

FaOS

Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier
Sociologisk Institut, Københavns Universitet

- **Laval-kommissionens diskurs**
- **Lovforslaget**
- **Kommissions definition af ”mindsteløn”**
- **Proces-skema**
- **Betydning for danske Industrial Relations**

Laval-kommissionens læsning af dommen **FaOS**

- Dommens grundlag: udstationeringsdirektivet ”i lyset af” art. 49 samt i givet fald på grundlag af selv denne artikel (s. 8)
- Kræve grundlæggende retsprincipper opfyldt (ordre public), almengøre overenskomster eller lovregulere mindstelønnen (jf. pr. 68) (s. 9, 3. afsnit)
- Udstationeringsdirektivets potentielt modsatrettede formål (s. 7, 3. afs.):
 - Fair konkurrence
 - Konstituere lovvalgsregler
 - Skabe ufravigelig kerne for beskyttelse af arbejdstagere
- Krav at medlemsstaten træffer bestemmelse om anvendelse af Art. 3, stk. 8
- Ligebehandling = udenlandske virksomheder behandles ligesom danske virksomheder i samme situation (pr. 66) (s. 13)

Laval-kommissionens læsning af dommen

- Ikke krav om lovbestemt mindsteløn Kollektive overenskomster: lønvilkår skal fremgå direkte og klart (pr. 71) (s. 9)
- Lovgivningskrav = maksimumskrav (pr. 80-81) (s. 9, afsnit 6)
- Arbejdsmarkedets parter kan ikke påberåbe sig ”ordre public” (pr. 84) (s. 9, afsnit 7)
- Kollektiv kampskridt er ikke lovlig restriktion jf. art. 49, hvis går videre end art. 3.1, og ikke er kendte på forhånd (pr. 99-100) (s. 10, 2. afsnit)
- Aktion mod social dumping ud fra ”tvingende alment hensyn” kræver præcis og tilgængelig mindsteløn samt ligebehandling (pr. 110) (s. 10, afs. 4)

Lovforslaget (L 36) Udstationeringsloven

Kapitel 2 a

Anvendelse af kollektive kampskridt, aflønning mv.

§ 6 a. Med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere **løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale** for udførelsen af tilsvarende arbejde, kan der på samme måde, som over for danske arbejdsgivere, anvendes kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Det er en **betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt**, som nævnt i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske tjenesteyder er **henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark**, og som **gælder på hele det danske område**. Det skal af disse overenskomster med den **fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.**«

3. I § 11 ændres »2009« til: »2011«.

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2009.

Proposed amendment

....Art 6 a. In order to ensure foreign posted workers wages equal to the wage that Danish employers are obliged to pay for performing similar work, industrial action in the same way as carried out towards Danish employers it can be used upon foreign service providers to support a requirement for the conclusion of a collective agreement, subject to paragraph 2.

Paragraph 2. It is a precondition for initiating industrial action, as mentioned in paragraph 1, to inform the foreign service provider about the provisions of the collective agreements agreed upon by the most representative social partners in Denmark, and which are applied throughout Danish territory. The claims in the agreements should be of the requisite clarity, containing reference to the salary which must be paid.

The law comes into force on 1 January 2009.....

”Mindsteløn”

- National definition, jf. udstationeringsdirektivet art. 3.1
 - Laval-kommissionen foreslår:
 - + Partskompetence ud fra krav om præcision og tilgængelighed
 - + Overenskomstmæssig løn
 - + Løn baseret på statistisk material
 - + Resultatløn (akkord m.v.)
 - + Tillæg incl. personlige (anciennitets-, kompetence- og opgavebestemt)
 - + Ydelser til kost og logi
 - + Anciennitet og personlige tillæg (kvalifikationer, opgaver)
 - + Pension incl. ikke-erhvervstilknyttede (evt. konvertering)
 - + Barsel ud over lovgivningen
 - + Ferie ud over lovgivning (konvertering) excl. oprindelseslands
 - **Lokalløn (akkordløn – udgør ca. 40 pct. i byggeriet)**
 - **Regionalløn**
 - **Uddannelsesfonde**
 - **Goder som udenlandsk tjenesteyder ikke har glæde af**

