestationer. Dessa var inte enbart positiva, utan hade även många negativa följder. De flesta problem som uppstod var sådana som kommer när man implementerar något som är helt motsägande mot de tidigare normerna. Den snabba sociala reformtaket och de strukturella problemen har orsakat många svårigheter. Detta beror på den djupt rotade konflikten mellan den skrivna lagen och den lag som praktiseras i verkligheten.<sup>83</sup>

Ett annat stort problem är att lagens suveränitet inte är fullt accepterad av dem som innehar gamla höga officiella ämbeten och som var vana att kunna agera mer fritt. Den stora frågan som är omdiskuterad är om CPC och regeringen är styrda av lagen, eller om den enbart är ett redskap för att styra landet.<sup>84</sup>

Ett av de största problemen som Kina ställs inför är bristen på rättslig expertis och möjligheterna att publicera nya lagar. En implementeringen av en lag ställs inför en stor utmaning under dessa förhållanden. Skillnaden mellan rättsliga teorier och praktiserande lag underminerar hela rättssystemet. Svårigheterna med implementeringen av nya lagar har många orsaker, bland annat inflytandet från det politiska partiet, snabba sociala och

---

<sup>81</sup> C. Ke, International encyclopaedia for labourlaw and industrial relations, vol 4, 2004, s. 14

<sup>82</sup> C. Ke, International encyclopaedia for labourlaw and industrial relations, vol 4, 2004, s. 16

<sup>83</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 15

<sup>84</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 14

strukturella förändringar, missbrukandet av officiella maktmedel, favoritism samt korruption.<sup>85</sup>

## 4.3 Kinas arbetsrätt

Kinas arbetsrätt har de senaste åren genomgått en snabb förändring efter implementeringen av deras nya arbetsrättslag från 1994. Denna arbetsrättslagstiftning var mycket viktig för Kinas arbetsregleringar genom att den gav en fast grund att bygga på som inte fanns tidigare. Tonvikten i den nya lagen ligger på skyddet av arbetstagares rättigheter. I och med detta synes det tydligt att Kina är ett land som är i en övergång mellan planekonomi och marknadsekonomi. Det syns tydligt inom de områden där regleringarna fortfarande är otillräckliga, t.ex. anställningsavtalssystem och oförmågan att implementera de internationella standarderna som rör arbetstid.<sup>86</sup>

Kinas arbetsrättslagstiftning innehåller 107 artiklar indelade i 13 kapitel. Artikel 52 - 57 i kapitel sex vänder sig specifikt till arbets säkerhet.<sup>87</sup> Många anser att Kinas arbetsrätt i säkerhetsfrågor är för generella och kritiserar att mycket av lagen bara är riktlinjer och därmed inte speciellt effektivt.<sup>88</sup>

För att förstå kinesisk arbetsrätt måste man inse att i ett gammalt land som Kina blir alla aspekter av samhället påverkade av traditionella värderingar och traditioner.

### 4.3.1 Fundamentala värderingar i det kinesiska samhället

Det finns två värderingar som det kinesiska samhället bygger på: solidaritet och stabilitet. Staten, samhället och individen beaktas inte som separata eller oberoende. Arbetstagares solidaritet uppnås genom tre traditionella normer:

---

<sup>85</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 14.

<sup>86</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 486.

<sup>87</sup> Folkrepubliken Kinas arbetsrättslagstiftning

<sup>88</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 485.

1. Individen rättar sig efter kollektivet
2. Den underordnade rättar sig efter den överordnade
3. Den lokala ortsbefolkningen lyder den centrala regeringen

Stor tonvikt läggs på att behålla en stark, hälsosam relation och en självständighet mellan arbetstagares rättigheter och plikter. Arbetstagare åtnjuter de olika rättigheterna, men måste tjäna genom att utföra sina plikter som är reglerade av konstitutionen eller lagen. De konstitutionella rättigheterna och plikterna går före individen. De allmänna värderingarna är att kollektivet alltid går före den enskilda. Medborgarnas sociala och kulturella rättigheter är även hanterade på en kollektiv basis. Att arbeta anses vara en fråga om heder för det kinesiska folket.<sup>89</sup>

