

*Kan vi säkra minimilöner för svenska
arbetstagare med hjälp av
allmängiltigförklarade kollektivavtal?*

HARH16 Handelsrätt: Kandidatuppsats i arbetsrätt

HT2017

15 hp

Författare

Emelie Lundin Jönler

Handledare

Annamaria Westregård

Examinator

Andreas Inghammar



LUND UNIVERSITY

School of Economics and Management

Innehållsförteckning

1. INLEDNING

1.1 BAKGRUND.....	s.5
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING.....	s.8
1.3 METOD OCH MATERIAL.....	s.8
1.4 AVGRÄNSNINGAR.....	s.11
1.5 DISPOSITION.....	s.13

2. DEN SVENSKA MODELLEN

2.1 SVENSKA MODELLENS UPPBYGGNAD OCH KOLLEKTIVAVTALETS BETYDELSE.....	s.14
2.1.1 <i>Partsförhållande</i>	s.16
2.1.2 <i>Förhandling av lön</i>	s.17
2.1.3 <i>Arbetstagare hos en oorganiserad arbetsgivare</i>	s.19

3. DEN FINSKA MODELLEN OCH ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING

3.1 FINSKA MODELLENS UPPBYGGNAD OCH KOLLEKTIVAVTALETS BETYDELSE.....	s.20
3.1.1 <i>Partsförhållande</i>	s.22
3.1.2 <i>Förhandling av lön</i>	s.22
3.2 ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING I FINLAND.....	s.23
3.2.1 <i>Parternas inställning</i>	s.26
3.2.2 <i>Hur ser Finland till att efterlevnaden hålls av ett allmängiltigt kollektivavtal?</i>	s.28

4. EN FÖRÄNDRING AV DEN SVENSKA MODELLEN

4.1 ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING I SVERIGE.....	s.29
4.2 ARBETSMARKNADSPARTERNA.....	s.30
4.3 INFÖRANDE OCH EFTERLEVAD AV ALLMÄNGILTIGFÖRKLARAT KOLLEKTIVAVTAL.....	s.32

5. SLUTSATS.....	s.33
------------------	------

Sammanfattning

Denna uppsats handlar om att undersöka och analysera om Sverige skulle kunna stärka skyddet för arbetstagare när det kommer till frågor som rör lön, genom att införa allmängiltigförklarat kollektivavtal. Undersökningen kommer att göras genom att jämföra Sverige och Finlands kollektivavtalssystem, hur de är uppbyggda och vad som är specifikt för respektive land. Länderna i fråga är till synes väldigt lika då de tillhör den nordiska modellen. Den nordiska modellen kännetecknas av den starka och självständiga ställning som de kollektivavtalsburna organisationerna har på arbetsmarknaden, modellen kännetecknas av att kollektivavtalet har en nyckelroll, samt att de kollektivavtalsbundna organisationerna har en stark och självständig ställning på arbetsmarknaden. I min undersökning finner jag att den största skillnaden ligger i hur länderna valt att reglera rättsverkan för oorganiserade arbetsgivare och arbetstagare. Svenska kollektivavtalets sjunkande täckningsgrad kan ses som ett allvarligt hot mot den svenska modellen.

Abstract

This essay is about investigating and analyzing if Sweden could strengthen the protection for workers when it comes to questions relating to employment wages, by introducing extended collective agreements. This will be done by comparing Sweden's and Finland's systems of collective agreements, how they are constructed and what's specific for each country. The countries in question are very similar to each other because they are a part of the Nordic model. The model is characterized by the key role of collective agreement in labour law as well as the strong and independent position of the collective agreements. The biggest difference I found was how the countries have chosen to regulate the legal effects of unorganized employers and workers, that Sweden's coverage of collective agreements begins to fall can be seen as a serious threat to the Swedish model.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Ds	Departementsserien
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsavtalet
EU	Europeiska Unionen
HD	Högsta domstolen
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Regeringens proposition
RF	Regeringsformen
SOU	Statens offentliga utredningar

1 INLEDNING

1.1 BAKGRUND

För att kunna dra nytta av studier inom arbetsrätten måste författaren ta i beaktning hur arbetsmarknadsrelationerna och den faktiska miljön fungerar samt bakgrunden till arbetsrätten.¹

I ett anställningsförhållande är en av arbetsgivarens viktigaste skyldighet att betala ut lön till arbetstagaren. I svensk rätt uppfattas lönebildningen som en intressefråga för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, eftersom de har ett primärt ansvar för lönebildningen. Det beror på att det inte finns någon lag i Sverige som fastställer minimilöner.² Det finns inte heller någon möjlighet att göra gällande kollektivavtals reglerad minimilön gentemot en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtalet genom allmängiltigförklaring.³ För de flesta arbetstagare i Sverige regleras lönevillkoren och även andra frågor som rör anställningsvillkoren inom ramen för kollektivavtalsreglering.⁴ Detta leder till att den svenska arbetsrätten erbjuder flexibla lösningar som kan anpassas efter olika typer av branscher och verksamheter. Sverige anser att arbetsmarknadsparterna kan reglera arbetsmarknaden bättre än lagstiftaren.⁵ Detta är en del av vad som kallas för den svenska modellen, vilken bygger på att anställningsvillkoren regleras genom kollektivavtal.⁶ I realiteten kan det sägas att lagstiftaren har överlåtit makten över arbetsmarknaden till arbetsmarknadens parter. En sådan maktdelegering sätter ett högt tryck på arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna att ta sitt ansvar. Denna delegering tyder på att det finns ett förtroende för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna och för modellen.⁷

Sverige är ett av de länder som har hög täckningsgrad på kollektivavtalen. Denna andel börjar dock sjunka. Minskningen sker framförallt i den privata sektorn medan den offentliga sektorn håller sig på en stadig nivå med 100% i täckningsgrad.⁸ I Sverige är det fler arbetstagare som omfattas av kollektivavtal än de som enbart är medlemmar i arbetstagarorganisationer. Detta

¹ Adlercreutz, Axel & Nyström, Birgitta, *Labour Law in Sweden*, 2015, uppl. 2, s. 27-29.

² Källström, Kent & Malmberg, Jonas *Anställningsförhållandet*, 2016, uppl. 4, s. 200.

³ Sinander, Erik, *Internationell kollektivavtalsreglering*, 2017, s. 3.

⁴ Källström, Malmberg och Öhman, *den kollektiva arbetsrätten*, 2016, uppl. 1, kap. 2. Genom Källström Kent & Malmberg, Jonas *Anställningsförhållandet*, 2016, uppl. 4, s. 200.

⁵ Nyström, Birgitta, *Europeiseringen av den svenska arbetsrätten*, 2012, s. 10-11.

⁶ Sinander, Erik, *Internationell kollektivavtalsreglering*, 2017, s. 3.

⁷ Sinander, Erik, *Internationell kollektivavtalsreglering*, 2017, s. 3.

⁸ Medlingsinstitutets årsrapport, *Avtalsrörelsen och lönebildningen* 2016, s. 11-13 & 213-222.

utfall uppstår genom att de flesta arbetsgivare ingår kollektivavtal med arbetstagarorganisationer. Kollektivavtalsvillkoren gäller även för oorganiserade arbetstagare på arbetsplatsen på grund av kollektivavtalets inflytande verkan. En anledning till att arbetsgivaren ingår kollektivavtal är att kollektivavtalet medför långtgående rättigheter att vidta stridsåtgärder om inte kollektivavtal råder. Finns det ett kollektivavtal mellan parterna råder det dock fredsplikt. De villkor parterna kommer överens om vid förhandling ska verkställas och implementeras. Det är på detta sätt anställningsvillkor regleras i Sverige.⁹ Att täckningsgraden på de svenska kollektivavtalen sakta håller på att gå ned, kan ses som ett allvarligt hot mot kollektivavtalets ställning på arbetsmarknaden.¹⁰

Sverige, tillsammans med andra nordiska länder, tillhör en nordisk modell som handlar om välfärd och arbetsmarknad. Den nordiska modellen grundar sig på gemensamma grundläggande värderingar.¹¹ Den nordiska modellen kännetecknas av den starka och självständiga ställning som de kollektivavtalsbundna organisationerna har på arbetsmarknaden, modellen kännetecknas av att kollektivavtalet har en nyckelroll, samt att de kollektivavtalsbundna organisationerna har en stark och självständig ställning på arbetsmarknaden. Denna syn på arbetsmarknaden innebär dock inte att arbetsrättslig lagstiftning spelar en obetydlig roll på arbetsmarknaden.¹² De nordiska länderna väljer att inte hantera alla arbetsrättsliga områden på samma sätt och skillnader kan ses avseende hur länderna väljer att behandla vissa frågor, trots att länderna präglas av många likheter. En av likheterna mellan de nordiska länderna är att inga av dem har lagstadgad minimilön, istället regleras lönesättningen uteslutande genom kollektivavtal. Vad som skiljer länderna åt är till exempel vilka regler de har om stridsrätt och val av metod för att reglera minimilön.¹³

Det är inte enbart i Norden som kollektivavtal har ett stort inflytande på arbetsrätten. Undersökningar visar att medlemsländerna i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) har kollektivavtal. Kollektivavtal kan skilja sig åt genom olika utformningar samt vilken rättsverkan de har. Generellt kännetecknas kollektivavtal av att de bildas genom avtal, där

⁹ Sinander, Erik, *Internationell kollektivavtalsreglering*, 2017, s. 3.

¹⁰ Magnusson, Lars, *Håller den svenska modellen?* 2017, uppl 3:1, s. 54.

¹¹ Nyström, Birgitta, *Europeiseringen av den svenska arbetsrätten*, 2012, s.10-11.

¹² Nyström, Birgitta, *Europeiseringen av den svenska arbetsrätten*, 2012, s. 10-11.

