

Social dumping - hotet mot den svenska modellen

En nordisk komparation om allmängiltigförklaring

Tim Paradis

Masteruppsats i arbetsrätt

Mastersprogrammet i personal och arbetslivsfrågor

HARP23

VT 2014

Handledare:

Annamaria Westregård

Examinator:

Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	1
1.1 BAKGRUND.....	1
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING.....	4
1.3 AVGRÄNSNINGAR.....	4
1.4 METOD OCH MATERIAL.....	7
1.5 DISPOSITION.....	9
2. DEN SVENSKA MODELLEN	10
2.1 DEN SVENSKA MODELLEN OCH ARBETSMARKNADSPARTERNA.....	10
2.2 DET SVENSKA KOLLEKTIVAVTALSSYSTEMET.....	12
2.2.1 <i>Utanförstående arbetstagare hos en organiserad arbetsgivare</i>	13
2.2.2 <i>Organiserade och utanförstående arbetstagare hos en oorganiserad arbetsgivare</i>	14
2.3 DEN SVENSKA MODELLEN OCH EU-MEDLEMSKAPET	15
3 SOCIAL DUMPING I SVERIGE	18
3.1 SOCIAL DUMPING	18
3.2 HOTET MOT DEN SVENSKA MODELLEN.....	20
3.2.1 <i>Den svenska modellens metod för att motverka social dumping</i>	22
3.2.2 <i>Kritik mot lex-Laval och metoden för att motverka social dumping</i>	24
3.3 ARBETSMARKNADSPARTERNAS INSTÄLLNING.....	26
4. ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING I FINLAND	30
4.1 DEN FINSKA MODELLEN OCH ARBETSMARKNADSPARTERNA.....	30
4.2 ETT SYSTEM MED ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING AV KOLLEKTIVAVTAL.....	31
4.2.1 <i>Rättsverkan av allmänt bindande kollektivavtal</i>	32
4.2.2 <i>Förfarandet för att etablera allmänt bindande kollektivavtal</i>	34
4.2.3 <i>Efterlevnaden av allmänt bindande kollektivavtal</i>	36
4.3 SOCIAL DUMPING I FINLAND.....	37
4.4 ARBETSMARKNADSPARTERNAS INSTÄLLNING.....	38
5. ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING I NORGE	41
5.1 DEN NORSKA MODELLEN OCH ARBETSMARKNADSPARTERNA	41
5.2 ETT SYSTEM MED ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING AV KOLLEKTIVAVTAL.....	43
5.2.1 <i>Rättsverkan av allmänt bindande kollektivavtal</i>	44
5.2.2 <i>Förfarandet för att etablera allmänt bindande kollektivavtal</i>	46
5.2.3 <i>Efterlevnaden av allmänt bindande kollektivavtal</i>	48
5.3 SOCIAL DUMPING I NORGE	49
5.4 ARBETSMARKNADSPARTERNAS INSTÄLLNING.....	53

6. ETT SYSTEM MED ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING I SVERIGE.....	55
6.1 LIKHETER OCH SKILLNADER MELLAN KOLLEKTIVAVTALETS RÄTTSSVERKAN I SVERIGE, FINLAND OCH NORGES KOLLEKTIVAVTALSSYSTEM.....	55
6.2 ÄR ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING LÖSNINGEN FÖR DEN SVENSKA MODELLEN?	55
6.3 NORDISKA ERFARENHETER AV ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING I ETT SVENSKT PERSPEKTIV	57
6.3.1 Rättsverkan av allmänt bindande kollektivavtal	58
6.3.2 Förfarandet för att etablera allmänt bindande kollektivavtal	60
6.3.3 Efterlevnaden av allmänt bindande kollektivavtal	62
7. SLUTSATS.....	64
TABELL 1. FACKLIG ORGANISATIONSGRAD.....	66
1.1 TOTAL FACKLIG ORGANISATIONSGRAD I PROCENT:	66
1.2 FACKLIG ORGANISATIONSGRAD I PROCENT INOM PRIVAT SEKTOR FÖR NORGE:	66
TABELL 2. NORDISK KOMPARATION	67
KÄLLFÖRTECKNING	69
OFFENTLIGT TRYCK.....	69
<i>Sverige</i>	69
<i>Finland</i>	69
<i>Norge</i>	70
LITTERATUR.....	71
ELEKTRONISKA KÄLLOR	75
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	78
EU-DOMSTOLEN.....	78
SVERIGE	79
FINLAND	79
NORGE.....	79

Abstract

Through the membership in EU and the free movement, Sweden's labour market has been extended to the EES-countries outer national borders. This, together with an increased transboundary movement, EU-extension in the east, and the EU-Court's judgements such as Laval, has put pressure on the Swedish model and more in detail the Swedish collective agreement system. This essay highlights and indicates that the Swedish model lacks an adequate method to prevent social dumping from EES-employers who posts employees to Sweden according to the Posted-Workers Directive. The essay investigates if the Finish and Norwegian collective agreement system, which includes a possibility to extend collective agreements (*erga omnes*), to a greater extend have avoided this problem. Further, analyse the essay if a possibility to extend collective agreements could be the solution for the Swedish model to have an adequate method to prohibit social dumping. It is also discussed, what possible consequences a system like the Finish or Norwegian could result in for the Swedish model.

Keywords: Nordic model, Swedish model, EU, social dumping, Posted-Workers Directive, Laval and extended collective agreements (*erga omnes*).

Sammanfattning

Genom EU-medlemskapet har Sveriges arbetsmarknad utvidgats till EES-medlemsländers yttre gränser i och med den fria rörligheten. Detta, tillsammans med en ökad gränsöverskridande rörelse, EU-utvidgningen i öst, samt EU-domstolens praxis i form av *Lavaldomen*, har satt press på den svenska modellen och mer närmare det svenska kollektivavtalssystemet. Uppsatsen uppmärksammar och påvisar att den svenska modellen saknar en adekvat metod att motverka social dumping från EES-arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige enligt *Utstationeringsdirektivet*. I uppsatsen utforskas om Finlands, respektive Norges, kollektivavtalssystem med en möjlighet till allmängiltigförklaring av kollektivavtal i större utsträckning har undvikit detta problemområde. Vidare analyserar uppsatsen om en möjlighet till allmängiltigförklaring kan utgöra lösningen för att den svenska modellen ska ha en adekvat metod för att kunna motverka social dumping, samt vilka eventuella konsekvenser ett liknande förfarande som Finlands eller Norges skulle kunna få för den svenska modellen.

Sökord: *nordiska modellen, svenska modellen, EU, social dumping, utstationeringsdirektivet, Lavaldomen och allmängiltigförklaring.*

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ARD	Arbetsretten
art	Artikel
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetens område
BNP	Bruttonationalprodukt
EES	Europeiska Ekonomiska samarbetsavtalet
EFTA	European Free Trade Association
EU	Europeiska Unionen
FFC	Finlands Fackförbunds Centralorganisation
HD	Högsta domstolen
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon
NJA	Nytt juridiskt arkiv
SN	Svenskt Näringsliv
SOU	Statens Offentliga Utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
UtstatL	Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Ett system av *Industrial Relations*, ”arbetsmarknadsrelationer”, återfinns i alla länder där individer arbetar för andra i en anställning. Centralt för begreppet är relationerna mellan de olika aktörerna i ett anställningsförhållande. Först och främst innefattar begreppet relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Begreppet inkluderar sedan, i olika utsträckning, arbetsgivare och arbetstagares relationer med andra aktörer så som staten och dess myndigheter, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt med samhället i stort.¹ Arbetsmarknadsrelationerna, samt den faktiska miljön och bakgrunden till hur arbetsrätten fungerar, måste alltid tas i beaktning för att studier inom arbetsrätt ska vara till nytta.² Nationers arbetsmarknadsrelationer har formats olika där exempelvis de maktavande aktörerna över arbetsmarknaden varierar.³ Sverige kategoriseras oftast, tillsammans med de andra länderna i Norden, att tillhöra den nordiska välfärds- och arbetsmarknadsmodellen då samhällena grundar sig på gemensamma grundläggande värderingar.⁴ Övergripande kännetecknas den nordiska arbetsmarknadsmodellen av att de kollektiva organisationerna har en stark ställning på arbetsmarknaden, organisationsgraden är hög och kollektivavtalet spelar en nyckelroll på arbetsmarknaderna. Det finns många likheter mellan de nordiska länderna på det arbetsrättsliga området men likväl en del skillnader då länderna inte valt att hantera alla områden likadant. I Norden regleras lönesättningen uteslutande genom kollektivavtal då inget av de nordiska länderna har en lagstadgad minimilön. Skillnader återfinns exempelvis i de fackliga organisationernas makt, reglerna om stridsåtgärder samt kollektivavtalets rättsverkan och den valda metoden för att motverka social dumping.⁵

Arbetsrättens utveckling i den nordiska och den svenska modellen har influerats av strategin *Industrial Pluralism*. Begreppet bygger på insikten om en grundläggande intressekonflikt och maktobalans mellan arbetsgivare och arbetstagare där den övergripande strategin söker balans genom rättslig reglering rörande kollektivavtal, grundläggande fackliga rättigheter och rätten att vidta stridsåtgärder. Strategin innebär vidare att arbetsrättens traditionella syfte har varit att skydda

¹ Se Kaufman (2006), s.1–3. Jmf även Fahlbeck (1996), s.53 samt jmf Rönnmars (2010, s.499-502) diskussion om hur det snarare idag bör benämnas som Employment Relations.

² Se Adlercreutz & Nyström (2010) s.29.

³ Se Elvander (2008), s.1.

⁴ Se Andersen, Dølvik & Ibsen (2014) s.5-7 & 13. Se även Norden, *Den nordiska välfärdsmodellen*, internet.

⁵ Se Källström & Sigeman (1990). Jmf även Andersen, Dølvik & Ibsen (2014), s.5-7 & 13.

den svagare avtalsparten i form av arbetstagare.⁶ Innebörden av den svenska modellen är långt från entydigt. I uppsatsen syftar begreppet till den arbetsmarknadstradition som under lång tid vuxit fram i Sverige där arbetsmarknadsparterna, med hög organisationsgrad, fått ansvaret att helt reglera arbetstagares lönevillkor och i stor utsträckning övriga anställningsvillkor genom kollektivavtal.⁷ Kollektivavtal har en nyckelroll då regleringsformen anses vara en flexibel lösning som ger utrymme för anpassning till olika branscher och verksamheter. Samtidigt som arbetsmarknadsparterna anses kunna reglera arbetsmarknaden bättre än lagstiftaren.⁸ Nationers kollektivavtalssystem kan, och har getts, olika utformningar, vilket kan urskiljas tydligt bland medlemsländerna i Europeiska Ekonomiska Samarbetsområdet (EES)⁹ samt inom Norden. Gemensamt för nationers kollektivavtalssystem är att kollektivavtalsreglering sker genom ett avtal, där parternas avtalsfrihet är stor, och det finns ingen skyldighet att ingå kollektivavtal. Den avgörande skillnaden mellan systemen är kollektivavtalets rättsverkan.¹⁰

I och med EU-medlemskapet kan Sveriges arbetsmarknad sägas ha utvidgats till EES-medlemsländers yttre gränser då det råder en fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital inom området.¹¹ Detta, tillsammans med bland annat en ökad gränsöverskridande rörelse, EU-utvidgningen i öst, samt EU-domstolens praxis i form av *Lavaldomen*¹² har satt press på den svenska modellen, och mer närmare det svenska kollektivavtalssystemet. Både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i speciellt utsatta branscher, framförallt bygg- och transportbranschen, har uttryckt att den svenska modellen måste utvecklas då den inte räcker till för att motverka social dumping.¹³ Social dumping är ett mångsidigt och svårdefinierat begrepp, men övergripande innebär det att utländska arbetsgivare och arbetstagare konkurrerar med nationella arbetstagare och arbetsgivare med arbetsvillkor.¹⁴ Exempelen på situationer av social dumping på svensk arbetsmarknad har varit många i media under den senaste tiden där arbetstagare rapporterat ha undermåliga löne- och arbetsvillkor. I mars 2014 skrevs det i Dagens Nyheter, under rubriken

⁶ Rönnmars (2010, s.495-497).

⁷ Mer om den svenska modellen i kapitel 2. För den svenska modellens utveckling se exempelvis Adlercreutz & Mulder (2009), s.19-25 & Sigeman (2006), s.15-20.

⁸ Se Nyström (2012), s.10-11.

⁹ EES är ett associeringsavtal vilket innefattar alla länder som är anslutna till Europeiska Unionen (EU) samt Norge, Island och Lichtenstein. EES-länderna står utanför EU men omfattas genom avtalet av den inre marknaden och dess regler samt att de bland annat måste acceptera EU:s handels- och konkurrensrelaterade regler. Se mer om EES-avtalet i Bruun (1993), s.19-29. EES kommer användas som framtida hänvisning för alla dessa länder som omfattas av den inre marknaden.

¹⁰ Se Fahlbeck (1977), s.133-136.

¹¹ Nyström (2011), s.29 & 95.

¹² Se Mål C-341/05 *Lavaldomen*. För den som inte är insatt i målet se sammanfattning i exempelvis Nyström (2011), s.150-154.

¹³ Se mer om det i avsnitt 3.3.

¹⁴ Se Ahlberg & Bruun (1996), s. 136. Mer om social dumping i kapitel 3.

”Utländsk arbetskraft i slaviska förhållanden”, att det inom byggbranschen har rapporterats fall där byggarbetare har så låga löner som 25-30 kr, att minst 44 byggnadsarbetare har dött under de senaste 5 åren och att över 10 miljarder kr undanhålls i skatter och avgifter inom byggbranschen.¹⁵ Enligt Byggnadsförbundet finns det åtskilliga exempel där utländsk arbetskraft utnyttjas, vilket kommit att bli vardag för den svenska byggbranschen. Vidare har Byggnadsförbundet under 2014 stämt ett Irländskt byggföretag inför AD på över 4 miljoner kr. Detta för att det utländska företaget inte har betalt ut den fulla lönen för yrkesarbetare enligt *Byggnadsavtalet* till de utstationerade arbetstagarna och därmed enligt Byggnadsförbundets beräkningar gjort denna summa i förtjänst.¹⁶

Uppsatsens ämnen förtydliga att den svenska modellen saknar en adekvat metod för arbetstagarorganisationer att motverka social dumping. *Lavaldomens* konsekvenser har gjort att de svenska arbetsmarknadsparterna har problem att säkerställa att utländska arbetsgivare tillämpar villkor som är jämförbara med de svenska kollektivavtalen. Detta är Sverige skyldiga till enligt *Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandhållande av tjänster (Utstationeringsdirektivet)*. *Lavaldomen* har generellt sett haft en ringa betydelse för övriga EES-länders nationella lagstiftning då majoriteten redan tillämpar något av de lönebildningssystem som accepteras i *Utstationeringsdirektivet* samt av EU-domstolen. I alla andra EES-länder utöver Sverige, Danmark och Italien bestäms lönebildningen antingen genom minimilön i lag, allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller bådadera.¹⁷ Även om det finns andra metoder som eventuellt skulle kunna lösa den nämnda problematiken kommer uppsatsen fokusera på att analysera om en möjlighet till allmängiltigförklaring av kollektivavtal kan vara lösningen för den svenska modellen för att kunna motverka social dumping. Allmängiltigförklaring av kollektivavtal är en av de lösningar som diskuterats i debatten bland arbetsmarknadsparterna för att bättre kunna motverka social dumping.¹⁸ Allmängiltigförklaring av kollektivavtal, ses enligt författaren av denna uppsats, vara ett mindre ingrepp i den svenska modellen än exempelvis minimilönelagstiftning. Detta då kollektivavtalet och arbetsmarknadsparterna kan ges en fortsatt central roll på arbetsmarknaden genom allmängiltigförklaring där staten fortsatt hålls utanför den direkta lönebildningen. Detta skulle inte vara möjligt vid en etablerad minimilön i lag. Vidare skulle förmodligen samma minimilön etableras gälla för hela arbetsmarknaden utan någon branschanpassning vilket skulle minska det svenska kollektivavtalssystemets flexibilitet. Utan att gå för djupt i denna argumentation, då det krävs omfattande studier utanför uppsatsen ramar för att undersöka de två olika metoderna, kan

¹⁵ Olsson & Spängs, DN (2014), internet.

¹⁶ Norby, Lag & Avtal (2014), internet.

¹⁷ Se SOU 2008:123, s.187.

¹⁸ Se Ahlberg, Arbetsliv i Norden (2013), internet.

minimilönelagstiftning dessutom anses utgöra en begränsad lösning för att motverka social dumping. Social dumping sker inte endast genom låglönekonkurrens, utan likväl genom konkurrens om andra arbetsvillkor så som arbetstid och arbetsmiljö vilket en minimilönelagstiftning inte skulle kunna hantera.

Ett förfarande av allmängiltigförklaring gör att kollektivavtalsvillkor genom ett statligt beslut får status som lag inom tillämpningsområdet, vilket ska tillämpas som minimumvillkor på alla arbetstagare som utför arbete som omfattas av avtalet.¹⁹ Förfarandet ser annorlunda ut i olika länder där motivet, syftet, kraven, tillvägagångsättet, tillsynen och inblandade parter varierar. Därmed skiljer konsekvenserna och det allmänt bindande kollektivavtalets rättsverkan sig åt i olika kollektivavtalssystem. Allmängiltigförklaring har i en del länder etablerats då uppfattningen är att kollektivavtal bör omfatta alla arbetsgivare och arbetstagare inom det område som parterna avtalat om, exempelvis Finland. I andra länder har allmängiltigförklaring etablerats för att endast användas om där finns ett samhällsligt intresse av att utsträcka ett kollektivavtal till andra än avtalsparterna och deras medlemmar, exempelvis Norge.²⁰ En nordisk komparativ jämförelse med utbyte av erfarenheter och kunskaper är därmed av stort värde.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att analysera om ett förfarande av allmängiltigförklaring av kollektivavtal i det svenska kollektivavtalssystemet, likt Finlands eller Norges, kan utgöra lösningen för att den svenska modellen ska ha en adekvat metod att motverka social dumping.

I uppsatsen avses följande frågeställning besvaras:

Kan ett förfarande av allmängiltigförklaring av kollektivavtal, likt Finlands eller Norges, vara lösningen för den svenska modellen i syfte att kunna motverka social dumping på svensk arbetsmarknad?

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen riktar sig till kollegor på det arbetsrättsliga området där läsaren förutsätts ha viss kunskap inom ämnet.

¹⁹ Se Ahlberg & Bruun (1996) & Bruun & Malmberg (2005), s.15-16.

²⁰ Se Ahlberg & Bruun (1996) s.103-104, 119-123 & 130-133.

Den moderna arbetsrätten kan sägas ha tre grunddrag. Först att arbetsrätten skapas av både staten, lagstiftaren och domstolarna samt andra självständiga grupper så som arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. För det andra särskiljs anställningsavtalet från andra civilrättsliga avtal och för det tredje är arbetstagare underordnade det kapitalistiska företaget.²¹ I och med den etablerade fria rörligheten inom EES krävs det inget arbetstillstånd eller uppehållstillstånd för personer med medborgarskap inom området för att vara tillfälligt verksamma på den svenska arbetsmarknaden. En negativ konsekvens som uppstått av den fria rörligheten och konkurrensen på den inre marknaden är så kallad social dumping. Det finns ingen entydig definition av begreppet social dumping men det omfattar såväl låglönekonkurrens som konkurrens med andra arbetsvillkor, så som övertidsersättning, arbetstid och arbetsmiljö. Konkurrens med arbetsvillkor mellan arbetstagare är en indirekt följd av den konkurrens som råder mellan företag där det finns en ständig strävan att uppnå nya konkurrensfördelar. Arbetsrättsliga skyddsregler för arbetstagare skapar kostnader för arbetsgivare, vilket gör att de som tillämpar lägre skydds nivåer kan skaffa sig konkurrensfördelar. Låglönekonkurrens kan emellertid anses utgöra den centrala delen av social dumping.

Social dumping kan dels förekomma genom att en arbetstagare från ett låglöneland på egen hand åker till ett höglöneland. Detta för att utföra arbete hos en arbetsgivare mot en ersättning som understiger den aktuella arbetsmarknadens normala lönenivå. Social dumping kan dessutom ske genom att utländska företag, som bedriver uthyrning av arbetskraft, hyr ut arbetstagare från låglöneländer till företag som bedriver verksamhet i ett höglöneland till ett pris som understiger den normala arbetskraftskostnaden. Slutligen kan social dumping dessutom förekomma genom att utländska företag från låglöneländer, med egen arbetskraft, utför tillfälligt arbete till ett billigare pris på ett höglönelands arbetsmarknad.²² Uppsatsen kommer fokusera på den sistnämnda situationen av social dumping inom EES vilket omfattas av *Utstationeringsdirektivet*. Avgränsningen har gjorts då denna situation verkar vara vanligt förekommande på svensk arbetsmarknad enligt doktrin och media. Vidare har LO i en rapport försökt kartlägga förekomsten av utstationering inom LO-förbundens branscher, vilket baseras på deras uppskattningar i enkätsvar och intervjuer. Deras sammanställning indikerar dels att utstationering är mest förekommande i byggbranschen och att arbetstagare i störst utsträckning utstationeras med ett utländskt företag.²³ Avgränsningen har dessutom gjorts på grund av att andra former av social

²¹ Se Rönmar (2010), s.495-498.

²² Se Nyström (2011), s.95, 108-114. Jmf Bruun & Malmberg (2005), s.30 & Nordens Fackliga Samorganisation (2011), s.1-12.

²³ Ibid. Se Jonsson & Larsson (2013, s.11-15).

dumping till viss del berör andra delar av det arbetsrättsliga regelverket vilket skulle bli för omfattande för uppsatsen.²⁴

Vid en internationell jämförelse angående allmängiltigförklaring finns många länder av intresse men framförallt finns det kunskap och erfarenheter inom Norden i Finland, Norge och på Island. Island har avgränsats bort för att kunna fokusera på Norges och Finlands erfarenheter. En sådan jämförelse kommer i större utsträckning vara direkt applicerbar på den svenska arbetsmarknaden än en jämförelse med andra EU-medlemmars arbetsmarknadsmodeller som har förfarandet.²⁵ Jämförelsen sker fortlöpande i uppsatsen. *Utstationeringsdirektivet* har implementerats i Sverige, Finland och Norge vilket gör att endast väsentliga skillnader i förhållande till varandra kommer att redogöras. Det norska avsnittet är något längre än avsnittet om Finland, vilket beror på att Norge i större utsträckning arbetat aktivt för att motverka social dumping. Tilläggas ska att uppsatsens exempel kommit att inriktas mot byggbranschen. Detta beror dels på att *Lavalmålet* rörde denna bransch, samt på att det anses vara en av de branscher där social dumping är mest förekommande i länderna av jämförelse. Det finns dessutom allmänt bindande villkor inom denna bransch i både Norge och Finland, vilket exempelvis inte är fallet för transportbranschen i Norge.

Arbetsmarknadsparterna spelar en avgörande roll i den nordiska modellen, därför kommer uppsatsen på ett övergripande plan lyfta fram deras inställning rörande uppsatsens problematik. En uttömmande redogörelse är inte genomförbar. Uppsatsen fokuserar på den privata sektorn av arbetsmarknaden för arbetare då det torde vara där social dumping förekommer i störst utsträckning. På grund av statistiska begränsningar kommer ländernas organisationsgrader anges för hela arbetsmarknaden, samt för den privata sektorn när sådan statistik funnits. Under undersökningen har det funnits ytterligare svårigheter kring att finna aktuell statistik för antal utstationerade arbetstagare på respektive arbetsmarknad. På grund den statistiska begränsningen ger uppsatsen inte en tydlig bild över antalet utstationerade arbetstagare på de olika ländernas arbetsmarknader. Till viss del beror begränsningen på att ländernas myndigheter har haft svårt att dokumentera utstationerade arbetstagare och få en klar bild över utbredningen av social dumping.

²⁴ Tilläggas kan att det finns en mer fungerande övervakning, för samtliga länder i denna undersökning, av att arbetstagare från länder utanför EES får kollektivavtalsenliga villkor. De behöver generellt sett ha uppehållstillstånd eller arbetstillstånd för att kunna arbeta i de berörda länderna. I processen för att få tillstånd att arbeta i länderna förutsätts bland annat att arbetstagarna måste uppvisa att de inte har sämre löne- och anställningsvillkor än vad som följer av nationella kollektivavtal eller praxis där även berörd arbetstagarorganisation involveras i processen. Jmf Sveriges 6 kap 2 § punkt 1 och 2 utlänningslag 2005:716 med Finlands utlänningslag 2004:301 samt Norges 23 § lov om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsloven) 2008:35.

²⁵ Se även Bogdans resonemang i (2003, s.62-64) om att jämförelseobjekt måste ha någon gemensam nämnare för att kunna jämföras.

1.4 Metod och material

För att besvara uppsatsens frågeställning och uppfylla syftet har rättsdogmatisk och komparativ metod använts. Rättsdogmatisk metod anses utgöra den traditionella juridiska metoden. Metoden används för att göra en rättsutredning *de lege lata* vilket innebär att beskriva och tolka den gällande rätten.²⁶ Rättsdogmatiken beskriver gällande rättsregler och dess struktur samt utvecklar normativa ståndpunkter som analyserar den gällande rätten. Därmed är metoden inte rent deskriptiv utan den ska snarare ses som deskriptnormativ. Vidare innefattar metoden traditionell juridisk rättskälle- och argumentationslära.²⁷ Ytterligare har en komparativ metod använts i uppsatsen. På begreppet komparativ rättskunskap kan det relativt enkelt förstås att den gällande rätten är objektet och komparationen är metoden för att jämföra de olika rättssystemen.²⁸ Som professor Reinhold Fahlbeck hänvisar till innebär metoden "*a study of the relationship ... between legal systems or between rules of more than one system*".²⁹ En komparativ jämförelse är av intresse av många anledningar. En sådan studie behövs framförallt för att kunna förstå sin egen reglering till fullo, samt för att se hur andra rättssystem har hanterat det aktuella problemområdet för studien.³⁰ En komparativ metod kan sammanfattas innehålla först en vetenskaplig analys av hur regleringen utformats, vilket sedan möjliggör att ställa systemen mot varandra genom att redogöra för likheter och skillnader. Detta är huvudsyftet med denna komparativa studie vilket gör att den består av en relativ stor deskriptiv del, vilken sedan kommer utgöra den teoretiska grunden för analysen. Ambitionen har varit att utifrån det svenska kollektivavtalets rättsverkan skapa en fortlöpande jämförelse mellan länderna i kapitel 4 och 5. Genom tabellen i bilaga 2 förtydligas sedan de viktigaste likheterna och skillnaderna utifrån uppsatsen berörda område. Vidare innehåller den komparativa metoden ett försök att förklara dessa etablerade likheter och skillnader samt att identifiera eventuella trender och utveckling.³¹ Målet med uppsatsens komparativa studie är inte att besvara dessa frågor, utan ambitionen är snarare att använda jämförelsens likheter, skillnader och erfarenheter till att diskutera hur ett förfarande av allmängiltigförklaring hade kunnat etableras i den svenska modellen. Därmed har uppsatsen i kapitel 6 ett inslag av tolkningsmetoden *de lege ferenda*, det vill säga vad lagen borde vara.

En internationell jämförelse är av stort värde då värdefulla erfarenheter till det svenska systemet kan inhämtas. Det är viktigt att studera dessa erfarenheter noga då rättsregler och rättsinstitut som

²⁶ Se Fahlbeck (1999), s.110.

²⁷ Se Peczenik (2005) s.249–250. Mer om rättskällevärdet se exempelvis Lehrberg (2001) samt Hydén (2001).

²⁸ Se Kötz and Zweigert (1998) s.2.

²⁹ Se Fahlbeck (1999), s.110.

³⁰ Ibid.

³¹ Se Blanpain (2010), s.4–5.

fungerar utmärkt under vissa nationella förhållanden kan fungera mindre bra, eller rent av, vara skadliga i ett annat land med andra traditioner, samhällssystem och så vidare.³² Vid en arbetsrättslig jämförelse mellan olika länder är det därför viktigt att beakta skillnader inom olika länders *Industrial Relations* för att kunna förstå utvecklingen och funktionen av arbetsmarknaden, arbetslivet och samhället i stort.³³ En annan avgörande insikt är att EU- respektive ESS-samarbetet påverkat medlemsländer olika, då det beror på vart nationen befunnit sig, i social, ekonomisk och kulturell mening vid inträdet. Vilka förändringar som är möjliga i ett samhälle är i hög grad beroende av strukturen på redan existerande institutionella förhållanden, vilket innebär att olika samhällen och organisationer reagerar olika på samma händelse eller förändringstryck.³⁴ Fahlbeck identifierar tre olika perspektivnivåer vilket komparativa studier kan genomföras på. Fahlbeck benämner dessa som marknivån, trädtoppsnivån och örnperspektivet. Uppsatsens komparation befinner sig på marknivån, vilket innebär att den jämförande studien genomförs med fokus på en speciell företeelse eller rättsregel. På marknivån är studien detaljerad och utförs ofta genom traditionell rättsdogmatisk metod samt att samhällssystem iakttas, men i en begränsad utsträckning. Det vill säga, i uppsatsen kommer inte de olika ländernas rättsystem kunna studeras i sin helhet utan fokus kommer att vara på, en begränsad del av ländernas kollektivavtalssystem, kollektivavtalets rättsverkan. På de högre nivåperspektiven som Fahlbeck identifierat studeras en viss företeelse i rättssystemet men inte på detaljnivå då systemet och samhället, företeelsen fungerar i, snarare är av intresse.³⁵ Professor Michael Bogdan beskriver detta som en mikrojmförelse där fokus är på enstaka rättsregler eller rättsinstitut snarare än hela system. Vidare kan uppsatsens komparation kategoriseras som en multilateral jämförelse då fler än två rättsordningar jämförs.³⁶

Fahlbeck belyser att det finns många risker vid en internationell komparativ studie. Fahlbeck framhäver den ökade risken för feltolkningar, att ojämförbara företeelser jämförs, att författaren hamnar fel i det främmande landets doktrin, eller att författaren inte beaktar att samma beteckningar och ord kan ha olika betydelser.³⁷ Till viss del har de beskrivna riskerna redan beaktats genom valet av länder för jämförelsen då länderna tillsammans kategoriseras tillhöra den nordiska modellen. Möjligheten att läsa Finlands rättskällor på svenska samt en grundförståelse för norska har underlättat studien och minskat risken för feltolkningar.³⁸ Samtidigt som det

³² Se Bogdan (2003), s. 30-31.