### 4.3.2 Arbetsrättens plats i rättssystemet

Arbetsrätten i Kina är en oberoende gren av lagar inom rättssystemet. Arbetsrätten kan ses som en summa av alla rättsliga normer som behandlar och reglerar arbetsrelaterade frågor. När man talar om kinesisk arbetsrätt i snäv mening, är det bara den arbetsrättsliga lagstiftningen själv som är styrande. Men i ett bredare perspektiv finns det flera andra källor för arbetsrätt som också används.<sup>90</sup>

De lagar som hanterar arbetsrelaterade relationer är slutgiltiga och kan inte påverkas av någon annan gren av rättssystemet. Arbetsrelaterade frågor anses vara väldigt viktiga för ett socialistiskt land. Det är därför arbetsrätten har en stark position i rättssystemet. Arbetsrätten spelade en stor roll även före de nya arbetsrättsliga lagarna kom, men då var det med fokus på förbättringar för kollektivet medan de nya lagarna tenderar att fokusera mer på individen.<sup>91</sup>

Det är inte alla som lyder under arbetsrätten. Olika lagar och regleringar styr vilka som den är tillämplig på. De arbetsrättsliga regleringarna berör inte statliga ämbetsmän och bönder. De

---

<sup>89</sup> International encyclopaedia for labour law and industrial relations Vol4, China. Kluwer law, s. 22

<sup>90</sup> International encyclopaedia for labour law and industrial relations Vol4, China. Kluwer law, s. 24

<sup>91</sup> International encyclopaedia for labour law and industrial relations Vol4, China. Kluwer law, s. 25

som har anställningsavtal med statliga företag, institutionella organisationer och sociala grupper lyder under arbetsrätten.<sup>92</sup>

### **4.3.3 Begränsningar från andra rättskällor**

Arbetsrätten och civilrätten är i många avseende lika. Men där finns en grundläggande skillnad mellan dessa två. Arbetsrätten riktar sig på att kontrollera relationer som är beroende av arbetsgivare, medan civilrätten mer riktar sig på avtal och kan vara helt fristående. Det rättssubjektet behandlas olika inom de två grenarna. I civilrätten är relationerna jämställda och oberoende, medan i arbetsrätten är det alltid en part som är underställd den andra. Arbetsrätten förhindrar dock inte möjligheten att tillämpa civilrätt i en relation där överträdelser av sanktioner är till nackdel för arbetstagare.<sup>93</sup>

Ekonomisk lagstiftning har också band till arbetsrätten. Den spelar en stor roll i de flesta ekonomiska relationerna, bland annat planering av statligt anställda. Den ekonomiska lagstiftningen används även till att styra den nationella ekonomin via en rättslig kanal. Detta leder till att skillnaden mellan den ekonomiska och den arbetsrättsliga lagstiftningen ibland överlappar varandra i indirekta arbetsrelationer.<sup>94</sup>

De senaste trenderna i Kina tyder på att arbetsrätten blir mer oberoende och separerad från både de ekonomiska och de administrativa lagarna.<sup>95</sup>

### **4.3.4 Konfliktlösning**

Kina har en lång tradition av att hantera problem fridfullt, genom diskussioner och förhandlingar. Det här är även fallet när det är fråga om arbetsrättsliga tvister. Många av de metoder som användes förr har även blivit inkorporerade i lagstiftningen. Regleringar om hur

---

<sup>92</sup> International encyclopaedia for labour law and industrial relations Vol4, China. Kluwer law, s. 25

<sup>93</sup> International encyclopaedia for labour law and industrial relations Vol4, China. Kluwer law, s. 22

<sup>94</sup> International encyclopaedia for labour law and industrial relations Vol4, China. Kluwer law, s. 26

<sup>95</sup> International encyclopaedia for labour law and industrial relations Vol4, China. Kluwer law, s. 27

en arbetsrättslig tvist skall lösas har blivit implementerad i den nya arbetsrättsliga lagstiftningen.<sup>96</sup>

