

## Peter Wahlgren (red): *Stability and Change in Nordic Labour Law. Legal Abbreviations*

Scandinavian Studies in Law Volume 43

Stockholm Institute for Scandinavian Law, Stockholm 2002

Ett aktuellt engelskspråkigt verk om de nordiska ländernas arbetsrätt möter ett givet internationellt intresse. Inte minst i EUs kandidatländer, som försöker uppfylla unionens krav på moderna arbetsmarknadsrelationer, betraktar många den nordiska arbetsrätten som en förebild. Den främsta kunskapskällan har sedan 1992 varit *The Nordic Labour Relations Model* av Niklas Bruun med flera. Nu finns antologin *Stability and Change in Nordic Labour Law*, som beskriver och analyserar utvecklingen fram till nutid, bland annat påverkan från EG-rätten. Några av de 14 författarna, av vilka hälften är från Sverige, skriver översiktligt och sammanfattande, andra djuplodande inom avgränsade ämnen. Också läsare i Norden finner väsentlig ny kunskap.

Både den äldre och den nyare boken har som utgångspunkt att de nordiska länderna uppvisar ett gemensamt och någorlunda stabilt mönster inom arbetsrätten. Som Reinhold Fahlbeck visar blev det danska Septemberförslaget 1899 starkt styrande inte bara i Danmark utan också i Norge och Sverige. När arbetsgivarna erkände arbetarnas föreningsrätt och aktivt verkade för kollektivavtal fanns det förutsättningar för arbetsmarknadens självreglering genom starka organisationer, vilket är det mest karaktäristiska för Norden. I Finland fördröjdes utvecklingen, och när moderna arbetsmarknadsrelationer växte fram efter andra världskriget var den framgångsrika modellen i de nordiska grannländerna en inspirations-

källa. Den isländska arbetsrätten, som redovisas i en särskild uppsats, påverkades främst av den danska.

Arbetsmarknadens självreglering har flera sidor. Fackföreningar behöver inte licentieras eller godkännas av någon myndighet enligt särskilda kriterier, och de bestämmer själva hur de ska fatta beslut. Staten reglerar mindre än på andra håll metoderna i intressekampen. Bestämmelser om tvistlösning och stridsåtgärder är i huvudsak symmetriska, lika för arbetsgivare och fackföreningar, vilket är en naturlig följd av att regelsystemet från början vuxit fram i ett samspel mellan parterna. I alla nordiska länder håller man isär intressetvister och rättstvister. Parterna har rätt att använda sympatiåtgärder även under löpande avtals-tid, en följd av att arbetsgivarna tidigt använde breda sympatilockouter som motåtgärd mot lokala strejker. Den vidsträckta konflikträtten bidrar till att det knappast finns något behov av lagstiftning om minimilöner, fackföreningarna har tillräckliga maktmedel mot social dumpning. Arbetsrätten lägger inga stora hinder i vägen för driftsinskränkningar och nedläggningar. Allt detta skiljer den kollektiva arbetsrätten i Norden från vad som ofta förekommer i andra delar av världen.

Flera författare visar hur de nordiska länderna har hanterat problem som anmält sig med skilda metoder men ändå kommit fram till sakligt sett likartade lösningar, exempelvis i fråga om anställningsskydd, medinfly-

tande och förtroendemännens ställning. Ofta har danskarna valt avtalslösningar, de övriga lagstiftning. Om fackliga förtroendemen har endast Sverige lagstiftat. Som svensk förvånas man över att det i Danmark saknas en lag om kollektivavtal och att den danska arbetsdomstolen, som inrättades redan 1910 (Den faste Voldgiftsret, numera Arbejdsretten), inte har behörighet att lösa tvister om tolkning av kollektivavtal, vilket var huvuduppgiften för den svenska motsvarigheten från 1928. Dansk lag kräver inte att ett kollektivavtal ska vara skriftligt. Skiljeförfarandet är emellertid välutvecklat i Danmark som en del av kollektivavtalssystemet. I Finland reglerar kollektivavtalen enligt lag anställningsvillkoren även för oorganiserade, i övriga Norden gäller samma sak i praxis. Finland är också ensamt om att ha en särskild lag om anställningsavtal. Den nuvarande lagen tillkom 2001 och sägs vara i huvudsak en kodifiering av tidigare lagstiftning och praxis. Reglerna i sig avviker inte väsentligt från det nordiska mönstret.