³³ Se Elvander (2008), s.1.

³⁴ Se Tegle (2000), s.1-12.

³⁵ Se Fahlbeck (1996), s.69-73.

³⁶ Se Bogdan (2003), s.28-32, 56-57 & 61-64. Jmf Fahlbeck (1996), s.65-68.

³⁷ Se Fahlbeck (1996), s.68-70. Jmf även Bogdan (2003) s.42-57.

³⁸ Finlands rättskällor <http://www.finlex.fi/fi/>. Norges rättskällor <http://lovdata.no>.

beaktats att begrepp inte behöver ha samma betydelse som i Sverige. Risken har minimerats genom att i stor utsträckning jämföra lagar med redogörelser i doktrinen för att minska eventuella feltolkningar och få en bättre förståelse för den främmande regleringen.³⁹

Till viss del har internet använts och icke vetenskapligt material så som artiklar från dagspressen. Syftet med dessa internetkällor har varit att få reda på de svenska, finska och norska arbetsmarknadsparternas inställning till uppsatsens berörda område. Arbetsmarknadsparternas åsikter är av intresse då de är de dominerande parterna på arbetsmarknaden i den nordiska modellen. Det är ytterligare av intresse för att jämföra farhågor de svenska arbetsmarknadsparterna har om allmängiltigförklaring med erfarenheter från de finska och norska arbetsmarknadsparterna. Tilläggas ska att det inte är en uttömmande redogörelse och att parternas åsikter kan ha förändrats sedan författandet av uppsatsen.

1.5 Disposition

Uppsatsen inleds i kapitel 2 med en redogörelse för den svenska modellen där fokus är på att förklara kollektivavtalets rättsverkan i det svenska kollektivavtalssystemet, vilket avser bilda utgångspunkt för kommande nordiska komparation. Kapitel 3 ämnar uppmärksamma och påvisa att den svenska modellen saknar en adekvat metod, på grund av *Laval*domens konsekvenser, att motverka social dumping från EES-arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige enligt *Utstationeringsdirektivet*. I uppsatsens huvuddel, kapitel 4 och 5, utforskas om Finlands respektive Norges kollektivavtalssystem med en möjlighet till allmängiltigförklaring av kollektivavtal i större utsträckning har undvikit det redogjorda problemområdet. I kapitlen redogörs samt jämförs kollektivavtalets rättsverkan, hur förfarandet av allmängiltigförklaring konstruerats, vad det har fått för konsekvenser och för arbetsmarknadsparternas inställning till förfarandet som metod för att motverka social dumping. Kapitel 6 inleds med att klargöra de viktigaste likheter och skillnader från den nordiska komparationen. Sedan analyseras och diskuteras det om allmängiltigförklaring kan anses vara lösningen för den svenska modellens problem och utgöra en adekvat lösning för att Sverige ska kunna motverka social dumping. Det analyseras även vilka eventuella konsekvenser ett införande av allmängiltigförklaring likt Finlands eller Norges förfarande skulle kunna få för den svenska modellen. Avslutningsvis summeras komparationens slutsatser i kapitel 7 där huvudfrågan besvaras.

³⁹ Lehrberg (2001), s.113-115.

2. Den svenska modellen

2.1 Den svenska modellen och arbetsmarknadsparterna

Den svenska arbetsmarknadsmodellen utmärks av att statens övergripande inställning traditionellt har varit, och är i stor utsträckning än idag, att arbetsmarknadens frågor och villkor i första hand bör lösas och regleras av arbetsmarknadens parter. Parterna anses kunna reglera arbetsmarknadsförhållanden bättre än lagstiftaren, vilket gett kollektivavtalet en nyckelroll i den svenska modellen.⁴⁰ Sveriges arbetsmarknad har emellertid utvecklats till att bestå av allt mer lagstiftning för att skydda arbetstagaren i arbetslivet. Den ökade lagstiftningen beror bland annat på den kraftiga juridifiering av arbetsmarknaden under 1970-talet samt vårt inträde till EU år 1995.⁴¹

Arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden skyddas av den tvingande arbetsrättslagstiftningen. Personliga avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare som innebär sämre förmåner än vad lagen föreskriver är ogiltiga. Genom att arbetsrättslagstiftningen i stor utsträckning är dispositiv eller semidispositiv har lagstiftaren valt att behålla traditionen av förhandlings- och avtalsrätt mellan arbetsmarknadsparterna. Den semidispositiva lagstiftningen uppmuntrar uttryckligen parterna att genom kollektivavtal komplettera lagreglerna och anpassa den arbetsrättsliga regleringen till branschen och i sin tur arbetsplatsen. Genom kollektivavtal kan arbetsmarknadsparterna avtala om annat än vad lagen uttrycker, även om det är till arbetstagarens nackdel.⁴² *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)* förutsätter i princip att lagen kompletteras genom kollektivavtal vilket framgår av exempelvis 32 § *MBL*. Arbetsrättslagstiftningen täcker inte hela förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, utan det är upp till arbetstagarorganisationer att genom förhandling, och i sin tur slutande av kollektivavtal, etablera stora delar av arbetstagares anställningsvillkor och skydd. Vidare har lagstiftaren valt att hålla sig helt utanför lönefrågan vilket gjort att Sverige inte har en lagstadgad minimilön. Arbetsmarknadsparterna har getts förtroendet att självständigt ansvara för lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden genom kollektivavtal. Det är upp till arbetstagarorganisationerna att säkerställa en hög täckningsgrad för kollektivavtalet på arbetsmarknaden för att garantera ett skydd vad gäller arbetstagares löne- och övriga arbetsvillkor. I den svenska modellen sker detta ytterst sett genom den vidsträckta stridsrätten, speciellt sympatiåtgärder, där arbetstagarorganisationer kan förmå ovilliga

⁴⁰ Se Nyström (2012), s.10-11.

⁴¹ Se Sigeman (2006), s.21-22. Mer om Sverige och EU i avsnitt 2.3.

⁴² Se Sigeman (2006), s.21-22 och 38-39.

arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Stridsrätten anses vara en kärnpunkt i den svenska arbetsmarknadsregleringen då kollektivavtalsbundna organisationer kan vidta sympatiåtgärder till stöd för någon annans lovliga stridsåtgärd. I den svenska modellen utgör kollektivavtalet den dominerande metoden för att säkerställa arbetstagare det skydd som i många andra länder tillerkänns genom lagstiftning.⁴³

Sveriges arbetsmarknadsförhållanden karakteriseras av en hög organisationsgrad samt en låg organisationssplittring på såväl arbetstagar- som arbetsgivarsidan. Inom den privata sektorn finns det tre väletablerade huvudorganisationer på arbetstagersidan som rymmer majoriteten av de organiserade arbetstagarna. På arbetsgivarsidan finns det en huvudorganisation. Störst på arbetstagersidan är Landsorganisationen (LO) som har cirka 1,5 miljoner medlemmar och består av 14 medlemsförbund som organiserar arbetare inom exempelvis byggnads-, transport-, industri- och restaurangbranschen. Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) har cirka 1,2 miljoner medlemmar och är organiserat i 14 medlemsförbund som organiserar exempelvis ingenjörer, lärare, poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Slutligen har Sveriges Akademikers Centralorganisation cirka 670 000 medlemmar, organiserat i 22 olika medlemsförbund. De organiserar akademiker utefter olika yrkes- och examensgrupper så som lärare, läkare, jurister och civilekonomer. De fackliga parterna kännetecknas av att vara starka, välorganiserade och av en saklig, icke revolutionär, profil. De fackliga organisationerna har traditionellt sett inte konkurrerat med varandra om medlemmar.⁴⁴ Svenskt Näringsliv (SN) är den dominerande motparten på arbetsgivarsidan, vad gäller den privata sektorn, och organiserar över 60 000 arbetsgivare i 49 bransch- och arbetsgivarförbund. Den låga organisationssplittringen kan delvis ses som en följd av de svenska rättsreglerna då de sägs ha främjat de stora organisationernas ställning och minskat att mindre konkurrerande organisationer växt fram. Detta då arbetsrättslagstiftningen gett kollektivavtalsbärande organisationer en privilegierad ställning på flera sätt. Exempelvis genom starkare informations och förhandlingsrätt, rätten till betalda förtroendemän, tolkningsföreträdare vid tvist om arbetskyldighet samt att arbetsgivare endast behöver förhandla med det kollektivavtalsbärande facket i vissa situationer. Vidare anses de offentliga medlemmen i form av arbetslöshetskassor ha bidragit till en låg organisationssplittring samt till den höga organisationsgraden då de länge varit knutna till fackförbunden i Sverige.⁴⁵

⁴³ Se reglerna om stridsrätt i 2 kap 17 § RF, 41 § - 45 § MBL. Jmf Adlercreutz & Mulder (2009), s.83, Sigeman (2006), s.15-20 & Malmberg & Sjödin (2012), s.47-49.

⁴⁴ Se Adlercreutz & Mulder (2009), s.83.

⁴⁵ Se Sigeman (2006), s.21-22. Jfr Nyström (2012), s.10-11.

2.2 Det svenska kollektivavtalssystemet

Trots ökad reglering genom lagstiftning ses kollektivavtal fortfarande som den praktiskt viktigaste formen av reglering på svensk arbetsmarknad. Kollektivavtal har fått sin nyckelroll i den svenska modellen då det anses vara en flexibel lösning som är anpassningsbar till olika branscher och verksamheter.⁴⁶ Arbetsdomstolen (AD) har exempelvis i domen *1995 nr 173* tolkat lagstiftarens motiv i propositionen till *Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)* där AD anger att orsaken till de semidispositiva lagreglerna är behovet av att vid sidan om lagen kunna avtala om branschanpassade föreskrifter vilket gör systemet mer flexibelt.⁴⁷

Avgörande för att den svenska modellens kollektivavtalssystem ska fungera som regleringsmetod av arbetsmarknaden är att kollektivavtalet har en hög täckningsgrad. Täckningsgraden på den svenska arbetsmarknaden har varit stabil över de senaste åren och beräknas omfatta nästan 90 procent av alla arbetstagare. För den privata sektorn är täckningsgraden något lägre då den beräknas vara 85 procent. Det vill säga, trots frånvaron av ett förfarande av allmängiltigförklaring täcks nästan 9 av 10 arbetstagare genom kollektivavtalsreglering. Den höga täckningsgraden beror först och främst på att både arbetstagare och arbetsgivare till stor utsträckning är organiserade. Den fackliga organisationsgraden har sjunkit sedan 1990-talet men beräknades vara runt 70 procent av alla arbetstagare år 2013. Arbetsgivares organisationsgrad har varit stabilare genom åren och beräknas omfatta 87 procent av alla arbetsgivare. För den privata sektorn är siffrorna något lägre. Organisationsgraden beräknas vara 65 procent för arbetstagare respektive 81 procent för arbetsgivare.⁴⁸

Enligt *26 § och 27 § MBL* binder kollektivavtal inte bara de avtalslutande parterna tvingande utan även organisationernas medlemmar inom avtalets tillämpningsområde. Bestämmelserna i *MBL* gör att alla organiserade arbetsgivare, eller de med hängavtal, och organiserade arbetstagare binds av tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser. Arbetstagare i form av medlemmar kan således göra anspråk på exempelvis avtalsenlig lön med stöd av avtalet. Samtidigt måste de respektera avtalets regler, exempelvis fredsplikten *41 § MBL*, och kan bli skadeståndsskyldig om de handlar i strid mot avtalet. Reglerna i *MBL* medför inte att kollektivavtal blir tillämpliga på utanförstående arbetsgivare och arbetstagare.⁴⁹ *MBL* ger emellertid en ofullständig bild över det svenska

⁴⁶ Se Sigeman (2006), Hansson, (2010), s.19 & Bruun & Malmberg (2005), s.27.

⁴⁷ Se AD 1995 nr 173.

⁴⁸ Se Medlingsinstitutets årsrapport (2013), s.31-36. Se Bilaga 1.1 för en längre historisk återblick av den fackliga organisationsgraden.

⁴⁹ Med utanförstående, eller utomstående, arbetstagare avses oorganiserade arbetstagare eller arbetstagare som inte är medlemmar i den arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtal med arbetsgivaren. Se Fahlbeck (1983), s.67.

kollektivavtalssystemet då kollektivavtal har kommit att tillerkännas en mer vidsträckt rättsverkan i praxis.⁵⁰ Främst för att motverka att arbetsgivare går förbi organiserade arbetstagare genom att istället anställa utanförstående arbetstagare till ett lägre pris.⁵¹

2.2.1 Utanförstående arbetstagare hos en organiserad arbetsgivare

Kollektivavtalets starka ställning och höga täckningsgrad i den svenska modellen beror vidare på den vidsträckta rättsverkan som etablerats genom praxis. I praxis har det etablerats att kollektivavtalsvillkor kan bli tillämpligt för de arbetstagare som valt att stå utanför ett medlemskap i arbetstagarorganisationer. Tilläggas ska att organiserade arbetsgivare genom några av arbetsrättslagstiftningens semidispositiva paragrafer har rätt att göra avsteg från lag i kollektivavtal även för utanförstående arbetstagare.⁵²

Det anses vara en allmänt godtagen grundsats i den svenska modellens kollektivavtalssystem att om en arbetsgivare är bunden av ett kollektivavtal ska det tillämpas på samma sätt, som för de medlemmar som direkt binds, på utanförstående arbetstagare som sysselsätts med arbete inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Både lagstiftaren och AD hänvisar återkommande till denna praxis. Det anses vara så fast grundat att arbetsgivare anses vara rättsligen förpliktigad, gentemot sin kollektivavtalsmotpart, att inte avtala om förmåner för utanförstående arbetstagare som understiger vad som etablerats för medlemmar enligt kollektivavtal. Tillämpningen gäller avtalets normativa villkor och både rättigheter samt skyldigheter som inte anses vara särskilt tyngande.⁵³ Vid överträdelse är det endast kollektivavtalsmotparten som kan göra kollektivavtalsbrott gällande då arbetsgivaren inte är bunden i förhållande till utanförstående arbetstagare.⁵⁴ Svenska kollektivavtal tar oftast sikte på att fastställa en grundlön. Det finns inget som hindrar arbetsgivaren att betala en högre lön till utanförstående arbetstagare än kollektivavtalets nivå, så länge arbetsgivaren inte gör sig skyldig till föreningsrättskränkning.⁵⁵

AD har uttryckt att om inget annat avtalats, anses den utanförstående arbetstagarens anställningsavtal vara slutet, och därmed införlivat, på samma villkor som angivits i det gällande kollektivavtalet, då det utgör sedvänja på arbetsplatsen.⁵⁶ Med andra ord, så snart parterna i anställningsavtalet inte uttryckligen manifesterat vilja i annan riktning blir bruket på arbetsplatsen

⁵⁰ Se exempelvis Schmidt (1988). Jmf även med Fahlbeck (1983).

⁵¹ Se exempelvis AD 1929:26.

⁵² Se exempelvis LAS 2 § 6st och SemL 2 a § 3st.

⁵³ Se exempelvis prop.1928:39, s.79. Det etablerades för första gången i praxis genom AD 1931:93, jmf sedan AD 1978:163, 1977 nr 49 & 1991 nr 49. Jmf även Fahlbeck (1983), s.137 samt Schmidt (1988), s.71-78.

⁵⁴ Se AD 1983 nr 184. Jmf Schmidt (1988), s.71-78.

⁵⁵ Se Schmidt (1988), s.71-78.

⁵⁶ Se AD 1978 nr 163. Jmf Fahlbeck, 1983, s.74-76 samt Schmidt (1988), s.71-78.

rättsbildande.⁵⁷ AD har därmed kommit att förutsätta att anställningsavtalet hämtar sitt innehåll i det från varje tidpunkt gällande kollektivavtal om inget annat avtalats.⁵⁸ Även i de situationer när arbetstagare inte omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde men arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal har det ansetts utgöra bruket på arbetsplatsen.⁵⁹

2.2.2 Organiserade och utanförstående arbetstagare hos en oorganiserad arbetsgivare

Kollektivavtalets rättsverkan för den relativt lilla andel av arbetsgivare som är oorganiserade, och inte har ett hängavtal, är mer svårtolkad. Utgångspunkten för en oorganiserad arbetsgivare är att avtalsfrihet råder, inom den tvingande lagens område, gällande fastställandet av anställningsvillkor för arbetstagare. I praxis framgår det dessutom att kollektivavtal har getts en mer långtgående rättsverkan för oorganiserade arbetsgivare än vad *MBL* uttrycker. Vid avsaknad, eller ofullständig, reglering av anställningsvillkoren kan villkoren i det branschledande, eller närmast tillämpliga, kollektivavtalet anses fylla ut det enskilda anställningsavtalet för en arbetstagare hos en oorganiserad arbetsgivare. Det vill säga, när det saknats sedvänja eller bruk att hämta från arbetsplatsen har domstolar kommit att söka vägledning i sedvänja för orten eller branschen.⁶⁰ Rättsfallet *NJA 1968 s570* belyser denna praxis. Rättsfallet gällde rätt till sjuklön, utöver sjukpenning enligt den allmänna försäkringen, för en tjänsteman (Helga S) som var verksam inom skinnindustrin hos en oorganiserad arbetsgivare. I rättsfallet ansåg Högsta domstolen (HD) att parterna inte enigt avtalat om Helga S rätt till sjuklön. Samtidigt slog de fast att på grund av anställningens art får Helga S anses vara berättigad att erhålla sjuklön i viss omfattning då inget annat har avtalats. Vidare menade HD att det framgått att de bestämmelser om sjuklön som Helga S hänvisade till, i det återopade tjänstemannaavtalet, tillämpades på stora delar av tjänstemännen inom industrin och övriga näringslivet. Däribland många företag inom Helga S bransch samt företag som inte är bundna av kollektivavtalet. HD menade därmed att bestämmelserna i det återopande tjänstemannaavtalet anses ge uttryck för vad som skäligen bör gälla i fråga om sjuklön för tjänstemän i sådan ställning som Helga S haft.⁶¹ Ett ytterligare rättsfall, *AD 1976 nr 65*, handlade om ett ofullständigt anställningsavtal då övertidsersättning inte var reglerat. AD förklarade att beträffande övertidstilläggets storlek bör vägledning sökas i den praxis som rådde inom branschen och att därmed hänsyn fick tas till det närmast tillämpliga kollektivavtalet. Rättsfallen visar att det dominerande kollektivavtalet inom branschen kan ge uttryck för vad som

⁵⁷ Se *NJA 1967 s.513*. Jmf Schmidt (1988), s.71-78.

⁵⁸ Se *AD 1977 nr 62*. Jmf Schmidt (1988), s.71-78.

⁵⁹ Se *NJA 1933 s.147*. Jfr *AD 1987 nr 53* samt Schmidt (1988), s.71-78.

⁶⁰ Se Schmidt (1988), s.71-78.

⁶¹ Se *NJA 1968 s.570*. Jmf Schmidt (1988), s.71-78.

utgör skäliga anställningsvillkor, sedvänja, vid ofullständig reglering av anställningsförhållandet.⁶² De branschledande kollektivavtalsvillkoren kan dessutom bli tillämpliga efter jämkning, om villkoren i det enskilda anställningsavtalet anses oskäligen av AD enligt 36 § i *Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetens område (Avtall)*. Det har gjorts när anställningsvillkoren varit väsentligt sämre än de villkor som etablerats i det branschledande kollektivavtalet.⁶³

2.3 Den Svenska modellen och EU-medlemskapet

En av grundtankarna bakom EU och EES är att samarbetet mellan medlemsländerna ska underlättas genom en fri marknad utan inre gränser med fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital. Samtidigt som all diskriminering på grund av nationalitet är förbjuden.⁶⁴ Medlemskapet i EU har därmed inneburit att Sveriges arbetsmarknad utvidgats från att gälla inom de egna nationella gränserna till att nu avse inom EES-ländernas yttre gränser. EU:s inre marknad är världens största ekonomi där totala bruttonationalprodukten (BNP) uppgick till över 12 000 miljarder € år 2012.⁶⁵ Medlemskapet i EU har i viss mån inneburit att Sverige överlätit sin nationella självständighet då medlemsländer i EU har ett åtagande att införliva och tillämpa EU-rätten. EU-rätten har blivit en del av den svenska rättsordningen, där EU-rätten har företräde framför den nationella regleringen om de står i strid med varandra.⁶⁶ Anpassningen till EU-rätten har krävt förändringar i många svenska regler och att flera helt nya lagar har introducerats i arbetsrättslagstiftningen. De ändringar som gjorts i det arbetsrättsliga regelverket sedan Sveriges EU-inträde, egentligen ända sedan EES-samarbetet år 1994, härstammar i princip enbart från anpassningar till EU-rätten.⁶⁷

⁶² Jmf även Schmidt (1988), s.71-78.

⁶³ Se exempelvis AD 1982 nr 142 & AD 1986 nr 78. Jmf Schmidt (1988), s.71-78.

⁶⁴ Nyström (2011), s.29 & 95. Tilläggas ska att Sverige inte använt sig av övergångsbestämmelser vid EU-utvidgningarna år 2004 och 2007. Norge använde sig vid dessa utvidgningar av övergångsbestämmelser gällande arbetstagares rätt att arbeta på arbetsmarknaden för majoriteten av de aktuella länderna. Reglerna innebar att arbetstagare som på eget initiativ sökte arbete i Norge under övergångsperioden behövde uppfylla liknande krav som för arbetstagare från ett land utanför EES. De sista övergångsbestämmelserna upphörde 2009. Framförallt anses övergångsbestämmelserna ha gett Norge tid till att kunna utveckla en handlingsplan mot social dumping. Finland använde sig av liknande övergångsbestämmelser vid 2004 års utvidgning. Se Fafo, *Övergångsordningar*, internet, samt Valenta, Thorshaug & Berg (2009).

⁶⁵ Se Svenskt näringslivs rapport.

⁶⁶ Se Nyström (2012), s.12-13.

⁶⁷ Se Nyström (2007), s.395-396.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU-modellen bygger på olika rättstraditioner vilket försvårat förhållandet.⁶⁸ EU domineras av den kontinentala arbetsmarknadsmodellen som skiljer sig markant från den svenska och, i ett större perspektiv, den nordiska modellen. Den kontinentala modellen karakteriseras av att staten har en framträdande roll där lagstiftning utgör den centrala rättskällan. Organisationsgraden är betydligt lägre och arbetstagarorganisationer bär sällan rättigheter eller skyldigheter.⁶⁹ I den kontinentala modellen är det vanligt att det antingen förekommer en fastställd minimilön i lag, en möjlighet till allmängiltigförklaring eller bådadera.⁷⁰ Inom EU-rätten finns det ett rättighetsperspektiv riktat till individen som traditionellt sett saknas i den svenska, samt nordiska, modellen. Istället är fokus på kollektiva rättigheter genom arbetsmarknadsparterna i den nordiska modellen.⁷¹ I samband med Sveriges medlemsansökan till EU förutsattes från svensk del att den svenska modellen, och dess kollektivavtalssystem, skulle komma att respekteras. Sverige anser sig ha blivit försäkrade av dåvarande ansvarige kommissionär, Pdraig Flynn, att några förändringar inom svensk praxis på arbetsmarknadsområdet inte krävdes då modellen inte stod i strid med EU-rätten.⁷² Dåvarande artikel (art) 249 (idag art 288) EG fördraget skulle enligt professor Birgitta Nyström kunnat ha tolkats så att nationella rättskällor fick användas då det sägs att medlemsstaterna själv väljer form och tillvägagångssätt för att genomföra EU-direktiv.⁷³

Direktiv är EU-arbetsrättens viktigaste rättskälla som måste implementeras i den nationella rätten, inom en given tidsram, och är bindande till sitt resultat. Det vill säga, EU har överlåtit till medlemsstaterna att avgöra vilka nationella medel som krävs för att uppnå direktivets mål. De ställer emellertid ingående krav på att de medel som används säkerställer direktivets avsedda syfte och genomslag.⁷⁴ Forskarna Hettne och Reichel menar övergripande att det genom EU-domstolens praxis går att utläsa fem krav för att ett direktiv ska anses införlivat på ett acceptabelt sätt. Fullständighetskravet innebär att de nationella bestämmelserna som vidtas måste säkerställa att direktivet faktiskt tillämpas fullt ut. Därefter måste den rättsliga situationen som följer av bestämmelserna vara klar och precisa enligt klarhets- och preciseringskravet, samt att de personer som berörs av bestämmelserna måste ges en möjlighet att få full kännedom om sina rättigheter

⁶⁸ Stundtals har arbetet med att implementera EU-rätten i förhållande till den svenska modellens reglering av arbetsmarknaden vållat stora problem. Sedan Sveriges inträde i EU år 1995 och fram till och med år 2010 hade 54 stycken fördragsbrottsmål anhängiggjorts vid EU-domstolen mot Sverige, varav 32 stycken resulterat i avkunnad dom. Vid en närmare granskning av Hettne och Reichel (2012, s.36-37) angående orsaken har det identifierats att majoriteten av målen rört förseningar av att implementera EU-direktiv inom utsatt tidsfrist.

⁶⁹ Se Nyström (2011), s.57-61 & 65.

⁷⁰ Se Ahlberg & Bruun (1996), s.49.

⁷¹ Se Nyström (2011), s.57-61 & 65.

⁷² Ibid, s.33.

⁷³ Ibid, s.62-66. Jfr Jmf Nyström (1993) s.301-306 samt Bruun & Malmberg (2005), s.9-11.

⁷⁴ Se Nyström (2011), s.33. Jmf Hettne och Reichel (2012), s.13-31.

enligt publiceringskravet och förutsägbarhets-/rättssäkerhetskravet. Slutligen ska bestämmelserna kunna göras gällande vid nationella domstolar enligt effektivitetskravet.⁷⁵ EU-domstolen har kommit att underkänna traditionella nordiska kollektivavtal som implementeringsmetod för EU-direktiv, vilket är det naturliga tillvägagångsättet för Sverige att reglera förhållandena mellan arbetstagare och arbetsgivare.⁷⁶ Domstolen uttalade bland annat redan i *Mål C-143/83 Kommissionen mot Danmark* att det inte är tillräckligt att motsvarande regler återfinns i kollektivavtal. Detta då oorganiserade arbetsgivare och därmed anställda på sådana arbetsplatser inte omfattas av kollektivavtal, att de oorganiserade inte kan åberopa rättigheter enligt kollektivavtal och dessutom att direktivens reglering måste säkerställas under kollektivavtalslöst tillstånd.⁷⁷ Sveriges kollektivavtalssystem anses inte uppfylla alla de krav som EU-domstolens praxis uppställer, där principen om att kollektivavtal kan anses utgöra sedvänja för utanförstående arbetstagare inte räcker till för att säkerställa att kraven uppfylls för alla arbetstagare.⁷⁸

Tilläggas ska att Sverige delvis har löst anpassningen genom semidispositiv lagstiftning med EU-spärr. Detta innebär att det i lag fastslås att avsteg från lagens regler, genom kollektivavtal, inte får innebära mindre förmånliga regler än vad som följer av tillämpliga EU-direktiv. Detta gör det möjligt för arbetsmarknadsparterna att sluta kollektivavtal och anpassa det till branschen, samt företagen, så länge det minst uppfyller direktivets ramar.⁷⁹ Metoden har inte varit problemfri. I *Mål C-287/04 Kommissionen mot Sverige* slog EU-domstolen fast att Sverige inte införlivat *Europaparlamentets och rådets direktiv 1993/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseendens* regler om dygnsvila, nattarbete och genomsnittlig veckoarbetstid korrekt, samt att arbetstidslagens EU-spärr inte motsvarade direktivets skyddsnivå. EU-domstolen framhävde i domen att när det gäller arbetstidsdirektivet, som innehar minimiregler som syftar till att skydda alla arbetstagares hälsa och säkerhet, räcker det inte med regler som enbart garanterar dess skydd för den del av arbetsmarknaden som täcks genom kollektivavtal. Istället krävs det en exakt rättslig ram som säkerställer att direktivet tillämpas fullt ut både i lag och i praktiken.⁸⁰

⁷⁵ Hettne och Reichel (2012), s.17-22.

⁷⁶ Se exempelvis *Mål C-143/83 Kommissionen mot Danmark* och *Mål 91/81 Kommissionen mot Italien*. Jmf Nyström (1993) s.301-306.

⁷⁷ Se *Mål C-143/83 Kommissionen mot Danmark*, punkt 8 -11. Jmf Nyström (1993) s.301-306 samt Hettne och Reichel (2012), s.20-25.

⁷⁸ Tilläggas kan att i *mål C-215/83 Kommissionen mot Belgien* har kollektivavtal kommit att accepteras som implementeringsmetod av direktiv. Belgien har ett förfarande av allmängiltigförklaring av kollektivavtal där kollektivavtal, efter myndighetsbeslut, utsträcks till att gälla hela branschen. Jmf Nyström (2011), s.62-66.

⁷⁹ Se Sigeman (2006), sid.38. Jmf Ahlberg & Bruun (1996), s.166-167.

⁸⁰ Se *Mål C-287/04 Kommissionen mot Sverige*, punkt 6-7.

3 Social dumping i Sverige

3.1 Social dumping

Generellt sett är konkurrensen mellan nationella arbetstagare inte något större problem på svensk arbetsmarknad. Detta då lön och andra anställningsvillkor regleras i enighet med de ovannämnda principerna samt utefter den nationella standarden som utvecklats för arbetsmarknaden. Problematiken blir betydligt mer påtaglig i ett internationellt sammanhang. Genom den fria rörligheten inom EES har länders skilda nivåer av reglering kommit att utnyttjas av arbetsgivare. I takt med att fler länder, framförallt från Östeuropa, inträtt i gemenskapen har skillnaderna mellan medlemsstaterna blivit allt större vad gäller exempelvis arbetskraftskostnader, arbetsmarknadsrelationer, arbetsrättsliga regelverk och rättsliga traditioner i stort. Dessa skillnader mellan EU-medlemsländer tillsammans med den fria rörligheten har gjort att risken för social dumping ökat.⁸¹ Exempelvis råder stora skillnader angående arbetskraftskostnad mellan EU-medlemsländerna som har en etablerad minimilön i lag. Enligt siffror för januari 2014 från Eurostat har Luxemburg (1921 €), Belgien (1502 €), Nederländerna (1486 €) och Irland (1462 €) de högst etablerade minimilönerna per månad. Bulgarien (174 €), Rumänien (191 €), Litauen (290 €) och Lettland (320 €) har de lägst etablerade minimilönerna.⁸² Det finns ingen etablerad minimilön i de nordiska länderna utan lönenivåerna regleras uteslutande i kollektivavtal. För att åskådliggöra hur de nordiska länderna förhåller sig till dessa minimilöner kan de jämföras med den ”minimilön” som etablerats i respektives lands kollektivavtal för exempelvis byggbranschen.⁸³ I Sverige har en yrkesarbetare rätt till 2719 €⁸⁴, en yrkesman i Finland har rätt till 2342 €⁸⁵ och en

⁸¹ Se Nyström (2011), s.60.