Det finns fyra olika sätt att hantera en arbetsrättslig tvist: överläggning, förlikning, skiljeförfarande eller en rättstvist. En speciell kommitté bestående av representanter från arbetare, arbetsgivare och den fackliga organisationen utför en förlikning. En förlikning kan även utföras genom ett skiljeförfarande eller en rättstvist, då med skiljemän eller domare. Det här förfarandet har många positiva sidor, men en stor negativ sida är att den fackliga organisationen inte är en oberoende organisation för arbetstagare. Därför kan det sägas vara något vinklat och ge arbetsgivarparten en orättvis fördel, speciellt om staten är företagets ägare.<sup>97</sup>

Det finns vissa mekanismer inom arbetsrätten som försöker begränsa dessa orättvisor. I ordinära civilrättsliga mål, där de olika parterna kan välja mellan skiljeförfarande och rättstvist, är resultatet bindande. När det kommer till arbetsrättsliga mål där någon av parterna är missnöjd med resultatet av ett skiljeförfarande, finns möjlighet att gå vidare till domstol. Detta måste göras inom 15 dagar efter resultatet blivit känt. Det här är till för att ta bort tvivel om rättvisa inom arbetsrättsliga tvister.<sup>98</sup>

### **4.3.5 Problem inom arbetsrätten**

Ett av Kinas stora problem är att den snabba industrialismen. Deras arbetsmiljölagar och de som försöker upprätthålla dessa, har svårt att hålla jämna steg med den explosionsartade ekonomiska tillväxten. Inget land i världshistorien har blivit industrialiserat så fort som Kina. Inget annat land har heller behövt hantera så många olika typer av industrier och faror förknippade med dessa, samtidigt som övergången till ett industrisamhälle har skett.<sup>99</sup>

Vidare är ett stort problem i Kina att de inte har något fungerande utarbetat sätt att övervaka och inspektera så att lagarna följs i praktiken. Kina har en myndighet (SAWS) som har ansvar för att ta fram förslag på nya lagar, regler och tekniska standards. Men deras mest betydande

---

<sup>96</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 484.

<sup>97</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 484.

<sup>98</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 484.

<sup>99</sup> UNIDO, <http://www.unido.org/>

roll är att övervaka de olika arbetsmiljöregleringarna. Det är inom det uppdraget som problemen blir som mest synliga. Rapporter om misskötsel och om dokument som bara lämnas vidare till en ny nivå och sen bara blir ignorerade är allt för vanliga.<sup>100</sup> Frekvensen på olyckor inom industrin bevisar att övervakningen inte är i närheten av tillräcklig. Det finns många övervakningsgrupper inom den kinesiska administrationen som skall sköta övervakningen. Trots detta saknas det personal att genomföra avancerade kontroller av de otaliga företagen i Kina. En del lokala myndigheter har börjat få upp ögonen för detta problem och börjat skissa på egna detaljerade regleringar för att stärka arbetsmiljöövervakningen.<sup>101</sup>

## **4.4 Kina och internationella konventioner**

Kina har inga konstitutionella riktlinjer eller regleringar som säger att internationell lag skulle ha företräde framför nationell lag. Vidare har de inga regleringar eller procedurer på hur internationella lagar skall vara implementerade eller integrerade i kinesisk lag.<sup>102</sup>

Det finns en lag i Kina som reglerar proceduren kring hanteringen av internationella traktat som de har ratificerat. Däremot står det inget om den hierarkiska ordningen mellan internationell lag och nationell lag. Praxis i Kina är generellt att om en konflikt uppstår mellan nationell lag och ett internationell traktat som Kina har undertecknat, skall traktaten efterföljas.<sup>103</sup>

### **4.4.1 Effekten av internationella konventioner**

De senaste årtiondenas fokus på mänskliga rättigheter inom arbetsrätten har påverkat hur folk världen över tänker. ILO:s framgångar på den internationella arenan har lett till att Kinas regering mer eller mindre tvingats att ta mer hänsyn till dessa frågor. Konsumenterna i

---

<sup>100</sup> Asian labour update, reflection on labour law in china, [www.amrc.org.hk/4603.htm](http://www.amrc.org.hk/4603.htm)

<sup>101</sup> C. Wang, Introduction to Chinese law, Sweet & Maxwell, 1997, s. 486.