¹³ Källström, Kent & Sigeman, Tore, *Komparativ nordisk arbetsrätt i huvuddrag*, 1990, s. 22-29.

parterna inte har någon skyldighet att ingå kollektivavtal och parternas avtalsfrihet är stor.¹⁴ Lönebildning sker på olika sätt i de europeiska länderna, men det finns likheter i hur länderna valt att reglera lönebildningen. En generell likhet är att statlig inblandning blir allt vanligare när det kommer till lönereglering. I hela EES finns det endast tre länder - där Sverige är en av dessa länder - som inte har en statlig inblandning i lönebildningen utan att det endast är en angelägenhet för arbetsmarknadsparterna. I övriga länder tillämpas ett system som reglerar minimilön, antingen genom lag eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Det vanligaste bland medlemsländerna i EES är att de tillämpar bägge systemen.¹⁵ Genom ett statligt beslut kan en allmängiltigförklaring av kollektivavtalsvillkor ske. Kollektivavtalet ges då samma ställning som lag inom dess tillämpningsområde. Kollektivavtalsvillkoren ska tillämpas på alla arbetstagare som utför arbete likt det som omfattas av avtalet.¹⁶ Tillvägagångssättet kan variera mellan länderna då länderna kan ha olika målsättningar. Det kan skilja sig i till exempel; motiv, krav eller tillsyn. Detta resulterar i att konsekvenserna och rättsverkan kan fluktuera i de olika kollektivavtalssystemen, vilket sker bland annat i Finland jämfört med Norge. Finland har som målsättning att deras allmängiltigförklaring ska omfatta alla arbetstagare och arbetsgivare som arbetar inom det område kollektivavtalet omfattas, till exempel byggbranschen. I Norge är målsättningen att kollektivavtalet ska användas endast om det finns ett samhällsintresse att utöka giltigheten av kollektivavtalsvillkoren.¹⁷

Det kan komma att finnas andra lösningar eller metoder som kan lösa problematiken jag undersöker i min uppsats. Jag har valt att fokusera på och analysera den svenska modellen för att se om det finns en möjlighet att modellen kan bli ett starkare skydd för att alla svenska arbetstagare, där alla har rätt till skäliga lönevillkor. Min uppsats kommer därför att behandla om allmängiltigförklaring av kollektivavtal kan vara ett alternativ för Sverige så den svenska modellen kan fortgå och kollektivavtalssystemet kan få behålla sin starka ställning på arbetsmarknaden. Därför är det av vikt att titta på ett annat nordiskt land för att kunna göra en komparativ jämförelse utifrån deras kunskaper och upplevelse.

¹⁴ Fahlbeck, Reinhold, *Kollektivavtalets verkningar för utomstående*, 1977, s. 133-136.

¹⁵ SOU 2008:123 *förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen*, s. 187-188.

¹⁶ Ahlberg, Kerstin & Bruun Niklas, *Kollektivavtal i EU*, 1996. Genom Bruun Niklas & Malmberg, Jonas, *Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet*, 2005, s. 15-16.

¹⁷ Ahlberg, Kerstin & Bruun Niklas, *Kollektivavtal i EU*, 1996, s. 103-104, 119-123 & 130-133.

1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING

Syftet med denna uppsats är att undersöka och analysera om Sverige kan stärka sitt skydd för svenska arbetstagare - som anses vara den svagare avtalsparten i en lönebildning – genom att Sverige inför en minimilön för alla arbetstagare på arbetsmarknaden genom allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Övervägande kommer att ske om Sverige kan införa denna typ av avgränsning på så sätt att den svenska modellen behåller sin styrka på arbetsmarknaden eller om det är viktigare att den svaga parten – arbetstagarna - får förstärkt skydd på bekostnad av den svenska modellen. För denna avvägning kommer en komparativ analys mellan Sverige och Finland göras för att kunna jämföra och ta del av kunskapen Finland fick när de införde allmängiltigförklaring av kollektivavtal.

Mot bakgrund till detta har jag i uppsatsen avsett att besvara följande frågeställning:

Kan Sverige med hjälp av allmängiltigförklaring av kollektivavtal tillförsäkra arbetstagarnas rätt till en skälig lön (ersättning) samtidigt som den svenska modellen behåller sin styrka på arbetsmarknaden?

1.3 METOD OCH MATERIAL

“I juridiken kommer emellertid allt an på hur det rättsliga texterna används. Rena utantillkunskaper gör ingen juridik. Hur texterna skall hanteras kan man inte läsa sig till; praktiska färdigheter tillägnas vi oss genom övning.”¹⁸ Metoden räknas som ett redskap som kan användas för att uppnå sina mål, dessa målsättningar kan vara att komma fram till ny kunskap eller lösa olika problem.¹⁹ För att kunna undersöka och besvara uppsatsens frågeställning och samtidigt uppfylla syftet med uppsatsen har den klassiska rättsdogmatiska metoden använts tillsammans med en komparativ metod. Dessa metoder kommer att användas tillsammans för att göra det möjligt för min uppsats ska behålla sitt djup. Den rättsdogmatiska metoden kommer framförallt till användning när jag närmare undersöker Finlands rättssystem, då jag redan i inledningen konstaterar att Sverige saknar gällande rätt för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Anledningen till att ha med den komparativa metoden är för att jag ska kunna analysera och jämföra Finland med Sverige för att se vilka

¹⁸ Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2003, uppl. 2 s. 15.

¹⁹ Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn, *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*, 1997, uppl. 2 s.13.

lärdomar den svenska modellen kan ta del av, samt vilka konsekvenser det finska rättssystemet får för berörda parter. Därmed kan jag i denna uppsats undersöka vad rättsordningen får för konsekvenser på arbetstagarna, vilket sedan kommer att utgöra den teoretiska grunden för analysen.

Rättsdogmatisk metod har utgångspunkt i att fastställa gällande rätt, de lege lata och anses utgöra traditionell juridisk metod.²⁰ Metoden används vid rättsutredningar för att studera befintliga rättsregler och dess struktur samt att utveckla normativa ståndpunkter vilket analyserar den gällande rätten. På så sätt är den rättsdogmatiska metoden inte rent deskriptiv utan ska snarare se den som deskriptivnormativ.²¹ För att kunna besvara frågeställningen och syftet krävs det en förståelse som kommer av att granska de nationella, traditionella rättskällor har som gäller i landet. Rättskällor är till exempel, lagar, EU-rätt, rättspraxis och doktrin.²²

För att skapa sig en bättre uppfattning om hur den rättsdogmatiska metoden får praktisk betydelse, kan forskaren ta hjälp av andra metoder för att samla information och kunskap.²³ Med detta i åtanke har jag valt att komplettera den rättsdogmatiska metoden med en komparativ metod för att jämföra de olika rättssystemen. Komparativ rättskunskap är intressant då forskaren kan få fram en jämförelse mellan olika system. En komparativ jämförelse behövs framförallt för att se hur andra länder har utformat sina rättssystem, samt för att kunna skapa sig en förståelse för sitt eget lands reglering som berörs av studien.²⁴ Sammanfattningsvis innehåller den komparativa metoden två delar. Den första är den vetenskapliga analysen om hur regleringarna har utformats. Med analysen som grund möjliggör delen det att ställa systemen mot varandra för att kunna redogöra för likheter och skillnader. Dessa två delar sammanfattar huvudsyftet med att ha en komparativ studie, vilket leder till att uppsatsen till stor del kommer att bestå av en deskriptiv del. Ambitionen är att utifrån den svenska modellens rättsverkan jämföra Sverige med Finland. Genom att titta på de viktigaste likheterna och skillnaderna, samt identifiera eventuella utvecklingar mellan länderna utifrån uppsatsens ämnesområde. Syftet med uppsatsen är inte alltid att besvara

²⁰ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2016, uppl. 9, s. 203.

²¹ Peczenik, Alexander, *Juridikens allmänna läror*, 2005 s. 249–250.

²² Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2016, uppl. 9, s. 110-117.

²³ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2016, uppl. 9, s. 203-204.

²⁴ Fahlbeck, Reinhold, *Pleasures and torments of comparative legal research*, 1999, s. 110.

frågor utan snarare analysera om det finns möjlighet att ändra de lege lata (gällande rätt) och införa rättsliga lösningar på ett påstått problem genom att titta på jämförelser och diskutera hur den svenska modellen skulle påverkas av att införa allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Detta kallas de lege ferenda och innebär att rättsläget är klart men att författaren kan lämna rekommendationer på en annan lösning för att rätten bättre ska överensstämma med ändamålen som ligger bakom kollektivavtalsregleringen för den svenska modellen.²⁵

I boken *Pleasures and torments of comparative legal research*, pratar R. Fahlbeck om att det vid komparativa studier finns det tre olika perspektivnivåer. Denna uppsats kommer att behandla vad författaren kallar marknivån. Marknivån specialiseras sig på att studien utförs med en rättsdogmatisk metod, men att i begränsad utsträckning samtidigt beakta samhällssystem med fokus på en speciell rättsregel eller företeelse.²⁶ Kopplar jag detta synsätt på min uppsats innebär det att jag inte kommer studera de olika ländernas rättssystem i sin helhet, utan jag kommer lägga fokus på ländernas kollektivavtalssystem.

Forskning har visats att det finns många risker med en internationell komparativ studie, då det kan leda till missförstånd för att författaren glömmer att beakta att samma ordalydelse kan ha olika betydelser eller hamnar fel i landets doktrin. Risken ökar även för att göra feltolkningar eller att författaren lyckas göra ojämförbara jämförelser.²⁷ Då jag valt att titta på ett nordiskt land i min jämförelse har jag minimerat riskerna som nämnts ovan, då både Sverige och Finland tillhör den nordiska modellen. Den nordiska modellen kännetecknas av att kollektivavtalet har ett ovanligt starkt grepp om arbetsmarknaden, samt att i de nordiska länderna ställer sig arbetsmarknadsparterna negativa till omfattande lagstiftning då det skulle kunna medföra en risk att tappa greppet om arbetsmarknaden. Detta har lett till att allmänna arbetsvillkor och löner regleras genom fria avtal. Denna struktur gäller än idag trots att lagstiftning ökar i omfattning på det arbetsrättsliga området. De största undantagen på arbetsmarknaden är när det kommer till det arbetsmiljörättsliga området där lagstiftaren har

²⁵ Sinander, Erik, *Internationell kollektivavtalsreglering*, 2017, s 8-10.

²⁶ Fahlbeck, Reinhold, *Pleasures and torments of comparative legal research – Confessions of an amateur practitioner*, I: Festskrift till Gunnar Karnell (red Gorton, Lars mfl), Stockholm 1999.

²⁷ Fahlbeck, Reinhold, *Tankar om industrial relations som vetenskapsgren*, 1996 s.70.

satt upp lagar i form av ramlagar för att ytterligare skydda arbetstagarnas hälsa.²⁸ En annan fördel med att välja Finland som komparativt land är det finns möjlighet att läsa deras rättskällor på svenska, vilket minskar risken för feltolkningar. Trots att rättskällorna finns att läsa på svenska har jag tagit i beaktning att begreppen inte behöver betyda samma sak som de gör i Sverige. Denna risk har jag försökt att minimera genom att få en bättre förståelse för den finska regleringen, genom att jämföra lagar tillsammans med redogörelser från doktrin i så stor utsträckning som det är möjligt.

En viktig del av uppsatsskrivandet är att författaren ska vara så objektiv som möjligt när denne bearbetar rättskällorna, så att han inte påverkas av sina egna åsikter. Detta gäller när författaren ska göra värderande moment som vid val av ämne, tolkning, framställning och analys av materialet.²⁹ Att nå fullständig objektivitet är nästintill omöjligt trots att jag är medveten om att min relation till ämnet kan påverka skrivandet, denna insyn har dock hjälpt mig att upprätthålla saklighet i uppsatsen som helhet. I uppsatsen har jag inte gjort någon empirisk undersökning, utan all fakta som har använts kommer från tidigare forskning.³⁰

I uppsatsen har delvis källor från internet använts för att kunna ta reda på arbetsmarknadsparternas inställning i Sverige och Finland. Inom uppsatsens berörda ämne är arbetsmarknadsparternas åsikter viktiga eftersom de dominerar på arbetsmarknaden. För att kunna få ett djup i analysen är det av vikt att ha möjlighet till att jämföra om de svenska arbetsmarknadsparterna har liknande farhågor inför att ändra kollektivavtalssystemet till att kunna allmängiltigförklara ett kollektivavtal som Finland hade. Det ska tilläggas att arbetsmarknadsparternas åsikter kan komma att ändras efter att uppsatsen skrivits.

