



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Torbjörn Eriksson

Den Sociala Dialogen
- europeiska kollektivavtal och genom-
förande i svensk arbetsrätt

Examensarbete
20 poäng

Handledare: Mia Rönmar

Arbetsrätt, EG-rätt

VT 2005

Innehåll

SAMMANFATTNING	1
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte och frågeställning	4
1.3 Metod, begreppsbildning och avgränsningar	4
1.4 Den svenska arbetsmarknads-modellen, en anknytningspunkt	6
1.5 Disposition	8
2 DEN SOCIALA DIALOGEN	9
2.1 Inledning	9
2.2 Dialogens tillkomsthistoria	10
2.3 Kommissionens främjande- och samrådsplikt	15
2.4 Arbetsmarknadens parter och europeiska kollektivavtal	20
3 EUROPEISKA KOLLEKTIVAVTAL OCH GENOMFÖRANDE I SVENSK RÄTT	25
3.1 Inledning	25
3.2 Utgivna instrument	25
3.2.1 Genom direktiv – den halvt autonoma vägen	25
3.2.1.1 Dir. (96/34/EG) ramavtalet om föräldraledighet	25
3.2.1.2 Dir. (97/81/EG) ramavtalet om deltidarbete	28
3.2.1.3 Dir. (99/70/EG) ramavtalet om visstidsarbete	30
3.2.2 Genom kollektivavtal – den autonoma vägen	34
3.2.2.1 Ramavtalet om distansarbete	34
3.2.2.2 Ramavtalet om stress	36
4 ANALYS	38
BILAGA A, TILLÄMPNING AV ARTIKLARNA 138-139 EGF	46
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	47
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	51

Sammanfattning

I uppsatsen behandlas den sociala dialogen med hänsyn till hur europeiska kollektivavtal genomförs i svensk arbetsrätt. Kommissionen har en fördragsfäst skyldighet att samråda med de europeiska arbetsmarknadsparterna i frågor som rör det socialpolitiska området. Efter ett sådant samråd har parterna en optionsrätt på den behandlade frågan i nio månader och kan slutligen enas om att ingå ett avtal om densamma. Detta avtal betecknas i uppsatsen som ett europeiskt kollektivavtal och förhandlingarna sker inom den ram som betecknas som den sociala dialogen. Avtalet kan genomföras enligt de arbetsmarknadsrelationer som är unika för varje medlemsland, den autonoma vägen, eller som bilaga till direktiv, den halvt autonoma vägen, och avtalet får då verkan motsvarande ett ordinärt direktiv.

Till dags dato har det slutits fem europeiska kollektivavtal, varav de två senaste genomförts den autonoma vägen. Kommissionen, som initierat samtliga avtalsförhandlingar, har inte sällan påverkat parternas ställningstagande genom att påtala vilka konsekvenser strandade förhandlingar kan komma att medföra. Kommissionens påverkan, i vissa fall genom hot om tvingande gemenskapsrättslig lagstiftning, identifieras i uppsatsen som en avgörande mekanism för parterna att ingå europeiska kollektivavtal. Kommissionens agerande leder också till slutsatsen att den formellt tvåpartsorienterade branschövergripande sociala dialogen i praktiken är en trepartsdialog. En jämförelse med svenska förhållanden uppvisar en motsvarande uppställning där staten, under förutsättning att parterna tar sitt ansvar, avstår från närvaro på det reglerade området.

Det är respektive medlemsstat som ansvarar för genomförandet av ett halvt autonomt kollektivavtal, men arbetsmarknadens parter har möjlighet att istället vidta den nationella implementeringen genom kollektivavtal. Detta har inte nyttjats av de svenska parterna och som skäl härför har angetts ett ekonomiskt argument som bottnar i att staten har ansvar för direktivets genomförande. När det gäller de avtal som genomförs den autonoma vägen är det parterna som har det fulla ansvaret. Om implementeringen misslyckas eller någon part förhalar processen återtar kommissionen initiativet och lägger fram ett förslag om tvingande gemenskapsrättslig lagstiftning. De svenska parterna har enats om, allmänt hållna, riktlinjer för att genomföra det första autonoma europeiska kollektivavtalet, avtalet om distansarbete. Om denna implementering är bristfällig påverkas det reglerade området i den mån att en ny åtgärd är att vänta från kommissionen. Våra nordiska grannländer Danmark och Finland har inordnat de europeiska kollektivavtalen i respektive nationella arbetsmarknadsmodell utan någon påtaglig inverkan därpå. Båda länderna har metoder för att ge avtalen erga omnes-effekt, något som ännu inte är möjligt i Sverige. Finland allmängiltigförklarar kollektivavtal genom lag medan Danmark ger företräde för den källa som ligger närmst arbetstagaren. Detta går i linje med den traditionella danska modellen och rangordningen blir kollektivavtal på förbunds nivå och sedan på

central nivå. För de arbetstagare som omfattas av kollektivavtal finns uppföljningslagstiftning som bygger på de tidigare slutna avtalen. Den danska versionen kan nyttjas av de svenska arbetsmarknadsparterna för att genomföra europeiska kollektivavtal, med heltäckande effekt, i svensk arbetsrätt utan en allt för stor påverkan på den rådande svenska arbetsmarknadsmodellen. I vart fall om man beaktar arbetsgivarsidans, sedan 1980 talet, ihärdiga kamp mot centraliserade avtalsförhandlingar.

Förkortningar

CEEP	European Centre of Enterprises with Public Participation and Enterprises of General Economic Interest
EGF	Fördraget om upprättandet av den Europeiska gemenskapen, med dess lydelse efter 2001 års Nicefördrag
EKGS	(Fördraget om upprättandet av) Europeiska kol- och stålgemenskapen
ETUC	the European Trade Union Confederation
LO	Landsorganisationen (i Sverige)
SACO	Svenska Akademikers Centralorganisation
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
UEAPME	the European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises
UNICE	the Union of Industrial Employers Confederation of Europe

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Den sociala dialogen relaterar till de europeiska parternas samarbete på bl.a. arbetsrättens område.¹ Detta samarbete har legat till grund för flertalet arbetsrättsliga direktiv vilka formellt har slutits av rådet, men där det reella innehållet är starkt påverkat av arbetstagar- och arbetsgivarparterna på europainivå. Kommissionen är förhindrad att agera på det arbetsrättsliga området utan att först samråda med parterna på europainivå och om parterna önskar uppta gemensamma förhandlingar har de optionsrätt på frågan i nio månader. De kan därefter välja att själva genomföra avtalet enligt de arbetsmarknadsrelationer som är unika för varje medlemsland, den autonoma vägen, eller lägga fram det inför EU:s institutioner för att få till stånd en implementering genom direktiv, den halvt autonoma vägen. I det fall parterna inte enats, eller om de anser att frågan bäst bör regleras genom ett generellt direktiv, står det kommissionen fritt att fortsatt behandla frågan.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med examensarbetet är att undersöka den sociala dialogen och europeiska kollektivavtal med hänsyn till hur de har genomförts i Sverige. Den centrala frågeställningen är genomförande av europeiska kollektivavtal i svensk arbetsrätt. Mer konkreta frågeställningar är: vilka mekanismer leder till att parterna väljer att ingå avtal? hur påverkar parternas bristande genomförande det reglerade området? samt hur bör parterna agera, med hänsyn till den svenska modellen, för att genomföra europeiska kollektivavtal?