<sup>102</sup> International encyclopaedia for labour law and industrial relations, Vol4, China. Kluwer law, s. 40

<sup>103</sup> International encyclopaedia for labour law and industrial relations, Vol4, China. Kluwer law, s. 40

västvärlden har genom sina högre ställda krav fått aktieägarna inom de tillverkande företagen i Kina att se till att ingen negativ kritik uppstår.<sup>104</sup>

Då Kina har den största marknaden inom tillverkningsindustri har landet ett stort intresse av att upprätthålla en positiv syn och viljan att förbättra sin arbetsmiljösituation. Detta inledes redan 1995 då Kina fick en helt ny arbetsrättslagstiftning som började bearbeta de enorma problem som fanns och fortfarande finns inom området. Detta förstärktes ytterligare i januari 2002 då den så kallade ”Safety Production Law” trädde i kraft.<sup>105</sup>

#### 4.4.2 Kina och ILO

Av ILO:s åtta grundläggande konventioner inom arbetsrätten har Kina bara ratificerat tre. De tre som har blivit ratificerade är nummer 100, Lika lön, nummer 138, Minimiålder, och nummer 182, De värsta formerna av barnarbete.<sup>106</sup> Kina har fortfarande inte ratificerat de viktiga konventionerna om föreningsfriheten och organisations- och förhandlingsrätten, vilka är väsentliga vad gäller grundläggande mänskliga rättigheter inom arbetsmarknaden. I februari 2001 valde Kina att underteckna det internationella avtalet om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Dock gjorde de reservationer mot artiklarna som behandlade föreningsfriheten.<sup>107</sup>

ILO:s konventioner har stått som modell för många av lagarna och regleringarna som Kina har implementerat på senare tid. De flesta av Kinas problem inom arbetsmiljösektorn beror inte på regelverket utan på kontrollen och på hur väl reglerna följs i praktiken.<sup>108</sup>

---

<sup>104</sup> Asian Labour Update, <http://www.amrc.org.hk/4603.htm>

<sup>105</sup> Production Safety Law of the People's Republic of China

<sup>106</sup> ILO, <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/beijing/inchina.htm>

<sup>107</sup> ILO, <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/beijing/inchina.htm>

<sup>108</sup> Asian Labour Update, <http://www.amrc.org.hk/alu/Alu39/013906.html>

## 5. Jämförelse mellan USA och Kina

När man studerar internationella regleringar kan det se ut som om att Kina och USA är väldigt lika. Båda länderna har ratificerat ytterst få av ILO:s konventioner. Vid en noggrannare granskning kan man dock tydligt se skillnaderna.

Båda är länder vars yta är mycket stor. Vidare har de stor befolkning sett ur ett internationellt perspektiv. Detta gör att USA och Kina är stora aktörer och mycket viktiga för den internationella handeln. USA har länge varit ett av de ledande länderna på världsmarknaden, medan Kina på senare år kommit starkt.

### 5.1 Historia

Historiskt sett skiljer sig länderna mycket åt. En betydande orsak till detta är att Kinas historia sträcker sig mer än tretusen år tillbaka medan USA historia inte sträcker sig mer än trehundra år. USA har varit ett marknadsinriktat industriland som legat långt fram i den tekniska utvecklingen sedan starten av den industriella revolutionen. Kina stängde länge ut omvärlden och ansåg sig klara sig bäst själva. Detta har lett till att Kina halkade efter i den industriella utvecklingen. På senare år har de dock insett vikten av internationell handel för att kunna vara konkurrenskraftiga. Deras utveckling mot en mer socialistisk marknadsinriktad ekonomi har varit enastående. Denna tillväxt har gjort att internationella konventioner hamnat lite i skymundan.