1.4 AVGRÄNSNINGAR

Denna uppsats riktar sig till ämneskunniga då förutsättningarna är att läsarna har en viss kunskap om det arbetsrättsliga området. Utgångspunkten och beaktandet i min uppsats har varit att arbeta utifrån förutsättningen att den svenska arbetsmarknadsmodellen i så stor utsträckning som möjligt ska vidmakthålla sin grundläggande princip, det vill säga att anställning- och lönevillkor sker genom kollektivavtalsreglering där arbetsmarknadsparterna

²⁸ Magnusson, Lars, *Håller den svenska modellen?* 2017, uppl 3:1, s. 46.

²⁹ Sandgren, Claes *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 2015, uppl. 3 (rev. & utök.), s. 67-70.

³⁰ Sandgren, Claes *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 2015, uppl. 3 (rev. & utök.), s. 49-52 & 67-70.

har huvudansvaret. Därför har jag valt att avgränsa mig från införandet av minimilön i lag, då detta skulle innebära att det i slutändan blir ett politiskt beslut om vilken nivå minimilönen skulle fastställas på istället för att ansvaret - som det gör i dag - ligger på arbetsmarknadsparterna genom förhandling. En minimireglering i lag skulle ge ett mer heltäckande skydd för arbetstagarna men det skulle innebära en allt för stor omställning på den svenska modellen genom att en minimilön i lag hade kommit att gälla hela arbetsmarknaden, vilket skulle minska flexibiliteten i det svenska kollektivavtalssystemet. Därför har jag valt att lägga fokus på om allmängiltigförklaring av kollektivavtal skulle vara en lösning för Sverige. Allmängiltigförklaring möjliggör för de normativa bestämmelserna i det utsträckta kollektivavtalet att binda alla arbetstagare och arbetsgivare vars verksamhetsområde omfattas av avtalet. Det är upp till länderna att bestämma vad de vill uppnå med en allmängiltigförklaring. Det leder till att allmängiltigförklaring inte har samma innebörd och motiv överallt. Utgångspunkten för avtalen varierar i alla länder och därför blir rättsverkningarna inte heller desamma. I vissa länder inför staten endast allmängiltigförklaring om det föreligger samhällsintresse att förlänga kollektivavtalets verkan till andra än de som slutit kollektivavtalet. I andra länder är det upp till staten att stärka tillämpligheten av ett kollektivavtal så att det bör omfatta alla arbetstagare och arbetsgivare inom det område kollektivavtalet sluts på, detta görs i bland annat Finland. När det kommer till en internationell jämförelse angående landets kollektivavtalssystem samt allmängiltigförklaring, finns det många länder som hade varit intressanta att jämföra Sverige med. Framförallt är det av intresse att titta på länderna i Norden vad deras kunskaper och erfarenheter är inom det berörda ämnet, då denna typ av jämförelse kommer att vara direkt applicerbar på den svenska arbetsmarknaden i större utsträckning än vad en jämförelse hade varit med övriga EU-länder. Danmark har avgränsats bort då det är ett av länderna i Europa tillsammans med Sverige och Italien som saknar system för minimilön i lag eller av allmängiltigförklaring. Jag har även valt att avgränsa bort Norge och Island för att endast kunna fokusera på ett lands erfarenheter. Till bakgrund av detta har jag valt att komparera Sverige med Finland då deras arbetsmarknadsmodell ligger nära varandra. Båda länderna tillhör den nordiska modellen och jag tyckte det skulle vara intressant att se om Finlands syfte med allmängiltigförklaring skulle gå att applicera på den svenska modellen. I både den finska och svenska modellen har arbetsmarknadsparterna en avgörande roll, därför kommer uppsatsen att fokusera mycket på

parternas inställning till att allmängiltigförklara kollektivavtal. En uttömmande redogörelse kommer dock inte att vara genomförbar.

1.5 DISPOSITION

Uppsatsen är uppdelad i fem kapitel. För att underlätta för läsaren kommer kapitlen om Sverige och Finland ha så snarlik disposition som möjligt för att enkelt kunna göra en komparation mellan länderna. I det första kapitlet kommer jag att göra en introduktion till ämnet där syftet och frågeställningen presenteras. Vilka metoder och vad för material som jag kommer ta del av till uppsatsen kommer att beskrivas i detta kapitel. Därefter kommer det presenteras vilka avgränsningar som gjorts.

Kapitel två kommer att beröra den svenska modellen, hur modellen uppkom och efterlevnaden av den. Detta kommer att ske tillsammans med en förklaring av det arbetsrättsliga läget i Sverige och hur de har kommit att förändras på grund av en allt mer globaliserad värld.

Det tredje kapitlet berör Finland och den finska modellen, hur den tidigare lagstiftningen utvecklats till den gällande nationella lagstiftningen. Farhågor från arbetsmarknadsparterna kommer att presenteras tillsammans med hur det aktuella utfallet blev.

I fjärde kapitlet kommer en sammanfattande analys ske på den fakta som presenterats i kapitel två och tre, dessa tre kapitel kopplas ihop där Sverige kommer att ställas i relation till Finland för att se om den svenska modellen kan komma att bli mer lik den finska modellen med allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Detta för att ställa allting i relation till uppsatsen frågeställning och syfte. I det sista och femte kapitlet kommer min slutats att presenteras.

2. DEN SVENSKA MODELLEN

2.1 Svenska modellens uppbyggnad och kollektivavtalets betydelse

Kärnan i den svenska modellen är det partssystem som varit den centrala delen i den fria föreningsrätten och i det fria avtalet från starten av 1900-talet.³¹ Den svenska fackföreningsrörelsen har - från vad som skulle bli den svenska modellens start - målsättningen att åstadkomma en förhandlingsverksamhet som skulle göra det möjligt att ingå överenskommelser avseende arbetstagarnas anställningsvillkor tillsammans med arbetsgivaren.³² Det är inte bara till fördel för arbetstagarna att ingå ett kollektivavtal utan även för arbetsgivarna då forskning visar på att när kollektivavtal sluts bidrar det till en möjlighet för långsiktig planering och säkerhet.³³ Kollektivavtal minskar även olika kostnader på lång sikt som till exempel kostnader för förhandling, upprättande och bevakande av ett kontrakt. Forskningen visar även på att konfliktbenägenheten minskar mellan arbetsmarknadens parter och kollektivavtalet hjälper till att hålla nere löneökningstakten.³⁴ Grundtanken i den svenska modellen har varit att arbetsrättsliga frågor på arbetsmarknaden ska lösas och regleras i första hand genom arbetsmarknadsparterna för att på ett mer effektivt sätt reglera arbetsmarknadsförhållandena i takt med förändringar i omvärlden. Sedan 1970-talet har det skett en markant ökning av lagstiftning inom den svenska arbetsrätten, främst för att skydda arbetstagarna i arbetslivet men även för att möta de fackliga organisationernas krav på mer medbestämmande i arbetslivet. Den ökade lagstiftning har också påverkats av att Sverige gick med i EU 1995.³⁵

Sveriges medlemskap i EU har inneburit två viktiga skillnader för Sverige. Den första skillnaden är att det med medlemskapet tillkommer Sverige att tillämpa EU-rätten. Delar av den nationella självständigheten har överlåtits på så sätt eftersom Sverige ska införliva och tillämpa direktiv och förordningar som kommer från EU. Dessa regleringar har företräde framför nationell rätt, vilket innebär att EU-rätten har blivit en del av den svenska rättsordningen.³⁶ Den andra skillnaden är att medlemskapet har lett till att den svenska

³¹ Magnusson, Lars, *Håller den svenska modellen?* 2017, uppl. 3:1, s. 46.

³² Hansson, Sigfrid *Den svenska fackföreningsrörelsen*, 1938, uppl. 6 s. 154.

³³ Magnusson, Lars, *Håller den svenska modellen?* 2017, uppl 3:1, s. 47.

³⁴ Swenson, Peter *Capitalists against markets*, 2002. Genom Magnusson, Lars, *Håller den svenska modellen?* 2017, uppl 3:1, s. 47.

³⁵ Nyström, Birgitta, *Europeiseringen av den svenska arbetsrätten*, 2012, s. 10.

³⁶ Nyström, Birgitta, *Europeiseringen av den svenska arbetsrätten*, 2012, s. 12-13.

arbetsmarknaden har utvidgats från nationella gränser till EES-avtalets yttre gränser. Grundtanken bakom EES-avtalet är att det mellan medlemsländerna ska råda en fri marknad för varor, personer, kapital och tjänster utan tullavgifter.³⁷ Att arbetsmarknaden har blivit internationaliserad är tydligt, när det kommer till förändringar i det svenska regelverket har det dock skett mer av en europeisering än globalisering.³⁸ EU-rättens förordningar är direkt tillämpliga i svensk domstol, dock är reglerna formella i det avseende att de inte ska avgöra saker och ting materiellt. De materiella frågorna regleras i nationell rätt och kan till exempel vara vad som anses vara ett giltigt kollektivavtal, lovlig stridsåtgärd eller en olaglig uppsägning.³⁹

Genom att det införts lagar i Sverige inom det arbetsrättsliga området har det skapats ett generellt skydd för de svenska arbetstagarna. Delar av lagstiftningen är tvingande vilket innebär att om personliga avtal skulle slutas med sämre förmåner för arbetstagarna än det lagen säger, är det personliga avtalet ogiltigt.⁴⁰ När det kommer till avtal som slutits mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer (alternativt arbetsgivare) har Sverige även i den svenska arbetsrättslagstiftningen många paragrafer som är dispositiva, semidispositiva eller semidispositiva med EU-spärr.⁴¹ Det ger arbetsmarknadsparterna större utrymme att komplettera lagreglerna när de tecknar kollektivavtal, vilket möjliggör anpassning till sina branscher och verksamheter. Dispositiv lagstiftning innebär att lagstiftning kan avtalas bort. Det innebär i praktiken att parterna kan avtala om sämre villkor än vad som är lagstadgat.⁴² Avseende lagstiftning som är semidispositiv och semidispositiv med EU-spärr. Där får aldrig arbetsmarknadsparterna sluta ett kollektivavtal som är mindre förmånligt än vad lagen säger. Det är dock tillåtet att teckna kollektivavtal och göra förändringar som är till fördel för arbetstagarna.⁴³ Trots ökad lagstiftning har arbetsmarknadsparterna lyckats hålla sin starka ställning på arbetsmarknaden vilket ligger till grund för att den svenska modellen ska fungera.⁴⁴ Den svenska modellen bygger på att anställningsvillkor stadgas i kollektivavtalet som

³⁷ Prop 1991/92:170, *Om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES)*

³⁸ Hansson, Mikael *kollektivavtalsrätten*, 2010 s. 81. Genom Nyström, Birgitta, *Europeiseringen av den svenska arbetsrätten*, 2012, s. 9.