Lovforslagets fokuspunkter

- **Konsensus reetableret mellem parterne**
- **Enighed om EU-kurs: *ikke rev. af udstationeringsdirektivet***
- **Fokus på:**
 - **Kodificering af konfliktretten!**
 - **Konflikt ret som ”ordre public” grundlæggende ret**
 - **DK-definition af ”mindsteløn”!**
 - **Processen frem for substansen!**
 - **Bevare status quo - strukturelt!**
 - **Formel ligebehandling frem for reel ligebehandling (ligeløn for lige arbejde)!**

Lovforslagets fokuspunkter fortsat...

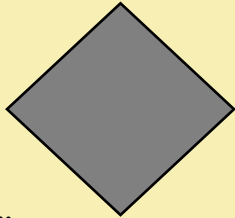
Ikke/begrænset fokus på:

- **Præcision og tilgængelighed? (*fra hjemlandet*)**
- **Skærpede proportionalitetskrav?**

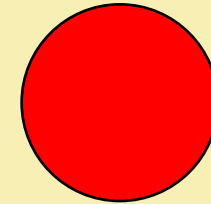
- **Restriktionsforbudet ift. frihedsrettighederne**
- **At lovgivning = maksimumskrav**
- **Udstationeringsdirektivets Art 3.1**
- **Generelt mindstelønssystem (gælde alle virksomheder..)**
- **Ligebehandling af tjenesteydende virksomheder**

Proces ifølge lovforslaget

Udenlandsk tjenesteyder



Faglig organisation



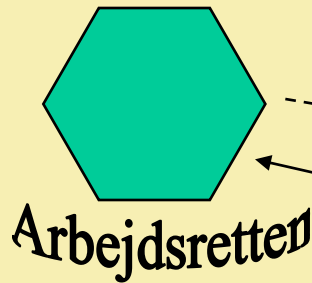
Præcisere og formidle
lønkrav (skriftlig)

Klage over:

- Diskrimination
- Repræsentativitet/helhed
- Konvertering
- Præcision og formidling

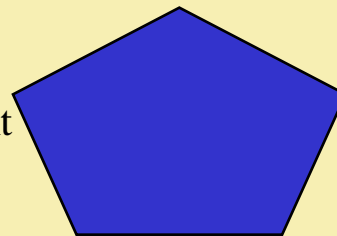
Dokumentation

Aftale "mindsteløn"



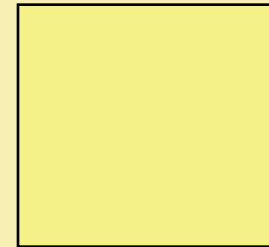
Arbejdsretten

Kodificering:
- Krav og korrekt
Anv. af Laval?



EF-domstolen

Arbejdsgiver organisation



Betydning for dansk IR

Formelle og processuelle ændringer:

- Kodificeringskrav (lovregulering)
- Repræsentationskrav (mest repræsentative parter)
- Nationalkrav (gælder på hele Danmark)
- Ligebehandlingskrav (gælder danske arbejdsgivere i samme situation)
- Præcisionskrav (løn fremgå med fornøden klarhed – løndelev + konvertering)
- Formidlingskrav (henvisningskrav - skriftlighed)

Funktionel, strukturel og institutionel IR-påvirkning:

- Centralisering?
- Øget statsdeltagelse?
- Unilateralisme?
- Øget refleksivitet?
- Større nordisk IR-heterogenitet?

FAOS

Forskningscenter for arbejdsmarkeds- og organisationsstudier

- Aktuelle forskningstemaer:
 - Overenskomstforhandlingerne – teoretisk belysning af praksis
 - Flexicurity
 - EU-udvidelsen og østarbejdskraft – konsekvenser for den danske model
 - EU's beskæftigelsespolitik (OMC) og Lissabon-processen
 - Integration
 - HR og ledelse – MNC's og virksomhedskapital

- Adresse: Københavns Universitet, Sociologisk Institut
Øster Farimagsgade 5, 1014 K, tlf. 35323299
Mvh. Klaus Pedersen, cand. jur. og Phd. stud på FAOS.