Kinas värderingar och traditioner har med åren blivit väldigt särpräglade. USA, som är en samling av många olika nationaliteter, har skapat en kompromiss av traditioner och värderingar genom åren. Det bör uppmärksammas att det är stora skillnader mellan ländernas värderingar, vilket gör det svårt att jämföra dem. Kinas befolkning har under hela dess



historia varit mer eller mindre homogen med ytterst liten påverkan utifrån. Detta har lett till en kultur som kan vara komplicerad att integrera med internationell lagstiftning. USA är Kinas motsats, som ett av de yngsta industriländerna, och har under hela sin historia varit starkt påverkad av tidsströmningar från större delen av världen. Detta främst genom den ansevärdiga immigrationen som skedde i början av USA:s historia och som pågår än idag. USA är idag starkt beskyddande av sin integritet och självständighet. Detta kan vara en av anledningarna till motviljan att underteckna internationella konventioner som begränsar deras självstyre i någon form.

## 5.2 Politiskt system

Ländernas styre skiljer sig markant. USA är och har alltid varit en demokratisk stat. Deras hela uppbyggnad vilar på detta tankesätt och präglar hela den amerikanska kulturen. Kina styrs däremot av en kommunistisk diktatorisk regering, vilket gör det svårt att föra individens talan och vädjan om rättigheter. Den diktatoriska regeringen har länge varit självständig och maktfullkomlig. Detta har gjort att omställningen till att låta internationella konventioner och marknad ta över många delar av styrandet är problematisk.

En stor skillnad mellan länder ligger i hur de är administrerade. USA är indelat i olika delstater som var och en är självständig, med egen lagstiftning. Kina är indelat i olika provinser som teoretiskt sett styr sig själva, dock utan en egen lagstiftning. Den stora skillnaden ligger i att Kina är ett land som har ett mycket starkt centralt styre. All lagstiftning sker centralt och sedan gäller den för samtliga provinser.

Juridiken har länge utgjort ett område i Kina med låg prioritet. Anledningen till detta kan vara att kineserna anser att juridiska ombud inte behövs, då de juridiska ombuden anses tillhöra ett marknadsekonomiskt samhälle. Detta har lett till att det idag finns få personer med den rättsliga expertisen som behövs, när det gäller uppbyggnad av ett mer internationellt rättsligt samarbete. Denna svaghet har att göra med de gamla värderingarna som fortfarande har starkt fäste i det moderna samhället. I USA har däremot juridiken en betydande ställning i samhället. USA är det land i världen som har flest rättsliga ombud per invånare. Problematiken i USA är därmed en annan än den i Kina. Den tekniska kunskapen finns men

oviljan att släppa kontrollen är ett hinder i processen med ett internationellt rättsligt samarbete.

### **5.3 Internationellt samarbete**

Som tidigare anförts antar både USA och Kina väldigt få av ILO:s konventioner. De konventioner USA väl undertecknar, efterlevs noggrant. Anledningen till detta är att en undertecknad internationell konvention är direkt tillämplig av en federal domstol. Kina hanterar däremot ILO:s konventioner annorlunda. I stället för att underteckna de internationella konventionerna har de till stor del kopierat dem till deras nationella arbetsrättsliga lagstiftning. I och med detta har de kunnat välja bort de delar de inte accepterat samt undvika att ha internationella förpliktelser. Därmed är Kina endast ansvariga nationellt när det gäller att följa reglerna. Problemet med detta är att de nationella lagarna är lättare att ignorera än om de hade undertecknats internationellt.

De internationella konventionernas status är inte den samma i de båda länderna. Som tidigare berörts blir en av USA undertecknad konvention direkt tillämplig av amerikanska domstolar. Kina har däremot ingen lagstiftning som reglerar inbördes hierarkin mellan nationell och internationell lagstiftning. Det har emellertid visat sig att kinesiska domstolar, enligt praxis, ger de undertecknade internationella konventionerna större betydelse än den nationella lagstiftningen.