Man kan också se en stark parallellitet i utvecklingen över tiden. I Norge, Sverige och Danmark ingicks kollektivavtal om företagsnämnder åren efter andra världskriget, i Finland infördes liknande organ vid samma tid genom lagstiftning. Alla de nordiska länderna ratificerade ILO-konventionen om lika lön för män och kvinnor åren 1960–63. Lagar om jämställdhet i arbetslivet tillkom i Danmark 1976 och 1978, i Norge 1978, i Sverige 1979 och i Finland 1986. Liknande nära tids samband kan man se under sjuttioalet när det gäller reformer för medbestämmande och under nittioalet i fråga om liberalisering av personaluthyrning och bemanningsföretag. Det samma gäller reglerna om tidsbegränsade anställningar.

Niklas Bruun urskiljer i en framtidsinriktad betraktelse tre paradigmskiften i nordisk arbetsrätt. Det första ägde rum i början av förra seklet då ett starkt förhandlingsystem började växa fram, det andra under 1970-talet i och med demokratiseringsreformerna med tonvikt på vidgad förhandlingsrätt. Det tredje skiftet är enligt Bruun nyss påbörjat och handlar om den individuella relationen mellan arbetsgivare och anställd. Det ökande intresset i alla nordiska länder för individens integritet på arbetsplatsen, som behandlas i en särskild uppsats, kan ses som ett uttryck för detta.

Flera forskare hävdar att det finns vissa genomgående olikheter mellan Danmark och Norge å ena sidan och Sverige och Finland å den andra. De två sistnämnda har en mer omfattande reglering i lagstiftning. Finland framstår emellertid som ett särfall, eftersom utvecklingen kom igång så sent; förkärleken för lagstiftning kan förklaras av en önskan att modernisera snabbt. Om man jämför Sverige med Norge blir skillnaden i fråga om vilja att lagstifta inte entydig. Av de nordiska länderna var Norge först med att införa en bred skyddslagstiftning för de anställda, medan Sverige fram till omkring 1970 var det land där lagstiftaren var mest återhållsam.

Den mest intressanta skiljelinjen i arbetsrätten går i verkligheten mellan Danmark och Sverige. Resonemanget om en skillnad mellan Västnorden och Östnorden, betingad av olikheter i industristrukturen, tycks mig mindre relevant.

Den danska utvecklingen gick tidigt mot en trepartsmodell, vilande på ett samförstånd om viktiga spelregler mellan staten, Dansk Arbejdsgiverforening och Landsorganisationen. Ideologin bakom denna alltjämt bestående ordning handlar om parternas självreglering, men i verkligheten är

staten starkt involverad. Reinhold Fahlbeck skriver (s 95):

”Compulsory state mediation is a central element of Danish industrial relations and has been so ever since the enactment in 1910 of the first statute on state mediation.”

Tvångsmedling har ofta inneburit att Folkeetinget upphöjt medlingsbud till lag. Statens medverkan har emellertid integrerats i förhandlingssystemet på ett sådant sätt att den inte upplevs som en främmande inblandning; ”interventions are conducted in close co-operation with the parties concerned” (s 95). Trots inskränkningarna i avtalsfriheten har denna trepartsmo­dell varit stabil. Traditionen bjuder att staten inte väsentligt ändrar regelverket på arbetsmarknaden annat än i samförstånd med parterna, därför är lagstiftningen begränsad: det finns i Danmark till exempel ingen allmän lag om anställningsskydd och ingen medbestämmandelag.

I Sverige härskade länge en mer renodlad självreglering men samtidigt, fram till trettio­talet, en hårdare klasskamp med fler arbetskonflikter än i nästan alla andra länder. En lag om frivillig medling antogs 1906, i övrigt förblev lagstiftaren länge passiv. Lagarna om kollektivavtal och arbetsdomstol antogs först nära tjugo år efter motsvarande reglering i Danmark. Olika regeringars försök under tjugo- och trettio­talet att etablera ett trepartssamarbete blev i stort sett resultatlösa. När SAF och LO 1936 började förhandla om ett huvudavtal uteslöt de regeringen från medverken, till socialministern Gustav Möllers förtrytelse. Saltsjöbadstraditionen var en tvåpartsmo­dell, där statens huvudsakliga bidrag var att respektera parternas självständighet inom det område de mutat in i huvudavtalet och andra avtal.