⁸² European Commission; eurostat, *Monthly minimum wages* (2014), internet. Statistiken gäller nationella minimilöner per månad och anges brutto, dvs. före avdrag för inkomstskatt och sociala avgifter vilket varierar i de olika länderna.

⁸³ För en så korrekt jämförelse som möjligt har den metod som Eurostat använder sig av använts. Sammanfattningsvis går den ut på en jämförelse av den månadsbaserade minimumlönen som gäller den 1 januari 2014. Om siffrorna inte angetts som månadslön, vilket är fallet för Finland och Norge, beräknas det genom formeln: timlön x arbetstimmar i veckan (i detta fall enligt kollektivavtalet i fråga) x 52 veckor/12 månader. I respektive lands kollektivavtal etableras lönen utefter vilken lönegrupp arbetstagaren tillhör, denna jämförelse gäller löner för den nivån som i de olika ländernas kollektivavtal benämns som yrkesarbetare eller yrkesman vilket motsvarar en arbetstagare som innehar ett yrkesbevis. För icke EURO-länder omvandlas den nationella valutan enligt den växlingskurs som gällde vid slutet av december 2013 enligt Sveriges och Norges riksbank. Se mer om metoden

på http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics.

⁸⁴ Uträkning Sverige: 24 360 (kr/månaden) / 8,9595=2 718,9 €. Siffrorna är hämtade från svenska Byggavtalet (2010), s.48 samt supplement (2013), s.6-7.

⁸⁵ Uträkning Finland: 13,51 (€/h) x 40 (h/v) x 52/12=2 341,7 €. Siffrorna är hämtade från finska Byggavtalet (2012-2014)

yrkesarbetare i Norge har rätt till 3366 €. ⁸⁶ Siffrorna visar de stora skillnader som råder angående lönenivån och inte minst den som förekommer mellan Norden och Östeuropa. Jämförelsevis har alla tre nordiska länder en högre lönenivå än den högst etablerade minimilönen i EU, och det skiljer mer än 2000 € mellan de nordiska länderna och de fyra länder med lägst etablerad minimilön i EU.

På den svenska arbetsmarknaden har det visat sig att social dumping förekommer i stor utsträckning på arbetsplatser av tillfällig karaktär, i samband med bemanningsföretag och där arbetet splittrats upp i underleverantörskedjor. Framförallt anses lantbruks-, bygg-, transport-, städ-, hotell- och restaurangbranschen ha problem med social dumping. ⁸⁷ Det är svårt att få en tydlig bild över utbredningen av social dumping på grund av bristande statistik och då det antas finnas ett stort mörkertal. Efter krav från arbetstagarorganisationer införde riksdagen år 2013 en ny bestämmelse som innebär att utländska företag som har utstationerad arbetskraft i minst fem dagar måste anmäla det till Arbetsmiljöverket. ⁸⁸ Detta i syfte för att arbetstagarorganisationer ska kunna kontrollera att arbets- och anställningsvillkor följer EU:s direktiv och är jämförbara med svenska kollektivavtal. Enligt Arbetsmiljöverkets första rapport registrerades 20 000 utstationerade arbetstagare mellan perioden 1 juli till 31 december år 2013. Majoriteten arbetade inom byggbranschen och tillverkningsindustrin i, och kring, storstäder. Var tredje utstationerad var verksam inom byggbranschen där de utstationerade arbetstagarna framförallt kom från Polen, Litauen, Lettland och Danmark. ⁸⁹ Utstationeringsregistret skapar en bild över den utländska arbetskraften som tillfälligt arbetar i Sverige, men då anmälningsskyldigheten inte varit gällande länge får det antas finnas ett relativt stort mörkertal. Den inre marknadens stora regleringsskillnader och att arbetslivet har blivit allt mer komplicerat har gett utrymme till en ökad utbredning av social dumping. Nya former av företagskonstellationer så som utlandsregistrerade företag, utstationerande företag, bemanningsföretag, outsourcingföretag och en ökad användning av underleverantörer har bidragit till att arbetslivet blivit allt mer komplext och svårövervakat. Detta försvårar arbetet med att motverka social dumping. ⁹⁰

⁸⁶ Uträkning Norge: $174,1 \text{ (nok/h)} \times 37,5 \text{ (h/v)} \times 52/12 = 28\,291 \text{ nok} / 8,4048 = 3\,366,1 \text{ €}$. Siffrorna är hämtade från 4 § Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge 24.4.2013/426. Se även norska Byggavtalet 328 (2012-2014).

⁸⁷ Se Nordens Fackliga Samorganisation (2011), s.1-12. Jmf även Nyström (2011), s.108-114.

⁸⁸ Enligt 10 § Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Tilläggas ska att utländska arbetsgivare enligt 11 § är skyldiga att utse en kontaktperson i Sverige som är behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivning samt kan tillhandahålla sådana handlingar som uppvisar att kraven enligt *UtstatL* är uppfyllda. *Arbetsmiljöverket* utövar enligt 13 § *UtstatL* tillsyn över att lagen följs samt har möjlighet att vid överträdelse av 10 samt 11 §§ utdöma en sanktionsavgift enligt 14 § *UtstatL*. Myndigheten ska även tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige enligt 9 § *UtstatL*.

⁸⁹ Se Arbetsmiljöverkets rapport 2014:3, s.1-7. Jmf Jonsson & Larsson (2013), s.11-15.

⁹⁰ Se Nordens Fackliga Samorganisation (2011), s.1-12.

3.2 Hotet mot den svenska modellen

Avgörande för att kunna motverka social dumping är om landet med en mer förmånlig villkorsnivå för arbetstagare kan genomdriva att utländska arbetstagare ska erhålla villkor som är lika förmånliga som de normala nivåerna för arbetsmarknaden där arbetet utförs.⁹¹ Det är *Utstationeringsdirektivet* som avgör vilka regler ett EES-värdland kan kräva att utländska arbetsgivare som tillfälligt är verksamma på landets arbetsmarknad tillämpar på utstationerade arbetstagare. Enligt *art 3.1 Utstationeringsdirektivet* är länderna skyldiga att se till att arbetsgivare som omfattas enligt *direktivets art 1.3* garanterar de utstationerade arbetstagarna sådana arbets- och anställningsvillkor som omfattas av direktivet. Bland annat nämns arbetstid, vilotid, semesterdagar, minimilön, samt säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Enligt *art 1.3* omfattas bland annat EES-arbetsgivare som utför tillfälligt arbete, med egen arbetskraft, på annat EES-lands arbetsmarknad av direktivet. Med utstationerade arbetstagare menas enligt *art 2.1* en arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under begränsad tid utför arbete på annat EES-lands arbetsmarknad. I Sverige har direktivet genomförts i *Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare (UtstatL)*.⁹²

EES-länder har valt olika metoder enligt *Utstationeringsdirektivet art 3.1* för att kunna genomdriva de nationella villkoren och därmed motverka social dumping. Vanligt förekommande metoder i andra länders arbetsmarknadsmodeller, som accepterats av EU-domstolen och är i enighet med *Utstationeringsdirektivet*, är minimilönelagstiftning eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Totalt har 22 av de 31 länderna som omfattas av EES reglerat minimilöner i lag. Det finns inte något enhetligt system utan dess utformning och tillämpning skiljer sig åt mellan länderna. Genom en etablerad minimilönelagstiftning är alla arbetsgivare som är verksamma på arbetsmarknad skyldiga att åtminstone tillämpa denna lagstadgade miniminivå.⁹³ Ett förfarande av allmängiltigförklaring av kollektivavtal finns i 22 av de totalt 31 EES-länderna. Allmängiltigförklaring är ett sätt för en stat att, genom lagstiftning eller ett myndighetsbeslut, utsträcka kollektivavtals bindande verkan så att normativa bestämmelser i avtalet binder alla

⁹¹ Se Nyströms resonemang angående lön i Nyström (2011), s.108-114.

⁹² Ett förslag till direktiv om genomförande av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (genomförandedirektivet) befinner sig i slutet av EU-lagstiftningsprocessen. Syftet är att förtydliga utstationeringsdirektivets tillämpning samt motverka missbruk av reglerna. Förslaget innehåller bestämmelser som ålägger medlemsstater till att kollektivavtalsvillkor, särskilt avseende minimilöner, ska finnas tillgängliga för arbetsgivare och arbetstagare i utstationeringssituationer. Vidare ska medlemsstaterna se till att utstationerade arbetstagare, oavsett organisationstillhörighet, kan hävda sina rättigheter enligt utstationeringsreglerna. Även krav på ett visst huvudentreprenörsansvar i byggbranschen finns. Direktivet löser dock inte problemet som Lavaldomen och Lex Laval skapat, utan EU-domstolens praxis gäller fortsatt och den svenska metoden för att motverka social dumping kommer fortsatt vara begränsad. Se även Regeringskansliet (2011/12:FPM135).

⁹³ Se SOU 2008:123, s.190-192. Jmf Ahlberg & Bruun (1996).

arbetsgivare och arbetstagare inom aktuellt tillämpningsområde. Förfarandet gör att kollektivavtalsvillkor genom ett statligt beslut får status som lag, inom tillämpningsområdet, vilket ska tillämpas som minimumvillkor på alla arbetstagare som utför arbete som omfattas av avtalet. En erga-omnes verkan uppkommer därmed som utöver de avtalsslutandeparterna och dess medlemmar binder oorganiserade arbetsgivare till bestämmelserna. Detta resulterar i att utländska arbetsgivare i en utstationeringssituation måste följa dessa villkor.⁹⁴ Genom EU-domstolens praxis har det etablerats att gemenskapsrätten inte utgör något hinder för en medlemsstat att utsträcka sina rättsregler och kollektivavtal till tillfälligt utstationerade arbetstagare genom allmängiltigförklaring. Vidare är det tillåtet att genom ändamålsenliga medel genomdriva bestämmelserna.⁹⁵ Genom *Laval* domen har den praxis kommit att begränsas då EU-domstolen fann att inget utöver miniminivåer av *Utstationeringsdirektivets* hårda kärna eller villkor med hänsyn till *ordre public* får krävas angående utstationerade arbetstagares anställningsvillkor. Kort hänför sig *ordre public* till ett lands tvingande bestämmelser som det inte går att göra avvikelser från, då de på grund av sin art och syfte uppfyller tvingande krav i allmänhetens intresse. Endast staten kan åberopa *ordre public*.⁹⁶

Sverige är ett av få länder inom EES som saknar en av de två nyss redogjorda metoderna för att genomdriva nationella villkor gällande exempelvis lön, för utländska arbetstagare i utstationeringssituationer. I Sverige är det upp till arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer att arbeta för att utländska arbetstagare får liknande villkor som svenska arbetstagare, och därmed motverka en snedvriden konkurrens. Detta görs i Sverige genom att sluta kollektivavtal med utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare. Ytterst sett, är det möjligheten att tillgripa stridsåtgärder för arbetstagarorganisationer som är avgörande i den svenska modellen för att nå reglering genom kollektivavtal med utländska arbetsgivare, och därmed motverka social dumping.⁹⁷ På senare år kan en kollision sägas skett mellan den svenska och Europeiska arbetsrätten då det tydliggjorts genom EU-domstolens praxis att arbetsrätten inom EU är underordnad den fria rörligheten inom gemenskapen.⁹⁸ EU-domstolens utlåtande i *Laval* domen slog hårt mot den svenska modellen då den inte längre är fullt tillämplig på utländska arbetsgivare som tillfälligt verkar i Sverige. Innan det kända *Lavalmålet* hade arbetstagarorganisationer genom

⁹⁴ Se SOU 2008:123. s.190-192. Jmf Ahlberg & Bruun (1996) & Bruun & Malmberg (2005), s.15-16.

⁹⁵ Se Mål C-62-63/81, Mål C-113/89 & Mål C-43/93. Jmf Ahlberg & Bruun (1996), s.142-147 samt Nyström (2011), s.108-114.

⁹⁶ Se Mål C-341/05 *Laval* domen samt Mål C-319/06 Luxemburg. Se även Nyström (2011), s.162-166. Se exempelvis Ahlberg (2008) för mer om *ordre public*.

⁹⁷ Se Malmberg & Sjödin (2012), s.47-50.

⁹⁸ Se exempelvis "Lavalkvartetten" Mål C-341/05 *Laval*, Mål C-438/05 *Viking*, Mål C-346/06 *Ruffert* & Mål C-319/06 Luxemburg. Jmf Nyström (2012), s.26-32.

lex-Britannia lagstiftningen⁹⁹ en lagstadgad möjlighet att vidta, på samma sätt som mot en svensk arbetsgivare utan kollektivavtal, stridsåtgärder mot utländska arbetsgivare som tillfälligt utförde arbete i Sverige. Detta gällde oavsett om den utländska arbetsgivaren var bunden av kollektivavtal i sitt hemland. Regeln syftade till att säkerställa att arbetstagarorganisationer hade medel att se till att utländska arbetsgivare använde sig av likvärdiga löner som normalt är reglerade i de svenska kollektivavtalen. *MBLs lex-Britannia* regler ansågs i *Laval* vara direkt diskriminerande av utländska arbetsgivare. EU-domstolen ansåg att regleringen stred mot *art 49 och 50 EG*. De förklarade att det svenska motivet och de valda metoden för att skapa en sund konkurrens på arbetsmarknaden inte ansågs kunna motivera diskriminering.¹⁰⁰

I *Laval* konstaterades att de vidtagna stridsåtgärderna utgjorde en inskränkning av friheten att tillhandhålla tjänster inom EU. EU-domstolen uttryckte att om utländska arbetsgivare var tvungna att ansluta sig till kollektivavtal med förmånligare villkor än *UtstatL* minimiregler kan det göra det mindre lockande eller svårare för utländska företag att utföra arbete i Sverige. Genom *Laval* förtydligade EU-domstolen att *Utstationeringsdirektivet* både är ett minimi- och ett maxidirektiv där det endast är den hårda kärnan av arbets- och anställningsvillkor som skyddas. Domstolen uttryckte visserligen att det går att genomföra inskränkningar av den fria rörligheten om det finns ett legitimt ändamål, inskränkningen är proportionerlig och det är motiverat av tvingande hänsyn till allmänintresset, vilket social dumping enligt EU-domstolen kan utgöra. EU-domstolen ansåg att de vidtagna stridsåtgärderna i *Lavalmålet* inte var motiverade då de syftade till att få *Laval* att genomföra löneförhandlingar i ett nationellt sammanhang där det inte fanns några precisa lönebestämmelser. EU-domstolen menade att det i princip är omöjligt för arbetsgivare att i en arbetsmarknadsmodell utan minimilönereglering eller allmängiltiga kollektivavtal få kännedom om de skyldigheter, i fråga om minimilöner, som åligger företaget.¹⁰¹

3.2.1 Den svenska modellens metod för att motverka social dumping

Konsekvensen av *Laval* blev att Sveriges arbetstagarorganisationers möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utländska arbetsgivare i utstationeringssituationer har begränsats. Därmed även den svenska modellens metod för att motverka social dumping. Efter förhandsavgörandet i *Laval* tillsatte regeringen en utredning som hade till uppgift att lämna förslag till sådana

⁹⁹ Lex Britannia består av 25 a §, 31 a § och 42 § 3 st. MBL och infördes av riksdagen 1991 efter den s.k. Britanniadomen (AD 1989 nr 120).

¹⁰⁰ Se Mål C-341/05 *Laval*, p.70, 99, 103, 108. Redan innan *Laval* hade reglernas förenlighet med EU-rätten diskuterats kraftigt i doktrinen se exempelvis Sigeman (2005), s.490-495. Efter en statlig utredning, Ds 1994:13, var lagstiftaren av uppfattningen att reglerna sannolikt inte stred mot EU-rätten vilket nu visade sig vara fel i *Laval*.

¹⁰¹ Se Mål C-341/05 *Laval*, p.70 & 71.

förändringar i svensk lagstiftning som krävdes till följd av EU-domstolens avgörande. Av *Arbetsmarknadsdepartementets kommittédirektiv* framgår det att utgångspunkten för utredarnas överväganden och förslag skulle vara att den svenska modellen i så stor utsträckning som möjligt skulle kunna tillämpas i utstationeringssituationer, samtidigt som EU-rätten uppfylldes. Det framgår tydligt att målet för utredarna skulle vara att bevara den grundläggande principen att arbetsmarknadsparterna har huvudansvaret för reglering av löne- och anställningsvillkor.¹⁰² Detta genomsyrar därmed *Statens Offentliga Utredning (SOU)*¹⁰³ och propositionen.¹⁰⁴

I *SOU 2008:123*, (fortsatt benämnt som *Lavalutredningen*), undersöktes möjligheterna att utsträcka tillämpningen av kollektivavtalsvillkor till att omfatta utstationeringssituationer, och att Sverige därmed uppfyller *Utstationeringsdirektivets art 3.1*. *Lavalutredningen* identifierade fyra olika metoder för att utsträcka arbets- och anställningsvillkor. Antingen genom reglering av minimilön i lag, allmängiltigförklaring av kollektivavtal, en modell inom ramen för *art 3.8 andra stycket Utstationeringsdirektivet*, samt en ”fjärde modell” som inte följer någon av de anvisade metoderna i direktivet. Det är denna ”fjärde modell” som ligger till grund för dagens *UtstatL*.¹⁰⁵ Det vill säga, Sverige valde efter *Laval* domen att behålla en liknande metod som tidigare, där stridsåtgärder fortsatt är metoden för att nå reglering angående anställningsvillkor i utstationeringssituationer, men arbetstagarorganisationernas möjlighet har begränsats genom ändringar i *MBL* och *UtstatL (lex-Laval)*. Genom ändringarna anser lagstiftaren att Sverige uppfyller EU-rätten.¹⁰⁶

Lex-Britannia reglerna finns visserligen kvar men kan endast tillämpas mot de arbetsgivare och kollektivavtal som inte omfattas av *UtstatL*, det vill säga de som inte tillhör EES.¹⁰⁷ *Lex-Laval* lagstiftningen innebär att arbetstagarorganisationers rätt till att vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare har begränsats. Detta genom att en stridsåtgärds lovlighet beror dels på vilka krav arbetstagarorganisationen ställer, samt vilka villkor som redan tillämpas för de utstationerade arbetstagarna. En arbetstagarorganisation får enligt *5 a § UtstatL* endast vidta stridsåtgärder som syftar på reglering på minimumnivå av anställningsvillkor som är etablerade inom den hårda kärnan i *5 § UtstatL*. Sverige hänvisar bland annat till bestämmelser i semesterlagen, föräldrarledighetslagen, diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. Sverige har inte tagit möjligheten att reglera minimilön vilket ingår i den hårda

¹⁰² Se Kommittédirektivet 2008:38, s.11.

¹⁰³ Se *SOU 2008:123*, s.25-26 & s.249-252.

¹⁰⁴ Se prop 2009/10:48, s.25.

¹⁰⁵ Se *SOU 2008:123* s.246-247, 249-250 & 259-261.

¹⁰⁶ Se prop 2009/10:48.

¹⁰⁷ 42 a *MBL* och 1 § *UtstatL*.

kärnan enligt *art 3.1 Utstationeringsdirektivet*. Vidare får stridsåtgärder inte vidtas mot en utländsk arbetsgivare som utstationerar arbetstagare om de kan visa, i allt väsentligt, att de har arbetsvillkor som är minst lika förmånliga som villkoren i ett svenskt centralt branschavtal enligt *5 a § 2 st UtstatL*.¹⁰⁸ Ytterligare regler finns för utstationerade uthyrda arbetstagare.¹⁰⁹

3.2.2 Kritik mot *lex-Laval* och metoden för att motverka social dumping

Genom *lex-Laval* är lagstiftaren av uppfattningen att Sverige uppfyller EU-rätten. Lagstiftningen och Lavalutredningens valda metod har emellertid kommit att ifrågasättas. Efter att LO och TCO ifrågasatt *lex-Laval* lagstiftningens förenlighet med grundläggande ILO-konventioner har Förenta Nationernas vägledande arbetsmarknadsorgan International Labour Organization (ILO) uppmanat Sverige att ändra lagstiftningen. ILO menar att begränsningarna av svenska fackliga organisationers möjlighet att vidta stridsåtgärder, för att teckna kollektivavtal med gästande utländska företag, strider mot *ILO-konvention 87* och facklig förenings- och förhandlingsrätt.¹¹⁰

Lex-Laval lagstiftningens förenlighet med EU-rätten har samtidigt kommit att ifrågasättas i den arbetsrättsliga doktrinen. Fahlbeck menar att stridsåtgärder mot en utstationerande arbetsgivare från EES, som syftar till att ingå kollektivavtal, strider mot såväl den fria rörligheten i *art 49 i Romfördraget* samt *Utstationeringsdirektivet*, oavsett kollektivavtalets innehåll. Fahlbeck menar att ett avtal som uppfyller rekvisiten i *23 § MBL*, oavsett om parterna avsett det eller ej, innebär att ett kollektivavtal ingåtts vilket det knyts ett stort antal tvingande rättsverkningar till. Samma gäller för tecknandet av ett hängavtal. Det är inte möjligt att begränsa ett kollektivavtals rättsverkningar till att endast gälla arbets- och anställningsvillkor utan att andra rättsverkningar utöver dessa villkor tillkommer. Fahlbeck menar att exemplen är många men exempelvis kan regler om arbetsgivarens informationsskyldighet, fackligt tolkningsföreträde samt regler om förtroendemän och skyddsombud nämnas. Detta gäller på samma sätt en EES-arbetsgivare som omfattas av *UtstatL*. En del av förpliktelserna faller visserligen bort om arbetstagarorganisation inte har någon medlem hos arbetsgivaren, exempelvis angående förtroendemän, men en stor del av den kollektiva arbetsrätten i Sverige förutsätter inte att organisationen har en medlem hos arbetsgivaren. Enligt Fahlbeck kan utländska arbetsgivare aldrig påtvingas ett svenskt kollektivavtal med stöd av stridsåtgärder då det gör att hela den svenska kollektiva arbetsrätten kopplas på.¹¹¹ Fahlbeck poängterar att ”*stridsåtgärder mot en EES-utstationerare för att framtinga ett svenskt kollektivavtal med denne får - om kollektivavtal - ingås, rättsliga konsekvenser som befinner sig*

¹⁰⁸ 5 a § *UtstatL*.

¹⁰⁹ Se 5 § 3st, 5b § samt EU-direktiv 2008/104/EG. Jmf Malmberg & Sjödin (2012), s.49-50.

¹¹⁰ Se Herzfeld Olsson, EU & Arbetsrätt (2013), internet.

¹¹¹ Se Fahlbeck (2010), s.187-189.

mycket fjärran från de krav som ställs enligt praxis för att tillåta inskränkningar i den fria tjänsteutövningen enligt art 49”.¹¹²

En annan som kritiserat *Lavalutredningen* är Martin Agell, ombud för *Laval un Partneri* i *Lavalmålet*, som menar att *Lavalutredningen* har misstolkat EU-domstolens dom. Agell anser att *Lavalutredningens* analys av punkterna 68 och 70 i EU-domstolens dom delvis bygger på förvanskade citat och att dessa punkter, samt punkt 108, inte har analyserats tillräckligt. Eller jämförts med varandra på rätt sätt. Detta har enligt Agell gjort att *Lavalutredningen* dragit den felaktiga slutsatsen att det skulle finnas möjlighet för en ”fjärde modell” enligt *Utstationeringsdirektivet*. Agell framhäver istället att EU-domstolen i *Lavaldomen* snarare etablerar att det endast är möjligt att fastställa villkor enligt *Utstationeringsdirektivet* genom antingen minimilön i lag, allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller utsträckning av kollektivavtal genom statligt beslut enligt art 3.8. Vidare menar Agell att art 3.8 *Utstationeringsdirektivet* genom sin lydelse upprättar ytterligare spärrar för att den alternativa metod Sverige valt skulle vara förenlig med EU-rätten. Lydelsen att det är medlemsstaterna som beslutar att utgå från icke allmängiltigförklarade kollektivavtal talar enligt Agell otvetydigt om att det är ett statligt ansvar under myndighetsutövning att garantera villkoren för utstationerade arbetstagare.¹¹³ Vidare poängterar Fahlbeck att det åligger medlemsstaterna att garantera att utstationerade arbetstagare får rätt till de arbets- och anställningsvillkor som framgår av direktivet, och att Sverige saknar regler för hur dessa förpliktelser ska genomdrivas i *UtstatL*. Detta då ingen offentlig myndighet har behörighet att kontrollera eller genomdriva dessa villkor. Därmed kan en EES-utstationerare, enligt Fahlbeck, som utgångspunkt välja att helt ignorera de svenska arbets- och anställningsvillkor utan att drabbas av sanktioner eller myndighetsingripande.¹¹⁴

Oavsett om *lex-Laval* står i strid med EU-rätten har de fackliga möjligheterna att upprätthålla en nationell standard blivit problematiskt, juridiskt sett, där viktiga delar av den svenska modellen underminerats.¹¹⁵ *Lex-Laval* lagstiftningen förutsätter relativt komplicerade rättsliga och bevismässiga värderingar för att avgöra när stridsåtgärder kan vidtas mot utstationerade arbetsgivare. Därmed råder en osäkerhet på svensk arbetsmarknad om vad som egentligen gäller,

¹¹² Se Fahlbeck (2010), s.193.

¹¹³ Se Agell (2010), s.11-29. Tilläggas ska att EU-domstolen inte har fått en fördragsbrottstalan på sitt bord som uttryckligen angriper den svenska metoden i *Lavalmålet*. Utan frågan uppkommer indirekt genom begäran av förhandsavgörandet i *Lavalmålet* där EU-domstolen dock endast tar ställning i den grad som krävs för att kunna besvara frågan. Agell är annars av åsikten att EU-domstolens uttalande skulle varit tydligare om stridsåtgärder kan fungera som metod för att fastställa villkor enligt direktivet.

¹¹⁴ Se Fahlbeck (2010), s.187-189.

¹¹⁵ Se Nyström (2012), s.26-32. Jmf Thörnqvist & Woolfson (2011).

och en rädsla verkar finns hos arbetstagarorganisationer inför att vidta stridsåtgärder mot utländska arbetsgivare. Detta kan bero på att risken är stor att motparten kommer åberopa att de redan uppfyller kraven som *UtstatL* etablerar, eller att arbetstagarorganisationens åtgärder står i strid mot direktivet.¹¹⁶ Sedan *Laval* domen har varsel om stridsåtgärder mot utländska arbetsgivare minskat avsevärt där det under perioden mellan åren 2009 och 2011 inte lagts något varsel mot utländska arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden.¹¹⁷ Arbetsmarknadsparter, framförallt inom de utsatta branscherna, har uttryckt att de inte genom den svenska metoden kan säkerställa utstationerade arbetstagares löne- och arbetsvillkor. Tilläggas ska att regeringen tillsatt en parlamentarisk kommitté vars huvuduppdrag är att ta reda på om arbetsmarknadsparterna har tillräckliga medel efter *Laval* domen och *lex-Laval* för att säkerställa att arbetstagare får de villkor de är berättigade enligt *Utstationeringsdirektivet*. Kommittén ska kartlägga utstationeringssituationen i Sverige samt utvärdera *lex-Laval* lagstiftningen vilket ska redovisas senast den 31 december 2014.¹¹⁸

3.3 Arbetsmarknadsparternas inställning

Ända sedan 1800-talet har arbetstagarorganisationernas grundbult varit att skydda den egna arbetskraften från konkurrens genom sämre löne- och anställningsvillkor från andra arbetstagare. Detta gör att det inte är speciellt förvånande att de svenska arbetstagarorganisationerna inte är entusiastiska över att deras metod för att nå enhetliga villkor i utstationeringssituationer har begränsats avsevärt efter *Laval* domen och *lex-Laval*. I grunden menar LO att globaliseringen är positivt men att den har medfört att människor ibland utnyttjas i de utsatta branscherna.¹¹⁹ LO:s inställning är att Sverige ska vara ett land i full sysselsättning med en arbetsmarknad där det enligt dem ska råda ”*schysta villkor*”. Inför 2014 års Europaparlamentsvalet är LO:s budskap: ”*Rösta för fler jobb och ordning och reda på arbetsmarknaden! Motverka social dumping*”. Vidare anser LO att svenska politiker och arbetsgivarorganisationer urholkar den svenska modellen då de vill ha ett mer marknadsliberalt system. LO menar att en sådan utveckling skulle innebära att en växande grupp arbetstagare i så fall kommer att få konkurrera om arbete genom lönen, och inte sin kunskap.¹²⁰ SN å andra sidan anser att Sverige måste slå vakt om den inre marknadens fria rörlighet då det är bästa verktyget för att skapa förutsättningar för fler arbeten och ett ökat

¹¹⁶ Det råder även oklarheter kring om ett tecknat kollektivavtal, som kommit tillstånd frivilligt utan stridsåtgärder, och går utöver den hårda kärnan också är ogiltigt. Detta berörs inte i *Laval* men punkt 81 torde dock innebära att *Laval* domen inte hindrar en frivillig mer långtgående reglering vilket inledningsvis i så fall hade kunnat användas av arbetstagarorganisationer. Jmf Malmberg & Sjödin (2012), s.49-50, Agell (2010), s.17, & Fahlbeck (2010), s.189.

¹¹⁷ Se Nyström (2012), s.26-32.

¹¹⁸ Se Dir.2012:92.

¹¹⁹ Se Holmqvist, *Social demokraterna vill avskaffa Lex-Laval*, (2010), internet.