³⁹ Sinander, Erik, *Internationell kollektivavtalsreglering*, 2017, s. 3-4.

⁴⁰ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: En översikt*, 2017 uppl. 7, s. 40-43 & 45-52.

⁴¹ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: En översikt*, 2017 uppl. 7, s. 40-43 & 45-52.

⁴² Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: En översikt*, 2017 uppl. 7, s. 40-43 & 45-52.

⁴³ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: En översikt*, 2017 uppl. 7, s. 40-43 & 45-52.

⁴⁴ Nyström, Birgitta, *Europeiseringen av den svenska arbetsrätten*, 2012, s. 10.

senare mynnar ut i arbetstagarnas anställningsavtal.⁴⁵ Tillsynen över efterlevandet av det arbetsrättsliga regelverket ligger i stort sett på de fackliga organisationerna, med undantag för arbetsmiljö och arbetstid där tillsynen ligger hos arbetsmiljöverket på uppdrag av staten.⁴⁶

2.1.1 Partsförhållande

I Sverige utmärks de fackliga organisationerna av att vara välorganiserade och sakliga, med en hög organisationsgrad men även en låg organisationssplittring. Denna organisationsuppbyggnad gäller även på arbetsgivarsidan.⁴⁷ På mitten av 1990-talet började arbetsmarknadsparterna koordinera samman löneförhandlingarna. Den part som var mest drivande i denna fråga var LO, vilket ledde till att Industriavtalet slöts 1996. Genom detta avtal uppkom de konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll på marknaden. Avtalet är än idag lönenormerade. Syftet med denna samordning var att kunna bidra till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft till följd av bland annat Sveriges medlemskap i EU och den kris som uppstod på 1990-talet.⁴⁸

Den svenska modellen gynnar de stora arbetsmarknadsparterna genom att öka deras inflytande i företag de har ett kollektivavtal med. Inflytandet kan avse allt från att ha tolkningsföreträdare, större information- och förhandlingsrättigheter.⁴⁹ Som ovan nämnt har en ökad lagstiftning skett, trots detta anses fortfarande kollektivavtalen vara den viktigaste formen för regleringen av arbetsvillkor på den svenska arbetsmarknaden. Det har dock skett några grundläggande förändringar mellan kollektivavtalsparterna, inte minst deras relation till varandra. Till att börja med har systemet decentraliserats genom att det har skett en fördelning på vart i organisationen förhandlingsrätten sker, från central- till lokal nivå. Det har blivit allt mer vanligt att teckna centrala kollektivavtal som en mall för hur förhandlingarna ska skötas på den lokala nivån istället för att de centrala kollektivavtalen innehåller minimilöner eller personlig lönegaranti.⁵⁰

⁴⁵ Sinander, Erik, *Internationell kollektivavtalsreglering*, 2017, s 6.

⁴⁶ Nyström, Birgitta, *Europeiseringen av den svenska arbetsrätten*, 2012, s. 10. Se även SOU 2005:89 bevakning av kollektivavtalets efterlevnad och Ds 2011:22 anmälningsskyldighet vid utstationering samt avseende missbruk av visstidsanställningar enligt LAS.

⁴⁷ Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johan, *Svensk arbetsrätt*, 2013, uppl. 14, s. 112-116.

⁴⁸ Magnusson, Lars, *Håller den svenska modellen?* 2017, uppl 3:1, s. 53-54.

⁴⁹ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: En översikt*, 2017 uppl. 7s. 91-95.

⁵⁰ Bruun, Niklas och Ahlberg, Kerstin *Sweden: transition through collective bargaining. Collective bargaining and wages in comparativ perspective*, 2004, s. 130 f. Genom Magnusson, Lars, *Håller den svenska modellen?* 2017, uppl 3:1, s. 135.

Trots kollektivavtalets starka position på den svenska arbetsmarknaden har de centrala kollektivavtalen blivit allt mindre detaljstyrande, detta för de ovan nämnda - lokala förhandlingar- har börjat att accepteras. Denna konsekvens syns framförallt på lönebildningen, vilket tidigare har varit den centrala punkten för kollektivavtalsparternas relation.⁵¹ Trots denna förändring, att allt mer sker på förbunds nivå, lever ändå den svenska modellen kvar med att ha oberoende parter på arbetsmarknaden.⁵²

2.1.2 Förhandling av lön

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) har tillkommit för att stärka arbetstagarnas skydd genom att lagen utgör en ram för kollektivavtalets verkan.⁵³ Detta innebär att lagen täcker den kollektiva delen av arbetsrätten som innehåller bland annat förhandlingsskyldigheten mellan organisationerna men inte relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare för det området täcks i LAS. Arbetsmarknadsparterna har fått förtroendet att utforma stora delar av arbetstagarnas anställningsvillkor, där ibland lönebildningen. Vad som är avgörande för den svenska modellen är att kollektivavtalet håller sin höga täckningsgrad på den svenska arbetsmarknaden för att fortsatt kunna säkerställa ett skydd för arbetstagarna, då detta är den modell som svenska lagstiftare valt för att säkerställa att svenska arbetstagare får ett arbetsrättsligt skydd som andra länder reglerar genom lagstiftning. Det är framförallt upp till arbetstagarorganisationerna att tillförsäkra att täckningsgraden håller sig på en stabil nivå. Detta görs främst genom stridsrätten och chansen för arbetstagarorganisationer att vidta sympatiåtgärder för att påverka arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Det är enligt 41 § MBL avgörande för arbetsmarknadsparterna att respektera kollektivavtalets regler och fredsplikten för att inte bli skadeståndsskyldiga.⁵⁴

Som framgått i denna uppsats är frågor rörande lön reglerade i kollektivavtal. Kollektivavtalet gäller inte endast för de arbetstagare som är bunden av avtalet (26 § MBL) utan även obundna arbetstagare som arbetar hos en kollektivavtalsbunden arbetsgivare, detta kallas för kollektivavtalets utfyllande verkan. I detta sammanhang menas en obunden arbetstagare en arbetstagare som inte är medlem i det fackförbund som ingått kollektivavtal med

⁵¹ Magnusson, Lars, *Håller den svenska modellen?* 2017, uppl 3:1, s. 135.

⁵² Magnusson, Lars, *Håller den svenska modellen?* 2017, uppl 3:1, s 53-54.

⁵³ SOU 1994:141 *Arbetsrättsliga utredningar*, s. 55-56 & 87-68.

⁵⁴ Se reglerna om stridsrätt i 2 kap 14 § RF, 41 § - 45 § MBL & Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: En översikt*, 2017 uppl. 7 s. 75-76 & 95 -101.

arbetsgivaren. Skulle det saknas reglerade lönevillkor i kollektivavtal eller i det enskilda avtal för arbetstagarna, är det upp till domstol att tillämpa det kollektivavtal som är mest lämpligt att fylla ut det enskilda avtalet.⁵⁵ Detta för att främst förebygga föreningsrättskränkning genom att anställa billigare arbetskraft för att arbetstagarna står utanför det anslutna kollektivavtalet.⁵⁶

Medlingsinstitutet framhäver att det finns sju olika avtalskonstruktioner. I avtalen finns regler och tillvägagångssätt om hur lönebildningen ska ske och vilken inblandning parterna ska ha. I grova drag kan lönebildningen ske centralt eller lokalt. Den lönereglering som är mest centralstyrd är den *generella höjningen* som gäller för alla anställda som omfattas av avtalet. Ett annat alternativ är att det centrala avtalet ger en *generell höjning med en lönepott* som ska fördelas på lokal nivå. Vid övergången från centrala avtal till lokala avtal finns det två snarlika konstruktioner på löneregleringen. Dessa är *lönepott med individgaranti* och det andra är *lönepott utan individgaranti*. Dessa skiljer sig åt om det centrala avtalet reglerar någon minimihöjning för arbetstagaren eller inte när de anger löneutrymmet som ska fördelas av de lokala parterna. De avtalskonstruktioner som är kvar sker i stort sett endast på lokal nivå med minimal central inblandning. Dessa är *lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek* och *lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek med individgaranti*. Konstruktionerna går ut på att löneutrymmet bestäms på lokal nivå med en så kallad stupstock, som innebär att om de lokala parterna inte skulle komma överens om innehållet är det de centrala avtalets tvingande bestämmelser om löneutrymmet som ska följas. Vad som skiljer dessa konstruktioner åt är att i det sistnämnda innehåller även det centrala avtalet bestämmelser om en individgaranti om de lokala parterna inte skulle komma överens. Den absolut lägsta nivån du kan komma till utan central inblandning är den *lokala lönebildningen* som sker i en så kallad lönesamtalsmodell där lönesättningen sker i samtal mellan chef och anställd eller genom de lokala parterna.⁵⁷ När lönebildningen ska ske på en lokal nivå är det vanligt att förbundsavtalen har avtalat om lönesättningsprinciper, vilket innebär att lönesättningen ska vara individuell och avspegla hur väl individen uppnått de satta målen och resultaten. Vilka mål och resultat som ska tas i beaktning när de individuella lönerna sätts i förbundsavtalen, det kan vara till exempel verksamhetens produktivitet, kvalitet eller

⁵⁵ Källström, Kent & Malmberg, Jonas *Anställningsförhållandet*, 2016, uppl. 4, s. 204.

⁵⁶ AD 1977:49 se även Schmidt, Folke, *Löntagar rätt*, 1994, uppl. 3:4 s. 113-122.

⁵⁷ Medlingsinstitutets årsrapport, *Avtalsrörelsen och Lönebildningen* 2016, s. 226-229.

effektivitet.⁵⁸ Skulle det finnas ett avtal om minimilön och en arbetstagare får lägre lön än avtalet eller om lönen är oreglerad i det personliga avtalet är det alltid förbundsavtalet som gäller.⁵⁹

2.1.3 Arbetstagare hos en oorganiserad arbetsgivare

I Sverige finns det en liten andel oorganiserade arbetstagare och arbetsgivare som står helt utan kollektivavtal. Detta resulterar i att kollektivavtalets rättsverkan på de oorganiserade blir mer svårtolkat.⁶⁰ Vid undersökning och tolkning av rättspraxis angående oorganiserade arbetsgivare, framgår det att det svenska kollektivavtalet har av domstolarna fått en mer långtgående rättsverkan än vad som kan utläsa från MBL.⁶¹ Domstolarna har fastställt att för oorganiserade arbetsgivare gäller först och främst sedvänja eller bruk på arbetsplatsen. Vid avsaknad av detta alternativ ska arbetsgivaren söka vägledning hos närmast tillämpliga kollektivavtal eller sedvänja för branschen.⁶² Detta för att kunna fylla ut arbetstagarnas enskilda anställningsavtal för att minska risken för avsaknad eller ofullständiga anställningsvillkor.⁶³ Arbetsdomstolen har även jämkat anställningsvillkor i det enskilda anställningsavtalet, när det visat sig vara otvivelaktigt sämre än de villkor som avtalats fram i det branschledande kollektivavtalet. Denna jämkning görs enligt oskälighetsprincipen i 36 § avtalslagen (1915:218)⁶⁴

⁵⁸ Källström, Kent & Malmberg, Jonas *Anställningsförhållandet*, 2016, uppl. 4. s. 202-203.

