

## **Uklart. Er vi klar til den næste Laval-dom?**

*Sverige og Danmark er kommet med to forskellige svar på den såkaldte Laval-dom, som sidste år rystede den nordiske arbejdsmarkedsmodel. Det er næppe det bedste udgangspunkt*

### **ANALYSE**

Politiken 29. januar 2009

KLAUS PEDERSEN

Midt i sidste måned kom langt om længe det svenske forslag til, hvordan Sverige kan løse problemet med at overenskomstdække udenlandske virksomheder, der kommer til Sverige for at levere en tjenesteydelse – typisk en afgrænset byggeopgave, en midlertidig opgave for en hjemlig industrivirksomhed eller en underentreprise i landbruget (f.eks. høst og transport af juletræer). At udenlandske virksomheder kommer til Sverige og Danmark, er jo ikke i sig selv et problem. Dels er det et grundvilkår for EU's indre marked, og dels kan det være en effektiv måde at få tilført arbejdskraft på i en mangelsituation. Det problem, svenskerne skulle løse, består i, at EU-tjenesteydere sjældent ønsker at indgå svenske og danske overenskomster. Særligt virksomheder fra de nye EU-lande i Østeuropa har vist sig vanskelige at overenskomstdække. Generelt er op imod 90 pct. af danske virksomheder dækket af overenskomst. Men undersøgelser, som FAOS har gennemført, viser, at den tilsvarende andel af overenskomstdækkede østvirksomheder er et sted mellem 5 og 15 pct. – altså langt under gennemsnittet.

Det er med andre ord 'op ad bakke' for danske og svenske fagforeninger, når det handler om at integrere østeuropæiske virksomheder i den nordiske arbejdsmarkedsmodel. Og dette arbejde blev bestemt ikke enklere, efter at EF-domstolen i december 2007 domfældte Sverige i den såkaldte Laval-sag.

Sagen drejede sig i korthed om et lettisk firma, Laval, der vandt en byggeentreprise på en stockholmsk skole. For at opnå overenskomst med Laval indledte svenske byggefagforeninger en faglig konflikt mod Laval. Konflikten trak ud og spidsede til, og støttet af den centrale svenske arbejdsgiverorganisation bad Laval den svenske arbejdsret vurdere, om konflikten var lovlig i forhold til EU-reglerne om fri bevægelighed af tjenesteydelser.

Den svenske arbejdsret fulgte Lavals ønske om at spørge EF-domstolen til råds – og EF-domstolens svar overraskede arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer i store dele af Vesteuropa: Domstolen mente nemlig, at anvendelsen af den svenske konfliktmodel var i strid med retten til frit at levere tjenesteydelser over grænserne i EU.

Som bekendt ligner den svenske og danske arbejdsmarkedsmodel hinanden på lange stræk. I begge systemer har fagbevægelsen f.eks. vidtgående adgang til at kon-

flikte over for en arbejdsgiver for at opnå overenskomst. Derfor satte parterne og regeringen i begge lande sig da også sammen for at drøfte problemerne.

I Danmark nåede man til enighed om en løsning allerede i juni 2008. Løsningen bestod i at ændre den udstationeringslov, der implementerer EU's udstationeringsdirektiv om de krav til løn- og arbejdsvilkår, som f.eks. Danmark kan stille til tjenesteydere fra andre EU-lande. Arbejdsmarkedets parter valgte kort fortalt at læse Laval-dommen som et krav om, at konfliktretten fremgår af udstationeringsloven, og at udenlandske virksomheder kan læse lønkravet direkte ud af overenskomsten.

Svenskerne brugte mere end dobbelt så lang tid som danskerne til at nå deres løsning. Alligevel ligner de to løsninger – den danske og den svenske – på flere områder hinanden. I Sverige er man som i Danmark opmærksom på, overenskomstkravene til udenlandske virksomheder skal være præcise og tilgængelige. Svenskerne understøtter derfor deres løsning ved at samle alle overenskomstoplysninger hos arbejdstilsynet. Derimod er svenskerne langt mindre detaljerede i beskrivelsen af den rolle, som den svenske arbejdsret skal have, når den skal vurdere, om en konkret konflikt over for en udenlandsk virksomhed er lovlig.

Den store forskel mellem den svenske og den danske Laval-løsning ligger i håndteringen af EU-retten. Umiddelbart kan forskellen forekomme subtil, men det er næppe den korrekte konklusion. Kort fortalt henviser Danmark til en bestemmelse i udstationeringsdirektivet om at stille krav til løn- og arbejdsvilkår efter nationalt dækkende kollektive aftaler indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Sverige bruger en anden bestemmelse i direktivet om at anvende kollektive aftaler, som er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det aktuelle geografiske område, i den relevante sektor eller erhvervsgrænse.

Forskellen kan her muligvis forekomme marginal. Det er dog ikke svenskernes opfattelse. De henviser til, at deres direktivhenvisning netop er designet til den nordiske arbejdsmarkedsmodel, mens den danske henvisning er beregnet på afgrænsede regionale overenskomster, som f.eks. i Italien.

Svenskere er jo hensynsfulde mennesker, så de siger det ikke direkte, men man må forstå det sådan, at EF-domstolen – efter svensk opfattelse – kun vil anerkende den danske løsning, hvis *alle* danske virksomheder er omfattet af samme overenskomst, som kræves af den udenlandske virksomhed. Og som nævnt er det hverken tilfældet i Sverige eller Danmark.

Spørgsmålet er så, om forskellen på de to løsninger blot har akademisk interesse? Hvis en ny sag dukker op for EF-domstolen, vil det så have betydning, at Danmark og Sverige nu har løst problemet lidt forskelligt? Her kan man naturligvis have sine tvivl, men efter min opfattelse *vil* det få betydning. Ganske enkelt, fordi Danmark og Sverige vil have svært ved at enes om argumenterne for – endnu en gang – at forsvare deres næsten ens arbejdsmarkedsmodel.

*Klaus Pedersen er ph.d.-stipendiat ved forskningscenteret FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.*

FAOS  
29.01.09