1.3 Metod, begreppsbildning och avgränsningar

I uppsatsen används en rättsdogmatisk metod för att undersöka gällande rätt.² Dock innebär uppsatsämnet att den klassiska användningen av rättskällorna på lag, förarbete, rättspraxis och doktrin bör justeras. Detta har sin främsta grund i att den centrala frågeställningen, genomförande av europeiska kollektivavtal i svensk arbetsrätt, inte berör den senare materiella tillämpningen av avtalen. Detta medför att den tredje rättskällan, rättspraxis, i stort inte beaktas i uppsatsen. Eftersom jag har ett arbets- och EG-rättsligt

¹ Arbetsmarknadsparterna benämns även som sociala partners. På europainivå representeras arbetsgivarerna av UNICE och CEEP, medan löntagarna företräds av ETUC. En närmre presentation av organisationerna sker nedan under 2.4.

² Peczenik, 1995, s. 33.

perspektiv krävs ytterligare en justering beroende på vilken nationell nivå som behandlas. Vid genomförande av de europeiska kollektivavtalen i svensk arbetsrätt står de svenska förarbetena i centrum. Den EG-rättsliga nivån blir mer komplicerad. Detta har sin grund i uppbyggnaden av den sociala dialogen där kommissionen initierar en gemenskapsåtgärd som senare kan övertas av arbetsmarknadsparterna på europainivå. Även om arbetsmarknadsparterna tar över frågan förtar detta inte kommissionens roll som fördraget väktare. Eftersom kommissionen är unionens verkställande och övervakande organ tillmäts följaktligen denna institution stor betydelse.³ Kommissionens uttalande är relativt väldokumenterade, men inte alltid särskilt tillgängliga, och jag har valt att betrakta dessa uttalande som tungt auktoritativa.⁴ De officiella dokumenten är den primära källan och vid ett fåtal tillfälle krävs ett alternativt stöd i doktrin. Dock ändras förhållandena när de europeiska arbetsmarknadsparterna har tagit över initiativet. Parterna är sparsamma med uttalande och den främsta källan, vid sidan om de utgivna europeiska kollektivavtalen, är den doktrin som behandlar parternas ställningstagande i samband med avtalsförhandlingarna.

Genom den sociala dialogen får arbetsmarknadsparterna på europainivå en möjlighet att sluta avtal, dessa avtal benämns i doktrin vanligen som europeiska kollektivavtal, och i de EG-rättsliga dokumenten används vanligen termen avtal eller ramavtal.⁵ Begreppsdelningen kan verka obetydlig, och angränsar kanske t.o.m. till juridiskt härklyveri, men att det följer olika rättsverkningar beroende på avtalstyp torde stå ganska klart. För att inte komplicera framställningen med ett nytt neutralt begrepp används termen europeiska kollektivavtal för att beskriva det avtal som arbetsmarknadens parter, inom ramen för den sociala dialogen, ingår på europainivå.⁶

Uppsatsämnet rymmer många frågor. Alla faller inte under den behandlade frågeställningen, varför avgränsningar blir nödvändiga. Den sociala dialogens konstruktion innebär att arbetsmarknadsparterna får en normgivande roll, indirekt genom samrådsförfarande och direkt genom europeiska kollektivavtal. Detta skapar en diskussion om legitimiteten bakom slutna avtal, relaterat till de anslutna organisationerna på nationell och europeisk nivå, samt en granskning av huruvida demokratin sätts ur spel när icke folkvalda agerar normgivare. Frågorna rymmer en konstitutionell dimension vars omfattning vida överstiger det i uppsatsen givna utrymmet. Att kort beröra dessa frågor är knappast meningsfullt och i den fortsatta framställningen förutsätts att de europeiska kollektivavtalen står på en solid och legitim grund.⁷

Det existerar också en social dialog på sektorsnivå. Denna kan få en ökad betydelse då en styrka med europeiska avtal kan vara att dessa anpassas till

³ Nyström, 2002, s. 30.

⁴ Peczenik, 1995, s. 35-36.

⁵ I KOM(2002) 341 s. 8, not 5, används dock termen kollektivavtal.

⁶ I övrigt passar kollektivavtal väl in då det är arbetsmarknadsorganisation som sluter avtal om arbetsvillkor eller om förhållande i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare, jfr. 23 § Medbestämmandelagen.

⁷ Se vidare: Barnard, 2002, s. 90-96.

de särskilda behov som uppstår inom en särskild sektor av arbetsmarknaden. Detta har t.ex. redan skett inom arbetstidens förläggning. Om man beaktar att uppsatsen rör fem europeiska kollektivavtal kan det vara värt att peka på den flora av rekommendationer och gemensamma uttalanden som sker både på sektorsnivå och branschöverskridande nivå. Även om detta är intressanta frågeställningar omfattas de inte ramarna som ställts upp i uppsatsen. Denna tar sikte på den branschövergripande sociala dialogen och de europeiska kollektivavtal som är sprungna därur.⁸

1.4 Den svenska arbetsmarknadsmodellen, en anknytningspunkt

I uppsatsen tillämpas ingen särskild teori men eftersom ett nyckelmoment vid genomförande av europeiska kollektivavtal är att detta kan ske *i enlighet med de förfaranden och den praxis som arbetsmarknadens parter och medlemsstaterna särskilt tillämpar* blir det naturligt att använda *den svenska modellen* som en anknytningspunkt under uppsatsens gång.