⁵⁹ Prop 1975/76:81, Samt AD 1991:17, 1983:3, AD 1982:142 & AD 1986:78.

⁶⁰ Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, 1994, uppl. 3:4 s. 113-122.

⁶¹ Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, 1994, uppl. 3:4 s. 113-122.

⁶² Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, 1994, uppl. 3:4 s. 113-122.

⁶³ Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, 1994, uppl. 3:4 s. 113-122.

⁶⁴ Se AD 1982:142 & AD 1986:8. Genom Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, 1994, uppl. 3:4 s. 28-29 & 122.

3. DEN FINSKA MODELLEN OCH ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING

3.1 Finska modellens uppbyggnad och kollektivavtalets betydelse

Finlands medlemskap i den internationella arbetstagarorganisationen ILO startade redan i början av 1920-talet där ILO gick in och reglerade arbetstider genom avtal och konventioner. Det var dock först efter första världskriget som Finlands framfart på det arbetsrättsliga området tog vid.⁶⁵ ILO:s konventioner blev senare globalt normbildande och gällde arbetstagarens grundläggande rättigheter. I dessa konventioner ingår bland annat föreningsfriheten, rätten att vara med och att fritt ingå kollektivavtal. När studier sker om den finska modellen går det att utläsa att både den kontinentala modellen och den nordiska modellen har spelat stor roll i hur Finland har kommit att utforma sin modell.⁶⁶

Ända fram till 1944 var det ett principiellt motstånd från arbetsgivarsidan att införa kollektivavtal i Finland. Detta ledde till att det finska arbetsmarknadssystemet utmärkas av diskontinuitet och stora förändringar vilket kan märkas än idag.⁶⁷ Trots att en kollektiv avtalsrelation etablerades i Finland reglerade den finska statsmakten lönepolitiken under efterkrigsåren. När det skulle ske en liberalisering av den finska lönereglering utbröt det en generalstrejk 1956, vilket skapade stora sprickor bland arbetsmarknadsorganisationerna i Finland.⁶⁸ Runt 1970-talet skedde en utveckling i det finska kollektivavtalssystemet som kom att likna den nordiska modellen.⁶⁹

Finlands medlemskap i EU har påverkat länder genom att den finska gränsen öppnats upp för en mer rörlig arbetsmarknad. EU har även påverkat Finlands lagstiftning genom att ändringar gjorts i förutsättningarna för de yttre ramar där arbetsrätten verkar.⁷⁰ Denna förändring har kommit att påverka genom att inte konkurrens ska ske på bekostnad av arbetstagarnas arbetsmiljö och arbetsvillkor.⁷¹ Finlands arbetsrättsliga lagstiftning utmärks av vara omfattande och ingående, samt vara tvingande eller absolut.⁷² Finlands rättspraxis har inte

⁶⁵ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 12.

⁶⁶ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 12-13.

⁶⁷ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 18.

⁶⁸ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 18-19

⁶⁹ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 18-19

⁷⁰ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 23.

⁷¹ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 12-14.

⁷² Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 20.

utvecklats i lika stor utsträckning som den finska arbetsrättsliga lagstiftningen har, då det endast är ett fåtal fall som har kommit att behandlas i EU-domstolen.⁷³

I Finland dominerar tre rättskällor inom arbetsrätten, lag, kollektivavtal och arbetsavtal, men landet präglas även av doktrin och praxis. Rättigheter och skyldigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras i lag. Kollektivavtal regleras i kollektivavtalslagen från 1946 och arbetsavtalet regleras i avtalslagen från 2001.⁷⁴

Lagstiftning och kollektivavtal samspelar genom att lagstiftningen har en betydande ställning avseende fastställandet av de spelregler som ska vara acceptabla på arbetsmarknaden i form av ramar och rättigheter. Dessa spelregler kan vara både tvingande, semidispositiva och dispositiva. Ett undantag är att arbetsavtalslagens bestämmelser om allmängiltigförklaring av kollektivavtal kan få en rättsverkan som gör att oorganiserade arbetsgivare kan bli tvungna att iaktta ett kollektivavtal trots att de inte valt att ingå kollektivavtal.⁷⁵ Mer om detta under allmängiltighet i Finland.

Vanligtvis delas arbetsrätten upp i två olika delområden, den individuella arbetsrätten och den kollektiva arbetsrätten. Denna uppdelning görs även i Finland. Gränsen mellan den individuella- och kollektiva arbetsrätten är inte särskilt distinkt, då båda områdena handlar om att reglera arbetsvillkor för den enskilda arbetstagaren. Det som skiljer dessa två områden åt är vilken aktör som är i fokus i regleringssammanhanget.⁷⁶ Den individuella arbetsrätten kännetecknas av relationen mellan den enskilda arbetstagaren och arbetsgivaren utan någon direkt inblandning från arbetsmarknadsorganisationerna. De viktigaste reglerna och rättskällorna som reglerar detta förhållande är arbetsavtalet som tecknas mellan de enskilda parterna och lagstiftning som styr förhållandet mellan de enskilda parterna. I detta fall kan reglerna vara både tvingande och dispositiva.⁷⁷ Inom den kollektiva arbetsrätten karakteriseras relationen mellan arbetsmarknadsorganisationerna som reglerar det kollektiva arbetsmarknadssystemet där arbetsmarknadsorganisationernas representanter är viktiga aktörer.⁷⁸

⁷³ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s 12-14, 17-23 & 26-27.

⁷⁴ Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den*, s. 7-9 & 144.

⁷⁵ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 22.

⁷⁶ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 17-23.

⁷⁷ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 17-23.

⁷⁸ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 17-23.

I kollektivavtalslagen finns ett stärkt skydd för arbetstagarna som individer. Det är en individuell norm som har en automatisk och tvingande verkan på anställningsförhållandet. Det skapar en effekt att den binder arbetsgivaren oavsett ställning och förhållande till kollektivavtalets innehåll och effekter.⁷⁹ 6 § i kollektivavtalslagen föreskriver att om avtal skulle träffas på den individuella nivån och bestämmelserna i detta avtal skulle stå i strid mot kollektivavtalets bestämmelser till en ofördelaktig ställning gentemot arbetstagaren ska bestämmelsen vara ogiltig och bestämmelserna i kollektivavtalet ska tillämpas istället.⁸⁰ Enligt kollektivavtalslagen har kollektivavtalet en rättsverkan som gäller fram till och med det datum som avtalet stadgar. Dock har det tillerkänts i doktrin och praxis att kollektivavtalet har en viss efterverkan men det gäller inte fredsplikten.⁸¹

3.1.1 Partsförhållande

Kollektivavtalets omfattning i Finland är att de har en hög organisationsstruktur på såväl arbetsgiversidan som på arbetstagersidan. Undersökningar på området visar att den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalets täckningsgrad värderas lika högt som i Sverige, dock är arbetsgivarnas organisationsgrad något lägre jämfört med Sverige.⁸² Grundmönstret för kollektivavtalet är den så kallade *industriförbundsprincipen*, vilket innebär att alla arbetstagare inom de olika industrigrenarna tillhör samma fackförbund.⁸³ Från starten var kollektivavtalets centrala roll att definiera löne- och andra villkor som skulle gynna arbetstagarna.⁸⁴

3.1.2 Förhandling av lön

Sedan slutet på 1960-talet går det att utläsa en trend om hur kollektivavtalssystemet är uppbyggt i Finland. Från denna trend går det att se att Finland har fyra kollektivavtalsnivåer. Systemet bygger på både lagstiftning och arbetsmarknadsparternas avtalsrelationer till varandra.⁸⁵ Den högsta nivån är den inkomspolitik kallas *de inkomstpolitiska avtalen*. Den går ut på att statsmakten och de centrala arbetsmarknadsparterna förhandlar fram ett så kallat avtalspaket. Avtalspaketet kännetecknar den finska inkomstpolitiken och hur Finland reglerar

⁷⁹ 6 § Kollektivavtalslagen 1946/436.

⁸⁰ 6 § Kollektivavtalslagen 1946/436.

⁸¹ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 154 & 158.

⁸² Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 14 & 17.

⁸³ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 14 & 17.

⁸⁴ Sarko, Kaarlo, *Arbetsrätt – allmän del*, 1981, s. 176.

⁸⁵ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 19.

löner och andra arbetsvillkor, som kan vara allt från löne-, skatte- och socialpolitik, vilket skapar ramar för den kommande avtalsperioden. Avtalet är inte rättsligt sett något kollektivavtal och får inte någon direkt rättsverkan i relation till kollektivavtalsparterna. Trots detta förhåller kollektivavtalsparterna sig till de centrala ramarna och det sker sällan några avvikelser när de tecknar kollektivavtal.⁸⁶ Centralorganisationerna brukar även ingå en annan typ av ramavtal som reglerar frågor som avses att lösas under en längre tidsperiod. Dessa avtal är så kallade *allmänna avtal* och innehåller bland annat regler om uppsägningar och fackliga förtroendemän. De allmänna avtalen fungerar i praktiken som en ram för när kollektivavtal avtalas fram på arbetsmarknaden.⁸⁷

Den andra nivån *förbunds nivån*, är den mest betydelsefulla då det är här avtalet ingås på arbetsmarknaden. Det är här alla kollektivavtal ingås och kommer att reglera vilka villkor arbetstagarna kommer att utföra arbetet på.⁸⁸ Den tredje nivån är den *lokala nivån*. Här är det framförallt större organisationer och företag som ingår avtal och som inte är organiserade hos en arbetsgivarorganisation. De lokala avtalen tecknas med stöd av förbundsavtalens bestämmelser, vilket gör det möjligt för en närmare och alternativ lösning på det lokala planet. De senaste åren har behovet och intresset för avtal på den lokala nivån ökat, vilket leder till att det i allt större utsträckning finns möjlighet att skapa regleringar genom lokala kollektivavtal.⁸⁹ Den fjärde avtalsnivån gör det möjligt för arbetstagare att träffa avtal på *den individuella nivån*. De finska kollektivavtalen fastställer endast reglering av anställningsvillkor på en miniminivå vilket gör det möjligt för arbetstagarna att avtala om förmånligare anställningsvillkor i deras arbetsavtal än vad kollektivavtalet stipulerar.⁹⁰

3.2 ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING I FINLAND

För att undvika en osund konkurrens och skapa trygghet och jämställdhet för arbetstagarna, oavsett arbetsgivarnas organisationstillhörighet, införde Finland möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal. Finlands inställning var att alla borde omfattas av kollektivavtal, därför infördes denna reglering för att skapa ett komplement till dåvarande

⁸⁶ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 19.