¹²⁰ Se LO, *Inriktning för LO:s valarbete- Byt regering för jobb och välfärd* (2013), internet.

välstånd. SN är av åsikten att det, för ett litet land som Sverige, är avgörande att ha en öppen inre marknad. Enligt en rapport från SN går nära två tredjedelar av svensk varuexport till länder som omfattas av den inre marknaden, vilket motsvarar över 20 procent av Sveriges BNP. De framhäver ytterligare att åtta av Sveriges tio största exportmarknader återfinns inom EU:s inre marknad.¹²¹

Under år 2008 inleddes förhandlingar mellan SN och LO om ett nytt huvudavtal. SN ville främst få igenom begränsningar i konfliktreglerna, framförallt i sympatireglerna, samt ändringar i turordningsreglerna i *LAS*. De fackliga parterna ville främst få till ett förstärkt omställnings- och rehabiliteringsstöd. Parterna stod långt från varandra och förhandlingarna avbröts under år 2009. Genom att parterna inte nådde ett nytt huvudavtal gick därmed en partsreglering av Lavalfrågan i stöpet.¹²² Enligt SN:s förslag till nytt huvudavtal skulle Lavalfrågan lösas genom att respektive förbundsparter skulle överlägga och träffa överenskommelser om vilket kollektivavtal som skulle anses vara representativt för branschen. Syftet med dessa överläggningar skulle vara att etablera regler om kortaste vilotid, längsta arbetstid samt minimilön vilket skulle tillämpas för alla arbetstagare, inom det aktuella området, hos samtliga verksamma företag i Sverige. Detta förslag skulle enligt SN uppfylla de krav på förutsebarhet och likabehandling av arbetstagare som EU-domstolen kräver, samtidigt som det skulle underlätta den fria rörligheten till Sverige. Om överenskommelse hade nåtts var tanken att SN skulle be regeringen lämna ett lagförslag till riksdagen som möjliggjorde denna lösning.¹²³

LO har tillsammans med Socialdemokraterna föreslagit en handlingsplan med ett tio-punktsprogram av nya ordningsregler för svensk arbetsmarknad. Bland annat har de starkt uttalat att svenska kollektivavtal ska gälla på Sveriges arbetsmarknad oavsett var arbetstagaren eller arbetsgivaren är registrerad. Vidare vill de riva upp *lex-Laval* så att facken åter ges möjlighet att använda stridsåtgärder för att tvinga utländska företag att teckna avtal med samma villkor som i de svenska kollektivavtalen. Oseriösa företag ska inte få konkurrensfördelar genom att inte betala avtalsenliga löner, då den typen av låglönekonkurrens anses vara illojal. Enligt tio-punktsprogrammet framhävs en rad andra åtgärder som de anser vara nödvändiga. Bland annat kan det nämnas att de vill skärpa uppdragsgivares ansvar för underentreprenörskedjor.¹²⁴ SN har kritiserat handlingsplanen kraftigt. Ordförande i SN, Jens Spendrup, menar att Sveriges långa tradition av öppenhet gentemot omvärlden har bidragit till vårt välstånd och att det är fel väg att

¹²¹ Se Svenskt Näringsliv (2014).

¹²² Se Svenskt Näringsliv, *Därför sprack förhandlingarna om ett nytt huvudavtal*, (2009), internet.

¹²³ Ibid. Jmf *Förslag till nytt huvudavtal: Förhandlingsprotokoll*, 2009-03-03.

¹²⁴ Se Holmqvist, *Social demokraterna vill avskaffa Lex-Laval*, (2010), internet. Jmf Thulin, *S vill avskaffa lex-laval* (2013), internet.

möta den ökade konkurrensen med att utestänga människor, vilket är den viktigaste resursen i ett kunskapssamhälle.¹²⁵ Tilläggas i sammanhanget kan att SN drev på för att Laval skulle genomföra rättsprocessen och finansierade företagens kostnader i domstolsprocessen i syfte för att få rättsläget klarlagt.¹²⁶ Vidare beklagar SN att Socialdemokraterna ger efter för LO:s protektionistiska krafter och menar att om tio-punktsprogrammet blir verklighet skulle de dramatiskt ändra spelreglerna på arbetsmarknaden, försämra för många seriösa företag att bedriva verksamhet, speciellt mindre, samt försvåra utstationering till Sverige vilket skulle kunna hota framtida arbetskraftsbehov. SN är emot att införa ett underentreprenörsansvar då de anser att det är fel att arbetsgivare som sköter sig får ansvara över andras skulder.¹²⁷ Efter långa förhandlingar, samt varsel om strejk, har Byggnadsförbundet lyckats förhandla fram ett huvudentreprenörsansvar i *Byggnadsavtalet*. Reglerna finns ej helt tillgängliga än, men ser initialt ut att likna de i Norge. Reglerna kommer skrivas in i avtalet under april 2014 och vara fullt tillämpliga i januari 2015. Målet med reglerna är att skapa ordning och reda i de långa underentreprenörsleden, stärka kollektivavtalet samt motverka social dumping.¹²⁸

Traditionellt sett har motståndet mot allmängiltigförklaring av kollektivavtal varit stort i Sverige bland arbetsmarknadsparterna. Åtminstone fyra av svenska LO:s medlemsförbund verkar vara beredda på att överväga en möjlighet till allmängiltigförklaring i Sverige. Röster har höjts från fackliga ordförande inom Facket för Service och Kommunikation, IF Metall samt Teater-, Transport- och Byggnadsförbundet att någon form av allmängiltigförklaring kan vara en nödvändig lösning, speciellt i förhållande till en lagstadgad minimilön.¹²⁹ Byggnadsförbundet vittnar om situationer där utländsk arbetskraft får allt lägre löner, samt arbetsmiljö, som klart understiger de svenska kollektivavtalsvillkoren.¹³⁰ LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson stänger inte dörren helt för allmängiltigförklaring i den svenska modellen. LO är emellertid kritiska till allmängiltigförklaring på grund av risken för medlemsras då ett sådant system skulle minska värdet av att vara fackligt ansluten.¹³¹ De starkaste rösterna har kommit från Transportarbetarförbundet och ordförande Lars Lindgren. Lindgren inser att ett sådant system skulle vara ett avsteg från den svenska modellen, men samtidigt menar han att arbetsmarknadens

¹²⁵ Se Svenskt Näringsliv, *LO måste stå för ett öppet Sverige* (2014), internet.

¹²⁶ Svenskt Näringsliv (2007), s.7-8

¹²⁷ Se Svenskt Näringsliv, *Ge inte efter för LO:s protektionism* (2013), internet. Tilläggas ska att när de nya reglerna i genomförandedirektivet blir tillämpliga verkar det etableras krav om ett huvudentreprenörsansvar för byggbranschen. Se Regeringskansliet (2011/12:FPM135).

¹²⁸ Byggnads, *Vi har fått ett huvudentreprenörsansvar* (2014), internet. För Norges regler se avsnitt 5.2.3. Jmf även fotnot 92.

¹²⁹ Se Ahlberg, *Arbetsliv i Norden* (2013), internet.

¹³⁰ Se Kriisa, *Lag & Avtal* (oktober, 2013), internet.

¹³¹ Se Lindholm, *LO försvarar svensk modell*(2013), internet.

spelregler har förändrats till följd av den ökade globaliseringen och EU:s fria marknad där den svenska modellen måste anpassa sig till de nya spelreglerna. Transportbranschen är kanske den bransch som drabbats hårdast i Sverige av fusk och social dumping där framförallt de östeuropeiska länderna inom EU erbjuder sina tjänster till avsevärt sämre villkor än i transportbranschens kollektivavtal.¹³² Det är inte bara arbetstagarsidan som börjat fundera på allmängiltigförklaring som en lösning på problemen, utan exempelvis Transportgruppens VD Peter Jeppsson anser att det är värt att undersöka frågan vidare gällande allmängiltigförklaring för att nå konkurrens på lika villkor.¹³³ Allmängiltigförklaring ses framförallt kunna förbättra villkoren för de som arbetar i tillfälliga och osäkra jobb i branscher som utmärks av små och instabila arbetsgivare, vilka ofta inte tillhör en arbetsgivarorganisation.¹³⁴

¹³² Se Kriisa, Lag & Avtal (juni, 2013), internet.

¹³³ Se Gransell, *Kan allmängiltiga kollektivavtal lösa åkerinäringens problem?* (2013) internet.

¹³⁴ Se Lundstedt, *Sverige är nu moget för allmängiltigförklarade avtal* (2013), internet.

4. Allmängiltigförklaring i Finland

4.1 Den finska modellen och arbetsmarknadsparterna

Statsmakten i Finland har traditionellt spelat en stark roll på arbetsmarknaden där en motsvarighet till arbetsmarknadsparternas självstyre som präglat Sverige saknas. Finlands arbetsrättsliga lagstiftning är omfattande och det kan argumenteras att Finland, lagstiftningsmässigt, ligger närmare den kontinentaleuropeiska arbetsmarknadsmodellen jämfört med de andra nordiska länderna. Finland har bland annat en särskild individuell arbetsavtalslag, tvingande regler om kollektivavtalets allmängiltiga verkan samt att staten involverat sig i lönesättningen. Det var egentligen inte förrän på 1970-talet som Finland kunde sägas tillhöra en nordisk arbetsmarknadsmodell då ett system av arbetsmarknadsrelationer började etableras. Finland inträdde samtidigt som Sverige till EU år 1995 och även i Finland har EU-rätten kommit att prägla den nationella arbetsrättens utveckling. Inför inträdet till EU fanns det inte samma farhågor som i Sverige angående en urholkning av kollektivavtalssystemet eftersom allmängiltigförklaring av kollektivavtal varit etablerat sedan år 1970.¹³⁵

Den finska arbetsrättsliga regleringen är i stor utsträckning lik motsvarande svenska bestämmelser. Både kollektivavtalets täckningsgrad och den fackliga organisationsgraden beräknas vara samma som Sveriges, medan arbetsgivarnas organisationsgrad är något lägre. För närvarande beräknas cirka 70 procent av arbetsgivarna vara organiserade.¹³⁶ Idag karakteriseras arbetsmarknadsrelationerna i Finland av ett mer aktivt trepartssystem, där arbetsmarknadsparterna har en central roll. Till skillnad från Sverige deltar staten i inkomstpolutiska förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna. Detta för att etablera gemensamma riktlinjer i syfte att koordinera de branschvisa kollektivavtalen, vilka sedan förhandlas och ingås som sedvanliga tvåpartsavtal.¹³⁷ Precis som i Sverige finns det i Finland framförallt tre dominerande fackliga centralorganisationer. Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC) är störst till medlemsantal och har 21 medlemsförbund. De organiserar arbetstagarare, både inom den privata och offentliga sektorn, framförallt inom industrin, transportbranschen och servicesektorn. Tjänstemancentralorganisationen har 18 medlemsförbund och organiserar tjänstemännen inom både privat och offentlig sektor. Den tredje centralorganisationen, Akava, har 35 medlemsförbund

¹³⁵ Se Bruun & von Koskull (2006), s.11-27. Jmf Bruun & Malmberg (2005), s.15-16 & Fahlbeck, (2002), s.90 & 106.

¹³⁶ Se Jokivuori, *Finland Industrial Relations Profile* (2013), s.1-8, internet. Se Bilaga 1.1 för en längre historisk återblick av den fackliga organisationsgraden.

¹³⁷ Se Bruun & von Koskull (2006), s.11-27.

och organiserar högutbildade arbetstagare så som lärare, läkare, jurister och ingenjörer. På arbetsgivar sidan finns Finlands Näringsliv, som har 27 medlemsförbund och täcker alla privata sektorer.¹³⁸ Precis som Sverige organiserar majoriteten av fackförbunden i Finland sina medlemmar genom industriförbundsprincipen. Det vill säga de organiserar sina medlemmar utefter det förbund som företräder huvuddelen av dem på arbetsplatsen vilka arbetar under samma avtal.¹³⁹

4.2 Ett system med allmängiltigförklaring av kollektivavtal

Kraven på kollektivavtalet som avtalsform är i princip likadant för Sverige, Finland och Norge.¹⁴⁰ Enligt Finlands *Lag om kollektivavtal 436/1946 (Kollektivavtalslagen)* är medlemmarna direkt bundna av dess organisations kollektivavtal enligt 4 § samtidigt som dess tvingande verkan etableras i 6 §. Båda på liknande sätt som i Sverige samt Norge. Det finns en stor skillnad i 4 § *andra stycket KAL* jämfört med Sverige samt Norge då Finland valt att i lag reglera att en arbetsgivare, i relation till arbetstagarorganisation, har en plikt att inte ingå individuella avtal med utanförstående som strider mot något kollektivavtal.¹⁴¹ Detta är inte uttryckt i svensk eller norsk lag, men tillämpas praktiskt sett genom etablerad praxis. I sammanhanget kan tilläggas att i första förslaget till lagstiftning om kollektivavtal i Sverige fanns liknande bestämmelser om att arbetsgivaren tvingande skulle tillämpa kollektivavtalet på utomstående arbetstagare. Liknande förslag har dessutom framlagts senare. Förslagen har avvisats då lagstiftaren bland annat ansett att reglerna redan torde komma till en skälig tillämpning genom den etablerade praxisen, samt att lagstiftaren inte ville införa en offentlighetsrättslig verkan på ett privaträttsligt avtal.¹⁴²

En stor skillnad mellan Sveriges kollektivavtalssystem och Finlands samt Norges system är den erga-omnes verkan som kollektivavtalen kan få genom allmängiltigförklaring. Finland införde allmängiltigförklaring i sitt kollektivavtalssystem år 1970 för att skydda arbetstagarparten och skapa jämlikhet mellan alla arbetstagare oavsett arbetsgivarens organisationstillhörighet. Bestämmelserna syftade ytterligare till att avskaffa ohälsosam konkurrens mellan arbetsgivare på arbetstagares bekostnad.¹⁴³ Uppfattningen var att kollektivavtal bör omfatta alla arbetsgivare och arbetstagare inom det område som parterna avtalat om. Regleringen infördes som ett komplement

¹³⁸ Ibid. Jmf Arbets- och Näringsministeriet (2012) & Se Jokivuori, *Finland Industrial Relations Profile* (2013), s.1-8, internet.

¹³⁹ Se Bruun & von Koskull (2006), s.11-27. Jmf Malmberg (2001), s.192.

¹⁴⁰ Jmf Sveriges 23 § MBL, Finlands 1-2 §§ i Lag om kollektivavtal 436/1946 samt Norges 3-4 §§ i Lov om Arbeidstvister 27.1.2012/9. Jmf även Källström & Sigeman (1990) & Andersen, Dølvik & Ibsen (2014).

¹⁴¹ Se Bruun & von Koskull (2006), s.143-162. Se även Suviranta (2000), s.51-60.

¹⁴² Se Fahlbeck (1983), s.69-74. Jmf Fahlbeck (1977), s.133-140.

¹⁴³ Se Bruun, Niklas (1979), s.343-345.

till kollektivavtalssystemet då dessa minimivillkor anses representera en allmän och skälig nivå för branschen, vilket alla arbetsgivare förutsätts kunna tillämpa.¹⁴⁴ Majoriteten av kollektivavtalen i Finland har allmänt bindande verkan och det finns i princip ett allmängiltigt kollektivavtal i varje bransch, vilket säkerställer en miniminivå. Enligt statistik fanns det i slutet av 2012 totalt 162 allmänt bindande kollektivavtal på den finska arbetsmarknaden.¹⁴⁵

4.2.1 Rättsverkan av allmänt bindande kollektivavtal

Allmängiltigförklaring av kollektivavtal i Finland säkerställer att alla arbetstagare har samma minimumvillkor oavsett om de arbetar för en icke avtalsbunden arbetsgivare. Idag återfinns reglerna om allmängiltigförklaring av kollektivavtal i 2:7 § *Arbetsavtalslagen 55/2001 (Arbetsavtalslagen)*. I och med Finlands möjlighet till allmängiltigförklaring kan ett och samma kollektivavtal få rättsverkan i två olika dimensioner. Exempelvis binder finska *Byggnadskollektivavtalet* först och främst enligt *Kollektivavtalslagens* regler enligt ovanstående redogörelse. Samtidigt har *Byggnadskollektivavtalet* gjorts allmängiltigt vilket gör att oorganiserade arbetsgivare binds att tillämpa avtalet. Rättsverkningarna skiljer sig däremot för de arbetsgivare som binds av allmänt bindande kollektivavtal, jämfört med dem som binds enligt *Kollektivavtalslagen*, vilket framgår nedan.¹⁴⁶

Enligt 2:7 § *första stycket Arbetsavtalslagen* ska arbetsgivare åtminstone iaktta vad som i det allmänt bindande kollektivavtalet bestäms om anställningsvillkor och arbetsförhållanden. I förarbetet till lagen uttrycker lagstiftaren att i enlighet med den vedertagna terminologi som tillämpas inom kollektivavtalsrätten avser begreppen anställningsvillkor och arbetsförhållanden avtalets arbetsnormer. Det vill säga, de villkor som återfinns i anställningsavtal samt sådana villkor i övrigt vilka parterna avtalat om arbetsförhållandena på arbetsplatsen. I förarbetet hänvisar lagstiftaren till att villkor som gäller lönen, arbetstid, semester, permittering, uppsägning, ersättningar för förtroendemannauppdrag, grupplivförsäkring och skydd i arbetet bland annat har betraktats utgöra allmänt bindande villkor i tidigare rättspraxis.¹⁴⁷ Det är, i svenska termer, de normativa villkoren som görs allmängiltiga medan regleringen av förhållandet mellan avtalsparterna, de obligatoriska villkoren, inte blir allmängiltiga. Enligt 2:7 § *andra stycket Arbetsavtalslagen* är överenskommelser som är till det sämre för arbetstagare än vad som etablerats i ett kollektivavtal med allmänt bindande verkan ogiltiga, istället ska de aktuella kollektivavtalsvillkoren tillämpas.

¹⁴⁴ Se prop 157/2000.

¹⁴⁵ Se Arbetskyddsförvaltningen (2013), s.18.

¹⁴⁶ Se Bruun (1993b), s.41-53.

¹⁴⁷ Se prop 157/2000. Jmf Bruun & von Koskull (2006), s.163-173 & Suviranta (2000), s.178-182.

Ett allmänt bindande kollektivavtal skapar endast skyldigheter för arbetsgivare och på motsvarande sätt endast rättigheter för arbetstagare. Arbetstagare har rätt att kräva de villkor som gjorts allmängiltiga. Arbetsgivare som är skyldig att iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal kan endast tillämpa de kollektivavtalsbestämmelser som är bättre än de förmåner som grundar sig på lag eller andra anställningsvillkor för arbetstagaren. Det vill säga, om ett allmänt bindande kollektivavtal, med stöd av en semidispositiv bestämmelse i lag, har avtalat om en mindre förmånlig reglering än vad som anges i lag för aktuella arbetstagare, kan inte en oorganiserad arbetsgivare i regel tillämpa en sådan bestämmelse på sina arbetstagare med stöd av det allmänt bindande kollektivavtalet. Ett allmänt bindande kollektivavtal medför inte någon fredsplikt för utomstående arbetstagare och arbetsgivare.¹⁴⁸

Allmängiltiga avtal har gjort att arbetsgivare i vissa situationer kan bli bundna av mer än ett kollektivavtal för samma tillämpningsområde. Detta genom att arbetsgivaren är bunden av bestämmelserna i *Kollektivavtalslagen* där arbetsgivaren själv, eller dennes arbetsgivarorganisation, ingått ett kollektivavtal vilket kallas normalt bindande kollektivavtal. Samtidigt kan arbetsgivaren, enligt *Arbetsavtalslagen*, vara bunden att tillämpa de normativa villkoren i ett allmänt bindande kollektivavtal för branschen. Tidigare har det funnits stora oklarheter i detta förhållande mellan normalt bindande kollektivavtal och kollektivavtal med allmänt bindande verkan. Med 2001 års *Arbetsavtalslag* infördes det i 2:7 § tredje stycket att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt *Kollektivavtalslagen* och där ena avtalsparten, antingen arbetsgivar- eller arbetstagarföreningen, är en riksomfattande organisation får tillämpa detta kollektivavtal istället för det allmänt bindande kollektivavtalet. Annars gäller villkoren i det allmänt bindande kollektivavtalet.¹⁴⁹ Tidigare har det dessutom funnits oklarheter kring vad som gällt angående hyrda arbetstgares anställningsvillkor. I 2001 års ändringar förtydligades det enligt 2:9 § *Arbetsavtalslagen* att kollektivavtalsvillkoren i användarföretagets kollektivavtal ska tillämpas som minimianställningsvillkor för hyrda arbetstagare, om den hyrda arbetstgarens egna arbetsgivare inte är bunden av kollektivavtal.

I den relativt ovanliga situationen att arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal och det inte finns ett allmängiltigt kollektivavtal som är tillämpligt, råder avtalsfrihet angående anställningsvillkoren. Detta på liknande sätt som i Sverige och Norge där det finns en allmän möjlighet till jämkning av oskäliga avtalsvillkor. En skillnad i Finland är att det i lag etablerats att

¹⁴⁸ Se prop 157/2000. Jmf HD 1987:6 & Bruun & von Koskull (2006), s.163-173.

¹⁴⁹ Se prop 157/2000. Jmf Bruun & von Koskull (2006), s.163-173.

arbetstagare ska ha rätt till sedvanlig och skälig lön för det arbete den utför, vilket framgår av *Arbetsavtalslagen 2:10 §*. Sedvanlig och skälig lön bestäms utefter ledande avtal i branschen.¹⁵⁰

4.2.2 Förfarandet för att etablera allmänt bindande kollektivavtal

Med 2:8 § *Arbetsavtalslagen* infördes *Lag om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan 56/2001 (Fastställselagen)*. Genom 1 § har en särskild nämnd fått till uppgift att besluta om ett kollektivavtal är representativt inom sitt tillämpningsområde och på så sätt ska anses ha allmänt bindande verkan enligt 2:7 § *Arbetsavtalslagen*. I lagens ursprungliga utformning från år 1970 gavs kollektivavtal, som ansågs vara allmänt i branschen, automatiskt en allmänt bindande verkan. Det automatiska förfarandet gav genom åren upphov till en rad tolknings- och tillämpningsproblem. Speciellt angående om huruvida ett kollektivavtal ska ha ansetts vara allmänt bindande eller inte, där parterna varit tvungen att söka svaret hos de allmänna domstolarna och slutligen finska HD. Därför infördes det rådande myndighetsförfarande där kollektivavtalens allmänt bindande verkan fastställs genom ett särskilt fastställandeförfarande av den utsedda nämnden.¹⁵¹ Nämnden ska bestå av en ordförande och två ledamöter med särskild kompetens inom området gällande anställningsfrågor, arbetsförhållanden, kollektivavtalsverksamhet och arbetsmarknadsförhållanden i stort. Ledamöterna ska ha en oberoende ställning från arbetsmarknadsparterna.¹⁵²

Enligt 2:7 § *Arbetsavtalslagen* ges ett kollektivavtal allmänt bindande verkan om det uppfyller vissa rekvisit. Först och främst ska det vara riksomfattande vilket innebär att avtalsparterna ska ha hela landet som sitt verksamhetsområde samtidigt som avtalet är tillämpligt för hela arbetsmarknaden. Det innebär att avtal på lokal nivå inte kan bli allmängiltigförklarade. Kollektivavtalet i fråga ska därtill anses vara representativt för branschen. I förarbetet tar regeringen utgångspunkt i den tidigare praxisen, *HD 1974 II 44*, som gällde vid det automatiska förfarandet. Då ansågs ett kollektivavtal vara allmänt i branschen om det motsvarade ungefär 50 procent av arbetstagarna i branschen. Detta ska inte ses som ett absolut kriterium då andra omständigheter kan påverka uppfyllandet av representativitets rekvisitet. Exempelvis kan ett avtals stabila historia, branschens organisationsgrad, eller att avtalet har en betydande roll för att trygga minimivillkoren i branschen påverka.¹⁵³

¹⁵⁰ Se Bruun & von Koskull (2006), s.163-173.

¹⁵¹ Se prop 157/2000. Jmf Bruun & von Koskull (2006), s.163-173.

¹⁵² 2 § Lag om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan 56/2001.

¹⁵³ Se prop 157/2000. Jmf Bruun & von Koskull (2006), s.163-173. Jmf Bruun (1993b), s.41-53.

Avgörande för om kollektivavtalet blir tillämpligt för arbetsgivare är om avtalet anses gälla vederbörandes bransch. För att bedöma detta jämförs arbetsgivarens faktiska verksamhet i förhållande till kollektivavtalets tillämpningsområde, där principerna för organisering bland arbetstagarna, organisationernas stadgar samt tidigare ingångna avtal och kriterier för dess tillämpning påverkar. Exempelvis dominerar industriförbundsprincipen som organiseringsmetod av fackliga arbetstagare inom industrin vilket gör att vederbörandes bransch för dessa arbetstagare utgörs av exempelvis metall- och byggbranschen. Inom servicenäringarna organiseras de fackliga medlemmarna ofta utefter yrkesförbundsprincipen. Till exempel skulle optikernas kollektivavtal anses gälla vederbörandes bransch för en arbetstagare som arbetar som optiker. Vissa tolkningsproblem kan uppstå då det kan finnas ett naturligt samband mellan arbetsgivarens verksamhet till flera olika kollektivavtal. Optiker skulle exempelvis kunna argumenteras ha ett naturligt samband till försäljarnas kollektivavtal. Slutligen ska villkor från ett allmängiltigt kollektivavtal alltid tillämpas på ett enskilt anställningsförhållande där det ska bedömas om arbetstagarens arbete eller jämförligt arbete regleras i kollektivavtalet. Detta avgörs genom att titta på arbetstagarens faktiska arbetsbeskrivning, huvudsakliga arbetsuppgifter, arbetsredskap, plats och så vidare i förhållande till kollektivavtalets beskrivna tillämpningsområde.¹⁵⁴

Det är nämnden som fastställer från vilken tidpunkt ett kollektivavtal får allmänt bindande verkan. Huvudregeln enligt 5 § *Fastställselagen* är att avtalet ska tillämpas från ikraftträdandet av avtalet. Ett allmänt bindande avtal gäller tills vidare enligt 6 § eller tills det att nämnden eller finska AD beslutar något annat. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan granskade, under år 2012, 120 stycken kollektivavtal. Av dessa fastställde nämnden totalt 49 kollektivavtal som allmänt bindande och i slutet av året fanns det totalt 162 allmänt bindande kollektivavtal på den finska arbetsmarknaden.¹⁵⁵ Av 10 § framgår att den som är part i det aktuella kollektivavtalet, de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som anslutit till avtalet, samt de arbetsgivare och arbetstagare vars rättsliga ställning i ett anställningsförhållande berörs av det allmänt bindande avtalet har så kallad besvär rätt. Besvär rätten innebär dels att de enligt 7 § kan kräva ny behandling i nämnden om de kan visa på att väsentliga ändringar har skett i förutsättningarna. Ytterligare kan nämndens beslut överklagas till finska AD enligt 9 §.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Se prop 157/2000. Jmf Bruun & von Koskull (2006), s.163-173. Jmf Bruun (1993b), s.41-53.

¹⁵⁵ Se Arbetskyddsförvaltningen (2013), s.18.

¹⁵⁶ Vilket exempelvis gjorts i AD 2002:55.

4.2.3 Efterlevnaden av allmänt bindande kollektivavtal

Nämnden har till uppgift att enligt 1 § *Fastställelselagen* se till att de allmängiltigförklarade avtalen finns tillgängliga för allmänheten.¹⁵⁷ För att nämnden ska kunna avgöra om ett kollektivavtal är allmängiltigt samt kunna övervaka efterlevnaden av de allmänt bindande kollektivavtalen är arbetsmarknadsparterna i olika hänseende skyldiga enligt 2 § *Kollektivavtalslagen* att rapportera in relevant information till nämnden. Bland annat ska parterna i ett kollektivavtal skicka in en kopia av kollektivavtalet, rapportera medlemsantal som omfattas av avtalet samt ska arbetsgivarsidan rapportera totalt antal anställda som omfattas. För att säkerställa att allmängiltiga kollektivavtal efterlevs har statliga arbetarskyddsmyndigheter rätt att kontrollera arbetstagares lönevillkor enligt 13:12 § *Arbetsavtalslagen*. Stort ansvar för att säkerställa efterlevnaden åligger arbetsmarknadens parter. Om en kollektivavtalsbunden arbetsgivare inte tillämpar kollektivavtalet kan den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen påtala kollektivavtalsbrott, både för egen del och för arbetstagarens räkning.

Till skillnad från Sverige finns det i Finland *lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan av utomstående arbetskraft 1233/2006 (Beställaransvarslagen)*. Liknande regler finns i Norge.¹⁵⁸ Enligt 1 § *Beställaransvarslagen* syftar till att främja lika konkurrens mellan företag genom iakttagande av anställningsvillkor. Lagen etablerar enligt 5 § att den som beställer arbetet är skyldig att utreda huruvida avtalsparten anses ha beredskap att sköta sina lagstadgade förpliktelser. I utredningsansvaret ingår bland annat att kontrollera information kring vilket kollektivavtal som ska gälla, eller de centrala anställningsvillkoren, samt att inhämta intyg över att pensionsförsäkringar tecknats samt att arbetsgivaren betalt sina skatter. På så sätt finns en stark koppling till de andra redogjorda reglerna om att säkerställa att de allmänt bindande villkoren följs.¹⁵⁹ Det är Arbetarskyddsmyndigheten som enligt 12 § utövar tillsyn över efterlevnaden av *Beställaransvarslagen* och kan vid överträdelse av lagen ålägga arbetsgivare att betala en särskild försummelseavgift vilket följer av 9 §. Lagen uppfattades länge ha fungerat relativt dåligt och att den inte uppfyllde syftet med att avskräcka företag från att bryta mot lagen.¹⁶⁰ Därmed, tillsammans med några andra ändringar, höjdes försummelsevederlagen i 9 § under år 2011 till att nu vara minst 1 600 € och högst 16 000 €. I den speciellt utsatta byggbranschen finns en förhöjd

¹⁵⁷ Avtalen ska publiceras i den Officiella tidningen enligt 8 § och i regeringens databas enligt 14 § Lag om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan 56/2001. Se alla allmängiltiga kollektivavtal i Finland: <http://www.finlex.fi/sv/viranomaiset/tyoehto/>.

¹⁵⁸ Se uppsatsens avsnitt 5.2.3.