Vad som egentligen utgör den svenska modellen skiftar beroende på vilket område som är i fokus. Sett i ett brett perspektiv används den svenska modellen för att beteckna företeelser som anses vara typiskt svenska såsom den moderna välfärdsstaten, det s.k. folkhemmet, ett politiskt beslutsfattande genom samförstånd och kompromisser samt det institutionaliserade samarbetet mellan arbetsmarknadens parter som hänförs till Saltsjöbadsavtalet från 1938.⁹ En viss urvattning av begreppet har skett då det används för att beteckna allehanda företeelser som tillsynes är unika för svenskt vidkommande. Men om utgångspunkten med att använda en given modell är att förklara verkligheten, finns det, enligt min mening, inget hinder i att använda sig av denna redan välkända svenska modell. Metoden har dock sina begränsningar då det som beskrivs är en idealiserad framställning av ett fenomen, i uppsatsen den sociala dialogen, där väsentliga drag framhävs på bekostnad av övriga egenskaper. Exempelvis kan europeiska kollektivavtal undersökas med en avtalsrättslig modell, där ett inte oväsentligt inslag blir att avgöra tillämplig lag enligt Romkonventionen.¹⁰ Oavsett resultatet av en sådan metod bör läsaren vara medveten om att hela bilden inte ges, och inte heller kan fås, genom en förklaringsmodell. Eftersom enskilda förhållanden lyfts fram och isoleras inom modellen förenklas verkligheten och det enskilda problemområdet blir enklare att ta till sig.¹¹

Uppsatsen utgår från ett perspektiv av arbetsmarknadsrelationer som beskriver förhållandet mellan statsmakten och arbetsmarknadens parter. Detta kan också sägas vara kärnan i den svenska modellen som sedan Saltsjöbadsavta-

⁸ Se vidare: de Boer, Benedictus och van der Meer, Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 11, Nr. 1, 2005, s. 51-70.

⁹ Thullberg & Östberg, 1994, s. 5-6.

¹⁰ Detta sker i Ojeda Avilés, 2000.

¹¹ Flaa, m.fl., 1998, 18-19.

let kännetecknas av statens tillbakahållna roll då arbetsmarknadens parter, under hot om lagstiftningsåtgärder,¹² själva ansvarat för regleringen av väsentliga arbetsmarknadsfrågor. Detta skedde inte minst på central nivå då parterna interagerade genom den centrala lönebildningen. Under 1980 talet raserades denna centralt fokuserade modell när SAF inte fick förhandlingsmandat från sina medlemsorganisationer, som då fick en möjlighet att vidta decentraliserade löneförhandlingar med respektive motpart på förbunds nivå. Efterföljande årtionde innebar att SAF fattade ett principbeslut innebärande att organisationen inte längre ingick centrala förhandlingar i frågor rörande lön och allmänna anställningsvillkor på LO-området. Kännetecknande för partsrelationerna idag är en stark fokusering på förbunds nivå, vilket bl.a. framgår av Industriavtalet som tecknades 1997 och även de fackliga organisationerna har sina främsta avtalspartners på motsvarande nivå. Staten har dock inte hållit sig helt borta från lagstiftningsinitiativ. Exempelvis vidtogs åtgärder genom att höja moms för att dämpa effekterna från en alltför generös lönerörelse. På så vis dämpades en kraftig löneökning, som förorsakats av parternas inbördes relationer, med hjälp av lagstiftning.¹³

Idag kännetecknas den svenska arbetsmarknadsmodellen fortfarande av en stark betoning på arbetsmarknadens parter. Parterna har stort spelrum genom den semidispositiva arbetsrättsliga lagstiftningen och de rådfrågas rutinmässigt av näringsdepartementet vid all ny arbetsrättslig lagstiftning.¹⁴ Lagstiftaren har intagit en tillbakadragen roll och arbetsmarknadens parter kan i stort inbördes reglera många, för arbetstagaren, centrala moment. Detta blir särskilt påtagligt inom arbetstidslagen, där den reella regleringen, för närvarande, sker kollektivavtalsvägen. Andra uppenbara exempel på där arbetstagarens skydd frångås i jämförelse med det skydd som följer direkt av lagtexten är möjligheten att träffa avtalsturlistor i samband med uppsägning p.g.a. arbetsbrist. I det fall det berörda området är föremål för en EG-rättslig reglering begränsas parternas autonomi genom den s.k. EG-spärren och det gemenskapsrättsliga innehållet får då verka som en lägsta nivå, vilken parterna inte får avtala bort.

Sett i ett gemenskapsperspektiv ingår Sverige i den nordiska modellen där fackföreningarna har en central roll och med en facklig organisationsgrad på 80 procent, vilket vida överstiger de utomnordiska ländernas, blir kollektivavtalet ett mycket viktigt regleringsinstrument. Inom Norden tillämpar i regel arbetsgivaren kollektivavtalet på samtliga arbetstagare, även de oorganiserade, på samma arbetsplats. Inom denna modell finns det emellertid också skiljelinjer. I Sverige och Finland finner man de generella arbetsrättsliga källorna i lagstiftning, vilket skiljer sig gentemot Danmark där lagstiftningsinstrument sällan används för att reglera det arbetsrättsliga området. I det fall så sker är det för skilda arbetstagarkategorier.¹⁵ Finland urskiljer sig

¹² Nycander, 2002, s. 120.

¹³ Eklund, 1997, s. 61-66.

¹⁴ Ahlberg, 2003, s. 30.

¹⁵ För danskt vidkommande se t.ex. Funktionærsløven, som omfattar ett brett spektra av tjänstemannaliknande arbetstagare, och Hovedaftalet, vilket reglerar det klassiska arbetarekollektivet.

så tillvida att de i lag har allmängiltigförklarat kollektivavtal och på så vis säkerställer att dessa avtal täcker hela arbetsmarkanden oavsett organisationstillhörighet.¹⁶

I uppsatsen kommer den svenska modellen att stå i förgrunden, men det är också intressant att titta närmare på den nordiska modellens inbördes särdrag när olika genomförandealternativ av europeiska kollektivavtal beaktas i analysen.

1.5 Disposition

Uppsatsen inleds med ett kapitel som behandlar den sociala dialogen. Först ges en grundlig genomgång av den sociala dialogens tillkomsthistoria med början i 1951 års Parisfördrag. Detta följs av en beskrivning av kommissionens olika plikter i samband med samrådet med arbetsmarknadsparterna och avslutas med exempel på misslyckade avtalsförhandlingar. Efter detta ger sig parterna tillkänna och den formella kompetensbestämmelsen som leder till europeiska kollektivavtal avhandlas med hänsyn till de olika genomförandevägarna. Genomgående i kapitlet berörs de bestämmelser i den förestående konstitutionen som rör den sociala dialogen.