Detta fungerade till omkring 1970, då samförståndet om spelreglerna bröts genom den nya arbetsrättsliga lagstiftningen.

Den danska samförståndsmodellen har alltså varit mer långlivad än den svenska. Jesper Due och Jørgen Steen Madsen har i ett annat arbete (2000) diskuterat varför ”den danska modellen har överlevt, medan den svenska fallit”. De menar att den främsta förklaringen måste sökas i arbetsmarknadsrelationernas etableringsfas och att den är politisk till sin karaktär. Danmark styrdes parlamentariskt från 1901 med liberala Venstre som det ledande partiet. Det gjorde politiska initiativ syftande till en försoning mellan kapital och arbete lättare än i Sverige, där högern behärskade regeringsmakten med korta avbrott till 1917, med stöd av den plutokratiska första kammaren. Att den danska modellen stått sig så länge kan förklaras av att den hela tiden varit förankrad både bland borgerliga och socialdemokratiska politiker och att partistrukturen oftast förhindrat blockpolitik. Den svenska Saltsjöbadstraditionen fick inte samma breda stöd hos partierna.

Även Ole Hasselbalch pekar i inledningen till *Stability and Change...* på politiska skillnader mellan Danmark och Sverige under den fackliga etableringsfasen. Han menar att de regler som fanns på arbetsmarknaden tolkades liberalt i Danmark, medan rättssystemet i Sverige tillämpades på ett sätt som var fientligt mot fackföreningsrörelsen. Det var svårt att strejka i Sverige, skriver han, då en strejk lätt kunde räknas som ett brott mot uppsägningstiden i ett personligt anställningsavtal. Han anger inte någon källa, och jag tror att han är offer för en i Sverige omhuldad myt. Det verkliga problemet i den fackliga kampen var att en del arbetsgivare vägrade att ta tillbaka strejkande efter en konflikt, inte att

domstolar bestraffade brott mot anställningsavtal. Det finns rättsfall som tyder på att svenska domstolar hade förståelse för strejkrätten. Som Axel Adlercreutz visat försökte de inte som i England eller Amerika genomdriva en rent individuell kontraktsrätt i arbetslivet.

Hasselbalch skriver om organisationernas politiska inflytande (s 33):

”Even the explosion of labour legislation which took place in Sweden in the 1970s has this basis – the Swedish LO simply decided to further their interests via the political system instead of the negotiation table.”

Att många har påstått detta förut, även i skrifter för den internationella läsekretsen, bevisar inte att det är sant. Jag har beskrivit hur arbetsrätten tillkom i *Makten över arbetsmarknaden* (2002) och hävdar att omsvängningen från avtal till lagstiftning kring 1970 drevs fram av politiker, medan LO spjärnade emot.

Ruth Niensens *Europeanization of Nordic Labour Law* är ett av bokens värdefullaste bidrag. I de nordiska länderna har arbetsrätten en särställning i rättssystemet på grund av kollektivavtalssystemets styrka.

”In comparison, EU labour law is more based on legislation and general principles of law and offers higher protection to individuals than Nordic law has traditionally done. Its implementation in Nordic law generally favours a *shift in the balance between legislation and collective agreements* – a fact that has aroused criticism that EU labour law is a threat to the Nordic model for labour market regulation” (s 74, författarens kursivering).

Kritiken mot EUs arbetsrätt har varit starkast i Danmark, där arbetsgivare, fackföreningar

och statsmakter enats i ett gemensamt ehuru fruktlöst motstånd. EU tvingar fram lagstiftning om sådant som danskarna vill reglera i avtal. Något sådant samlat svenskt motstånd finns inte.