¹⁵⁹ Tilläggas ska att undantagssituationer finns när en utredning inte behövs göras enligt *lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan av utomstående arbetskraft 1233/2006*. Exempelvis om beställaren har grundad anledning att lita på att avtalsparten fullgör sina lagstadgade skyldigheter, vilket får antas när staten, publika aktiebolag är avtalspart enligt 5 § *fyjärde stycket*. Undantaget är inte tillämpligt inom byggbranschen enligt 5a §.

¹⁶⁰ Se Nordens Fackliga Samorganisation (2011), Bilaga 2 s.12-18.

försummelseavgift enligt 9a § till minst 16 000 € och högst 50 000 €. ¹⁶¹ De inspektörer som har specialiserat sig på beställaransvaret inom Arbetskyddsmyndigheten genomförde sammanlagt 885 inspektioner i olika delar av landet. Dessa inspektioner gällde främst bygnadssektorn, industrin, den offentliga förvaltningen och logistikbranschen. Processen för försummelseavgifter startades i 59 fall och totalbeloppet av försummelseavgifter uppgick till 539 600 € vid 2012 års slut. ¹⁶² Tilläggas kan att det i Finland finns en speciell enhet inom Rikskriminalpolisen som arbetar för att bekämpa organiserad och ”professionell” lönedumpning som ofta har länkar till annan ekonomisk brottslighet. ¹⁶³

4.3 Social dumping i Finland

Liknande som i Sverige förekommer det att utländska arbetsgivare från andra länder inom EES i utstationeringssituationer utnyttjar sin arbetskraft på den finska arbetsmarknaden genom sämre löne- och arbetsvillkor än vad som normalt sett gäller enligt finska kollektivavtal. Social dumping antas förekomma framförallt inom branscher där omsättningen på arbetskraft är stor och som är arbetskraftsintensiva. Social dumping har i synnerhet etablerat sig inom bygg-, transport-, städ och restaurangbranschen. ¹⁶⁴ Under 2009 uppskattades det finnas 40 000 till 50 000 tillfälligt utstationerade arbetstagare från EU-området. Byggnadsförbundet utförde under år 2010 en omfattande undersökning på byggarbetsplatser i Helsingfors som visade att de finländska byggarna var i en klar minoritet och att arbetstagare från Estland samt Polen dominerade. ¹⁶⁵

I Finland har *Utstationeringsdirektivet* genomförts i *Lagen om utstationerade arbetstagare 1146/1999 (Utstationeringslagen)*. Med stöd av *direktivets art 3.8* hänvisar 2 § i *finska Utstationeringslagen* till att bestämmelser angående minimilön, semester, arbetstid och skydd i arbete i ett allmänt bindande kollektivavtal som avses enligt 2:7 § *Arbetsavtalslagen* ska tillämpas i en utstationeringssituation. Reglerna gäller tvingande så länge den utstationerade arbetstagaren i fråga inte redan har förmånligare villkor, vilket framgår av 2 § *Utstationeringslagen*. Reglerna gäller oberoende om den utländska arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal i sitt hemland. Allmängiltiga kollektivavtal täcker i princip alla branscher och framförallt de där utstationering är vanligt förekommande. Om ett allmänt bindande kollektivavtal mot förmodan inte skulle bli tillämpligt ska arbetsgivaren utbetala sedvanlig och skälig lön enligt 2 § *Utstationeringslagen*. ¹⁶⁶ Nämnas kan, att på grund av nationalitet betala ut en lön som är under det allmängiltiga

¹⁶¹ Se prop 114/2006.

¹⁶² Se Arbetskyddsförvaltningen (2013), s.6.

¹⁶³ Lagen om enheten för utredning av grå ekonomi 1207/2010.

¹⁶⁴ Se prop 114/2006.

¹⁶⁵ Nordens Fackliga Samorganisation (2011), Bilaga 2 s.12-18.

¹⁶⁶ Se även prop 142/2005.

kollektivavtalets bestämmelser anses även utgöra diskriminering i arbetslivet enligt *Lagen om likabehandling 21/2004*. På liknande sätt som i Sverige ska utstationerade företag ha en företrädare i Finland samtidigt som den finska *Utstationeringslagen* sätter upp tydligare krav på vilka informationsuppgifter arbetsgivaren är skyldig att ha och vidta.¹⁶⁷ Vidare är arbetsgivaren, eller utsedd kontaktperson, enligt lagen skyldig att lämna uppgifter till företrädare för personalen, det vill säga förtroendemän, om de anställningsvillkor som ska tillämpas på arbetstagarens arbetsavtal.¹⁶⁸ I Finland är det Arbetarskyddsmyndigheterna som övervakar att denna lag iakttas.

Den stora skillnaden, i förhållande till Sverige, är att den finska möjligheten till allmängiltigförklaring gör att oorganiserade arbetsgivare, nationella samt utländska, åtminstone måste iakttä minimumbestämmelserna som gjorts till lag genom ett tillämpligt allmänt bindande kollektivavtal. I och med förfarandet av allmängiltigförklaring har *Lavaldomen* inte fått något större genomslag på den finska arbetsmarknaden. Det vill säga, Finlands allmängiltiga kollektivavtal, strider i sig inte mot den inre marknadens fria rörlighet, utan gästande företag måste respektera sådana kollektivavtal som har allmängiltigförklarats i värdlandet. Genom förfarandet har Finland en metod för att genomdriva nationella villkor för utstationerade arbetstagare. Eftersom de allmänt bindande avtalen i princip täcker hela arbetsmarknaden är de uteslutande finska kollektivavtal som gäller för utländska arbetstagare i utstationeringssituationer, så länge förmånligare villkor inte redan gäller.¹⁶⁹ Detta kan jämföras med Sverige där det inte finns någon lag som tvingar arbetsgivare att betala någon lön alls, utan allt hänger på fackens styrka och vad de lyckas förhandla fram. Motsvarande inskränkning i de fackliga rättigheterna som återfinns i den svenska *Utstationeringslagen* efter *lex-Laval* finns inte i finsk reglering. Utan i Finland är det finska avtal som gäller och facken har full frihet att slåss för sin rätt, och får därmed sägas ha ett effektivare medel för att motverka social dumping genom allmängiltigförklaring.

4.4 Arbetsmarknadsparternas inställning

Inför att allmängiltigförklaring infördes på 1970-talet i Finland fanns det ett motstånd mot regleringsmetoden bland de finska arbetsmarknadsparterna. Huvudargumentet mot ursprungslagförslaget var att lagstiftningen ansågs urholka kollektivavtalssystemet och förutsättningarna för den fackliga verksamheten. Det fanns en rädsla hos arbetstagar sidan att syftet med att organisera sig fackligt skulle försvinna för arbetstagare och att medlemsantalet därmed skulle sjunka kraftigt. Faktum är dessa farhågor inte besannats. Allmängiltigförklaring har snarare

¹⁶⁷ 4 a §, 4 b och 5 §§ Lagen om utstationerade arbetstagare 1146/1999.

¹⁶⁸ Se 8 och 8 a §§ Lagen om utstationerade arbetstagare 1146/1999.

¹⁶⁹ Se Bruun & Malmberg (2005), s.15-16.

visat sig främja en facklig organisering då en hög organisationsgrad på båda sidorna har upprätthållits. Arbetstagare har fortsatt organisera sig för att få hjälp med att säkerställa deras rättigheter, samtidigt som arbetsgivare har fortsatt organisera sig då de behöver hjälp med administration och att tolka kollektivavtalen.¹⁷⁰ Vidare kritiserade arbetsgivar sidan reglerna bland annat för att det endast var arbetsgivare som fick en rad skyldigheter medan arbetstagare endast fick rättigheter, att systemet inte innebar en full fredsplikt samt att kollektivavtalsbundenhet kommer till utan att en enskild arbetsgivare kan påverka dess innehåll. Därutöver kritiserades bestämmelsernas tekniska utformning för att vara svårtolkade, att det var otydligt angående bundenheten och att det saknades ett deklarativt förfarande för att etablera kollektivavtalets allmänt bindande verkan.¹⁷¹

Inför lagändringarna i 2001 års *Arbetsavtalslag* var åsikterna väsentligt annorlunda. När arbetsministeriet begärde utlåtanden om arbetsavtalskommitténs betänkande, av bland annat de centrala arbetsmarknadsorganisationerna, fick bestämmande av minimivillkor genom allmängiltigförklaring fullt stöd. Mycket av arbetsgivar sidans nyss redogjorda kritik angående den lagtekniska aspekten utvecklades och åtgärdades i förslaget. Detta framgår av den tidigare redogörelsen av dagens bestämmelser där exempelvis bundenheten är förtydligad och det är en nämnd som fastställer den allmänt bindande verkan genom ett speciellt förfarande.¹⁷² I en statlig utvärdering angående allmängiltigförklaring under 2004 rapporterade regeringen att systemet anses vara välfungerande och att några ändringar inte är aktuella. Enligt statens undersökning är arbetsmarknadsparterna nöjda med allmängiltigförklaring och delar uppfattningen att kollektivavtalssystemet har goda egenskaper gällande bland annat löneutvecklingens stabilitet och förutsebarhet, upprätthållandet av arbetsfreden, relativt goda förhandlingsförhållanden på arbetsplatserna samt att systemet motverkar lönekonkurrens.¹⁷³

Trots Finlands breda användning av allmängiltigförklaring medger arbetstagarorganisationer att de fortfarande har problem med att upprätthålla kollektivavtalsvillkoren och att motverka social dumping. Den största svårigheten beskrivs vara övervakningen av att utländska arbetstagare faktiskt får de villkor som de är berättigade till. Exempelvis att utländska arbetsgivare betalar ut den lagstadgade minimilönen. Representanter för Finska Byggnadsförbundet beskriver hur utländska arbetstagare utnyttjas på vissa finska byggarbetsplatser där de kan tjäna cirka 500 € i månaden istället för 2 500 € vilket är minimumlönen enligt *Byggnadsavtalet*. Vidare poängterar

¹⁷⁰ Jmf Ahlberg & Bruun (1996), s.125-127. Se även Bilaga 1.1 för den fackliga organisationsgraden i Finland.

¹⁷¹ Bruun (1979), s.345-348.

¹⁷² Prop 157/2000.

¹⁷³ Riksdagens skrivelse, *Statsrådets redogörelse om arbetslivet*, SRR 4/2004, s.114-115.

FFC att social dumping är ett seriöst samhällsproblem. Det missbruk av arbetskraft som ofta följer med social dumping, det vill säga dumpade löner och andra arbetsvillkor, ger förluster för staten genom mindre pengar i form av skatter och socialförsäkringsavgifter, kränker arbetarnas rättigheter och ger oförtjänta konkurrensfördelar till dessa arbetsgivare. Detta ses av förbundet på sikt kunna äventyra välfärdssamhället och finansieringen av den offentliga servicen.¹⁷⁴

Finska arbetstagarorganisationer menar att det är viktigt att alla organisationer arbetar aktivt med att ställa oseriösa arbetsgivare till svars för sådana avtalsbrott i syfte för att motverka social dumping. Därmed arbetar arbetstagarförbunden i Finland i stor utsträckning med förebyggande arbete i hopp om att minska den snedrivna konkurrensen. De menar att det är viktigt att aktivt försöka informera utländska arbetstagare om deras rättigheter angående anställningsvillkor och arbetsmiljö som följer enligt lag. De poängterar dessutom vikten av att inte bara hjälpa medlemmar utan även icke medlemmar då det gagnar alla i slutändan för att upprätthålla avtalen och motverka utbredningen av social dumping.¹⁷⁵ Bland annat arbetar många arbetstagarorganisationer aktivt med kampanjer, informationsmaterial på flera språk, arbetslivsutbildningar och så vidare. Eftersom det är vanligt med arbetstagare från Estland har några arbetstagarorganisationer en gemensam infopunkt i Tallinn som informerar ester som vill arbeta i Finland om deras rättigheter.¹⁷⁶ Den rådande uppfattningen bland arbetstagarorganisationer verkar vara att övervakningen av arbetsgivare som anställer utländsk arbetskraft måste bli effektivare. Brottslighet förknippad med social dumping måste få tuffare sanktioner, samtidigt som de aktuella myndigheterna måste få ökade resurser och befogenheter för att kunna övervaka efterlevnaden mer effektivt. Ytterligare förespråkar en rad arbetstagarorganisationer att en utsträckning av *Beställaransvarslagen* bör införas. Där beställaren tillsammans med underleverantörer solidariskt ansvarar för löner, skatter, sociala avgifter och pensioner för arbetstagarna.¹⁷⁷

¹⁷⁴ FFC (2011).

¹⁷⁵ Lindholm (2013), *Finska Byggnads gillar sin modell*, internet.

¹⁷⁶ utredningsskyldighet och ansvar vid anlitannde av utomstående arbetskraft

¹⁷⁶ Nordens Fackliga Samorganisation (2011), Bilaga 2 s.12-18.

¹⁷⁷ Ibid. Detta verkar nu bli aktuellt när genomförandedirektivet blir tillämpligt då det innehåller ett krav om huvudentreprenörsansvar för byggbranschen. I dagsläget verkar det inte finnas något sådant etablerat i det finska Byggavtalet (2012-2014).

5. Allmängligt förklaring i Norge

5.1 Den norska modellen och arbetsmarknadsparterna

Arbetsrätten i Norge har, precis som Finland, stora likheter med den svenska arbetsrätten. Övergripande är de grundläggande principerna detsamma som i Sverige, men även i Norge har arbetsmarknadsparterna mer aktivt samarbetat med staten, dock inte i lika stor utsträckning som i Finland. Löneförhandlingar i Norge förs vanligtvis förbundsvis över de generella tilläggen och därefter förs lokala förhandlingar på företagsnivå. Förhandlingarna är väl koordinerade då ett underlag utarbetas inför förhandlingarna av ett statligt samverkansorgan för att arbetsmarknadsparterna ska ha en gemensam bild av den ekonomiska utvecklingen.¹⁷⁸ Det kan nämnas att konflikträtten är mer begränsad i Norge där rätten till sympatiåtgärder är begränsad i huvudavtal samt att det i lag ställs krav på proportionalitet mellan syfte och kampmedel respektive skada för blockader. Enligt lagstiftning ska det finnas en rimlig relation mellan de intressen som ska främjas av blockaden, och de skador det kommer medföra.¹⁷⁹

Organiseringen på den norska arbetsmarknaden skiljer sig till viss del från Sverige och Finland då det varit många omstruktureringar av arbetstagersidan, vilket gjort att det funnits en större konkurrens mellan de olika centralorganisationerna angående makt och medlemmar.¹⁸⁰ Idag finns det framförallt tre centrala arbetstagarorganisationer på den privata sektorn. Landsorganisationen i Norge (norska LO) är den största och dominerande aktören med cirka 896 000 medlemmar i 22 olika förbund inom exempelvis bygg- och tillverkningsbranschen. Yrkesorganisationenes Sentralforbund har cirka 227 000 medlemmar och organiserar arbetstagare inom alla olika sektorer genom sina 20 förbund. Akademikerne organiserar bland annat jurister, läkare, ingenjörer och ekonomer i sina 13 olika förbund där de totalt har cirka 170 000 medlemmar. På den privata sektorn finns det två centrala arbetsgivarorganisationer. Den dominerande och största är Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med över 21 000 medlemsföretag och är indelat i 21 branschorganisationer. Ytterligare på arbetsgivarsidan finns Virke med över 16 000 medlemsföretag inom framförallt handels- och tjänsteföretag.¹⁸¹

¹⁷⁸ Se Medlingsinstitutets årsrapport (2013), s.81.

¹⁷⁹ Lov om boikott 5.12.1947/1. Jmf även Jakhelln (2013), s.367.

¹⁸⁰ Se NOU 2003:19.

¹⁸¹ Løken, Stokke, & Nergaard (2013), s.23-33. Jmf samt för mer information om arbetsmarknadsparterna se Stokke, Evju, & Frøland (2005).

I ett Europiskt perspektiv är organisationsgraden relativt hög i Norge då den beräknas vara cirka 52 procent av alla arbetstagare, medan 75 procent av arbetsgivarna beräknas vara organiserade. Kollektivavtalets täckningsgrad på den norska arbetsmarknaden beräknas vara cirka 70 procent. Organisationsgraden och kollektivavtalets täckningsgrad i Norge är låg i ett nordiskt perspektiv vid exempelvis en jämförelse med Sverige och Finland. Tilläggas ska att arbetsgivarnas organisationsgrad är cirka 65 procent i den privata sektorn och därmed är täckningsgraden lägre, cirka 54 procent. I vissa branscher beräknas organisationsgraden vara så låg som 20 procent i exempelvis handel- och hotell & restaurangbranschen.¹⁸² Den lägre organisationsgraden kan till viss del förklaras av att arbetslöshetskassorna är knutna till staten i Norge medan de traditionellt varit knutna till arbetstagarorganisationerna i Sverige och Finland.

Norge skiljer sig från Sverige och Finland på det sätt att de inte är medlemmar i EU. Däremot har Norge valt att underteckna EES vilket bland annat innebär att Norges arbetsmarknad omfattas av den fria rörligheten sedan avtalet trädde i kraft år 1994. Redan innan undertecknandet av EES hade diskussionerna på den norska arbetsmarknaden startat angående vilka åtgärder som Norge skulle vidta för att säkerställa att utländsk arbetstagare inte får betydligt sämre löne- och arbetsvillkor än norska arbetstagare. Det fanns en konsensus på arbetsmarknaden att detta var ett problem som behövdes lösas, men det rådde oeniga meningar om vilka åtgärder som ansågs utgöra den bästa lösningen för den norska arbetsmarknadsmodellen. Detta avspeglas inte minst i lagstiftningsprocessen som slutligen ledde fram till ett norskt förfarande av allmängiltigförklaring.¹⁸³ I lagstiftningsprocessens initiala steg förespråkades en relativt utarbetad lag om minimilöner av Arbeids- og sosialdepartementet (fortsatt benämnt som Departementet). Departementet diskuterade allmängiltigförklaring men ett sådant alternativ förkastades på grund av att det ansågs vara ett större ingrepp i det norska kollektivavtalssystemet. Vid remissinstansernas svar angående förslaget ställde arbetsgivarsidan sig i stor utsträckning bakom förslaget om en lagreglerad minimilön medan arbetstagersidan förespråkade allmängiltigförklaring. Lagstiftningsprocessen dröjde ovanligt länge och när propositionen publicerades hade Departementet svängt helt i frågan då lagförslaget innehöll ett första utkast till ett förfarande av allmängiltigförklaring.¹⁸⁴ Propositionen ledde till kraftiga reaktioner och kontroverser då förslaget innehöll en radikalt annorlunda lösning än vad som tidigare lagts fram och remissinstanserna hade uttalat sig om.¹⁸⁵ Tilläggas kan att det i Norge inte var aktuellt, i

¹⁸² Løken, Stokke, & Nergaard (2013), s.34-36. Se Bilaga 1.1 för en längre historisk återblick av den fackliga organisationsgraden.

¹⁸³ Evju (2009), s.12-18.

¹⁸⁴ Prop nr.26 1992-93

¹⁸⁵ Evju (2009), s.12-18.

samma mån som i Sverige, att diskutera att kollektivavtalssystemet skulle accepteras som ett genomföringsinstrument. Detta då avtalsmodellen som regleringsinstrument inte varit lika starkt ideologiskt i Norge, och då en betydligt lägre täckningsgrad för kollektivavtalet gör att en form av allmängiltigverkan i sig inte är realistisk.

5.2 Ett system med allmängiltigförklaring av kollektivavtal

Det norska kollektivavtalssystemet har både mycket gemensamt med det svenska samt det finska systemet.¹⁸⁶ Kollektivavtalsreglerna är etablerade i *Lov om Arbeidstvister (Arbeidstvistloven) 27.1.2012/9* från år 1927. Enligt *Arbeidstvistloven* är kollektivavtalet tvingande för de avtalslutande parterna och deras medlemmar liknande de motsvarande svenska och finska bestämmelserna. Om arbetsgivare har träffat avtal med arbetstagare om villkor som strider mot kollektivavtalets bestämmelser är de således inte rättsligt bindande vilket framgår av 6 § *Arbeidstvistloven*.¹⁸⁷ Detta gäller både bättre och sämre villkor än vad som framgår av lag.¹⁸⁸

På likande sätt som i Sverige, men till skillnad från Finland, binds inte utanförstående arbetstagare av kollektivavtalsvillkor enligt lag.¹⁸⁹ De normativa kollektivavtalsvillkoren kan precis som i Sverige bli tillämpliga för utanförstående arbetstagare genom att parterna i anställningsavtalet exempelvis hänvisar till kollektivavtalets bestämmelser.¹⁹⁰ Det har liknande som i Sverige etablerats i praxis att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare inte får ingå anställningsavtal med utanförstående arbetstagare som strider mot bestämmelserna i det kollektivavtal som arbetsgivaren i fråga är bunden av. Enligt praxis anses det vara allmänt antaget att kollektivavtal har ingåtts under förutsättningen att arbetsgivare ska tillämpa bestämmelserna i förhållande till utanförstående arbetstagare som omfattas av kollektivavtalets verksamhetsområde.¹⁹¹ Det är också etablerat genom praxis att en arbetsgivare som ingått kollektivavtal inte kan ge bättre lön och arbetsvillkor till en oorganiserad arbetstagare än vad organiserade har, då det troligen skulle vara en organisationsfientlig handling.¹⁹² Detta då kollektivavtalens grundläggande syfte är att fastställa lika lön och arbetsvillkor för alla arbetstagare och därmed förhindra konkurrens om dessa förhållanden.¹⁹³ Likt Sverige kan inte utanförstående arbetstagare i Norge härleda några rättigheter direkt ur kollektivavtalet eller väcka talan i AD:s motsvarighet Arbeidsretten (ARD). Istället är

¹⁸⁶ Jmf Sveriges 23 § MBL, Finlands 1-2 §§ i Lag om kollektivavtal 1946:436 samt Norges 3-4 §§ i Lov om Arbeidstvister 27.1.2012/9. Jmf Källström & Sigeman (1990) samt Andersen, Dølvik & Ibsen (2014).

¹⁸⁷ Stokke, Evju, & Frøland (2005), s.126-127. Se även praxis ARD1932-120, ARD 1954-111 och ARD 1958-159.

¹⁸⁸ Stokke, Evju, & Frøland (2005), s.126-127. Se även praxis ARD 1983-301.

¹⁸⁹ Se Stokke, Evju, & Frøland (2005), s.126-127. Se även praxis ADR 1922-22.

¹⁹⁰ Se Andersen (2007), s.18-25. Se även praxis ARD-1922-22.

¹⁹¹ Se Stokke, Evju, & Frøland (2005), s.127-129. Se även praxis ARD 1922-50 & ADR 1983-301.

¹⁹² ARD 1983-301. Se Andersen (2007), s.18-25.

¹⁹³ NOU 1996:14. Jmf Stokke, Evju, & Frøland (2005), s.123-126.

det individuella anställningsavtalet giltigt medan arbetsgivaren i förhållande till sin avtalspart gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott. Precis som i Sverige kan kollektivavtalsvillkoren ha flutit in i arbetstagares enskilda anställningsavtal, vilket gör att utanförstående arbetstagare kan hävda viss rätt till de angivna anställningsvillkoren i kollektivavtalet.¹⁹⁴

Oorganiserade arbetsgivare står rättsligen fri från kollektivavtalen där det råder avtalsfrihet mellan arbetsgivare och arbetstagare angående anställningsvillkor, om det inte finns ett allmängiltigförklarat kollektivavtal i branschen. Kollektivavtalets bestämmelser kan i vissa fall anses ge uttryck för seder och bruk i branschen och då anses fylla ut individuella anställningsavtals anställningsvillkor.¹⁹⁵ Till skillnad från Sverige, men likt Finland, har Norge en lag om allmängiltigförklaring. Allmängiltigförklaring i Norge skiljer sig emellertid från de andra europeiska länderna, och inte minst Finlands, då Norges möjlighet till allmängiltigförklaring uttryckligen infördes för att motverka social dumping. Lagen infördes i samband med att EES trädde i kraft år 1994 då det fanns en stark oro för en utbredd social dumping när Norges arbetsmarknad skulle omfattas av den inre marknadens fria rörlighet. Möjligheten till allmängiltigförklaring är etablerat i *Lov om allmengjøring av tariffavtaler m.v. (Allmenngjøringsloven) 4.6.1993/58*. Förfarandet tillkom år 1994 men det gick 10 år innan lagen tillämpades första gången i samband med EU:s medlemsutvidgning år 2004, då stora grupper av östeuropeiska arbetstagare intog den norska arbetsmarknaden.¹⁹⁶ Den stora tillströmningen anses inneburi att det traditionella norska kollektivavtalssystemet inte räckte till för att motverka social dumping, vilket gjort att allmängiltigförklaring setts som en nödvändig lösning.¹⁹⁷

5.2.1 Rättsverkan av allmänt bindande kollektivavtal

Möjligheten till att allmängiltigförklara ett kollektivavtal är etablerad i *Allmenngjøringsloven*. Egentligen är det inte kollektivavtalet i sig som blir allmängiltigt, utan kollektivavtalets löne- och arbetsvillkor används som referens och fastställs i en separat förordning av en nämnd.¹⁹⁸ Lagen syftar enligt 1§ till att säkerställa att utländska arbetstagares löne- och arbetsvillkor är likvärdiga de norska arbetstagarna, och att undvika en snedvridning av konkurrensen vilket skulle vara till nackdel för den norska arbetsmarknaden i stort. I lagstiftningsprocessen förespråkade NHO att allmängiltigförklaring skulle vara möjligt när löne- och arbetsvillkoren i övrigt samlat sett var väsentligt sämre än vad norska arbetstagare hade enligt kollektivavtal i branschen. Norska LO var starkt emot detta och ansåg att lagens ändamål skulle formuleras till att gälla likvärdiga villkor

¹⁹⁴ Se Stokke, Evju, & Frøland (2005), s. s.123–126.

¹⁹⁵ Stokke, Evju, & Frøland (2005), s.126-127.

¹⁹⁶ Evju (2009), s.12-18.

¹⁹⁷ Eldring, Ødegård, Andersen, Bråten, Nergaard & Alsos (2011), s.7-12.

¹⁹⁸ Eldring, Ødegård, Andersen, Bråten, Nergaard & Alsos (2011), s.92-95.

som utgångspunkt. I lagförslaget följde Departementet LO:s linje då de ansåg att regleringen i Norge länge tagit sikte på att säkra en likabehandling av löne- och arbetsvillkor, vilket var ett av målen med den föreslagna lagen.¹⁹⁹ Av lagens utformning, och genom att det inte går att allmängiltigförklara kollektivavtalsvillkor på grund av att utanförstående norska arbetstagare har sämre löne- och arbetsvillkor än de som gäller i branschen enligt kollektivavtal, framgår det att lagstiftarens föremål aldrig varit att se till att säkerställa norska utanförstående arbetstagares löne- och arbetsvillkor. Detta är en stor skillnad jämfört med Finlands grundtanke för deras system, vilket är att etablera ett minimiskydd för alla arbetstagare. Klargöras ska att norska utanförstående arbetstagare garanteras de villkor som etablerats i en tillämplig allmängiltig förordning.

I 2 § *Allmenngjøringsloven* etableras att lagen gäller fastställandet av löne- och arbetsvillkor för arbetstagare som arbetar i en tjänst hos en annan i Norge. Paragrafen innehåller särskilda regler angående sjöfart och oljebranschen. På likande sätt som i Finland är det endast de normativa kollektivavtalsvillkoren som kan allmängiltigförklaras enligt 6 § *Allmenngjøringsloven*. Detta innebär att endast individuella rättigheter angående löne- och arbetsvillkor kan allmängiltigförklaras. Vid en närmare anblick av nämndens förordningar kan urskiljas att de endast rör minimilönbestämmelser och arbetsvillkor så som arbetstid, övertidsersättning skift, kost, logi och arbetskläder.²⁰⁰ Vid det första beslutet om allmängiltigförklaring år 2004 försökte LO allmängiltigförklara genomsnittslöner vilket inte gick igenom, utan de allmänt bindande förordningarna har kommit att utsträcka avtalens minimivåer.²⁰¹ Bestämmelserna är traditionellt sett av en relativ enkel natur. Det framgår i lagens 6 § att nämnden under speciella omständigheter kan besluta om att allmängiltigförklara andra villkor än avtalsvillkoren i det aktuella kollektivavtalet. Villkor som har allmängiltigförklaras gäller som tvingande minimivillkor mellan en arbetsgivare som omfattas av beslutet och dennes arbetstagare enligt 6 § *fjärde stycket*. Enligt 5 § *första stycket* kan ett nationellt kollektivavtal göras helt eller delvis allmängiltigt. Kollektivavtalsvillkoren kan fastställas gälla alla arbetstagare som utför arbete av den natur som avtalet i fråga omfattar eller för delar av en bransch. Enligt lagens utformning tillåts det att alla individuella bestämmelser i kollektivavtalet utsträcks till att bli allmängiltiga. Detta har däremot de fackliga organisationerna velat undvika, eftersom det finns risk att incitamentet att bli medlem i sådant fall minskar. Allmängiltigförklaring av kollektivavtalsvillkoren omfattar därmed traditionellt sett endast delar av kollektivavtalen där allmängiltigförklaringen begränsats till vissa

¹⁹⁹ Evju (2009), s.12-18.

²⁰⁰ Evju (2009), s.12-18.

²⁰¹ Dølvik & Stokke, EU & Arbetsrätt (2005), internet. Jmf Eldring, Ødegård, Andersen, Bråten, Nergaard & Alsos (2011), s.92-95.

villkor i avtalet, särskilda yrken, specifika geografiska områden eller delar av en bransch. Allmängiltigförklaringen i Norge är därmed av partiell natur.²⁰²

5.2.2 Förfarandet för att etablera allmänt bindande kollektivavtal

Precis som i Finland är det i Norge en speciell utsedd nämnd som har möjlighet att etablera en allmänt bindande verkan. Denna nämnd heter Tariffnemnda och är en egen myndighet som har liknande rätt som regeringen att utfärda förordningar. Vidare är det Tariffnemnda som ska säkerställa att besluten om allmänt bindande verkan är förenligt med *Utstationeringsdirektivet* och andra regler inom EES.²⁰³ Av 3 § *Allmenngjøringsloven* framgår det att nämnden består av fem ledamöter som regeringen har utsett för en mandatperiod på tre år i taget. Nämndens fem ledamöter inkluderar en ordförande, två ledamöter och normalt sett en ledamot som kommer från LO och en från NHO. Om andra organisationer ansöker om allmängiltigförklaring kan de norska myndigheterna på begäran utse en ledamot från vardera organisation, för detta specifika fall, enligt lagens 3 §. Till skillnad från Finlands beslutande nämnd har alltså Norges nämnd inte en oberoende ställning i förhållande till arbetsmarknadsparterna.