I följande kapitel behandlas de utgivna instrumenten med hänsyn till kommissionens ställningstagande, de europeiska arbetsmarknadsparternas inbördes förhandlingar och hur de europeiska kollektivavtalen har genomförts i svensk arbetsrätt. Detta sker i kronologisk ordning och först ut blir de avtal som genomförts via direktiv men på bas av ett europeiskt kollektivavtal, den halvt autonoma vägen. Efter detta kommer de europeiska kollektivavtal som parterna skal genomföra genom självreglering på den nationella nivån, den autonoma vägen.

I det avslutande kapitlet sker analysen med anknytning den svenska modellen. För att värdera olika genomförandealternativ sker också en kort utblick mot våra grannländer Finland och Danmark.

Varje kapitel börjar med en kort inledning och min förhoppning är att denna i samband med rubriksättningen skall underlätta för läsaren att navigera i uppsatsen. För den som är intresserad av den formella tillämpningen av artiklarna 138 och 139 EGF följer en schematisk bild härom under bilaga A.

¹⁶ Om den nordiska modellen se Nyström, 2002, s. 62-23 och s. 67.

2 Den sociala dialogen

2.1 Inledning

Den sociala dialogen kan definieras som ett förlopp där deltagarna informerar varandra om sina avsikter, delar med sig av erhållen information samt klargör och förklarar sina förväntningar och antaganden. Detta är inte det samma som avtalsförhandlingar, men processen medför att framtida förhandlingar sker på ett mer effektivt sätt. Eventuella lösningar skiljs från de faktiskt genomförbara tillvägagångssätten då parterna tidigt i processen belyst fakta och problem.¹⁷ I samband med Lissabonprocessen uppmanar kommissionen parterna att genomföra nationella rundabordsdiskussioner i syfte att främja samverkan, på både nationell och europeisk nivå, i frågor av gemensamt intresse.¹⁸ När resultaten på europainivå ställs emot dem på nationell nivå uppstår det överskottseffekter (*spill-over effects*) som innebär att låga resultat, inom t.ex. arbetsmiljöområdet, kan fungera som en katalysator för framtida argument rörande en förändring inom området.¹⁹

Arbetsmarknadens parter har uppmärksammat att begreppet den sociala dialogen används vid allehanda tillfällen då parterna är involverade och inte enbart för att beskriva deras tvåpartssamarbete. De anser att trepartssamarbetet mellan arbetsmarknadens parter och olika EU-myndigheter, samt då arbetsmarknadens parter konsulteras avseende de rådgivande kommittéernas aktiviteter och den officiella konsultationen enligt artikel 137 EGF, visserligen är aktiviteter som involverar arbetsmarknadens parter, men bör särskiljas från den sociala dialogen.²⁰

Beskrivning ovan av den sociala dialogen speglar dels de mjuka värden som framkommer därur, och dels det vida samarbete som sker på skilda politiska nivåer. Då examensarbetet skall behandla de kollektivavtal som är ett resultat av den renodlade tvåpartsprocessen mellan arbetsmarknadens parter, skall den sociala dialogen behandlas i förhållande till denna process. Trepartssamarbetet berörs då det är behjälpligt för sammanhanget.

I följande avsnitt ges en närmare beskrivning av den sociala dialogens tillkomsthistoria, samrådets formella innehåll och medverkande parter.

¹⁷ Report of the High level group on industrial relations and change in the European Union (2002) s. 25.

¹⁸ KOM(2000) 379 slutlig, s. 26.

¹⁹ Barnard, 2002, s. 100.

²⁰ Joint contribution by the social partners to the Laeken European Council, 13 december 1991, s. 1-2.

2.2 Dialogens tillkomsthistoria

På den gemenskapsrättsliga arenan intar arbetsmarknadsparterna en särställning genom de diskussioner, konsultationer, förhandlingar och gemensamma uttalanden som de genomför. På europainivå sker den sociala dialogen antingen genom tvåpartssamtal, mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna, eller genom trepartssamtal där även offentliga myndigheter, vanligen Rådet eller kommissionen, deltar. Den rättsliga grunden finns i artiklarna 138 och 139 EGF, men idén om parternas medverkan går att spåra ända till 1951 års Parisfördrag.²¹ Fördraget syftade bl.a. till att, i nära samarbete med de berörda parterna, bidra till en höjning av levnadsstandarden och en utveckling av basproduktionen genom att främja en förbättring av arbetskraftens levnads- och arbetsvillkor.²² Producenter och arbetstagare fick en framträdande roll inom den rådgivande kommittén, som var förebild för den efterföljande Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, vilket innebar att dessa skulle höras i samband med frågor rörande t.ex. arbetstagares löner och rörlighet.²³

De parter som stod utanför kommittén hade möjlighet till inflytande genom samrådsförfarande med nuvarande kommissionens föregångare, den Höga myndigheten, bestående av nio medlemmar, varav en representerade den fackliga rörelsen.²⁴ För att förbättra arbetskraftens levnads- och arbetsvillkor skulle den Höga myndigheten inhämta upplysningar som kunde ge vägledning till berörda parter samt bestämma dess egen handlingsriktning. Samrådsförfarandet gav företag, arbetstagare och deras sammanslutningar rätt att framlägga förslag eller synpunkter i frågor som berörde dem.²⁵

I relation till arbetsmarknadsparternas delaktighet på europainivå framstår Parisfördraget som ett kraftfullt instrument där parternas roll, i samband med fördragets sociala mål, klart anges i fördragstexten.²⁶ Detta förändrades i samband med 1957 års Romfördrag där det fanns en avdelning om socialpolitik som ändrade fokus på vilka parter som skulle vara delaktiga. Av artikel 118 följde att kommissionen skulle främja ett nära samarbete mellan medlemsstaterna, särskilt i frågor om bl.a. arbetsrätt och arbetsvillkor, genom samråd. Detta skedde inte med de berörda fackföreningarna och arbetsgivarorganisationerna utan enbart i nära samarbete med medlemsstaterna. Visserligen hade kommissionen att höra den Ekonomiska och sociala kommittén innan yttrande, vilket gav möjlighet för arbetsmarknadsparterna att delta, men detta var enbart innan kommissionen hade för avsikt att avge

²¹ Fördraget om upprättandet av *Europeiska kol- och stålgemenskapen* (EKGS), löpte ut juli 2002.

²² EKSG ingress st. 4, artikel 2 och artikel 3c.

²³ EKSG artikel 18 och artikel 19.

²⁴ Sverige var också inbjudna till det europafackliga samarbetet, men valde, tillsammans med Storbritannien, att hålla en tillbakadragen roll. Se Misgeld, 1997, s. 51-58.