## 6 Slutsatser och analys

ILO är utan tvekan framgångsrika inom många områden. Ett av deras stora problem är likväl att få fram sina åsikter. Ett exempel på detta är de före detta kommunistländerna som tagit till sig ILO:s konventioner i en mycket selektiv omfattning. Regleringarna om socialt skydd och förebyggande åtgärder har de tagit till sig helhjärtat, men väljer att tolka rätten till föreningsfrihet på ett sätt som inte stämmer överens med den ursprungliga tanken. Även utvecklingsländerna har sina olika reservationer med att acceptera ILO:s synsätt i många fall. Ofta beror detta på fattigdom och att de inte har råd att implementera regleringarna. Men även en motvilja till att ta till sig, vad de anser vara, ett västerländskt synsätt. De auktoritära attityderna, som fortfarande finns som tradition i många av dessa länder, ställer till vidare problem vid implementeringar av ILO:s konventioner.

Generellt kan sägas att ILO aldrig blivit mer ifrågasatt än vad den är idag. Många antyder att ILO:s dagar är förbi. En stor fråga är om ILO kan få tillbaka det inflytande de hade förr eller om de verkligen bör försöka. En lösning skulle vara att ILO genomgår en omstrukturering.

ILO har med åren antagit ett stort antal konventioner, vilket resulterat i en växande arbetsbörda för både ILO och de enskilda medlemsstaterna. Det har blivit en kärnfråga i diskussionen om ILO:s framtid. Skall man revidera föråldrade konventioner och se till att de efterlevs bättre, eller skall man utarbeta nya konventioner som kan möta de stora förändringar som skett inom arbetslivet de senaste åren? Ett sätt för att minska arbetsbördan för alla parter skulle kunna vara att koncentrera sig på de viktiga konventionerna samt att mildra rapportskyldigheten för alla medlemsländer.

ILO var under en lång tid den enda aktören på den internationella marknaden, som reglerade arbetsrelaterade frågor. På senare år har ILO fått konkurrens av ett flertal olika internationella organ, som även de upprättar normer för arbetsmarknaden. Hit hör bland annat många andra FN-organ, men även ett flertal regionala organisationer. Även EU har börjat utveckla direktiv

inom områden där ILO förr hade en ledande position. En viktig fråga som uppstår är vilken organisation som har störst juridisk giltighet, en regional organisation som EU eller en internationell som ILO. Vad skulle hända om ett direktiv från en sådan organisation gick emot en ingången ILO-konvention? ILO anser sig, som en internationell aktör, stå över regionala organisationers direktiv. Detta är något dessa organisationer inte håller med om.

Genom att USA och Kina har stor betydelse för den internationella marknaden är det intressant att jämföra dessa länder. Många likheter och olikheter visar sig när man jämför dessa två. Men det som är synnerligen intressant är att de båda har specifika problem när det kommer till internationell lagstiftning.

USA undertecknar ytterst få av ILO:s konventioner. Officiellt motiverar USA detta med att det amerikanska federala systemet, som ger delstaterna en viss självständighet när det gäller arbetsrätt, gör det svårt för regeringen att ratificera bindande konventioner. Detta kan te sig konstigt då andra federala stater, som till exempel Tyskland, inte verkar ha några problem att underteckna ILO:s konventioner. I USA:s försvar bör det sägas att de noga överväger konventionerna innan de undertecknar dem. Konventionerna får därmed större betydelse och undertecknas inte rent slumpmässigt.

USA använder sig av ett synsätt som gör att de amerikanska domstolarna kan direkt använda sig av en undertecknad konvention. Detta gör att det blir svårare för USA att försöka formulera om konventioner så att de passar deras lagstiftning. Därmed blir svårare att misstolka syftet med konventionerna.

Även Kina tillhör de medlemsländer som undertecknat lägst antal konventioner. De få konventioner de väl har ratificerat är svåra att placera i den rättsliga hierarkin. Detta då Kina inte har några regleringar eller procedurer om hur ordningen mellan nationell och internationell lag skall se ut.