Kraven som ställs för att ett avtal ska utsträckas enligt 4 § *Allmenngjøringsloven* är att ansökan till nämnden görs av en organisation som är part i avtalet och har *innstillingsrett* enligt *Arbeidstvistloven*. Av lagen framgår det att *innstillingsrett* innebär att arbetsgivarparten måste ha minst 100 arbetsgivarmedlemmar som tillsammans sysselsätter minst 10 000 arbetstagare. För arbetstagarparten krävs det att denna har minst 10 000 medlemmar. Vanligast är att ansökan kommer från arbetstagersidan. Andra organisationer kan ansöka om allmängiltigförklaring men de kan inte kräva att nämnden tar upp det till behandling. Enligt 5 § *första stycket Allmenngjøringsloven* framgår det att kollektivavtalet i fråga för ansökan ska vara nationellt.²⁰⁴ För att kollektivavtalsvillkor ska allmängiltigförklaras krävs det enligt lagens 5 § *andra stycket* samt 4 § *andra stycket* att den part i avtalet som ansökt om allmängiltigförklaring påvisat dokumentation över att utländska arbetstagare arbetar, eller kan komma att arbeta, under sämre löne- och anställningsvillkor än jämfört med vad som är etablerat för norska arbetstagare genom den aktuella branschens kollektivavtal. I förarbetet till *Allmenngjøringsloven* förtydligas att nämnden kan fatta beslut om allmängiltigförklaring vid avsaknad av konkreta exempel, om det kan antas att sådana problem är nära sammankopplade. Det vill säga, lagens krav ska anses vara uppfyllt om det är högst troligt att det inom det aktuella kollektivavtalsområdet finns eller

²⁰² Se exempelvis föreskrifterna om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Osloregionen & i Hordaland (2005).

²⁰³ Evju (2010), s.263-265.

²⁰⁴ Arbeids- Sosialdepartementet, *Lov om allmenngjøring av tariffavtaler – evaluering* (2005).

kommer att finnas utländska arbetstagare som arbetar under arbetsförhållanden som inte är likvärdiga med norska arbetstagares.²⁰⁵ Nämnden har vid senare beslut bedömt det tillräckligt att det anses vara mer sannolikt än det motsatta att sämre villkor för utländska arbetstagare förekommer för att uppfylla lagens villkor.²⁰⁶ För att nämnden ska kunna få kännedom om vilka löne- och anställningsvillkor som tillämpas har de rätt att kräva information från arbetsgivare om dessa villkor utan hinder av sekretess, enligt upplysningsplikten i lagens 10 §. Vid utvärderingar av lagen har det visat sig att nämnden haft problem med att få information om arbetstagares löne- och arbetsvillkor där många arbetsgivare inte svarat, eller gett ofullständiga uppgifter.²⁰⁷ Nämnden kan vidare på eget initiativ fatta beslut om allmängiltigförklaring enligt 4 § tredje stycket ifall allmänintresset kräver sådan reglering.

Vid allmängiltigförklaring fastställs Tariffnemndas beslut i en förordning. Enligt 6 § tredje stycket *Allmenngjøringsloven* ska nämnden lämna upplysningar om vilka villkor som allmängiltigförklaras, de fastställda löne- och arbetsvillkor, samt när allmängiltigförklaringen träder i kraft. Nämndens beslut ska enligt 5 § gälla tills dess att nämnden fastställer ett nytt beslut. Den allmänt bindande verkan upphör att gälla om parterna i avtalet inte krävt ett nytt beslut inom en månad efter det att kollektivavtalet ersatts av ett nytt avtal. Om en av parterna i ett allmängiltigt kollektivavtal vill förlänga samma förordning efter att det gått ut, kan nämnden fatta beslut utan att nya bevis påvisas enligt 8 §, men det måste fortsatt anses finnas tillräckligt stora problem i branschen. I Norge har nämnden varit oerhört restriktiv jämfört med exempelvis Finland, vilket beror på att systemen har två olika syften. Den första allmängiltigförklaringen i Norge skedde 2004 efter att norska LO krävt det inom tre olika yrkesområden på sju anläggningar inom oljeindustrin då oron för social dumping var stor i och med EU:s utvidgning i öst. Social dumping visade sig sedan vara ett ökande problem i flera branscher på den norska arbetsmarknaden vilket gjorde att delar av kollektivavtal gjorts allmängiltigt på flera områden.²⁰⁸ Allmänt bindande förordningar har bland annat etablerats inom jordbruksnäringen, el-, bygg- och renhållningsbranschen samt fartygs- och varvsindustrin. Idag finns det allmängiltiga förordningar inom delar av industriavtalet gällande för fartygs- och varvsindustrin och föreskrifter för hela landet gällande renhållnings- och byggbranschen samt jordbruks- och trädgårdsnäringen.²⁰⁹

²⁰⁵ Prop nr.26 1992-93, s. 22.

²⁰⁶ Eldring, Ødegård, Andersen, Bråten, Nergaard & Alsos (2011), s.92-95.

²⁰⁷ Arbeids- Sosialdepartementet, *Lov om allmenngjøring av tariffavtaler – evaluering* (2005).

²⁰⁸ Se Eldring (2010), s.59-69.

²⁰⁹ För att se tidigare samt gällande föreskrifter på den norska arbetsmarknaden: <http://www.regjeringen.no/en/dep/asd/kampanjer/tariffnemnda/regelverk/forskrifter.html?id=546686>.

5.2.3 Efterlevnaden av allmänt bindande kollektivavtal

Staten och arbetsmarknadens parter har olika roller i den norska modellen vad gäller att säkerställa den allmänt bindande verkans efterlevnad. Sedan år 2004 bevakas att löne- och andra arbetsvillkor i föreskrifterna följs av motsvarigheten till svenska Arbetsmiljöverket i form av Arbeidstilsynet, samt av Petroleumtilsynet inom olje- och bensinindustrin.²¹⁰ Dessa myndigheter ska vid inspektion få tillgång till all nödvändig information angående de allmängiltiga kollektivavtalsvillkoren utan att arbetsgivare kan åberopa sekretess enligt *11 § tredje stycket*. Lagen etablerar vidare att vid överträdelse av förordningarna från arbetsgivare har myndigheterna rätt att stoppa verksamheten, utge böter enligt lagens *15 §* samt polisanmäla arbetsgivaren. Arbeidstilsynet genomförde under 2012 nästan 2 800 inspektioner som en del av regeringens satsning för att motverka social dumping i norskt arbetsliv. Stort fokus var på bygg- och renhållningsbranschen samt övernattnings- och serveringsverksamheter. De vanligast förekommande överträdelserna var för lång arbetstid och att arbetstagare inte fick utbetald övertidsersättning. Ett ytterligare stort problem är att utländska arbetstagare löper större risk för att allvarligt skada sig. Enligt *Arbeidstilsynet* löper de upp till 50 procent större risk för att allvarligt skada sig i arbetet jämfört med norska arbetstagare.²¹¹

Stort ansvar ligger alltså på arbetsmarknadens parter att säkerställa efterlevnaden av lagen. Enligt *15 § andra stycket Allmenngjøringsloven* kan berörda arbetstagare, eller deras arbetstagarorganisation, väcka talan i domstol för att få frågan om överträdelse av de allmängiltiga villkoren prövad. Vid en överträdelse från arbetsgivarens sida av de allmängiltiga villkoren kan arbetstagarorganisationen som är avtalspart enligt *14 §* vidta blockadåtgärder för att tvinga arbetsgivaren att uppfylla sina skyldigheter enligt de allmängiltigförklarade villkoren. Denna rätt till stridsåtgärder är dessutom mer vidsträckt än vad som är fallet när arbetstagarorganisationer försöker tilltvinga sig ett kollektivavtal eftersom proportionalitetsprincipen i *2 § Lov om boikott 5.12.1947/1* är satt ur spel i dessa situationer. Arbetstagarorganisationer som är part i avtalet har dessutom sedan år 2004 fått en utvidgad rätt till insyn hos arbetsgivare som omfattas av en allmängiltig förordning enligt *11 § femte stycket*. Detta efter att utvärderingar av lagen visat att de hade stora svårigheter att få insyn i arbetsgivares verksamhet angående löne- samt arbetsvillkor och därmed säkerställa lagens ändamål. Norska LO:s erfarenhet är att företagen inte är samarbetsvilliga, och att de drabbade arbetarna inte vill träda fram på grund av rädslan för eventuella repressalier hos arbetsgivarna.²¹² Arbetstagarorganisationerna har till skillnad från

²¹⁰ Se 11 § första stycket & 11 § fjärde stycket Allmenngjøringsloven.

²¹¹ Arbeidstillsynets, (2012).

²¹² Arbeids- Sosialdepartementet, *Lov om allmenngjøring av tariffavtaler – evaluering* (2005).

myndigheterna tystnadsplikt angående den information som de tillförskaffar sig hos arbetsgivare enligt 11 § sjätte stycket.²¹³

För att säkerställa efterlevnaden av de allmänt bindande kollektivavtalsvillkoren har Departementet, med stöd av *Allmenngjøringslovens 12 §*, utfärdat en förordning om att uppdragsgivare vid ingående av kontrakt med uppdragstagare ska informera om de skyldigheter som denne är bunden av genom allmängiltiga förordningar. Vidare är uppdragsgivaren skyldig att se till att uppdragstagaren i fråga uppfyller dessa skyldigheter. Reglerna är etablerade i *Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett 22.2.2008/166* vilket binder de som omfattas av en utfärdad förordning av Tariffnemnda.²¹⁴ Reglerna kan övergripande liknas vid *Beställansvarslagen* i Finland. Norge särskiljer sig från Sverige och Finland då de år 2010 införde regler om solidaransvar i uppdragsförhållanden i *Allmenngjøringslovens 13 § första stycket*.²¹⁵ Detta i syfte för att skärpa reglerna om efterlevnad av de allmänt bindande kollektivavtalsvillkoren. Reglerna innebär att en entreprenör eller underentreprenör som lägger ut arbete eller hyr ut arbetstagare är borgenär för att lön, övertidsbetalning, semesterersättning eller andra allmängiltigförklarade villkor enligt en allmänt bindande förordning betalas ut till arbetstagare hos underentreprenörer. Det innebär att alla arbetsgivare i en avtalskedja står till svars som de själva ingått avtalet. Detta gäller endast de etablerade minimivillkoren och inte om parterna skulle ha avtalat om förmånligare villkor. Vidare enligt lagen kan Departementet meddela närmare regler om utformningen av ansvaret i förordningarna, samt på eget initiativ besluta om förordningar om solidaransvar där de anser att det finns särskilda skäl till det. Fackliga förtroendemän har dessutom fått en utökad rätt till insyn i företaget för att kunna säkerställa att regleringens ändamål uppfylls. En arbetsgivare som blir skyldig att betala genom solidaransvaret har möjlighet att kräva ersättning av de andra i kedjan enligt regressrätt.²¹⁶

5.3 Social dumping i Norge

Norges arbetsmarknad anses vara en av de arbetsmarknader i Europa som fått störst tillströmning av utländska arbetstagare. Vid slutet av 2012 beräknades det finnas runt 83 000 arbetstagare som inte var registrerade som bosatta i Norge, vilket var en ökning med 12 000 arbetstagare från år 2011. Ungefär 30 000 av dessa arbetstagare beräknades komma från de östeuropeiska EU-länderna. Statistiken visar klart att dessa framförallt är sysselsatta inom byggbranschen, industrin

²¹³ Se även EU & Arbetsrätt, nr 1 2005, artikel av Jon Erik Dølvik och Torgeir Aarvaag Stokke.

²¹⁴ Se även Arbeidstillsynet, *Påeplikten etter Allmenngjøringsloven* (2014), internet.

²¹⁵ Jmf fotnot 92 och 127 angående genomförelsedirektivet samt att Sverige håller på att implementera liknande regler i *Byggavtalet*.

²¹⁶ Se även Arbeidstillsynet, *Solidaransvar for oppdragsgivere* (2014), internet samt Alsos & Eldring (2014).

eller uthyrda via bemanningsföretag.²¹⁷ Eftersom det är en förutsättning för allmängiltigförklaring att det bevisats att utländska arbetstagare arbetar under sämre löne- och anställningsvillkor, jämfört med vad norska kollektivavtalsvillkor garanterar, ger de utfärdade förordningarna en bra bild över vilka branscher som varit speciellt utsatta av social dumping. Av tidigare, och gällande, föreskrifter kan urskiljas att olje- och bensinindustrin, fartygs- och varvsindustrin, renhållningsbranschen, byggbranschen samt jordbruks- och trädgårdsnäringen varit drabbade.²¹⁸ Dessutom framgår det av regeringens senaste handlingsplan att staten tillsammans med arbetsmarknadsparterna vill undersöka branscher så som uteliv och servering, transportbranschen och luftfarten. Omfattningen av oseriösa arbetsgivare och deras missbruk av utländsk arbetskraft anses ha ökat inom dessa sektorer.²¹⁹

Utstationeringsdirektivets regler har inarbetats i 1-7§ i *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv* där det framgår att staten utfärdar förordningar om vilka bestämmelser som ska gälla för utstationerade arbetstagare. Reglerna återfinns i *Forskrift om utsendte arbeidstakere 16.12.2005/1566*. Av föreskriftens 2 § första stycket är det fastställt vilka arbets- och anställningsvillkor som är direkt tillämpliga för utstationerade arbetstagare, så som regler i arbetsmiljölagen, semesterlagen och jämställdhetslagen. Om arbetsförhållandet omfattas av en allmänt bindande förordning blir de etablerade villkoren, exempelvis minimilön, gällande för den utstationerade arbetstagaren enligt föreskriftens 2 § andra stycket. Precis som i Finland gäller dessa regler endast om de är förmånligare än vad som annars skulle gällt enligt tillämplig lag enligt förordningens 2 § tredje stycket. Enligt 3 § är det Arbetstillsynet som ansvarar för att informera om gällande löne- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare.

Jämfört med Finland gäller inte norska avtal uteslutande på arbetsmarknaden för utstationerade arbetstagare. Om arbetsförhållandet inte omfattas av allmängiltigförklarade förordningar, kan utländska arbetsgivare i en utstationeringssituation i Norge, precis som i Sverige, praktiskt tillämpa den lön som arbetstagarna normalt sett har i hemlandet. I en sådan situation är det upp till arbetstagarorganisationer att genom kollektivavtal säkerställa de utstationerade arbetstagarnas lön. Eftersom Norge haft en etablerad möjlighet till allmängiltigförklaring inom de branscher där social dumping är ett problem har Norge i princip inte berörts direkt av *Lavaldomen*. Genom *Lavaldomen* och *Utstationeringsdirektivet* har det emellertid kommit att etableras en snävare gräns

²¹⁷ Se Statistiska centralbyrå (2012), internet. Jmf Andersen, Bråten, Eldring, Friberg, & Ødegård (2009), s. 6-8. I Andersen & Hansen, (2007, s.22-32) framgår det dessutom att Norge beräknas vid EU-utvidgningen år 2006 ha utfärdat två tredjedelar av alla arbetstillstånd i Norden.

²¹⁸ För att se gällande och tidigare gällande föreskrifter för den norska arbetsmarknaden: <http://www.regjeringen.no/en/dep/asd/kampanjer/tariffnemnda/regelverk/forskrifter.html?id=546686>

²¹⁹ Se Arbeidsdepartementet, Handlingsplan 3 (2009).

för vilka villkor, och dess nivå, som Tariffnemnda kan fastställa ska gälla i en utstationerings-situation. Det vill säga, det är endast minimivillkor inom den hårda kärnan som kan krävas om villkoren inte hänför sig till *ordre public*.²²⁰ Enligt forskarna Jon Erik Dølvik och Torgeir Arvaag Stokke är det inte särskilt troligt att arbetstagarorganisationer i Norge skulle hamna i en situation likt *Lavalmålet*. Detta på grund av skillnaderna i regleringen av stridsåtgärder där det i Norge finns krav om proportionalitet för blockadåtgärder, hårdare varselfrister för sympatiåtgärder samt att rätten att vidta sådana åtgärder vanligtvis är begränsade i huvudavtal. Påtryckningsmedel är dessutom traditionellt utnyttjat i liten utsträckning i Norge.²²¹

Den norska metoden för att säkra utländska arbetstagare likvärdiga löne- och arbetsvillkor genom allmängiltigförklaring har utsatts för press från arbetsgivarsidan. *NHO:s* landsförening *Norsk Teknologi* skickade under år 2007 in ett klagomål till EFTA (European Free Trade Association) angående att *allmenngjøringsloven* var i strid med EES-regler. EFTA-domstolen avvisade talan under 2009 efter att de konstaterat att så som systemet praktiseras var det förenligt med EES, *Utstationeringsdirektivet* och EU-domstolens praxis. Meningsskiljaktigheterna angående allmängiltigförklaring var emellertid inte över och under år 2009 kom dessutom räckvidden av nämndens beslut att ifrågasättas av arbetsgivarsidan. Organisationen Skipsverket, stöttade av NHO och Norsk Industri, väckte talan mot norska staten, stöttade av LO samt Fellesförbundet, då de menade att beslutet om allmängiltigförklaring i fartygs- och varvsindustrin från år 2008 stod i strid med EES-regler om den fria rörligheten för tjänster och *Utstationeringsdirektivet*. Målet gällde om en utländsk utstationerande arbetsgivare kunde tvingas följa förordningens regler som innebar kortare ordinarie arbetstid än vad arbetsmiljölagen tillät. Ytterligare gällde målet om ersättning för arbetstagares utgifter för resor, kost och logi vid arbete utanför hemorten kunde anses ingå i minimilönbegreppet och därmed vara förenligt med *art 3.1* i *Utstationeringsdirektivet*. Arbetsgivarsidan förlorade målet i alla instanser varav i norska HD under 2013.²²² Under processen ställdes frågor till EFTA-domstolen vars avgörande är rådgivande. EFTA-domstolen godtog i princip reglerna om arbetstid och övertidsersättning medan domstolen menade att ersättningarna för resa, kost och logi däremot inte ingår i *Utstationeringsdirektivets* begrepp minimilön. Reglerna skulle därför enbart kunna motiveras av hänsyn till *ordre public* enligt *direktivets art 3.10* eller, när det gäller *art 36 i EES*, av tvingande hänsyn till allmänintresset.²²³ Norska HD var mycket kritisk till EFTA-domstolens dom och frikände staten då de ansåg att de allmängiltigförklarade bestämmelserna var förenliga både med *direktivet* och med *art 36* med

²²⁰ NOU 2012:2. Jmf Evju (2009), s.29-30.

²²¹ Dølvik & Stokke, EU & Arbetsrätten (2005), internet.

²²² Se Høyesterett 2013-496.

²²³ Se Evju, EU & arbetsrätt (2013), internet.

hänsyn till *ordre public*. I arbetstidsfrågan utgick norska HD kortfattat från att hänsyn till likvärdigt skydd för utländska arbetstagare både hade beaktats särskilt av Tariffnemnda och var tillräckligt för att motivera bestämmelserna. Angående minimilön menade domstolen att det är något som ska definieras på nationell nivå enligt *Utstationeringsdirektivets art 3.1 andra stycket*.²²⁴ Domen medför att alla de invändningar som rests mot den norska praxisen med allmängiltigförklaring av kollektivavtal tillbakavisas en gång för alla, och att det fortsatt kommer vara tillåtet att allmängiltigförklara kollektivavtalsbestämmelser av liknande slag. Detta för att utländska arbetstagare ska ha likvärdiga löne- och arbetsvillkor som norska arbetstagare. Domen beskrivs som den viktigaste för norska *LO* i nutid där en förlust hade kunnat bli lika avgörande för kampen mot social dumping som *Lavalmålet* i Sverige. I motsatt riktning till *Lavaldomen*, har domen i fråga stärkt arbetstagarorganisationernas roll i Norge.²²⁵

Norge är den stat i Norden som har arbetat mest aktivt mot att försöka förhindra social dumping. Under år 2013 publicerade *Arbeidsdepartementet Handlingsplan 3 for et anstendig og seriøst arbeidsliv og mot sosial dumping* som bygger vidare på två tidigare handlingsplaner. Regeringens mål är ett anständigt och seriöst arbetsliv med goda löne- och arbetsförhållanden för alla arbetstagare i Norge. Enligt regeringen krävs det en aktiv politik för att klara av de utmaningar som EU-utvidgningen inneburit. Regeringen menar att både forskning och erfarenheter visat att åtgärder enligt tidigare handlingsplaner haft en god effekt, och bidragit till en minskad utbredning av social dumping. Framförallt har allmängiltigförklaring visat sig vara ett bra verktyg för att motverka social dumping. Vidare har social dumping visat sig vara av en allt mer permanent natur än förutspått, där utländska arbetstagare i vissa branscher fortsatt är underbetalda och exploaterade genom att arbetsgivare kringgår reglerna på området. Därmed kan användningen av att besluta om förordningar om allmängiltigförklaring behöva användas i större utsträckning i framtiden enligt regeringen. Därför vill de utreda möjliga ändringar i arbetstagarorganisationers dokumentationskrav för att göra det enklare att behandla en ansökan om allmänt bindande verkan. Samtidigt är regeringen av åsikten att kontrollen över förordningarnas tillämpning behöver stärkas för att säkerställa en bättre efterlevnad av bestämmelserna. Detta ska göras genom mer resurser, fler rättsmedel för myndigheterna samt hårdare straffansvar.²²⁶

²²⁴ Se Höyesrett 2013-496. Jmf Evju, EU & arbetsrätt (2013), internet.

²²⁵ Se Lindahl, Arbetsliv i Norden (2013), internet.

²²⁶ Se Arbeidsdepartementet, Handlingsplan 3 (2009).

5.4 Arbetsmarknadsparternas inställning

Likt Finland är arbetstagarorganisationer i Norge generellt nöjda med möjligheten till allmängiltigförklaring, då det visat sig vara ett bra sätt att bevara den nordiska modellen samtidigt som kraven från EU tillmötesgår. Arbetstagarorganisationer har arbetat aktivt med informationsmaterial på flera språk, lagt mycket resurser på att försöka värva utländsk arbetskraft till organisationerna, och ingått samarbetsavtal med utländska fackförbund i syfte att sprida information om utländska arbetstgares rättigheter vid arbete i Norge. Enligt arbetstagarorganisationer har en viktig princip varit att inte bara bistå de egna medlemmarna utan även oorganiserade utländska arbetstgare för att sträva mot målet att bekämpa social dumping. Precis som i Finland menar arbetstagarorganisationer i Norge att farhågorna över att medlemsantalet skulle sjunka drastiskt inte har besannats. Exempelvis ökade norska LO:s medlemsantal från cirka 795 000 till 857 000 medlemmar under perioden 2001-2008.²²⁷ Vidare har studier visat att de flesta företagsledare, både i byggbranschen och industrin, är positiva till allmängiltigförklaring. Studien i fråga genomfördes mellan 2006-2009 på företag som använde östeuropeisk arbetskraft och som vid utredningens tidpunkt var bundna av allmängiltiga förordningar. Totalt ställde 70 procent av företagsledarna sig positiva till allmängiltigförklaring inom byggnadsbranschen under år 2009 medan 5 procent var negativa. I tillverkningsföretag var drygt 50 procent av företagsledarna positiva, medan 18 procent var negativa.²²⁸

Norska LO anser allmängiltigförklaring vara deras främsta och mest verkningsfulla medel för att fastställa löne- och arbetsvillkor i branscher som är utsatta för social dumping. Norska LO är av åsikten att det är svårt att få insyn i arbetsgivares verksamhet, framförallt utländska, vilket försvårar deras arbete med att ta reda på vilka villkor som faktiskt tillämpas samt att se till att förordningar efterlevs. Därmed förespråkar norska LO en lättnad av dokumentationskravet för att ha större möjlighet att nå allmängiltigförklaring i nya branscher där risken för social dumping är stor.²²⁹ Detta har fått gehör i regeringens senaste handlingsplan där de vill utreda dokumentationskravet.²³⁰ Allmängiltigförklaring anses generellt av arbetsmarknadsparterna ha fungerat bra, och det har länge funnits en enighet bland arbetsmarknadsparterna inom byggbranschen att sådana beslut från Tarriffnamnda varit nödvändiga. Lagen har emellertid kommit att ifrågasättas. Framförallt har de norska arbetsgivarna kritiserat Tariffnamnda och menat

²²⁷ Se Rolfer, *Norska LO gillar allmängiltigförklaring* (2008), internet. Se Bilaga 1.1 samt 1.2 för den fackliga organisationsgraden i Norge.

²²⁸ Se Eldring (2010), s.59-69.

²²⁹ Se Arbeidsdepartementet, Handlingsplan 3 (2009) & Arbeids- Sosialdepartementet, *Lov om allmenngjøring av tariffavtaler – evaluering* (2005) samt jmf Eldring, Ødegård, Andersen, Bråten, Nergaard & Alsos (2011).

²³⁰ Se Arbeidsdepartementet, Handlingsplan 3 (2009).

att det är väldigt oförutsägbart vad de lägger till grund för deras fastställande av allmänt bindande verkan. Arbetsgivarsidan har ett mer restriktivt synsätt och vill snarare stärka dokumentationskraven. Ända sedan Tariffnemnda för första gången fastställde en förordning har det existerat oenigheter bland parterna om dess tillämpning. Inget fastställande av allmänt bindande verkan har fått fullt stöd från alla nämndens medlemmar. Speciellt NHO:s representant har varit oenig med hela, eller delar, av beslutet. NHO menar att lagens dokumentationskrav ställer högre krav än vad majoriteten i nämnden har lagt till grund för fastställande.²³¹

Allmenngjøringslovens solidaransvar var omstritt bland arbetsmarknadsparterna när det infördes år 2010. NHO ansåg framförallt att det var ekonomiskt betungande skyldigheter som ålades arbetsgivare och att det kunde hämma upprättandet av framtida underleverantörskedjor och därmed påverka företags konkurrenskraft.²³² Både regeringen och Arbeidstilsynet är av uppfattningen att reglerna om arbetsgivarens huvudentreprenörsansvar varit lyckat som ett effektivt medel för att bli av med oseriösa arbetsgivare, framförallt inom byggbranschen.²³³ Arbetstagarorganisationer inom byggnadsbranschen menar att solidaransvaret haft en betydande effekt och att de använt sig av reglerna i stor utsträckning. De menar att det har blivit betydligt lättare att driva in lönekrav, samt att en konsekvens varit att byggbranschen automatiskt blivit av med oseriösa underentreprenörer. Vidare är de av åsikten att värdet av huvudentreprenörers kontrollansvar av underentreprenörer hade ett begränsat värde då kostnaderna för överträdelse inte var avskräckande. Vid införandet av solidaransvar fanns en farhåga att underleverantörer skulle sätta i system att betala ut lägre löner så att kostnaden skjuts högre upp i kedjan. Detta har inte inträffat då arbetsgivare högre upp i kedjan enkelt kan hålla inne med utbetalningar, plus att de flesta underleverantörer vill få nya kontrakt vilket i sig är ett incitament för att följa reglerna.²³⁴ Efter fyra år har norska Fafo genomfört en utvärdering av huvudentreprenörsansvaret där slutsatserna är entydiga inom byggbranschen. Hela 69 procent av de tillfrågade byggledarna anser att solidaransvaret ska vara kvar. Vidare menar 63 procent att det blivit svårare för oseriösa aktörer att få uppdrag på grund av solidaransvaret och 67 procent menade att solidaransvaret bidrar till att motverka oseriösa arbetsgivare i byggbranschen. Rapporten visar också att arbetsgivare anser att solidaransvaret leder till att arbetsgivare tar ett större ansvar för att kontrollera sina underleverantörer.²³⁵

²³¹ Se Eldring (2010), s.59-69.

²³² Se Alsos & Eldring (2014), s.10-12.

²³³ Se Arbeidsdepartementet, Handlingsplan 3 (2009) & Arbeids- Sosialdepartementet, *Lov om allmenngjøring av tariffavtaler – evaluering* (2005).

²³⁴ Se Alsos & Eldring (2014), s.39-45. Jmf Edholm, *Ny lag ger bättre skydd för utländsk arbeidskraft i Norge* (2013), internet.

²³⁵ Se Alsos & Eldring (2014), s.26-36.

6. Ett system med allmängiltigförklaring i Sverige

6.1 Likheter och skillnader mellan kollektivavtalets rättsverkan i Sverige, Finland och Norges kollektivavtalssystem

Efter den genomförda komparationen är det konstaterat att kollektivavtalets rättsverkan i stor utsträckning är väldigt lik inom de nordiska länderna. Den stora skillnaden finns i de olika kollektivavtalssystemens rättsverkan för arbetstagare hos oorganiserade arbetsgivare och oorganiserade utländska arbetsgivare. För att förtydliga de likheter och skillnader som redogjorts mellan de olika ländernas system har en övergripande tabell utformats (se bilaga 2). Tabellen ger inte en fullständig överblick av redogörelsen för de olika systemen. Tabellen ska snarare ses som en sammanfattning av de centrala områdena för den fortsatta diskussionen.

6.2 Är allmängiltigförklaring lösningen för den svenska modellen?