²⁵ EKSG artikel 46.

²⁶ Se också Kenner, 2003, s. 61, där författaren argumenterar för att Parisfördraget är det gemenskapsinstrument som är mest långtgående avseende sociala mål och parternas delaktighet.

ytrande. De fördragsslutande parterna betonade den ekonomiska gemenskapen och ansåg att socialpolitik, särskilt arbetsrätt, var en strikt nationell angelägenhet som inte skulle falla under gemenskapskompetensen. Kommissionen intog en annan hållning och framhöll att de sociala bestämmelserna var nog så betydande som de ekonomiska. Till stöd för detta påstående pekade kommissionen på ingressen till 1957 års Romfördrag, som avsåg att säkerställa både ekonomiska och sociala framsteg samt att fortgående förbättra levnads- och arbetsvillkoren för medlemsstaternas folk.²⁷ Kommissionens roll blev i mångt och mycket att bistå medlemstaterna med utredningar, arrangera konsultationer och avge yttrande. I det fall att kommissionen, med anledning av dessa aktiviteter, önskade en gemenskapsåtgärd avseende t.ex. arbetsrätt och arbetsvillkor sänkades grund för att genomdriva detta gentemot medlemstaterna. Gentemot medlemstaterna fick kommissionen således en sekundär roll, vars främsta funktion var att främja kontakten mellan medlemstaterna.²⁸

I samband med utökningen av gemenskapen med tre medlemstater²⁹ utfärdade medlemstaterna en kommuniké varur det framgick att båda sidorna av industrin borde bli mer delaktiga vid gemenskapens sociala beslut. Med anledning av detta utformade kommissionen en handlingsplan bestående av tre mål, där ett var att öka arbetsmarknadsparternas delaktighet vid beslut rörande socialpolitik, och ett knippe direktiv på det arbetsrättsliga området utfärdades.³⁰ Dialogen mellan parterna var fortfarande sparsamt behandlad och för att direktiv skulle antas krävdes enhällighet i Rådet. Detta medförde att en medlemsstat³¹ som ansåg att en åtgärd inom det sociala området inte var önskvärd, med enkelhet kunde blockera densamma.³²

Efter Parisfördraget och 1957 års Romfördrag fick den branschorienterade sociala dialogen ett visst genomslag. Genom olika kommittéer drevs utvecklingen framåt och dialogen blev påtaglig inom flera olika branscher, men det faktiska resultatet var ganska klen. Detta berodde bl.a. på att arbetstagarorganisationerna på europainivå var outvecklade och inte visade någon större entusiasm avseende formellt bindande avtal på europainivå. Det utgavs dock en del dokument, som mestadels bestod av gemensamma rekommendationer eller enskilda ståndpunkter.³³ Det förekom också trepartskonferenser där arbetsmarknadens parter, kommissionen och Rådet deltog. Dock blev resultatet inga konkreta avtal, arbetsmarknadsparternas relationer var ansträngda och kontakten mellan parterna var sparsam.³⁴ Inom den gemenskapsrättsliga sfären hade fortfarande medlemstaterna den största möjligheten till infly-

²⁷ Barnard, 2000, s. 5-6.

²⁸ Kenner, 2003, s. 8.

²⁹ Danmark, Storbritannien och Irland blev medlemmar 1973, vilket var gemenskapens första utvidgning.

³⁰ T.ex. Dir 75/117 om likalön, Dir 75/129/EG om kollektiva uppsägningar och Dir 77/187/EG om företagsöverlåtelser.

³¹ Med Thatcher som regent ansåg Storbritannien att staten inte skulle agera på det sociala området och blockerade följaktligen flertalet direktiv.

³² Barnard, 2000, s. 7-8.

³³ Kenner, 2003 s. 62, s. 69.

³⁴ Nielsen, 2000, s. 132.

tande på det socialpolitiska området och arbetsmarknadsparterna var, i stort, inte inkluderade i processen.

Den nyttillträdde presidenten för kommissionen Jacques Delors³⁵ presenterade 1985 vitboken om den inre marknaden,³⁶ som var ett ambitiöst program bestående av förslag på flertalet åtgärder vilka skulle säkerställa den inre marknads förverkligande genom att avlägsna de kvarvarande hindren för det fria flödet av varor, tjänster, personer och kapital.³⁷ I vitboken framhåller kommissionen att den ekonomiska integrationen är ett steg på vägen mot gemenskapens slutliga mål; ett enat Europa. Som stöd för detta anförs ingressen till 1957 års Romfördrag varur det framgår att de fördragsslutande staterna är fast beslutna att lägga grunden till en allt fastare sammanslutning mellan de europeiska folken, och avser att säkerställa ekonomiska och sociala framsteg i sina länder genom gemensamma åtgärder för att undanröja de barriärer som delar Europa.³⁸

För att skapa en social arena, där arbetsmarknadsparterna var delaktiga, lanserade Delors den branschövergripande sociala dialogen och bjöd in parterna till samtalen i Val Duchesse 1985. Delors ansåg att förhandlingar och avtal mellan arbetsmarknadens parter, som ledde fram till en gemensam policy, var en av hörnstenarna i den nya sociala modellen. Genom parternas delaktighet var förhoppningen att gemenskapsrättslig lagstiftning skulle baseras på allmänt hållna policys och inte på detaljerade förslag från kommissionen. Detta skulle möjliggöra för medlemsstaterna att ta hänsyn till sina nationella industrial relations system vid fortsatt reglering på det sociala området. Fackföreningsrörelsen tolkade detta som en möjlighet att sluta europeiska kollektivavtal, medan arbetsgivarsidan intog en mer återhållen roll och såg det snarare som en möjlighet att undkomma gemenskapsrättsliga åtgärder inom det socialpolitiska området.³⁹ Val Duchesse-processen innebar att arbetsmarknadsparterna återigen blev delaktiga vid skapandet av socialpolitik inom gemenskapen, men det initiala resultatet blev dock enbart några gemensamma, icke bindande, uttalande⁴⁰.

Sedan Val Duchesse-processen startade 1985 har det hållits nio toppmöten⁴¹ där arbetsmarknadens parter, på inbjudan av kommissionens president, som tillika agerar ordförande, samlats för att driva utvecklingen framåt på det sociala området. Dessa möten siktar främst på att informera arbetsmarknadsparterna avseende vilka initiativ som är förestående på gemenskapsni-

³⁵ Delors var även den kandidat som Thatcher föredrog, vilket kan te sig märkligt i efterhand då han hade ett förflutet inom fackföreningsrörelsen och uppenbarligen önskade arbetsmarknadsparternas delaktighet på ett område som Thatcher ansåg tillhörde medlemstaterna, se bl.a. Dølvik, 1997, s. 119 och Kenner, 2003 s. 69 och s. 73-74.