⁸⁷ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 19, 143-145.

⁸⁸ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 143-145.

⁸⁹ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 143-145.

⁹⁰ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 143-145.

kollektivavtalssystem.⁹¹ Finland införde i början av 1970-talet den erga omnes effekt som de finska kollektivavtal har, vilket framförallt är det som skiljer den svenska och finska modellen från varandra.⁹² För att säkerställa att alla arbetstagare täcks av de minimiskydd kollektivavtalen bestämmer, finns det minst ett allmängiltigförklarat kollektivavtal för varje bransch.⁹³

För att kollektivavtalssystemet ska verka finns det ett grundmönster som måste fungera, och det är samarbetet mellan föreningsgemenskap och avtalsmekanismer. För att en enskild arbetsgivare ska bli bunden av ett kollektivavtal finns det två alternativ varav endast ett måste vara uppfyllt enligt kollektivavtalslagen.⁹⁴ Alternativen är antingen att arbetsgivaren har ingått ett kollektivavtal direkt med en arbetstagarförening, eller att arbetsgivaren är medlem i en arbetsgivarförening, som blivit bunden av deras tecknade kollektivavtal. Dessa alternativ undermineras lite när Finland kan allmängiltigförklara ett kollektivavtal, eftersom en stor del av de finska förbundskollektivavtalen skapar ytterligare en effekt som påverkar de enskilda arbetstagarna och arbetsgivarna.⁹⁵ När Finland allmängiltigförklarar ett kollektivavtal påverkar detta oorganiserade arbetsgivare då de förpliktas och blir bundna av att följa det allmängiltigförklarade kollektivavtalet. För att en oorganiserad arbetsgivare ska bli bunden till ett allmängiltigförklarat kollektivavtal gäller det att vissa kriterier är uppfyllda.⁹⁶ Denne ska för det första: normera arbete eller närmast jämförbart arbete som vederbörande arbetstagare utför. Avgörande för detta kriteriet är att titta på arbetsbeskrivningen och arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter i förhållande till tillämpningsområdet för kollektivavtalet. Det andra kriteriet är att kollektivavtalet ska vara riksomfattande, vilket innebär att avtalet ska vara tillämpligt för hela arbetsmarknaden där arbetsmarknadsparterna har hela landet som sitt arbetsområde. Det tredje kriteriet är att det även ska vara representativt för respektive bransch, vilket det blir om kollektivavtalets tillämpningsområde överensstämmer med arbetsgivarens faktiska verksamhet. I arbetsgivarens faktiska verksamhet ingår även verksamhetens stadgar,

⁹¹ Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den*. s. 56-57.

⁹² Bruun, Niklas, *Kollektivavtal och rättsideologi*, 1979, s.343-345.

⁹³ Arbetarskyddsförvaltningens årsberättelse 2016, s. 12-23.

⁹⁴ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 163-169.

⁹⁵ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 163-169.

⁹⁶ Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den*.

organisierungsgraden för arbetstagarna och tidigare avtal som ingåtts av organisationen.⁹⁷ Dessa kriterier innebär att kollektivavtal som tecknas på lokal nivå inte kan bli allmänt bindande. Det allmängiltigförklarade kollektivavtalet har en central betydelse avseende införandet av vissa minimikrav som ofta klassificeras som en minimilagstiftning enligt arbetsavtalslagen.⁹⁸

I förarbete till lagen avser begreppen arbetsförhållande och anställningsvillkor avtalets arbetsnorm, vilka är det förhållande som avtalas fram i anställningsvillkoren på arbetsplatsen. I rättspraxis har det kommit fram att dessa arbetsnormer handlar om bland annat villkor som gäller arbets- och semestervillkor, uppsägningar, lön och generella lönehöjningar, vilka anses vara allmänt bindande.⁹⁹ Dessa normativa bestämmelser är arbetsgivarens allmänna skyldighet att uppfylla, vilket görs genom att införa dem i anställningsförhållandena och anställningsvillkoren som gäller på arbetsplatsen. Denna skyldighet åligger endast arbetsgivarna och skapar inte någon skyldighet för arbetstagarna. Det allmängiltigförklarade kollektivavtalet skapar endast en rättighet för arbetstagarna om vad de har rätt i att kräva av arbetsgivaren oavsett om de är organiserade eller inte.¹⁰⁰

Arbetsavtalslagens huvudsyfte med att allmängiltigförklara ett kollektivavtal är att kunna säkerställa de minimivillkor det skapar för arbetstagarna i anställningsförhållandet som kan komma att gälla där arbetsgivaren är oorganiserad, därför är det av ytterst vikt att minimivillkoren bibehålls.¹⁰¹ Följden blir att en oorganiserad arbetsgivare endast är tillåten att tillämpa de kollektivavtalsvillkor som är förmånligare än de villkor som grundar sig på lag. Skulle en överenskommelse träffas för en arbetstagare som är sämre än de villkor som tecknats i det allmängiltigförklarade kollektivavtalet, är villkoren i överenskommelsen ogiltiga. Istället ska kollektivavtalsvillkoren med allmänt bindande verkan tillämpas.¹⁰² I praktiken innebär det att en oorganiserad arbetsgivare inte får tillämpa bestämmelser som

⁹⁷ Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den.*

⁹⁸ SOU 2008:123 *förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen*, s 196, Se även, Prop 157/2000.

⁹⁹ Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den.* s. 14-15.

¹⁰⁰ Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den.* s. 14-15.

¹⁰¹ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 163-169.

¹⁰² Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s. 163-169.

avtalats till nackdel för arbetstagaren genom att lagrum är dispositiva och semidispositiva, utan endast de som avtalats till förmånligare villkor får tillämpas.¹⁰³

Det händer ytterst sällan att det varken finns ett kollektivavtal eller ett allmängiltigförklarat kollektivavtal som ska vara tillämpligt för en arbetsgivare. Om det sker råder avtalsfrihet angående anställningsvillkoren. Däremot har inte Finland en möjlighet att - som i Sverige - jämka oskäliga avtalsvillkor utan Finland har etablerat i lag att en arbetstagare har rätt till en skälig och sedvanlig lön för det arbete som arbetstagaren utför vilket bestäms utefter branschledande avtal.¹⁰⁴

3.2.1 Parternas inställning

Arbetsmarknadsparterna hade olika inställning inför den allmängiltigförklaring som infördes i Finland på 1970-talet.¹⁰⁵ Arbetstagsidan var oroliga över att allmängiltigförklaring av kollektivavtal skulle minska arbetstagarnas välvilja att fackligt organisera sig och att fackförbunden skulle tappa i medlemsantal. Ett annat argument var att de ansåg att lagstiftningen skulle försvaga kollektivavtalssystemet och dess förutsättningar för den fackliga verksamheten. Farhågorna kring det nya systemet hade inte varit nödvändiga då de inte har kommit att besannats. Snarare har allmängiltigförklaringen stärkt kulturen med en hög organiseringsgrad för arbetsmarknadsorganisationerna.¹⁰⁶ Efter införandet av allmängiltigförklaringen har anledningen till varför berörda personer valt att fortsätta vara organiserade förflyttats från kollektivavtalets lönereglering till att arbetstagarna har valt att fortsätta med att organisera sig för att fortsatt kunna stärka sina rättigheter på arbetsmarknaden. Arbetsgivare ser organiseringen som en fördel då de kan få hjälp med administration och att tolka kollektivavtal.¹⁰⁷

Den kritik arbetsgiversidan lämnade rörde att de regler som instiftas endast gav arbetsgivarna skyldigheter medan det gav flera rättigheter för arbetstagarna. De ansåg sig inte kunna vara med och påverka kollektivavtalets innehåll då arbetsgivarna träffades av kollektivavtalsbundenhet. De ansåg även att det nya systemet inte innebar full fredsplikt.¹⁰⁸

¹⁰³ Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den*, s. 76-78.

¹⁰⁴ Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, 2006, uppl. 3. s.163-173.

¹⁰⁵ Ahlberg, Kerstin & Bruun Niklas, *Kollektivavtal i EU*, 1996, s.125-127.

¹⁰⁶ Ahlberg, Kerstin & Bruun Niklas, *Kollektivavtal i EU*, 1996, s.125-127.

¹⁰⁷ Ahlberg, Kerstin & Bruun Niklas, *Kollektivavtal i EU*, 1996, s.125-127.

¹⁰⁸ Bruun, Niklas, *Kollektivavtal och rättsideologi*, 1979, s.345-348.

Därutöver kritiserades att innan ändringarna gjordes i arbetsavtalslagen 2001, gavs det automatiskt en allmänt bindande verkan på de kollektivavtal som ansågs vara allmänt för branschen. Detta ledde till en rad tillämpnings- och tolkningsproblem, framförallt om ett kollektivavtal skulle anses vara allmängiltigförklarat eller inte.¹⁰⁹ Det automatiska förfarandet av att kollektivavtal blev allmänt bindande gjorde att arbetsmarknadsparterna fick söka svaren i domstol. Därför kom vid lagändringen 2001 ett beslut om att förfarandet vid fastställande av allmängiltigförklarat kollektivavtal ska regleras i en speciallag (Fastställselagen 56/2001).¹¹⁰ Genom förändringarna tillkom det en nämnd som ska fastställa om ett kollektivavtal är representativt för sin bransch och därför bli allmänt bindande eller inte.¹¹¹ För att få ingå i denna nämnd krävs specifik kompetens som täcker arbets- och arbetsmarknadsförhållanden, anställningsfrågor och kollektivavtalssystemet. Nämnden består av en ordförande och två ledamöter. Det är viktigt att ledamöterna har en oberoende ställning från någon av arbetsmarknadssidorna.¹¹²

Nämnden fastställer om kollektivavtalet ska få allmänt bindande verkan och från vilken tidpunkt det ska börja gälla. Huvudregeln är att det allmängiltigförklarade kollektivavtalet ska tillämpas från ikraftträdandet och gäller tillsvidare eller fram till att nämnden eller Finlands arbetsdomstol beslutar något annat.¹¹³

Kritiken som just redovisats ändrades när arbetsministeriet bad om expertuttalande från de centrala arbetsmarknadsorganisationerna inför lagändringen i arbetsavtalslagen 2001.¹¹⁴ I utlåtandet fick allmängiltigförklaring som reglerar minimivillkor fullt stöd. De olika sidorna var någorlunda eniga om vad de tyckte skulle förbättras genom lagändringen. Justitieministeriet och arbetsgivarsidan ansåg att det tydligt skulle uttryckas i lagen om vilka krav som ställs på det allmängiltigförklarade kollektivavtalet. I det nya lagförslaget kom det en ny definition för allmänt bindande verkan och förfarandet för fastställande av det

¹⁰⁹ Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den.*

¹¹⁰ Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den.*

¹¹¹ Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den.*

¹¹² SOU 2008:123 *förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen*, s, 196-197, 2 § Lag om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan 56/2001.