Kina är i högsta grad beroende av den internationella handeln. Inom den internationella handeln är anseende av stor vikt. Kina vill inte dra till sig mer kritik än nödvändigt. En sådan sak som att inte fortsätta underteckna ILO:s konventioner, om mänskliga rättigheter, kan leda till stark kritik. I ett försök att undvika kritiken och få en bra ursäkt har Kina näst intill kopierat ILO:s konventioner i deras nya arbetsrättsliga lagstiftning. Fördelen för Kina med

detta tillvägagångssätt är att de kan bemöta kritiken, för att de inte undertecknar fler internationella konventioner, med att de redan har nationella lagar som har samma innebörd. En effekt av detta är att Kina, genom detta handlande, kan välja att ignorera lagstiftningen utan att drabbas av internationella sanktioner för att de inte följer undertecknade konventioner.

För att ILO skall kunna överleva gäller att alla medlemsländer tar konventionerna på ett större allvar. Problem med de länder som undertecknar allt men inte följer det eller de som inte undertecknar överhuvudtaget måste bemötas på något sätt. ILO har genom åren skaffat sig stor erfarenhet och många kanaler över hela världen. Det som skulle behövas är ett större samarbete mellan alla internationella organisationer som behandlar arbetsrätten. En harmonisering av alla regleringar skulle vara nödvändig för att ett sådant samarbete skall komma till stånd. Vidare hade effekten av konventionerna fått större genomslagskraft om ILO hade haft större möjligheter till kännbara sanktioner för medlemsländerna.

# Referenser

## Litteratur

Betten, Lammy, 1993. *International Labor Laws*. Holland

Blanpain, R (red), 2000. *International Encyclopaedia for Labor law and Industrial Relations*, codex, Holland

Blanpain, R – Engels, C, 2001. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Holland

Bogdan, Michael, 2003. *Komparativ rättskunskap*. andra upplagan. Lund

Chen, Jianfu, 1999. *Chinese Law towards an understanding of Chinese law, its nature and development*. Holland

Clark, David, 1992. *Introduction to the law of the United States*. Holland

Fahlbeck, Reinhold, 1988. *Industrial Relations i USA*. Lund

Goldman, Alvin – Blanpain, Roger (red), 2002. United States of America, *International Encyclopaedia for Labour law and Industrial Relations*. Volym 14, Holland.

Goldman, Alvin i studiematerial till HAR108, internationell och komparativ arbetsrätt, 2004 institutionen för handelsrätt Lund, s. 79.

Günter, Hans – Blanpain, Roger (red), 1998. Tripartite ILO declaration, *International Encyclopaedia for Labour law and Industrial Relations*. Volym 1, Holland.

Ke, Chen – Blanpain, Roger (red), 2004. China, *International Encyclopaedia for Labour law and Industrial Relations*. Volym 4, Holland.

Keller, William – Darby, Timothy, 1997. *International Labor and Employment Laws*. Kanada

Lehrberg, Bert, 1996. *Praktisk Juridisk Metod*. Tredje upplagan. Uppsala

Valticos, Nicolas – Blanpain, Roger (red), 1994. International Labour Law, *International Encyclopaedia for Labour law and Industrial Relations*. Volym 2, Holland.

Yan, Wang, 2002. *Chinese Legal reform*. Routledge

Wang, Changuang, 1997. *Introduction to Chinese laws*.

## Internet källor

Asian Labour update, [www.amrc.org.hk/4603.htm](http://www.amrc.org.hk/4603.htm), 2005-09-18

Asian Labour Update, <http://www.amrc.org.hk/4603.htm>, 2005-09-18

Asian Labour Update, <http://www.amrc.org.hk/alu/Alu39/013906.html>, 2005-09-18

ILO, <http://www.ilo.org>, 2005-09-04

ILO, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>, 2005-09-18

ILO, <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/beijing/inchina.htm>, 2005-09-18

SIDA, <http://www.sida.se>, 2005-09-04

UNIDO, <http://www.unido.org/>, 2005-09-04