³⁶ COM(85) 310 final

³⁷ Nyström, 2002, s. 57.

³⁸ COM(85) 310 final, s. 55 (p.221-222).

³⁹ Dølvik, 1997, s. 120.

⁴⁰ T.ex. Joint opinion on the cooperative growth strategy for more employment (6 november 1986)

⁴¹ Refereras till efter mötesplats: Val Duchesse I-III, Palais d'Egmont I-V och senast Genval.

vå, vilket leder till en diskussion om lämpliga aktiviteter för arbetsmarknadsparterna.⁴² Arbetsmarknadsparterna har, genom sin egen dialog på gemenskapsnivå, haft möjlighet att påverka utvecklingen och delta när ny politik har skapats. Detta har skett både genom aktivitet vid toppmöten, eller genom antagande av yttranden och rekommendationer.⁴³

För att fullborda den inre marknaden, i enlighet med kommissionens förslag i vitboken,⁴⁴ reviderade medlemsstaterna 1957 års Romfördrag genom Enhetsakten.⁴⁵ För socialpolitiken innebar detta en ny artikel 118a, vilket medförde att beslut inom arbetsmiljöområdet nu kunde fattas med kvalificerad majoritet.⁴⁶ Den sociala dialogen fick ett erkännande genom artikel 118b, vilken också var ny, där kommissionen blev skyldig att sträva efter att utveckla dialogen på europeisk nivå mellan arbetsmarknadens parter. Och om båda sidor ansåg det önskvärt kunde dialogen leda till avtalsbundna relationer.⁴⁷ Enhetsakten var den första genomarbetade reformen av 1957 års Romfördrag och även om det rådde delade meningar om dess inledande betydelse blev påverkan på gemenskapens utveckling betydande.⁴⁸

Det största genombrottet för den sociala dialogen kom 1991 när parterna, på grundval av 1991 års regeringskonferens i samband med Maastrichtfördraget, presenterade avtalet av den 31 oktober 1991 om arbetsmarknadsparternas roll. Det framhålls ofta att avtalet var en stor framgång för arbetsmarknadens parter som härigenom visade en önskan att ta ansvar och genom ömsesidigt handlande agera på det socialpolitiska området.⁴⁹ Forskning har dock visat att kommissionen i högsta grad var aktiv i denna process och fackföreningarna var på förhand informerade om vad som skulle presenteras.⁵⁰ Liksom när Val Ducesse-processen inleddes, var arbetsgivarna inte särdeles optimistiska och inledde avtalsförhandlingar snarast för att undslippa ökad lagstiftning inom det socialpolitiska området. Kommissionen meddelade att en förändring till kvalificerad majoritet, vilket skulle innebära att enskilda länder inte skulle få möjlighet att blockera antagandet av framtida direktiv på det socialpolitiska området, annars var den väg som kunde användas för att föra in socialpolitiken på den nya europeiska arenan.⁵¹

Avtalet hade till syfte att öka arbetsmarknadsparternas roll inom det socialpolitiska området och innehöll tillägg till artikel 118 som parterna önskade inkludera i det förestående Maastrichtfördraget. Jämfört med rådande lydelse

⁴² Industrial Relations in Europe 2002 (2002)

⁴³ KOM(2000) 113 s. 8.

⁴⁴ Se Förklaring om artikel 8a i EEG fördraget, bifogat i slutakten till Europeiska enhetsakten.

⁴⁵ Europeiska enhetsakten trädde i kraft den 1 juli 1987 och ratificerades av de tolv medlemsstater som då bildade gemenskapen.

⁴⁶ Dock gavs arbetsmiljö en bred tolkning och artikeln användes för att genomföra Dir. 93/104/EG om arbetstidens förläggning, mot Storbritanniens vilja. Se Barnard, 2000, s. 70-71.

⁴⁷ Nyström, 2002, s. 78.

⁴⁸ Kenner, 2003, s. 79.

⁴⁹ Se t.ex. KOM(2000) 113 s. 8.

⁵⁰ Dølvik, 1997, s. 199-200 och 206.

⁵¹ Dølvik, 1997, s. 195-196.

se innebar parternas förslag att kommissionen fick en skyldighet att konsultera parterna i frågor om socialpolitik och om de så önskade kunde de ingå avtalsförhandlingar, vilka senare kunde leda till europeiska kollektivavtal eller, efter framställan till rådet, direktiv.⁵²

Genom avtalet av den 31 oktober lades de facto grunden för den sociala dialogen så som vi ser den idag. Storbritannien, som inte var intresserade av en utvidgning av socialpolitiken utöver arbetsmiljöområdet, protesterade mot att arbetsmarknadsparternas förslag skulle inkorporeras i fördraget. Utan Storbritanniens medverkan riskerades hela fördragsrevisionen. Detta tvingade fram en lösning där den utvidgade socialpolitiken lyftes bort från det föreslagna Maastrichtfördraget och inkluderades i avtalet om socialpolitik.⁵³ ⁵⁴ Då samtliga medlemsstater förutom Storbritannien önskade fördjupa samarbete i enlighet med avtalet om socialpolitik upprättades protokoll (nr 14) om socialpolitik, vilket antogs genom Maastrichtfördraget. Härigenom blev det möjligt att utveckla socialpolitiken på gemenskapens område och samtidigt genomföra Maastrichtfördraget. Avtalet innebar att beslut, t.ex. i frågor rörande arbetsvillkor, information och samråd samt lika behandling av män och kvinnor på arbetsplatserna, kunde fattas med kvalificerad majoritet.⁵⁵

För den sociala dialogens vidkommande förband sig avtalsparterna att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter och avtalet av den 31 oktober genomfördes genom artikel 3 och 4.⁵⁶ Avtalet om socialpolitik medförde att arbetsmarknadsparterna blev delaktiga i lagstiftningsprocessen på gemenskapsnivå. I förhållande till samtliga medlemsstater förutom Storbritannien fick parterna möjlighet att sluta avtal som senare kunde omvandlas till bindande direktiv på gemenskapsnivå.

Kompromissen med Storbritannien innebar en tudelad utveckling på det socialpolitiska området. Den utökade möjligheten att fatta beslut baserade på kvalificerad majoritet gällde enbart de stater som föll under avtalet om socialpolitik. För heltäckande gemenskapslagstiftning genom kvalificerad majoritet gällde artikel 118a, som reviderats genom Enhetsakten, medan det fortfarande krävdes enhällighet för de beslut som inte rörde arbetsmiljöområdet.⁵⁷

⁵² Agreement of 31 October 1991 (slutet av ETUC, UNICE och CEEP), föreslagna ändringar av artikel 118a och 118b.