¹¹³ 5-6 §§ Lag om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan 56/2001.

¹¹⁴ Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den*, s. 56.

allmängiltigförklarade kollektivavtalet. Arbetstagersidan menade på att den nya definitionen kunde påskynda behandlingar och beslutande av ärende, vilket leder till ökat rättsskydd och minskade konfliktsituationer från både arbetstagarernas och arbetsgivarnas sida.¹¹⁵

Efter lagändringen 2001 har det gjorts uppföljningar på om hur allmängiltigförklaringen fungerat på arbetsmarknaden. Den statliga utvärderingen kom fram till att systemet var välfungerande och inte krävde några ytterligare ändringar i lag. Detta då arbetsmarknadsparterna fortfarande var nöjda med systemet om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Parterna delade även uppfattningen om att kollektivavtalssystemet motverkar lönekonkurrens, skapar en stabilitet och förutsägbarhet på löneutvecklingen samtidigt som systemet hjälper till att hålla uppe arbetsfreden och bra förhållande för förhandlingsmöjligheter på arbetsplatserna.¹¹⁶

3.2.2 Hur ser Finland till att efterlevnaden hålls av ett allmängiltigförklarat kollektivavtal?

Det ligger stort ansvar på arbetsmarknadsparterna att se till att efterlevnaden säkerställs på kollektivavtal. Skulle en av arbetsmarknadsparterna bryta mot ett kollektivavtal kan motsatta parten åberopa kollektivavtalsbrott. En ytterligare uppgift nämnden har är att se till att informationen om de allmängiltigförklarade kollektivavtalen finns tillgängliga för allmänheten.¹¹⁷ Arbetsmarknadsparterna är skyldiga att till nämnden rapportera viktig och relevant information som nämnden kan tänkas kunna behöva för att kunna övervaka efterlevnaden på de allmängiltigförklarade kollektivavtalen.¹¹⁸ För att stärka övervakningen på efterlevnaden av de allmänna kollektivavtalen har en statlig arbetskyddsmyndighet rätt att kontrollera arbetstagens lönevillkor.¹¹⁹

¹¹⁵ Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den*, s. 56.

¹¹⁶ Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande 4/2005 rd, *Statsrådets redogörelse om arbetslivet*. s. 3-6.

¹¹⁷ 1 § Lag om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan 56/2001.

¹¹⁸ 2 § Kollektivavtalslagen 1946/436.

¹¹⁹ 13:12 Arbetsavtalslagen 2001/55.

4. EN FÖRÄNDRING AV DEN SVENSKA MODELLEN

Efter att denna komparation är genomförd mellan Sverige och Finland har jag kunnat konstatera att ländernas kollektivavtalssystem och dess rättsverkan till stor del är väldigt lika. Den största skillnaden finner jag i hur länderna valt att reglera rättsverkan för oorganiserade arbetsgivare och arbetstagare. Genomgående i uppsatsen har det konstaterats att Sverige saknar ett system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Det finns en del anställningsvillkor som regleras i svensk lag medan resterande av de svenska anställningsvillkoren, där ibland lön, regleras genom kollektivavtal som är bindande för avtalsslutande parter och dess medlemmar. En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal har ett åtagande mot arbetstagarorganisationen att endast inom avtalets tillämpningsområde tillämpa avtalet för sina arbetstagare.

4.1 Allmängiltigförklaring i Sverige

I Sverige har det länge funnits en motsträvighet att införa allmängiltigförklaring, då Sverige inte ansett att det funnits ett behov. Det svenska kollektivavtalssystemet anses fungera som ett tillräckligt regleringsinstrument för anställning- och lönevillkor för de svenska arbetstagarerna. Därmed återkommer jag till min fråga om allmängiltigförklaring av branschledande kollektivavtal kan vara ett naturligt alternativ för att utveckla den svenska modellen i syfte att stärka att svenska arbetstagare ska ha rätt till en skälig lön. Efter denna jämförelse mellan Sverige och Finland har allmängiltigförklaring av kollektivavtal visats vara en metod för att skydda alla arbetstagare på arbetsmarknaden. Traditionellt sett har arbetsmarknadsparterna i Sverige varit emot allmängiltigförklaring av kollektivavtal och till synes verkar det råda fortsatt enighet bland parterna. Denna motsättning beror på att arbetsmarknadsparterna föredrar den svenska modellen då de anser att det är den regleringsmetod som är mest lämplig för att bestämma om anställning- och lönevillkor för arbetstagarerna. Parterna anser även att de kan reglera arbetsmarknaden bättre än lagstiftaren. Därför vill parterna bevara den svenska modellen i så stor omfattning som det är möjligt. Skulle det i Sverige införas en lagändring som godkänner allmängiltigförklaring av kollektivavtal skulle det innebära en avvikelse från vad som är grundtanken i den svenska modellen, nämligen att arbetsmarknaden ska regleras av kollektivavtalsbärande parter och inte av staten. Völviljan att behålla den svenska modellen oförändrad är inte lika stor för alla parter idag då somliga menar på att en avvikelse kan behöva vara en nödvändighet för att anpassa den svenska modellen i takt med att det svenska

samhället förändras. Finlands arbetsmarknadsparter hade likt de svenska snarlika åsikter kring allmängiltigförklarade kollektivavtal och påverkan av den finska modellen. Dessa har dock inte besannats.

Efter att uppsatsen redogjort för möjligheten att Sverige kan ta efter Finland när det kommer till att allmängiltigförklara kollektivavtal, utgörs ett fortsatt intressant utvecklingsalternativ som metod för att motverka oskäligen löner på svensk arbetsmarknad. Att tillåta ett allmängiltigförklarat kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden skulle innebära fler etablerade minimivillkor. Det skulle binda alla arbetstagare och arbetsgivare på arbetsmarknaden och ge dem rätt till en skälig lön oavsett organisationstillhörighet eller inte. Dessutom skulle det leda till att Sverige skapar en rättslig grund vilket innebär att anställningsvillkoren som etablerats i ett allmängiltigförklarat kollektivavtal skulle kunna övervakas av en myndighet, likt arbetsmiljöverket övervakar den svenska säkerheten och arbetsmiljön på arbetsmarknaden. Sverige kan även välja att övervakningen ska ligga hos arbetsmarknadsparterna. Oavsett vem Sverige väljer att sköta övervakningen är det avgörande för allmängiltigförklaringens efterlevnad att en effektiv och fungerande övervakning sker för att få den önskvärda effekten på kollektivavtalets säkerställda minimivillkor.

4.2 Arbetsmarknadsparterna

Det råder enighet mellan parterna att allmängiltigförklaring påverkar arbetsmarknadsorganisationerna genom att ett sådant införande kommer att få en effekt på oorganiserade arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmarknaden. En av farhågorna Finlands arbetsmarknadsparter hade inför införlivandet av allmängiltigförklaringen, var att organisationsgraden skulle minska på arbetsmarknaden. Dessa farhågor varierade lite beroende på vilken sida av arbetsmarknadsparterna de tillhör. Erfarenheter från Finland visade att det skett en förändring på vilket fokus parterna har och varför det är till fördel att organisera sig. Arbetstagersidan var rädda att arbetstagarna skulle välja att sluta organisera sig för att de skulle komma att bli bundna av kollektivavtalet ändå. Så blev det dock inte. Vissa arbetstagarorganisationer visade till och med på en ökning i medlemsantal. Arbetstagare har valt att fortsätta organisera sig för att få mer hjälp med att stärka sina rättigheter på arbetsmarknaden. Arbetsgivare har lagt fokus på att organisera sig för att få hjälp med administration och tolkning av kollektivavtal. Att arbetsgivare blir bundna av allmängiltigförklarat kollektivavtal trots att de inte ingår avtalet själva borde leda till att

arbetsgivarens vilja att organisera sig ökar för att dessa få chansen att vara med och påverka kollektivavtalens utformning, samt att ha chansen att kunna göra avvikelser från de dispositiva lagarna, som i regel inte är möjligt för oorganiserade arbetsgivare.

En likhet jag har kunnat utläsa mellan Sverige och Finland är att de löner som etablerats i ländernas kollektivavtal och de löner som praktiskt tillämpas i branschen är att skillnaderna mellan dessa löner är dock relativt stor. Det följer av att minimilöner som regleras i kollektivavtal oftast används när det kommer till arbetstagare som saknar erfarenhet och utbildning. Det kommer att krävas en avvägning av de svenska arbetsmarknadsparterna om förfarandet med allmängiltigförklarade kollektivavtal ska börja gälla i Sverige då de måste ta ställning till två problem som kan uppkomma. En etablering av för låg minimilön i det allmängiltigförklarade kollektivavtalet jämfört med genomsnittslönen i branschen eller i Sverige skulle kunna fortsätta att leda till oskäliga löner. Å andra sidan skulle en etablering av för hög minimilön riskera att öka tillgängligheten till att komma in på arbetsmarknaden, samt att det kan leda till att lönenivåerna drivs upp ytterligare. Ett införande av allmängiltigförklaring i Sverige kan leda till att ofördelaktiga villkor inte sker på bekostnad av arbetstagarna genom att ha billigare arbetskraft i form av sämre arbets- och lönevillkor. Utöver detta kommer alla arbetsgivare vara tvungna att tillämpa lönevillkoren i vad som skulle etableras som minimivillkor om inte redan förmånligare villkor gäller. Resultatet av allmängiltigförklaring skulle säkerställa att alla arbetstagare skulle få arbeta med skäliga lönevillkor.

Inställningen till att införa allmängiltigförklaring hos de svenska arbetsmarknadsparterna är väldigt lik de finska arbetsmarknadsparternas när de stod inför en förändring på 1970-talet. Detta trots att Sverige inte måste ha samma syfte och metod som Finland valde att ha. Syftet med allmängiltigförklaring kan skilja sig mellan olika länder, då länderna vill uppnå olika resultat med införandet. Att Finland har valt att allmängiltigförklara sina kollektivavtal så att de gäller hela branschen geografiskt sett, leder det till att det är i princip hela arbetsmarknaden som täcks, vilket gör det blir lättare för oorganiserade arbetstagare att veta vad de har rätt till. Om Sverige skulle välja att införa möjligheten att allmängiltigförklara ett kollektivavtal bör det vara lämpligt att göra på samma sätt som Finland för att få en transparens ute på arbetsmarknaden. En nackdel att ta efter Finlands system om att ha allmängiltigförklarade kollektivavtal som gäller för hela branschen är att det kan leda till en brist på flexibilitet.

Denna konsekvens kanske Sverige vill undvika då det leder till ett mer långtgående ingrepp än vad som kan anses nödvändigt då alla kollektivavtal som uppfyller kraven blir allmängiltiga.