I Sverige har det länge inte ansetts finnas ett behov av att införa allmängiltigförklaring, där lagstiftaren traditionellt sett valt att ignorera aktuella lagförslag med en rättsverkan för oorganiserade arbetsgivare. Sveriges kollektivavtalssystem anses vara tillräckligt som ett regleringsinstrument av löne- och anställningsvillkor för den nationella arbetskraften. Redogörelsen visar emellertid på den problematik som uppstår i ett internationellt sammanhang. Lagstiftaren har tagit en återhållsam roll genom *lex-Laval* då lagstiftaren valt en mellanväg i ett försök att bevara den svenska modellen i så stor utsträckning som möjligt. Det är oklart om den valda metoden i *lex-Laval* är förenlig med EU-rätten, samtidigt som den svenska metoden för att motverka social dumping begränsats. Vidare saknar Sverige en offentlig myndighet som har behörighet att kontrollera eller genomdriva att utstationerade arbetstagare får de villkor och det skydd som *Utstationeringsdirektivet* etablerar. *Laval* domen och den valda metoden i *lex-Laval* kan sägas ha öppnat upp för konkurrens med löner och anställningsvillkor på den svenska arbetsmarknaden. Vidare kan det argumenteras att den svenska metoden inte bara begränsats av *lex-Laval* utan även i stort av globaliseringen och Sveriges växande utlandsberoende. Kostsamma konflikter skulle vara förödande för arbetsgivare då de skulle förlora marknadsandelar eller kanske rentav slås ut i den tuffa konkurrens som råder idag. Därmed kan stridsåtgärder ses som en tämligen olämplig metod för att säkra utstationerade arbetstagare de villkor de är berättigade. Konflikter riskerar att göra det oattraktivt att etablera sig i Sverige vilket kan resultera i att Sverige förlorar viktiga samarbetspartners samt arbetstillfällen.

Därmed uppkommer naturligt frågan om allmängiltigförklaring av kollektivavtal kan anses vara ett utvecklingsalternativ för den svenska modellen i syfte att uppfylla EU-rätten och utgöra en adekvat metod för att kunna motverka social dumping? Det verkar fortsatt råda en enighet bland aktörerna på arbetsmarknaden att den svenska modellen är att föredra och att den bör bevaras i så stor utsträckning som möjligt. Detta då parterna anses kunna reglera arbetsmarknaden bättre än lagstiftaren och då kollektivavtalet ses som den mest lämpade regleringsmetoden av arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare. Ett förfarande av allmängiltigförklaring skulle innebära ett avsteg från den traditionella svenska modellens grundtanke. Det vill säga, att upprätthållandet av ingångna avtal är en angelägenhet för arbetsmarknadens parter samt att staten ska hållas helt utanför. I lagstiftningsprocessen till *lex-Laval* ansågs allmängiltigförklaring av kollektivavtal vara en lösning som bör undvikas då metoden enligt lagstiftaren skulle innebära en ingripande förändring av förhållandena på den svenska arbetsmarknaden.²³⁶ Även arbetsmarknadsparterna har traditionellt varit emot allmängiltigförklaring och en majoritet verkar fortsatt vara det. En del arbetsmarknadsparter, framförallt inom de utsatta branscherna, menar emellertid att ett avsteg från den svenska modellen genom allmängiltigförklaring kan vara oundvikligt för att kunna anpassa sig till de nya spelreglerna på dagens arbetsmarknad, samt för att nå konkurrens på lika villkor.

Det är viktigt att komma ihåg att Sverige som medlemsland i EU är skyldiga att genomföra direktiv och har ett ansvar att se till att det resultat som åsyftas verkligen uppnås. Ett införande av en möjlighet till allmängiltigförklaring skulle åtgärda den problematik som diskuterats. Allmängiltigförklaring har kommit att accepteras som metod i EU-domstolens praxis samt enligt *Utstationeringsdirektivet*. Allmängiltigförklaring skulle ge den svenska modellen ett rättsligt medel för att kunna genomdriva villkoren för utstationerade arbetstagare där en överträdelse av de allmänt bindande villkoren skulle kunna göras gällande, där en myndighet har möjlighet att övervaka efterlevnaden. På detta sätt skulle social dumping i större utsträckning kunna motverkas på svensk arbetsmarknad. Genom ett införande av allmängiltigförklaring skulle den svenska modellen dessutom gå emot en harmonisering i förhållande till EU-rätten.²³⁷

²³⁶ Se SOU, s.25-26 samt s.249-252. Se prop 2009/10:48, s.5

²³⁷ Tilläggas kan att ett system av allmängiltigförklaring likt Norges inte, och troligen inte Finlands, skulle accepteras av EU-domstolen som implementeringsmetod för ett EU-direktiv, likt Belgien. Det belgiska systemet skiljer sig från det finska. Även om den motsvarande svenska och norska täckningsproblematiken är löst i det finska systemet, som i princip är heltäckande, kvarstår en del av den redogjorda problematiken som Sverige står inför. Det finska systemet kan inte heller säkerställa att reglerna alltid gäller, då kollektivavtalsparterna fortsatt kan säga upp avtalet, vilket gör att det allmängiltiga kollektivavtalet upphör. Vidare kan förändringar i organisationsgraden leda till att ett kollektivavtal inte längre anses allmänt i branschen. Se mer i Ahlberg och Bruun (1996).

6.3 Nordiska erfarenheter av allmängiltigförklaring i ett svenskt perspektiv

En av arbetsmarknadsparternas samt *Lavalutredningens* största farhågor mot allmängiltigförklaring verkar vara att förlora partsautonomin och makten över arbetsmarknaden. Redogörelsen av det norska systemet får emellertid anses ha visat att ett förfarande av allmängiltighetsförklaring inte behöver betyda en ingripande förändring i den svenska modellen och partsautonomin. Detta kommer att framgå av den fortsatta diskussionen.

Den andra stora farhågan som uppmärksammas är att vitsen med att organisera sig skulle minska, och därmed att organisationsgraden på arbetsmarknaden skulle sjunka. Det råder inga tvivel om att allmängiltigförklaring har en inverkan på arbetsmarknadsparternas organisationer eftersom det innebär att utanförstående arbetstagare och arbetsgivare omfattas av de kollektivavtalsbestämmelser som gjorts allmänt bindande. Effekterna av ett allmängiltighetssystem för den fackliga organisationsgraden och den fackliga verksamheten beror enligt professor Niklas Bruun på hur allmängiltigheten kopplas till kollektivavtalssystemet, samt på dess övervakning och implementering.²³⁸ Allmängiltigförklaring torde främja arbetsgivares anslutning till organisationer eftersom att de vill vara med och påverka utformningen av kollektivavtalen, vilka de ändå kan bli bundna att tillämpa vid allmängiltigförklaring. Vidare får arbetsgivare som ansluter sig fördelen att göra avsteg från semidispositiva lagar, vilket i regel inte annars är möjligt för en arbetsgivare som binds av allmänt bindande villkor. Erfarenheter från Finland och Norge visar dessutom att arbetsgivare fortsatt behöver hjälp med tolkning av regleringen vilket upprätthåller incitament till att organisera sig.

Farhågan verkar vara större på arbetstagsidan. De nordiska erfarenheterna visar att även arbetstagare fortsatt behöver hjälp med att säkerställa en tillämpning av de allmänt bindande villkoren. En del arbetstagarorganisationer uppvisar till och med en ökning i medlemsantal. Vid en närmare anblick på Norges system har den totala organisationsgraden inte sjunkit nämnvärt, vilket belys av bilaga 1. Det kan konstateras att Norges totala organisationsgrad varit stabil från dess att allmängiltigförklaring användes första gången år 2004 fram tills år 2013 där organisationsgraden varit mellan 51 till 53 procent av arbetsmarknaden. Vid en anblick på den privata sektorn, där det funnits allmängiltiga förordningar sedan 2004, går det att utläsa att den totala organisationsgraden var 40 procent vid år 2001, vilket sjönk till 38 procent vid år 2008, för att sedan åter vara 40 procent år 2012. Vidare har det funnits allmängiltiga föreskrifter inom byggbranschen sedan år

²³⁸ Bruun (1993b), s.50-51.

2005. Enligt bilaga 1.2 framgår det att organisationsgraden har sjunkit med några procentenheter mellan år 2001 och år 2008 för dessa branscher, vilket skulle kunna vara en indikation på att allmängiltigförklaring påverkar organisationsgraden negativt. Det framgår däremot att detta även var fallet för andra branscher där villkor inte gjorts allmänt bindande. Därför är det svårt att dra någon slutsats om den sjunkande organisationsgraden berott på grund av de allmänt bindande förordningarna eller om det hänför sig till det generella fallande intresset för att organisera sig. Sammantaget är de procentuella förändringarna marginella där det finns många faktorer som påverkar organisationsgraden. Konstateras kan att allmängiltigförklaring inte har varit skadlig i stor utsträckning för organisationsgraden i Norge.

6.3.1 Rättsverkan av allmänt bindande kollektivavtal

Ett införande av allmängiltigförklaring skulle tvinga utstationerade arbetsgivare i Sverige till att tillämpa de etablerade minimivillkoren, däribland lönevillkor, om förmånligare villkor inte redan gäller. Samtidigt skulle det rättsligt förhindra dem att konkurrerar med sämre löne- och arbetsvillkor. Vidare skulle det ytterligare innebära att nationella oorganiserade arbetsgivare inom tillämpningsområdet skulle bindas av de allmänt bindande villkoren. Resultatet skulle bli att alla arbetstagare inom tillämpningsområdet omfattas av de etablerade minimivillkoren, oberoende av organisationstillhörighet, och att de skulle kunna göra dessa villkor gällande. På så sätt skulle allmängiltigförklaring säkerställa att skäliga villkor upprätthålls inom de aktuella branscherna.

De svenska arbetsmarknadsparternas inställning till allmängiltigförklaring bör göra att en rättsverkan likt Norges system skulle vara av större intresse då möjligheten till allmängiltigförklaring kan begränsas till att gälla de drabbade branscherna av social dumping. Ett system likt det norska skulle kunna utformas i Sverige som en sista utväg för de branscher som inte själv klarar av att motverka den snedvridna konkurrensen. Idag verkar detta framförallt vara transport- och byggbranschen. Detta skulle betyda att det i normalfallet inte finns ett samhälleligt intresse att utsträcka ett kollektivavtal till andra än parterna och dess medlemmar, utan det är upp till den som påstår att ett sådant intresse finns att bevisa det i varje enskilt fall. Bara om arbetsmarknadsparterna lyckas bevisa det medverkar staten till att utsträcka avtalets giltighet. En sådan möjlighet skulle resultera i en restriktiv användning av allmängiltigförklaring, där det endast tillämpas i de branscher som bevisligen behöver det, vilket kan ses som ett nödvändigt, men inte för ingående, ingrepp i den svenska modellen. Ett system likt Finland skulle snarare genomsyra hela arbetsmarknaden vilket de svenska arbetsmarknadsparterna inte verkar vara intresserade av och dessutom är ett mer långtgående ingrepp än nödvändigt. Vidare menar Ahlberg och Bruun att det finska systemet uppvisar brist på flexibilitet då alla kollektivavtal som är representativa och

alla dess normativa villkor blir allmängiltiga.²³⁹ En möjlighet till allmängiltigförklaring likt den norska kan utformas så att kollektivavtalet i större utsträckning fortsatt kan vara ett flexibelt regleringsinstrument, eftersom det går att göra endast de allra nödvändigaste normativa villkoren i kollektivavtalen, anpassat till de aktuella branscherna, allmänt bindande. En sådan implementering får dessutom i större utsträckning enligt författaren ge fortsatt incitament till facklig organisering än att hela kollektivavtal får allmänt bindande verkan likt Finlands.²⁴⁰

Det finska systemet har ytterligare kritiserats av en del småföretag då det varit olagligt att ingå avtal på en lägre nivå än vad kollektivavtalen föreskriver trots frivilliga överenskommelser. Detta för att rädda företag vid lågkonjunkturer om de har svårt att ekonomiskt sett klara av de etablerade nivåerna. Det vill säga, småföretag har menat att en onaturligt hög lönenivå upprätthålls. Detta torde vara ett relativt svagt argument då hänsyn inte tas till arbetsgivares ekonomiska kraft vid exempelvis betalning av andra produktionsfaktorer så som råvaror. Eftersom *Lavalldomen* etablerat att det endast får krävas villkor på miniminivåer enligt *Utstationeringsdirektivet* får det inte anses orimligt att företag som inte klarar av att tillämpa denna nivå slås ut. På sikt kan det anses främja en sund utveckling inom näringslivet.²⁴¹

I Norden är det relativt stor skillnad mellan de etablerade lönerna i kollektivavtal och de som praktiskt tillämpas i branscherna. Detta på grund av att de lägsta löner som anges i kollektivavtalen ofta tar sikte på de arbetstagare som egentligen inte har någon utbildning eller erfarenhet. På den svenska arbetsmarknaden har traditionellt endast ett litet antal arbetstagare fått sådan minimilön.²⁴² Detta gör att det fortsatt kan vara mer förmånligt att anlita utländsk arbetskraft till minimilönerna jämfört med de nationella arbetarna då de ofta har en högre lön. Eftersom att det genom *Lavalldomen* klargjorts att det endast är villkor på miniminivå som får krävas, kan det antas att det fortsatt kommer råda löneskillnader mellan utstationerade arbetstagare och nationella arbetstagare. Det faktiska utrymmet för social dumping skulle likväl avsevärt minska. En etablering av högre minimilöner i kollektivavtalen, och därmed i de allmänt bindande förordningarna, är riskabelt då det antagligen skulle driva upp lönenivåerna mer, samt höja trösklarna till arbetsmarknaden. Å andra sidan kan en för lågt etablerad minimilön i kollektivavtalen jämfört med den faktiska genomsnittslönen ge fortsatt utrymme till konkurrens om arbetsvillkoren.

²³⁹ Jmf Ahlberg & Bruun s.157-159.

²⁴⁰ Jmf Bruuns resonemang enligt fotnot 237.

²⁴¹ Jmf Ahlberg & Bruun (1996), s.168-169. Tilläggas kan att vid ett system av minimilöner i lag är det just minimilönerna som garanteras.

²⁴² Jmf Nyström (2011), s.164.

Det norska systemet tar uttryckligen sikte på *likvärdiga villkor* som norska arbetstagare har, vilket har kommit att kritiseras. Under år 2007 genomfördes en undersökning av östeuropeiska arbetstagares anställningsvillkor på två av de petroleumsanläggningar som omfattats av allmänt bindande förordning under 3 år. Undersökningens slutsats var att förordningens miniminivåer generellt följdes för de utländska arbetstagarna, men att de utgjorde standard oavsett de utländska arbetstagarnas kompetens eller erfarenhet. Därmed argumenterades att allmängiltigförklaring inte uppfyller syftet att ge utländska arbetstagare *likvärdiga villkor* som norska arbetstagare. Detta då norska arbetstagare normalt sett får mer i lön än den etablerade miniminivån beroende på utbildning och erfarenhet.²⁴³ Tilläggas kan att norska LO inte fick gehör från Tariffnemnda att allmängiltigförklara genomsnittslöner vid det första beslutet, vilket kan anses uppfylla rekvisitet *likvärdiga villkor* som norska arbetstagare bättre. Erfarenheterna visar att vid ett införande av en möjlighet till allmängiltigförklaring i Sverige bör det därmed utredas ingående om vilka villkor förfarandet ska ta sikte på att säkerställa och hur rekvisitet ska utformas. Genom *Laval* domen är det klargjort att det är minimilöner som får krävas vilket rekvisitet därmed bör ta sikte på.

6.3.2 Förfarandet för att etablera allmänt bindande kollektivavtal

Ett automatiskt förfarande av allmängiltigförklaring torde inte vara önskvärt i Sverige och skulle inte fungera om förfarandet avses användas restriktivt. Istället är det naturligt att en nämnd fastställer den allmänt bindande verkan. En utformning likt den norska nämnden skulle ge arbetsmarknadsparterna en fortsatt central roll där de ges direkt inflyttande i besluten nämnden fattar. Per Skedinger, docent i nationalekonomi vid institutet för Näringslivsforskning, menar att allmängiltigförklaring har kritiserats för att vara odemokratiskt eftersom företrädare för fackliga organisationer och arbetsgivare, de som förhandlar fram allmängiltiga villkor, endast kan hållas ansvariga inför sina egna medlemmar samtidigt som dessa aktörer kan påverka förhållanden för andra i samhället.²⁴⁴ Denna kritik kan anses vara av ringa betydelse då det svenska, samt övriga nordiska kollektivavtalssystem, i stor utsträckning bygger på att den kollektivavtalsbärande organisationen förhandlar med arbetsgivaren vilket även får konsekvenser för utomstående arbetstagare. Den mer långtgående rättsverkan av kollektivavtalsbestämmelser går i linje med det ursprungliga syftet med kollektivavtalsreglering, att etablera en generell reglering av anställningsvillkor som ska gälla för alla arbetsgivare och arbetstagare inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Detta för att uppfylla en enhetlig reglering bland arbetstagarna och se till att arbetsgivare inte kan gynnas genom att anställa de som står utanför arbetstagargruppen som direkt binds av kollektivavtal.²⁴⁵ Precis som Fahlbeck diskuterar bör det emellertid utformas någon form

²⁴³ Se Eldring (2010), s.59-69.

²⁴⁴ Se Skedinger (2013), s.155-157.

²⁴⁵ Fahlbeck, 1977, s.129-131.

av krav på representativitet för att legitimera att utomstående tvingas på privaträttsliga överenskomna normer.²⁴⁶ Detta kan antingen ställas på organisationerna, avtalet eller bådadera. Av de nordiska erfarenheterna torde ett naturligt krav vara att villkoren från avtalet som ska allmängiltigförklaras ska anses vara representativt för den aktuella branschen och att endast riksomfattande kollektivavtal kan allmängiltigförklaras.

Vidare visar de nordiska erfarenheterna att tillämpningsområdet för de allmänt bindande villkoren måste tydligt definieras för att undvika förvirring kring vem som är skyldig att tillämpa villkoren. Finska erfarenheter visar dessutom att förhållandet mellan ett slutet kollektivavtal, i Sveriges fall, enligt *MBL:s* regler respektive allmänt bindande villkor måste förtydligas i lag för att undvika oklarheter angående vilket avtal som ska tillämpas för arbetsgivare som binds av båda. Det naturliga torde vara att ge avtal slutet enligt *MBL:s* regler förtur likt Finland. Samtidigt borde det förtydligas att de som binds av den allmänt bindande verkan inte omfattas av *MBL:s* fredsplikt.

Rekvisiten för att uppfylla allmängiltigförklaring har varit omtvistade i både Finland och Norge, där speciellt det norska systemet utsatts för press. Arbetsgivarsidan har ansett att det varit oförutsägbart vad nämnden lagt till grund för allmängiltigförklaring och att dokumentationskravet tolkats olika. Vid ett införande av förfarandet i Sverige skulle det därmed behöva utredas noggrant vilka rekvisit som bör uppställas samt när de ska anses vara uppfyllda för att nämnden ska kunna etablera en allmänt bindande verkan. Erfarenheterna från Norge visar att de norska beviskraven är väldigt svåra för arbetstagarorganisationerna att uppfylla. Arbetstagarorganisationerna har svårt att få insikt i arbetsgivares verksamheter, och därmed få tillgång till dokumentation som påvisar att utländska arbetstagare arbetar under sämre löne- och anställningsvillkor jämfört med den aktuella branschens kollektivavtal. Därmed förespråkar arbetstagersidan en lättnad av dokumentationskravet, vilket regeringen ska utreda om.

Tidigare har Norge använt sig av en geografiskt begränsad allmängiltigförklaring, exempelvis för byggbranschen i Oslo-området. Denna typ av geografiska restriktion verkar ha upphört då dagens gällande förordningar gäller geografiskt sett hela Norge. Vid införandet av en möjlighet till allmängiltigförklaring i Sverige torde det vara lämpligast, för att upprätthålla en likhet inför lagen, att tillämpa bestämmelserna inom sitt tillämpningsområde för hela branschen geografiskt sett. Vidare är det viktigt att utländska arbetsgivare redan vid ett anbudsstadium kan urskilja vilka skyldigheter de har som arbetsgivare vid en utstationeringssituation i ett annat land. Denna förutsebarhet förbättras i Sverige om ett förfarande av allmängiltiga kollektivavtal etableras.

²⁴⁶ Fahlbeck (1977), s.133-136.

Ahlberg och Bruun menar att det finska allmängiltigförklaringssystemet är mer förutsebart än det norska. Detta då de allmängiltiga avtalen i princip täcker hela arbetsmarknaden, vilket gör att utländska arbetsgivare kan räkna med att det kommer finnas allmänt bindande villkor. Medan det i Norge teoretiskt sett kan vara fallet att en allmängiltig förordning etableras efter att en utländsk arbetsgivare accepterat uppdrag och påbörjat utstationering, vilket kan förändra förutsättningarna.²⁴⁷ Å andra sidan kan det argumenteras att det norska förfarandet för allmängiltigförklaring är mer förutsebart då det rör sig om begränsade bestämmelser som förenklats i en separat förordning där utländska arbetsgivare enkelt kan hitta och förstå sina skyldigheter via exempelvis internet. Medan det är svårare för utländska arbetsgivare att förstå dels vilket kollektivavtal som är tillämpligt dels vilka skyldigheter det innebär när kollektivavtal i sin helhet görs allmängiltiga.

6.3.3 Efterlevnaden av allmänt bindande kollektivavtal

De nordiska erfarenheterna visar att en möjlighet till allmängiltigförklaring gör det möjligt att rättsligt motverka social dumping. Den kanske tydligaste erfarenheten från det finska och norska systemet är att förfarandet i sig inte är tillräckligt. För att allmängiltigförklaring ska fungera som metod för att faktiskt motverka social dumping visar de nordiska erfarenheterna att efterlevnaden är avgörande. Staten och arbetsmarknadsparterna måste effektivt kunna övervaka att utländska arbetstagare faktiskt får de villkor som de är berättigade genom de allmänt bindande villkoren. Detta kräver kompletterande lagstiftande åtgärder för att säkerställa att de allmänt bindande villkoren efterlevs av arbetsgivare, att arbetsmarknadsparter och myndigheter ges rättigheter att kontrollera efterlevnaden samt att det vid brott kan göras gällande i lämplig domstol där avskräckande sanktioner kan utdömas.

Genom allmängiltigförklaring är det staten som upphöjer ett kollektivavtal till lag, vilket skulle innebära ett ökat ansvar för staten i Sverige att kontrollera efterlevandet av de allmänt bindande villkoren. Erfarenheter från Finland och Norge visar att statens resurser ofta ansetts otillräckliga och att det är svårt att kontrollera om arbetsplatserna verkligen uppfyller villkoren. Den främsta svårigheten verkar vara att få insyn i arbetsgivarnas verksamhet. Därmed är det viktigt att tydliga regler utformas angående vilka rättigheter den aktuella myndigheten, samt arbetsmarknadsparterna, har för att kunna kontrollera att villkoren faktiskt uppfylls. Samtidigt som effektiva och avskräckande sanktioner måste knytas till överträdelse av dessa allmänt bindande villkor. I Norge har myndigheterna exempelvis rätt att stoppa arbetet och utge böter. I Sverige kan Arbetsmiljöverket anses vara den naturliga myndigheten som skulle kunna inneha

²⁴⁷ Ahlberg & Bruun (1996), s.157-159.

kontrollansvaret, där det i så fall är viktig att de får utökade resurser för att ha möjlighet att klara av att säkerställa efterlevnaden av villkoren. I båda våra grannländers system har arbetsmarknadsparterna fått ett stort ansvar för att säkerställa denna efterlevnad, vilket får ses som det naturliga tillvägagångssättet för Sverige. Detta bidrar återigen till att arbetsmarknadsparterna har en fortsatt central roll på arbetsmarknaden, samt att det ger fortsatt incitament till organisering.²⁴⁸

Vidare menar de norska och finska arbetstagarorganisationerna att det är väldigt viktigt att alla organisationer arbetar aktivt med att ställa oseriösa arbetsgivare till svars för avtalsbrott för att motverka social dumping. Samtidigt som de arbetar i förebyggande syfte genom att informera utländska arbetstagare om deras rättigheter. Vidare poängterar de vikten av att inte bara hjälpa medlemmar utan även icke medlemmar, detta då det gagnar alla för att upprätthålla avtalen och motverka utbredningen av social dumping. I Norge har arbetsmarknadsparterna givits en utökad stridsrätt för att kunna tvinga arbetsgivare att uppfylla sina skyldigheter, vilket skulle kunna vara en lösning även i den svenska modellen. Det vill säga att stridsåtgärder går att vidta mot en arbetsgivare för att tvinga dem att uppfylla skyldigheterna enligt de allmänt bindande villkoren.

Enligt PwC:s rapport Entreprenadbarometern 2014 uppger 60 procent av de större aktörerna inom byggbranschen i Sverige att de regelbundet anlitar utländska underleverantörer i byggprojekt.²⁴⁹ Vidare har det visat sig att social dumping förekommer i stor utsträckning vid kortare uppdrag i underleverantörsförhållanden. Därför har både Finland och Norge satsat på regler om utredningsskyldighet och informationsansvar vid anlitande av underentreprenörer. De finska och norska arbetsmarknadsparterna är av åsikten att detta inte ensamt är tillräckligt för att kunna säkerställa efterlevnaden av de allmänt bindande villkoren, då det inte är tillräckligt avskräckande. De norska arbetsmarknadsparterna menar att de märkt en stor skillnad sedan de införde regler om solidaransvar vilket varit mer effektivt för att säkerställa att de allmänt bindande villkoren faktiskt efterlevs. Både lagstiftaren, arbetstagar- och arbetsgivarsidan har varit nöjda med reglerna, där solidaransvaret ska ha utgjort ett effektivt medel för att driva in lönekrav samt för att bli av med oseriösa arbetsgivare. Därmed är det lovande att *Byggnadsförbundet* har avtalat fram ett huvudentreprenörsansvar i *Byggnadsavtalet*. Vid ett förfarande av allmängiltigförklaring bör emellertid en möjlighet, likt den norska, införas så att solidaransvaret kan gälla alla allmänt bindande förordningar. Arbetstagarorganisationer i Finland vill införa liknande regler vilket ser ut att bli ett faktum för byggbranschen i och med *Genomförandedirektivet*.

²⁴⁸ Jmf Bruuns resonemang i fotnot enligt fotnot 237.

²⁴⁹ PwC (2014).

7. Slutsats

I tider av motgång är det naturligt att ifrågasätta och hävda att fel riktning har valts, men innan en ny och annorlunda riktning väljs är det viktigt att undersöka all fakta och alla alternativ. Denna uppsats har avsett besvara: *Kan ett förfarande av allmängiltigförklaring av kollektivavtal, likt Finlands eller Norges, vara lösningen för den svenska modellen i syfte att kunna motverka social dumping på svensk arbetsmarknad?*

Efter uppsatsens redogörelse får möjligheten till allmängiltigförklaring fortsatt anses utgöra ett intressant utvecklingsalternativ för att den svenska modellen ska ha en adekvat metod att motverka social dumping. Införandet av ett förfarande av allmängiltigförklaring skulle innebära att utländska arbetsgivare blir tvingade att tillämpa de etablerade minimivillkoren som valts att göra allmänt bindande. Det skulle dessutom etablera en rättslig grund i Sverige, som skulle kunna göras gällande samt övervakas av en myndighet, för att utstationerade arbetstagare får de arbets- och anställningsvillkor som de är berättigade enligt *Utstationeringsdirektivet*. Ett sådant förfarande, vid korrekt utformning, skulle vara förenligt med EU-rätten och *Utstationeringsdirektivet*. Ytterligare skulle det innebära en harmonisering i förhållande till EU-rätten.

Efter den nordiska komparationen kan det konstateras att en liknande möjlighet till allmängiltigförklaring som Norge har skulle innebära ett tillräckligt, men mindre ingrepp, i den svenska modellen än ett förfarande likt det finska. Norges system avser endast att skydda arbetstagare i de branscher där social dumping är påvisat, endast nödvändiga kollektivavtalsvillkor görs allmänt bindande i en separat förordning samt de aktuella arbetsmarknadsparterna har en central roll. Ett system likt Norges, med en restriktiv möjlighet till allmängiltigförklaring, får inte anses utgöra ett långtgående ingrepp i arbetsmarknadsparternas partsautonomi eller organisationsgrad. Systemet visar att allmängiltigförklaring kan utformas på ett sätt så att parterna fortsatt spelar den centrala rollen i den svenska modellen.

En ytterligare slutsats som kan dras efter den nordiska komparationen är att ett införande av en möjlighet till allmängiltigförklaring inte ensamt är lösningen för att den svenska modellen ska ha en adekvat metod att motverka social dumping. Avgörande för att allmängiltigförklaring ska få den önskvärda effekten, att säkerställa minimivillkoren i de drabbade branscherna, är en effektiv övervakning ett måste. För att uppnå en effektiv övervakning krävs omfattande insatser från

arbetsmarknadsparterna och de aktuella statliga övervakningsmyndigheterna. Samtidigt visar de nordiska erfarenheterna att det krävs kompletterande åtgärder från lagstiftaren i form av exempelvis tillräcklig insynsmöjlighet till arbetsgivares verksamhet och ett solidaransvar vid underentreprenörskedjor.

Avslutningsvis indikerar uppsatsens huvudrubrik: *Social dumping – hotet mot den svenska modellen* att social dumping är något icke önskvärt. Vid författandet av denna uppsats har frågan ständigt återkommit där, författarens, ställningstagande ständigt skiftat beroende på olika perspektiv. Detta är en fråga som tyvärr lämnats utanför uppsatsen men som borde diskuteras närmare. Det hade varit intressant att analysera social dumping utifrån positiva och negativa effekter för den individuella arbetstagaren, arbetsmarknaden, samhället och EU i stort. *Ska social dumping ses som ett hot för arbetsmarknaden eller som en naturlig del av EU:s fria rörlighet och marknadsekonomin?*

Tabell 1. Facklig organisationsgrad

1.1 Total facklig organisationsgrad i procent:

	1990	1993	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2013
Sverige	81	85	81	81	78	77	73	71	70
Finland	76	84	76	72	71	71	71	70	70
Norge	57	57	53	53	53	51	52	52	52

Källa: År 1990-2008 från Kjellberg (2010). Källa för år 2013 framgår av texten för respektive land.

1.2 Facklig organisationsgrad i procent inom privat sektor för Norge:

	2001	2008	2012
Totalt	40	38	40
Industri	60	55	50
Bygg	36	33	-*
Handel	25	25	-
Hotell & Restaurang	26	24	-
Transport	54	48	-

*- Betyder att statistik inte har hittats.
Källa: För siffror under 2001 & 2008: Andersen, Dølvik & Ibsen (Rapport 2014:08), s.74-75. För siffror 2012: Løken, Stokke, & Nergaard (2013), s.23-33.