⁵³ Avtal om socialpolitik mellan Europeiska gemenskapens medlemsstater med undantag av Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland. Trädde i kraft i samband med Maastrichtfördraget, den 1 november 1993.

⁵⁴ Barnard, 2000, s. 14.

⁵⁵ Det bör noteras att arbetsgivarorganisationerna, som ju inledde förhandlingarna vilka ledde till 1991 års avtal för att undslippa en ökad gemenskapsaktivitet på socialpolitikens område, nu hade medverkat till en ökad möjlighet att anta rättsakter med kvalificerad majoritet som grund.

⁵⁶ Eftersom avtalet om socialpolitik, i stort, överfördes till artiklarna 136-139 genom Amsterdamsfördraget behandlas de materiella reglerna rörande den sociala dialogen nedan under 2.3-2.4.

⁵⁷ Kenner, 2003, s. 236.

I samband med regeringsskiftet i Storbritannien 1997 bröts utanförskapet på det socialpolitiska området och de direktiv som tidigare hade slutits med avtalet om socialpolitik som grund kom att omfatta Storbritannien.⁵⁸ Ytterligare en fördragsrevidering vidtogs och genom Amsterdamfördraget skapades avdelning XI, och avtalet om socialpolitik överfördes till de nya artiklarna 136-139. Detta innebar att den tidigare tudelade ordningen på socialpolitikens område var över. Och då ett enhetligt regelverk hade skapats, där arbetsmarknadsparterna fick möjlighet att ingå europeiska kollektivavtal som omfattade hela gemenskapen, stärktes deras roll genom Amsterdamfördraget.⁵⁹

2.3 Kommissionens främjande- och samrådsplikt

Ovan redogjordes för den sociala dialogens tillkomsthistoria. Det framgick att kommissionen, sedan 1951 års Parisfördrag, har drivit utvecklingen gentemot arbetsmarknadsparternas delaktighet inom det socialpolitiska området. Det står nu klart att kommissionen, enligt artikel 138 EGF, har en skyldighet att samarbeta med arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå innan förslag läggs fram rörande det socialpolitiska området. Vilka som utgör dessa parter har inte berörts och kommer att redovisas i nästföljande avsnitt. Nedan behandlas artikel 138 EGF och därtill närliggande bestämmelse. Det bör noteras att artikel 138 EGF, med undantag av lexikaliska förändringar, motsvaras av artikel III-211 i den nya konstitutionen.

Enligt artikel 138.1 har kommissionen en skyldighet att främja samråd med arbetsmarknadens parter och skall ”vidta alla åtgärder som behövs för att underlätta dialogen mellan” arbetsmarknadsparterna på europainivå.⁶⁰ Som ett led i detta organiserar kommissionen möten samt bistår med teknisk assistans och utredningar för att underlätta den sociala dialogen.⁶¹ Kommissionen, som önskar synliggöra den sociala dialogen, stödjer då parterna genom att exempelvis lägga in relevant material på Europaservern⁶² eller med förberedande utredningar⁶³ avseende framtida utveckling inom den sociala dialogen.⁶⁴ Kommissionens skyldigheter enligt artikel 138.1 innefattar vissa moment av samråd, men den övergripande uppgiften synes vara att främja samråd mellan parterna. För att skilja detta moment från den fortsatta sam-

⁵⁸ Detta blev möjligt genom tillägg till befintliga direktiv. Se t.ex. Dir. 97/75/EG som ändrade Dir 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet.

⁵⁹ Nyström, 2002, s. 93 och 96.

⁶⁰ Detta innebar en förstärkning gentemot lydelsen i den äldre artikel 118b, som infördes genom enhetsakten, där kommissionen enbart skulle ”sträva efter” att utveckla dialogen. Artikel 138.1 motsvaras av den föreslagna artikel 118a av avtalet från den 31 oktober 1991, samt artikel 3.1 i avtalet om socialpolitik.

⁶¹ Barnard, 2000, s. 86.

⁶² http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/

⁶³ Se t.ex. kommissionens: First-phase consultation of the social partners on violence on the workplace (2005). Särskilt s. 3 och s. 8 not 22.

⁶⁴ KOM(2004) 557 s. 9 och 11.

rådsprocessen, bör artikel 138.1, enligt min mening, anses innebära en främjandeplikt för kommissionen och i ljuset av artiklarna 138.2-3 medför också samrådsförfarandet att kommissionen fullföljer sin främjandeplikt.

I motsats till de svepande formuleringarna i artikel 138.1 framstår artiklarna 138.2-4 som formalistiska klarheter. Samrådsprocessen inleds, enligt artikel 138.2, med det första samrådet. Innan kommissionen lägger fram socialpolitiska förslag skall den, på eget initiativ, samråda med arbetsmarknadsparterna rörande den möjliga inriktningen av en gemenskapsåtgärd. Vanligen presenteras ett bakgrundsmaterial där det aktuella ämnet är väl utrett och avslutas med ett antal frågor i vilka kommissionen önskar höra arbetsmarknadsparternas ståndpunkter.⁶⁵

I det fall att kommissionen, på grundval av det tidigare samrådet, finner en gemenskapsåtgärd vara önskvärd inleds nästa fas, det andra samrådet enligt artikel 138.3 EGF. Kommissionen skall då samråda med parterna angående det planerade förslaget innehåll. Vid detta samråd presenterar kommissionen de olika arbetsmarknadsparternas gensvar avseende det första samrådet. Det förekommer att kommissionen önskar bringa klarhet i vissa nyckelpunkter, och i det fall att parterna inte enas därom framstår konsekvenserna med tydlighet, tvingande direktiv.⁶⁶ Inom sex veckor⁶⁷ skall arbetsmarknadsparterna avge ett yttrande eller, i förekommande fall, en rekommendation till kommissionen. Det senare tar sikte på gemensamma ståndpunkter, medan yttrande bör användas för att klargöra respektive parts inställning till kommissionens förslag.⁶⁸