4.3 Införande och efterlevnad av allmängiltigförklarat kollektivavtal

Innan lagändringen i Finland 2001 blev ett kollektivavtal automatiskt allmängiltigt när kollektivavtalet uppfyllde de krav som var fastslagna i lag. Lagändringen 2001 innebar att en nämnd avgör kollektivavtalets allmängiltiga värde och tydligt definiera vem som är skyldig att tillämpa de allmänt bindande villkoren som kommer med det allmängiltiga kollektivavtalet. För att undvika förvirring är detta något Sverige borde ta lärdom av om allmängiltighet ska införas. Ett automatiskt införande av allmängiltigförklarat kollektivavtal skapade många funderingar och problem i Finland, samt att det blev ett högt tryck på domstolarna att avgöra kollektivavtalets allmängiltighet. Att införa en nämnd med en grupp specialister skulle kunna vara ett användbart system för den svenska modellen då nämnden kan ha fortsatt översyn på arbetsmarknaden som den svenska modellen kräver och med så lite statlig inblandning som möjligt.

Den långtgående rättsverkan som ett allmängiltigförklarat kollektivavtal skapar följer fortfarande de riktlinjer som finns med det ursprungliga syftet att dels skapa en modell där en förhandlingsverksamhet ska göra det möjligt att reglera anställningsvillkor inom kollektivavtalets tillämpningsområde för arbetstagarna tillsammans med arbetsgivarna, samt att dels kunna skapa en enhetlig reglering som försvårar för arbetsgivaren att missgynna arbetstagare som står utanför kollektivavtalet. Av erfarenheter jag kan samla in från Finland är det även viktigt att villkoren ska anses vara representativt för sin bransch och riksomfattande för att kunna allmängiltigförklaras. Jag kan även se att det är viktigt att specificera i lag vilket kollektivavtal en arbetsgivare skulle vara tvungen att tillämpa om arbetsgivaren skulle bli bunden av två. I Sveriges fall skulle dessa regler kunna specificeras i MBL.

En ytterligare slutsats som kan göras efter att ha komparerat Finland med Sverige är att det ligger ökat tryck på staten om Sverige skulle införa ett allmängiltigförklarat kollektivavtal. Att låta kollektivavtal bli allmängiltigförklarade leder till ungefär samma effekt en lag skulle ha. Det kräver ett stort ansvar från staten och arbetsmarknadsparterna att se till att villkoren

efterföljs. För att förhindra att oseriösa arbetsgivare kommer undan från att stå till svars för avtalsbrott är det viktigt att alla arbetsmarknadsparter aktivt arbetar tillsammans och är villiga att hjälpa alla arbetstagare och inte endast deras egna medlemmar. I de undersökningar som genomförts i Finland går det att utläsa att staten inte riktigt räckt till för att kontrollera om arbetsgivaren verkligen uppfyllt kraven som kollektivavtalet ställer då det verkar ligga en svårighet i att få insyn i verksamheten. För att uppnå den effektiva övervakningen landet vill komma åt krävs det omfattande insatser från både de statliga övervakningsmyndigheterna och arbetsmarknadsparterna, samt att det krävs kompletterande åtgärder från lagstiftaren som gör det möjligt för att öka insynsmöjligheterna hos arbetsgivarens verksamhet. Oavsett om det blir arbetsmiljöverket eller en annan statlig myndighet som får åta sig ansvaret att övervaka kollektivavtalsvillkorens efterlevnad, krävs det att tydliga regler är utformade så att de aktuella parterna vet vilka rättigheter de har för sin övervakning. Det kan även bli aktuellt att etablera sanktioner som är både avskräckande och effektiva om en överträdelse skulle ske av de allmänförklarade villkoren.

5. SLUTSATS

Att införa möjligheten till att allmängiltigförklara kollektivavtal ser jag som det naturligaste tillvägagångssättet för Sverige om vi ska uppnå en förändring. Ett sådant förfarande skulle bidra till att den centrala rollen på arbetsmarknaden stannar hos arbetsmarknadsparterna vilket ger ett fortsatt incitament till att organisera sig. Vid en korrekt utformning av ett sådant förfarande skulle det inte bara leda till en ökad trygghet om skäliga löner och arbetsvillkor för arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden. Fördelaktigt är även att Sverige har de nordiska länderna att jämföra sig med samt ta del av ländernas lärdomar om vad som fungerat bra och vad som kan göras bättre för att uppnå en så harmoniserad arbetsmarknad som möjligt.

Med detta sagt skulle ett införlivande att allmängiltigförklara kollektivavtal kunna ge Sverige det rättsliga medel som behövs för att kunna uppnå ett starkare skydd för samtliga arbetstagare på svenska arbetsmarknaden.

Källförteckning

Litteratur

- Adlercreutz, Axel & Nyström, Birgitta, *Labour Law in Sweden*, Wolters Kluwe: Law and Business, 2015, uppl. 2
- Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk Arbetsrätt*, Norstedts Juridik, 2013, uppl. 14 (rev).
- Ahlberg, Kerstin & Bruun Niklas, *Kollektivavtal i EU – Om allmängiltiga avtal och social dumping*, Juristförlaget, Stockholm 1996.
- Arbetarskyddsförvaltning, Arbetarskyddsförvaltningens årsberättelse 2016, Tammerfors.
- Bruun, Niklas, *Kollektivavtal och rättsideologi: en rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924*, Juridiska Föreningens i Finland publikationsserie N:o 46, Juridica, Vammala 1979.
- Bruun, Niklas & Koskull, Anders von, *Allmän arbetsrätt*, Schildts förlag, Helsingfors 2006, uppl. 3
- Bruun Niklas & Malmberg, Jonas, *Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet*, I: Tio år med EU (red: Ahlberg, Kerstin), Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2005.
- Fahlbeck, Reinhold, *Kollektivavtalets verkningar för utomstående, Kollektivavtalets roll i en ny miljö*, I: Arbetsrättens utveckling – Studier tillägnade Folke Schmidt (red: Sigeman, Tore & Victorin, Anders) Norstedt, Stockholm 1977
- Fahlbeck, Reinhold, *Pleasures and torments of comparative legal research – Confessions of an amateur practitioner*, I: Festskrift till Gunnar Karnell (red Gorton, Lars mfl), Stockholm 1999.
- Hansson, Mikael *kollektivavtalsrätten*, Iustus förlag, Uppsala 2010.
- Hansson, Sigfrid *Den svenska fackföreningsrörelsen*, Tiden, Stockholm 1938, uppl. 6
- Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn, *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Studentlitteratur, Lund 1997, uppl. 2 (rev. & utök.)
- Källström, Kent & Malmberg, Jonas *Anställningsförhållandet*, Iustus förlag, Uppsala 2016, uppl. 4

- Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öhman, Sören, *den kollektiva arbetsrätten*, Iustus förlag, Uppsala 2016, uppl. 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
- Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Iusté, Uppsala 2016, uppl. 9 (uppd & omarb).
- Magnusson, Lars, *Håller den svenska modellen?* Studentlitteratur, Lund 2017, uppl 3:1.
- Nyström, Birgitta, *Svensk arbetsrätt i ett Europaperspektiv*, I: Vänbok till Axel Adlercreutz, Juristförlaget, Lund 2007.
- Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Norstedts Juridik AB, 2017, uppl. 5.
- Nyström, Birgitta, *Europeiseringen av den svenska arbetsrätten*, I: Nedslag i den nya arbetsrätten (red: Nyström, Edström & Malmberg), Liber 2012, uppl 1:1.
- Sandgren, Claes *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Nordstedts Juridik, Stockholm 2015, uppl. 3 (rev. & utök.)
- Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, Iustus förlag, Uppsala 2003, uppl. 2 (utök.)
- Sarko, Kaarlo, *Arbetsrätt – allmän del*, Finlands juristförbunds förlag, Helsingfors, 1981
- Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Juristförlaget, Stockholm 1994, Uppl. 3:4
- Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: En översikt*, Wolters Kluwer, 2017, Uppl. 7
- Sinander, Erik, *Internationell kollektivavtalsreglering – En studie i internationell privaträtt av den svenska modellen för reglering av anställningsvillkor*, Doktorsavhandling, Juridiska institutionen Stockholms universitet 2017.
- Swenson, Peter, *Capitalists against markets. The making of labor markets and welfare states in the United States and Sweden*, Oxford University Press 2002.
- Tegle, Stig (red), *Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2000.

Elektroniska källor

Arbetskyddsförvaltningens årsberättelse 2016. Hämtad den 3 december från:
https://www.tyosuojelu.fi/documents/95094/387250/Arsberattelse_2016/

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande 4/2005 rd, *Statsrådets redogörelse*

om arbetslivet. Hämtad den 16 december från:
https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/Mietinto/Documents/ajub_4+2005.pdf

Fahlbeck, Reinhold, *Tankar om industrial relations som vetenskapsgren*, I: Statsvetenskaplig Tidskrift, årgång 99, 1996 Hämtad den 16 november från:
<http://journals.lub.lu.se/index.php/st/article/view/3012>

Hettne, Jörgen & Reichel, Jane, *Att göra rätt i tid; Behövs nya metoder för att genomföra EU-rätt i Sverige?* Rapport nr 4, Svenska institutet för europapolitiska studier (SIEPS), Stockholm 2012. Hämtad den 10 november från:
<http://www.sieps.se/publikationer/2012/att-gora-ratt-och-i-tid--behovs-nya-metoder-for-att-genomfora-eu-ratt-i-sverige-2012/>

Medlingsinstitutets årsrapport, *Avtalsrörelsen och Lönebildningen 2016*, Hämtad den 10 december från:
http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/arsrapporter/AR16_ny.pdf

Peczenik, Aleksander, *Juridikens allmänna läror*, svenskt Juridisk Tidskrift, 2005. Hämtad den 16 december från: <http://svjt.se/svjt/2005/249>

Toppmötet för rättvisa jobb och tillväxt, Göteborg Sverige, 17 november 2017. Hämtad den 14 december från:
http://www.regeringen.se/4ae3dc/contentassets/d3612aea1ae54f8c90019daa74b68cd9/sammanfattande-rapport_svenska.pdf

Proposal for an Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights, Hämtad den 14 december från:
<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/en/pdf>

Offentliga tryck

Finland

Arbetsavtalslagen 2001/55

Kollektivavtalslagen 1946/436

Lag om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan 56/2001

Prop 157/2000 *Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den*

Sverige

Ds 2011:22 anmälningsskyldighet vid utstationering samt avseende missbruk av visstidsanställningar enligt LAS.

Prop. 1991/92:170, *Om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES)*

Prop. 1975/76:81 *Med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område*

SOU 1994:141, *Arbetsrättsliga utredningar*

SOU 2005:89 *bevakning av kollektivavtalets efterlevnad*

SOU 2008:123 *förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen*

Rättsfallsförteckning Arbetsdomstolen

AD 1977:49

AD 1982:142

AD 1983:3

AD 1986:78

AD 1991:17