Tabell 2. Nordisk komparation

	Sverige	Finland	Norge
Total orggrad	AT*70% respektive AG** 87%.	AT 70% respektive AG 70%	AT 52% respektive AG 72%.
Lönereglering	Av arbetsmarknadsparterna i KA***.	Arbetsmarknadsparterna i KA med statens inblandning.	Arbetsmarknadsparterna i KA med statens inblandning.
KA:s totala täckningsgrad	Uppskattad till 90%.	Uppskattad till 90%.	Uppskattad till 70%.
Allmängiltig-förklaring:	Nej.	Ja, systemets ändamål är att ge alla AT rätt till minimivillkor & avskaffa ohälsosam konkurrens med arbetsvillkor.	Ja, systemets ändamål är att säkerställa utländska AT likvärdiga löne- och arbetsvillkor som de norska AT.
Förfarande av allmängiltig-förklaring:	Ej applicerbart på Sverige.	Fastställs av en nämnd med oberoende ställning från arbetsmarknadsparterna. KA i sig görs allmängiltigt.	Fastställs av Tariffnemnda med representation från arbetsmarknadsparterna. Utvalda KA-villkor görs allmängiltiga i separat förordning.
Krav för allmängiltig-förklaring:	Ej applicerbart på Sverige.	Alla KA prövas. KA ska vara riksomfattande & representativt för branschen.	Representativa organisationer kan kräva en prövning. KA kan endast allmängiltigförklaras om den aktuella branschen bevisligen är utsatt för social dumping.
Användning av allmängiltig-förklaring:	Ej applicerbart på Sverige.	Stor utsträckning. Majoriteten av de finska KA är allmängiltiga & täcker nästan alla branscher. 2012 fanns 162 allmänt bindande KA.	Används restriktivt, men i ökande omfattning. Idag finns det 4 allmängiltiga förordningar.
KA:s rättsverkan för organiserade AT	Enligt lag binder KA tvingande de avtalsslutande parterna samt deras medlemmar inom avtalets tillämpningsområde. Gäller både rättigheter/skyldigheter & bättre/sämre villkor.	KA binder på liknande sätt som i Sverige.	KA binder på liknande sätt som i Sverige.
KA:s rättsverkan för utomstående AT:s anställningsvillkor hos organiserad AG	En KA-bunden AG, i förhållande till sin KA-avtalspart, är enligt praxis förpliktad att inte avtala om sämre villkor. Gäller både rättigheter/mindre betungande skyldigheter. AT kan ej göra avtalets villkor direkt gällande enligt KA, utan avtalspart måste åberopa KA-brott. AG kan genom vissa semidispositiva § ha rätt att göra avsteg från lag genom KA. Vid avsaknad/ofullständig reglering anses KA normativa villkor fylla ut anställningsavtal.	KA bunden AG är skyldig, enligt lag, att inte ingå individuella avtal som strider mot något KA. Utanförstående AT kan göra det gällande eftersom etablerat i lag. Annars liknande praxis som i Sverige.	Liknande praxis som i Sverige.
*AT = Arbetstagare **AG = Arbetsgivare ***KA = Kollektivavtal			s.1(2).

KA:s rättsverkan för AT:s anställnings- villkor hos oorganiserad AG	Som utgångspunkt råder avtalsfrihet. Enligt praxis kan de normativa villkoren i det branschledande/närmast tillämpliga KA anses utgöra sedvänja och fylla ut det enskilda anställningsavtalet vid en bristfällig reglering.	AG är skyldig att tvingande iakttå normativa villkor i det allmänt bindande KA. Stridande överenskommelser är ogiltiga. AT kan göra avtalsbrott gällande i Allmän domstol. Allmänt bindande KA skapar endast skyldigheter för AG & rättigheter för AT. Oorganiserad AG kan i regel ej göra avsteg från semidispositiva §. Om allmänt bindande KA ej tillämpligt råder avtalsfrihet. AG är enligt lag skyldig att utbetala sedvanlig och skälig lön, vägledning hämtas från ledande KA i branschen.	AG är skyldig att tvingande tillämpa de normativa villkor som gjorts allmänt bindande. Stridande överenskommelser är ogiltiga, aktuella KA-bestämmelser ska gälla. AG kan dömas till böter samt avtalsbrott kan göras gällande i domstol. Annars råder avtalsfrihet som utgångspunkt, en liknande praxis som i Sverige finns.
Nationellt KA:s rättsverkan för utländsk AG enligt Utstationeringsdi- rektivet:	Om tecknat KA, bunden på samma sätt enligt ovan. Oavsett skyldig att iakttå de villkor som framgår av <i>UtstatL</i> . Om lön råder avtalsfrihet. Saknar regler och en myndighet som kan genomdriva att AT får rätt till de villkor som framgår av direktivet. AT-organisation kan ytterst sett genom stridsåtgärder få utländska AG att iakttå KA-minimivillkor inom den hårda kärnan. Om inte utländsk AG redan påvisar tillämpning av minst lika förmånliga villkor.	Om tecknat KA, bunden på samma sätt enligt ovan. Oavsett skyldig att iakttå de villkor etablerade i <i>Utstationeringslagen</i> . Tillämpliga villkor i allmängiltiga KA, exempelvis minimilöner, ska tvingande tillämpas på utstationerade AT enligt lag oavsett om AG är bunden av ett nationellt KA. Inte tillämpligt om utstationerad AT redan har förmånligare villkor.	Om tecknat KA, bunden på samma sätt enligt ovan. Oavsett skyldig att iakttå reglerna i <i>I forskrift om utsendte arbeidstakere</i> . Villkor i tillämpligt allmänt bindande förordning, exempelvis minimilöner, ska tvingande tillämpas på utstationerade AT oavsett om AG är bunden av nationellt KA. Inte tillämpligt om utstationerad AT redan har förmånligare villkor. Annars råder avtalsfrihet.
Fredsplikt	Endast för de som binds av KA enligt <i>MBL</i> .	Endast för de som binds av KA enligt <i>Kollektivavtalslagen</i> . Följer ej av allmängiltigt KA.	Endast för de som binds av KA enligt <i>Arbeidstvisteloven</i> . Följer ej av allmänt bindande förordning.
Efterlevnad av KA:s bestämmelser	Sker uteslutande av arbetsmarknadsparterna. Avtalsmotpart och medlem kan göra gällande villkor direkt på KA enligt <i>MBL</i> . Vid överträdelse av praxis för utanförstående AT är det upp till avtalsmotparten att göra gällande KA-brott enligt <i>MBL</i> . En utanförstående AT, oavsett situation, kan ytterst nå en liknande reglering som KA-villkoren genom jämkning om villkoren i enskilda anställningsavtalet anses oskäligen av AD. Det finns ingen tillsynsmyndighet för säkerställning av att utländska AT får berättigade villkor.	Arbetsmarknadsparterna övervakar uteslutande efterlevnad av KA enligt <i>Kollektivavtalslagen</i> , liknande regler som i Sverige. Nämnden ansvarar för att allmängiltigförklarade KA finns tillgängliga för allmänheten. Statliga Arbetsmarknadsmyndigheter övervakar att de allmängiltiga KA efterlevs, skadestånd kan utges. Stort ansvar åligger arbetsmarknadsparterna som kan göra KA-brott gällande. Utredningsskyldighet angående att ATs anställningsvillkor följs vid anlåtande av underleverantör finns.	Arbetsmarknadsparterna övervakar uteslutande efterlevnad av KA enligt <i>Arbeidstvisteloven</i> , liknande regler som i Sverige. Nämnden ansvarar för att allmängiltiga förordningar finns tillgängliga för allmänheten. Arbejdstilsynet & Petroleumtilsynet övervakar att de allmängiltiga KA-villkoren följs. De kan stoppa verksamheten & utge böter. Arbetsmarknadsparterna kan göra överträdelse gällande samt har en utvidgad stridsrätt. Informationskyldighet angående skyldigheter finns vid anlåtande av underleverantörer samt ett etablerat solidaransvar, vilket innebär att alla AG i en avtalskedja står till svars som de själva ingått avtalet.
*AT = Arbetstagare **AG = Arbetsgivare ***KA = Kollektivavtal			s.2 (2).

Källförteckning

Offentligt tryck

Sverige

Ds 1994:13, *Lex Britannia*.

SOU 2008:123 förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen

Kommittédirektivet 2008:38, *Konsekvenser och åtgärder med anledning av Lavaldomen*.

Kommittédirektiv 2012:92, *Utstationering på svensk arbetsmarknad*.

Proposition 1928:39, *Förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol*.

Proposition 2009/10:48, *Åtgärder med anledning av Lavaldomen*.

Regeringskansliet 2011/12:FPM135, *Faktapromemoria direktiv om genomförande av utstationeringsdirektivet*.

Kollektivavtal

Byggavtalet 2010, Kollektivavtal mellan Sveriges Byggindustrier och svenska

Byggnadsarbetarförbundet samt 2013 års supplement, giltighetsperiod:1 mars 2013-31 mars 2016.

Finland

Proposition 157/2000, *Förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den*.

Proposition 114/2006, *Förslag till lag om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitanande av utomstående arbetskraft*.

Proposition 142/2005, *Förslag till lag om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare*.

Riksdagens skrivelse, *Statsrådets redogörelse om arbetslivet*, SRR 4/2004.

Kollektivavtal

Kollektivavtal för Byggnadsbranschen inklusive ackordsprissättning 2012-2014 mellan Byggnadsindustrins Centralförbund rf och Byggnadsförbundet rf. Kollektivavtal träder i kraft 1.3.2012, Lahtis 2012.

Norge

Arbeidsdepartementet *Handlingsplan 3 for et anstendig og seriøst arbeidsliv og mot sosial dumping*, Opprettet 31.12.2009.

Arbeids & Sosialdepartementet, *Lov om allmenngjøring av tariffavtaler – evaluering, 200500633-/EMJ*, dato 16.02.2005.

NOU 1996:14, *Prinsipper for ny arbeidstvistlov*.

NOU 2003: 19, *Makt og demokrati - Den norske modellen i arbeidslivet*.

NOU 2012: 2, *Utenfor og innenfor*.

Proposition nr.26 1992-93, *Utkast til lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.*

Kollektivavtal

Overenskomsten for byggindustrien 2012-2014, Avtale 328 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Byggenæringens Landsforening på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side. Gjelder fra 1. april 2012.

Litteratur

- Adlercreutz, Axel & Nyström, Birgitta, *Labour Law in Sweden*, Wolters Kluwe; Law & Business, 2010.
- Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk Arbetsrätt*, 13:e upplagan, Norstedts Juridik, 2009.
- Agell, Martin, *Lavalfallet - Den svenska arbetsmarknadsmodellen vid vägs ände*.
I: Vänbok till Ronnie Eklund (red Ahlberg, Kerstin), Iustus förlag, Uppsala 2010.
- Ahlberg, Kerstin & Bruun, Niklas, *Kollektivavtal i EU – Om allmängiltiga avtal och social dumping*, Juristförlaget, Stockholm 1996.
- Ahlberg, Kerstin, *Vad är ”bestämmelser som rör ordre public”? En kommentar till domen i målet C-319/06 Kommissionen mot Luxemburg*, Europarättslig Tidskrift, 2008.
- Alsos, Kristin och Eldring, Line, *Solidaransvar for lønn*, Fafo-rapport, 2014.
- Andersen, Terje Gerhard, *Avvikende tariffavtaler; Om eventuelle rettslige begrensninger i arbeidsgivers adgang til å inngå konkurrerende og avvikende tariffavtaler, særlig om det utlovfestede ufraverklighetsprinsipp*, Institutt for offentlig retts skriftserie nr.3, Oslo, 2007.
- Andersen, Søren Kaj, Dølvik, Jon Erik & Ibsen, Christian Lyjne, *De nordiske aftalemodeller i åbne markeder - udfordringer og perspektiver*, NordMod 2030 delrapport 9, Fafo-rapport 2014:08.
- Andersen, Søren Kaj & Hansen, Bjørn. *Mindsteløn i Europa, Lovregulering og almenlydige overenskomster – hvorfor og hvad er erfaringerne?*, FAOS-Forskningsnotat 088, 2007.
- Andersen, Rolf K, Bråten, Mona, Eldring, Line, Friberg, Jon Horgren & Ødegård, Anne Mette, *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft*, Fafo-rapport 2009:46.
- Arbeidstilsynet, *Arbeidstilsynets Årsrapport 2012*.
- Arbetsmiljöverket, *Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige - Halvårsrapport*, Rapport 2014:3.
- Arbetskyddsförvaltningen, *Arbetskyddsförvaltningens årsberättelse 2012*, Tammerfors 2013.
- Arbets- och Näringsministeriet, *Arbetslagstiftning och arbetslivsrelationer i Finland*, 2012.
- Blanpain, Roger, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, 10th edition, Wolters Kluwer Law & Business, 2010.
- Bogdan, Michael, *Komparativ Rättskunskap*, 2:a upplagan, Norstedts Juridik, Lund 2003.
- Bruun, Niklas & von Koskull, Anders, *Allmän Arbetsrätt*, 3:e upplagan, Schildts förlag AB, Helsingfors 2006.

- Bruun, Niklas & Malmberg, Jonas, *Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet*, I: Tio år med EU (red: Ahlberg, Kerstin), Arbetslivsinstitutet & författare, Stockholm 2005.**
- Bruun, Niklas, *ESS-avtalet och arbetsrätten – en komparativ skis*, I: Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman (red Eklund, Ronnie mfl), Iustus förlag, Uppsala 1993. (Bruun 1993a)**
- Bruun, Niklas, EG, *Kollektivavtal och ”erga omnes”-verkan*, I: Den svenska arbetsrätten i ett nytt Europa: Vänbok till Sten Edlund (red Nyström, Birgitta), Carlssons, Stockholm 1993. (Bruun 1993b)**
- Bruun, Niklas, *Kollektivavtal och rättsideologi*, Juridiska Föreningens i Finland publikationsserie N:o 46, Juridica, Vammala 1979.**
- Eldring, Line, Ødegård, Anne Mette, Andersen, Rolf K., Bråten, Mona, Nergaard, Kristine & Alsos, Kristin, *Evaluering av tiltak mot sosial dumping*, Fafo-rapport 2011:09.**
- Eldring, Line, *Norske erfaringer med allmenngjøring*, I: Allmenngjøring i EU og Norge (redStokke, Torgeir Aarvaag), Fafo-rapport 2010:14.**
- Elvander, Jan & Samuelsson Joel, *Tolkning och tillämpning*, 2:a upplagan, Iustus förlag, Uppsala 2008.**
- Evju, Stein, *Almengjøring på norsk*, I: Arbeidsrett og arbeidsliv, Bind 4, 2009.**
- Evju, Stein, *Arbeidsrett i møte med Europa: Om utstasjonering, tjenstedirektiv og andre direktiver*, I: Arbeidsrett utvalgte artikler 2001-2010, Universitetsforlaget, Oslo 2010.**
- Fahlbeck, Reinhold, *Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, principles and Basic Features*, I: Scandinavian Studies in Law, Volume 43, Stability and Change in Nordic Labour Law. Legal Abrevations, 2002.**
- Fahlbeck, Reinhold, *Kollektivavtalets verkninger för utomstående, Kollektivavtalets roll i en ny miljö*, I: Arbetsrätten i utveckling - Studier tillägnade Folke Schmidt (red Sigeman, Tore & Victorin, Anders), 1977.**
- Reinhold Fahlbeck, *Lavalutredningen. En annan åsikt*. I Vänbok till Ronnie Eklund (red Ahlberg, Kerstin), Iustus förlag, Uppsala 2010.**
- Fahlbeck, Reinhold, *Om diskriminering av utomstående arbetstagare*, I: Perspektiv på arbetsrätten - Vänbok till Axel Adlercreutz (red Flodgren, Boel mfl), Juristförlaget, Lund 1983.**
- Fahlbeck, Reinhold, *Pleasures and torments of comparative legal research – Confessions of an amateur practitioner*, I: Festschrift till Gunnar Karnell (red Gorton, Lars mfl), Stockholm 1999.**
- Fahlbeck, Reinhold, *Tankar om industrial relations som vetenskapsgren*, I: Statsvetenskaplig Tidskrift, årgång 99, 1996.**
- FFC, *FFC:s initiativ för att stoppa den grå ekonomin*, 2011.**

- Hansson, Mikael, *Kollektivavtalsrätten – En Rättsvetenskaplig berättelse*, Iustus Förlag, Uppsala 2010.
- Hettne, Jörgen & Reichel, Jane. *Att göra rätt och i tid; Behövs nya metoder för att genomföra EU-rätt i Sverige?*, Rapport nr 4, Svenska institutet för europapolitiska studier (SIEPS), Stockholm, 2012.
- Hydén, Håkan, *Rättsregler – En introduktion till juridiken*, 5:e upplagan, Studentlitteratur, Lund 2001.
- Jakhelln, Henning, *Labour Law in Norway*, Kluwer Law International, 2013.
- Jonsson, Claes-Mikael & Larsson Göran, *Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken*, LO-Tryckeriet, Stockholm 2013.
- Kaufman, Bruce E, *The global evolution of industrial relations; Events, Ideas and the IIRA*, International Labour Office (Academic Foundation), 2006.
- Kjellberg, Anders, *Industrial Relations Foresight 2025 for Sweden: Presentation of Results and Comments*, Industrial Relations Foresight 2025 for EU27 and G7 Countries, Research Reports 2009:1.
- Källström, Kent & Sigeman, Tore, *Komparativ nordisk arbetsrätt i huvuddrag; Sammanfattning av en komparativ studie av arbetsrätten i Norden: Viktigare olikheter jämte synpunkter på harmoniseringsbehov*, Nordiska ministerrådet, Köpenhamn 1990:93.
- Kötz, Hein and Zweigert, Konrad, *An Introduction to Comparative Law*, 3th edition, Oxford University Press, 1998.
- Lehrberg, Bert, *Praktiskt juridisk metod*, 4:e upplagan, Iustus förlag, Uppsala 2001.
- Løken, Espen, Stokke, Torgeir Aarvaag & Nergaard Kristine, *Labour Relations in Norway*, Fafo-report, Oslo, 2013:09.
- Malmberg, Jonas & Sjödin, Erik, *Lex Laval*, I: Nedslag i den nya arbetsrätten (red Nyström, Birgitta mfl), Liber AB, Malmö 2012.
- Medlingsinstitutets årsrapport, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013*.
- Nordens Fackliga Samorganisation, *Arbetskraftens rörlighet & social dumping utmaningar för den nordiska arbetsmarknadsmodellen*, 2011.
- Nyström, Birgitta, *Europeiseringen av den svenska arbetsrätten*, I: Nedslag i den nya arbetsrätten (red Nyström, Birgitta mfl), Liber AB, Malmö 2012.
- Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4:e upplagan, Norstedts Juridik AB, 2011.
- Nyström, Birgitta, *Kollektivavtalets ställning i EG*, I: Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman (red Eklund, Ronnie mfl), Iustus förlag, Uppsala 1993.
- Nyström, Birgitta, *Svensk arbetsrätt i ett Europaperspektiv*, I: Vänbok till Axel Adlercreutz, Juristförlaget, Lund 2007.

- Peczenik, Aleksander, *Juridikens allmänna läror*, svenskt Juridisk Tidskrift, 2005.
- PwC, Entreprenadbarometern - *Största utmaningarna för den svenska bygg- och anläggningsbranschen 2014*.
- Rönmar, Mia, *Den svenska arbetsmarknadssystemet i teori och praktik*, I: Vänbok till Ronnie Eklund (red Ahlberg, Kerstin), Iustus, Uppsala 2010.
- Schmidt, Folke, *Löntagar rätt*, Juristförlaget, Stockholm 1988.
- Sigeman, Tore. *Arbetsrätten; En översikt*, 4:e upplagan, Norstedts Juridik AB, Uppsala 2006.
- Sigeman, Tore, *Fri rörlighet för tjänster och nationell arbetsrätt*. Europarättslig Tidskrift, 2005.
- Skedinger, Per, *Låglönekonkurrens och löne reglering i ett nordiskt perspektiv*, Ekonomiska Samfundets Tidskrift, Årgång 66, tredje serien nr.2, 2013.
- Suviranta, Antti Johannes, *Labour Law in Finland*, 3rd edition, Kluwer Law International, 2000.
- Svenskt Näringsliv, *Rapport: EU inre marknad- segrar och utmaningar*, 2014.
- Svenskt Näringsliv, *Verksamhetsberättelse och Årsredovisning 2007*.
- Tegle, Stig (red), *Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2000.
- Thörnqvist, Christer & Woolfson, Charles. *Dog den svenska modellen i Vaxholm? Laval målet och den svenska arbetsmarknaden*, Arbetsmarknad & Arbetsliv årg 17, nr 3, 2011.
- Torgeir Aarvaag Stokke, Stein Evju & Hans Frøland, *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*, 2:a upplagan, Universitetsforlaget, Oslo 2005.
- Valenta, Marko, Thorshaug, Kristin & Berg, Berit, *Arbeidsinnvandring i økonomiske nedgangstider*, NTNU Samfunnsforskning AS, Trondheim 2009.

Elektroniska källor

Ahlberg, Kerstin, *Sveriges transportbransch ser på allmängiltiga kollektivavtal*, hämtat den 11 mars 2014 från: <http://www.arbeidslivinorden.org/nyheter/nyheter-2013/article.2013-12-09.6323225578>, Arbeidsliv i nordn, publicerad den 10 december 2013.

Arbeidstillsynet, *Påepikten etter Allmengjøringsloven*, hämtad den 7 april från: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=103726>.

Arbeidstillsynet, *Solidaransvar for oppdragsgivere*, hämtad den 7 april från: [/www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=207631](http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=207631).

Byggnads, *Vi har fått ett huvudentreprenörsansvar*, hämtad den 18 maj från: <http://www.byggnads.se/Om-Byggnads/Press1/Pressmeddelanden/20143/Vi-har-fatt-ett-huvudentreprenorsansvar/>, publicerad den 3 mars 2014

Byggnads, *Är det verkligen så illa som det sägs?*, hämtad den 21 maj 2014 från: <http://www.byggnads.se/Nyheter/Nyhetsarkiv/Ar-det-verkligen-sa-illa-som-det-sags-/>.

Dølvik, Jon Erik & Stokke, Torgeir Arvaag, *Norsk allmängiltigförklaring gäller endast avtalet minimilöner*, hämtad den 7 april från: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/05-1/06.asp>, EU & arbetsrätten 1 2005.

Edholm, Marie, Publicerad: *Ny lag ger bättre skydd för utländsk arbetskraft i Norge*, hämtad den 3 april från: http://www.pappers.se/home/da/content.nsf/aget?openagent&key=lattare_fa_ratt_lon_med_ny_lag_i_norge_1362149284251, publicerad den 4 mars 2013.

European Commission, *Monthly minimum wages*, hämtad den 10 april 2014 från: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-076596_QID_-1CFDFF82_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;CURRENCY,L,Z,0;INDICATORS,C,Z,1;&zSelection=DS-076596CURRENCY,EUR;DS-076596INDICATORS,OBS_FLAG;&rankName1=CURRENCY_1_2_-1_2&rankName2=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName3=TIME_1_0_0_0&rankName4=GEO_1_2_0_1&pprRK=FIRST&pprSO=PROTOCOL&ppcRK=FIRST&ppcSO=ASC&sortC=ASC_-1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=ROLLING&time_most_recent=false&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23,

Eurostat, uppdaterad den 7 april 2014.

- Evju, Stein, *Medhåll på alla punkter för norska staten när Høyesterett avgjorde varvsmålet*, hämtat från: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/13-01/05.asp>, EU & arbetsrätt 1 2013.
- Fafo, *Overgangsordninger*, hämtad den 9 maj 2014 från: <http://www.fafo.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Temasider/overgangsordninger.htm>.
- Gransell, Jenny, *Kan allmängiltiga kollektivavtal lösa åkerinäringens problem?*, hämtad den 11 mars 2014 från: <http://www.transport.se/Transport-tycker1/Kan-allmangiltiga-kollektivavtal-losa-transportnaringens-problem/>, Transportarbetarförbundet, publicerad den 24 september 2013.
- Herzfeld Olsson, Petra, *ILO-kritik: Laval-domen grav kränkning av föreningsfriheten Staten bör kompensera facken för skadeståndet*, hämtat från: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/13-01/04.asp>, EU & arbetsrätt 1 2013.
- Holmqvist, Kalle, *Social demokraterna vill avskaffa Lex-Laval*, hämtad den 11 mars 2014 från: http://www.lo.se/start/socialdemokraterna_vill_avskaffa_lex_laval, LO, publicerad den 19 augusti 2010.
- Jokivuori, Pertti, *Finland Industrial Relations Profile*, hämtad den 29 december 2013 från: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/finland_2.htm, Eiroline, 2013.
- Kriisa, Lennart, *Fackföreningsrörelsen måste bli en blåslampa*, hämtad den 21 mars 2014 från: <http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3779589.ece>, Lag & Avtal, publicerad den 17 oktober 2013.
- Kriisa, Lennart, *Transportbasen vill slippa lönepoliserna*, hämtad den 21 mars 2014 från: <http://www.lag-avtal.se/tidningen/article3711800.ece>, Lag & Avtal, publicerad den 13 juni 2013.
- Lindahl, Björn, *Norge har fått sin Laval-dom - men här segrade facket*, hämtad den 7 april från: <http://arbetslivinorden.org/i-fokus/i-fokus-2013/social-dumping/article.2013-03-31.5005531606>, Arbetsliv i Norden, publicerad den 15 april 2013.
- Lindholm, Stephen, *LO försvarar svensk modell*, hämtad den 21 mars 2014 från: <http://www.ka.se/lo-forsvarar-svensk-modell>, publicerad den 14 februari 2013.
- LO, *Inriktning för Los valarbete- Byt regering för jobb och välfärd*, hämtad den 11 mars 2014 från: http://www.lo.se/start/pressmeddelanden/inriktning_for_los_valarbete_byt_regering_for_jobb_och_valfard, publicerad 22 november 2013.
- Lundstedt, Gert, *Sverige är nu moget för allmängiltigförklarade avtal*, hämtad den 11 mars 2014 från: <http://www.tcotidningen.se/sverige-ar-nu-moget-forallmangiltigforklarade-avtal>, TCO-tidningen, publicerad 20 november 2013.

- Norden, *Den nordiska välfärdsmodellen*, hämtat den 2 januari 2014 från:
<http://www.norden.org/sv/om-samarbetet/samarbetsomraaden/den-nordiska-vaelfaerdsmodellen/om-den-nordiska-vaelfaerdsmodellen>.
- Norrby, Ann, *Byggnads stämmer irländskt företag - igen*, hämtad den 21 maj 2014 från:
<http://www.lag-avtal.se/nyheter/avtal/stamningsansokan/article3821155.ece>, Lag & Avtal, publicerad den 15 april 2014.
- Rolfer, Bengt, *Norska LO gillar allmängiltigförklaring*, hämtad den 7 april 2014 från:
<http://arbetet.se/2008/11/26/norska-lo-gillar-allmngiltigfrklarings/>, publicerad den 26 november 2008.
- Spängs, Thorbjörn & Olsson, Hans, *Utländsk arbetskraft i "slavlika förhållanden"*, hämtad den 19 maj 2014 från: <http://www.dn.se/ekonomi/utlandsk-arbetskraft-i-slavlika-forhallanden/>, Dagens Nyheter, publicerad 17 mars 2014.
- Statistisk centralbyrå, *Sysselsatte på korttidsopphold 2012 (4.kvartal)*, hämtat den 1+ maj 2014 från: <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/kortsys/aar/2013-06-25?fane=tabell#content>, publicerat den 25 juni 2013.
- Stephen Lindholm, *Finska Byggnads gillar sin modell*, hämtad den 21 mars 2014 från:
<http://www.ka.se/finska-byggnads-gillar-sin-modell>, publicerad den 14 februari 2013.
- Svenskt Näringsliv, *Därför sprack förhandlingarna om ett nytt huvudavtal*, hämtad den 11 mars från: http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/huvudavtal/darfor-sprack-forhandlingarna-om-ett-nytt-huvudavtal_548696.html, publicerad 16 mars 2009.
- Svenskt Näringsliv, *Ge inte efter för LO:s protektionism*, hämtad den 11 mars från:
http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/arbetsmarknad_arbetsratt/ge-inte-efter-for-los-protektionism_574918.html, publicerat den 27 november 2013.
- Svenskt Näringsliv, *LO måste stå för ett öppet Sverige*, hämtad den 11 mars från:
http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/lo-maste-sta-for-ett-oppet-sverige_578905.html, publicerad den 6 februari 2014.
- Thulin, Staffan, *S vill avskaffa lex-laval*, hämtad den 11 mars från: <http://rod.se/s-vill-avskaffa-lex-laval/>, publicerad den 27 november 2013.

Rättsfallsförteckning

EU-domstolen

Mål C-62-63/81, *Seco SA och Desquenne & Giral SA mot Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité*, REG 1982 223.

Mål C-91/81, *Kommissionen mot Italien*, REG 1982 2133.

Mål C-143/83, *Kommissionen mot Danmark*, REG 1985 427.

Mål C-215/83 *Kommissionen mot Belgien*, REG 1985 1039.

Mål C-113/89, *Rush Portuguesa mot franska immigrationsmyndigheten*,
REG 1990 I-1417.

Mål C-43/93, *Raymon Vander Elst mot Office des Migrations Internationales*,
REG 1994 I-3803.

Mål C-287/04, *Kommissionen mot Sverige*.

Mål C-341/05, *Laval un Partneri Ltd. Mot Svenska Byggnadsarbetarförbundet mfl*,
REG 2007 I-11767.

Mål C-438/05, *Internationella Transportarbetarfederationen och Finlands sjömansunion mot Viking Line ABP och OU Viking Line Eesti*, REG 2007 I-7301.

Mål C-346/06, *Dirk Ruffert mot Land Niedersachsen*, REG 2008 I-1989.

Mål C-319/06, *Kommissionen mot Luxemburg*, REG 2008 I-4323.

Mål C-185/09, *Kommissionen mot Sverige*.

Sverige

AD 1929 nr 26

AD 1931 nr 93

AD 1977 nr 49

AD 1977 nr 62

AD 1978 nr 163

AD 1982 nr 142

AD 1983 nr 184

AD 1986 nr 78

AD 1987 nr 53

AD 1989 nr 120

AD 1991 nr 49

AD 1995 nr 173

NJA 1933 s147

NJA 1967 s.513

NJA 1968 s.570

Finland

AD 2002:55

HD 1987:6

Norge

ADR 1922-22

ARD 1922-50

ARD 1932-120

ARD 1954-111

ARD 1958-159

ARD 1983-301

Höyesrett 2013-496