Omsorgen om individens, snarare än kollektivets, rätt har i EG-direktiven framför allt formen av diskrimineringsförbud. EG-domstolen har klargjort att förbudet mot diskriminering av arbetskraft från annat medlemsland, en sida av den fria rörligheten, gäller inte bara staterna utan också enskilda arbetsgivare. Detta har visat sig förhindra exempelvis krav på att en arbetsökande visar intyg från ett av arbetsgivaren anvisat språktest. Under påverkan av amerikansk civil rights-lagstiftning har förbud tillkommit mot diskriminering på grund av kön, ålder, hälsa, nationellt ursprung, sexuell läggning, religion, graviditet, politisk uppfattning med mera. Även direktiven om deltidsarbete respektive tidsbegränsade anställningar bygger på diskrimineringsförbud. Det är en egendomlig konstruktion, eftersom den grupp som avses är definierad just genom sin särställning i arbetslivet.

Diskrimineringsförbuden har välkomnats i Sverige, särskilt i jämställdhetsdebatten, och har följts upp med en lagstiftning som ibland går utöver direktiven. Arbetsgivarna är bekymrade, men det ligger i linje med deras allmänna policy att rättsreglerna på arbetsmarknaden inriktas på individens rättigheter, inte kollektivets, och blir en del av ”the general principles of law”. Avtal på arbetsmarknaden borde bygga på avtalslagen snarare än på medbestämmandelagen, enligt Svenskt Näringsliv.

Splittring och inkonsekvenser, som finns hos partsorganisationerna på båda sidor, omöjliggör en samlad svensk insats i Bryssel emot den juridifiering av arbetsrätten som drivs fram av EU. Diskrimineringsförbuden

innebär en rättslig reglering av vardagliga rättvisefrågor i arbetslivet, som i Norden hanteras i tvisteförhandlingar.

”The orderly and peaceful handling of grievancies is a hallmark of Nordic labour relations”,

skriver Fahlbeck (s 125). Att öppna portarna för ett processande i domstolar efter amerikansk modell är att underminera denna nordiska tradition.

Erfarenheten både i Amerika och Europa tyder på att diskrimineringsförbud blir föga effektiva, om de inte vänds i sin motsats, det vill säga vidareutvecklas till positiv särbehandling. Men för detta sätter EG-domstolen snäva gränser. Det mesta talar för att den fackliga förhandlingsvägen i det långa loppet är effektivare mot orättvisor på arbetsplatserna. Att lagstifta och processa är för övrigt inte mindre ett utslag av ”kollektivism” än att förhandla.

Niklas Bruun citerar Kaarlo Tuori som sagt att den rättsliga doktrinutvecklingen syftar till att främja rättssystemets inre rationalitet och sammanhang. Detta är en verklig utmaning inom arbetsrätten, skriver Bruun, främst på grund av alla de nya element som kommer från EU. Boken gör det lätt att förstå hur stor och komplicerad uppgiften är, den ger en mångfasetterad bild av ett stort rättsområde under snabb omvandling.

Den är också praktiskt användbar, varje bidrag kan läsas oberoende av de andra, och den avslutande förteckningen på 23 sidor över nordiska och engelska bokstavsförkortningar kommer många att ha nytta av. Upprepningar förekommer, och några områden som skulle ha vunnit på samlad redovisning har delats upp mellan författarna. Man saknar en redogörelse för regelverket kring stridsåtgärder. Det finns brister i korrekturläsning och språkgranskning, och flera bidrag saknar källförteckning. Detta är detaljer, helhetsintrycket är att verket är gediget och präglad av stor lärdom och bred överblick.

Fil dr Svante Nycander

Tidigare chefredaktör, Dagens Nyheter

### Referenser

- Bruun N, Flodgren B, Hydén H, Nielsen R & Halvorsen M (1992) *The Nordic Labour Relations Model. Labour Law and Trade Unions in the Nordic Countries – Today and Tomorrow*. Aldershot, Dartmouth.
- Due J & Steen Madsen J (2000) ”Varför är den danska avtalsmodellen annorlunda än den svenska?” s 13–32 i Tegle S (red) *Har den svenska modellen överlevt krisen?* Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Nycander S (2002) *Makten över arbetsmarknaden*. SNS Förlag, Stockholm.