Under det andra samrådets sex veckor har arbetsmarknadsparterna att välja mellan två alternativ. Antingen fullföljer de artikel 138.3 EGF varefter kommissionen fortskrider med eventuell gemenskapslagstiftning enligt artikel 137 EGF, eller så kan arbetsmarknadsparterna välja att utnyttja sin ”optionsrätt, som ger dem rätt att ta över initiativet genom att inleda förhandlingar”.⁶⁹ Om det senare alternativet väljs skall arbetsmarknadsparterna, enligt artikel 138.4, meddela kommissionen att de önskar inleda det förfarande som anges i artikel 139, d.v.s. förhandling med avsikt att ingå avtal. Då drar kommissionen tillbaka sitt förestående förslag och under nio månader har arbetsmarknadsparterna ensamrätt på det inslagna området. Tiden kan förlängas på gemensamt beslut mellan parterna och kommissionen. Parterna är inte bundna av kommissionens ursprungliga förslag och är inte heller begränsade till att enbart göra tillägg till detta. Men i den mån det skall innefatta en gemenskapsåtgärd, t.ex. genomförande den halvt autonoma vägen, kan parterna inte gå utöver kommissionens ursprungliga förslag.⁷⁰

⁶⁵ Se t.ex. kommissionens: First phase consultation of the social partners on musculoskeletal disorders at work (2004) s. 8.

⁶⁶ Se t.ex. kommissionens: Second phase of consultation of the social partners on working time (2004) s. 10.

⁶⁷ Sexveckorsfristen gäller även vid första samrådet, COM(93) 600 s 16-17. Beroende på frågans karaktär och svårighet kan kommissionen förlänga fristen, COM(98) 322 s. 9.

⁶⁸ COM(93) 600 s.17.

⁶⁹ Maier, 2000, s. 46.

⁷⁰ COM(93) 600 p. 31.

I det fall arbetsmarknadsparterna fullföljer den andra samrådsfasen enligt artikel 138.3, och inte väljer att inleda egna förhandlingar, har kommissionen initiativrätten avseende fortsatt behandling och kan utfärda ett direktivförslag.⁷¹ Beroende på vilket sakområde frågan faller under kan rådet anta minimidirektiv med olika majoritetskrav, artikel 137.2b EGF. I en fråga rörande t.ex. arbetsvillkor, enligt artikel 137.1b EGF, antar rådet direktiv med kvalificerad majoritet enligt medbestämmandeprocéduren i artikel 251 EGF. Dock krävs enhällighet vid andra områden, exempelvis om frågan faller under artikel 137.1d EGF, skydd för arbetstagarna då deras anställningsavtal slutar gälla.⁷²

Om ett direktiv blir antaget kan medlemsstaterna, på gemensam begäran av arbetsmarknadsparterna, överlåta direktivets genomförande åt parterna. Medlemsstaterna har fortfarande det yttersta ansvaret för att direktivet genomförs inom tidsfristen samt att de resultat som föreskrivs i direktivet också säkerställs, artikel 137.3 EGF. Denna process innebär att direktiv kan implementeras på nationell nivå och anpassas till behoven på företagsnivå.⁷³ I den nya konstitutionens artikel III-210 återfinns motsvarande bestämmelse, dock med en viss förändring. Enligt den föreslagna lydelsen inkluderas även de europeiska kollektivavtal som genomförs efter ett rådsbeslut, d.v.s. i enlighet med nuvarande artikel 139.2 EGF. Detta medför inte någon större förändring för den sociala dialogen och ligger väl i linje med de europeiska kollektivavtal som redan har genomförts.⁷⁴

Genomförandet, enligt artikel 137.3 EGF, sker vanligen genom kollektivavtal på nationell nivå och måste som sådant omfatta alla arbetstagare på den aktuella arbetsmarknaden, en s.k. erga omnes-effekt. Detta kan ske genom nationell lag som förklarar att ett ingånget kollektivavtal skall ha verkan på hela arbetsmarknaden. Momentet innefattar en nationell social dialog och för den fortsatta framställningen bör förtydligas att den dialog som sker i samband med artikel 137.3 EGF, även om den är intressant i sig, inte skall förväxlas med den branschövergripande sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter på europainivå. Möjligheten för arbetsmarknadsparterna att själva genomföra EG-direktiv har inte utnyttjats av de svenska parterna, vilket annars vore ett naturligt steg då den svenska modellen bygger på parternas ansvar och en återhållen statsmakt.⁷⁵ Modellen värnas av den svenska regeringen⁷⁶ och i samband med lagstiftningsarbete rörande implementering

⁷¹ Se t.ex. Rådets direktiv (97/80/EG) om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering.

⁷² Kan omvandlas till kvalificerad majoritet efter enhälligt beslut av rådet, artikel 137.2b EGF.

⁷³ Barnard, 2000, s. 89.

⁷⁴ Se nedan under 3.2 där det framgår att arbetsmarknadsparterna förbehållit sig en särskild roll vid implementeringen av respektive europeiskt kollektivavtal.

⁷⁵ TCO har även lanserat en tanke som går ut på att de svenska centrala parterna tecknar avtal som antas av de underliggande organisationerna. Härigenom skulle avtalet täcka hela det kollektivavtalsbundna området och som sådant få karaktär av en allmän rättsprincip vilken kan tolkas in i det enskilda anställningsavtalet. Se Ahlberg, 2003, s. 32 med hänvisningar.

⁷⁶ Den socialdemokratiska regeringen intar denna ståndpunkt, se t.ex. prop. 2003/04:180 s. 16. Den borgerliga regeringen hade i vart fall samma syn inför Sveriges medlemsansökan till EU, se Ahlberg, 2003, s. 20.

av EG-direktiv bjuds parterna regelmässigt in till Näringsdepartementet för samråd därom.⁷⁷ Om man betänker att den svenska fackliga organisationsgraden är uppemot 80 procent⁷⁸ och att kollektivavtalet har en normerande verkan gentemot oorganiserade arbetstagare på en arbetsplats där kollektivavtal gäller, omfattas nästintill samtliga arbetstagare av svenska kollektivavtal.⁷⁹ Men eftersom kravet är att alla arbetstagare skall omfattas av ett direktivs bestämmelser innebär inte den svenska kollektivavtalstäckningen, även om den är omfattande, att varje arbetstagare faktiskt åtnjuter det tilltänkta skyddet. Den lucka som finns i den svenska modellen grundas på att kollektivavtalets normerande verkan följer av praxis, och inte av lag, samt det faktum att den arbetsgivare som inte tecknar kollektivavtal inte heller är bunden av dess innehåll. Om de svenska arbetsmarknadsparterna faktiskt utnyttjat möjligheten att överta genomförandet av ett direktiv enligt artikel 137.3 EGF är det ytterst tveksamt om enkom kollektivavtal hade varit en tillräcklig källa.⁸⁰ För detta krävs en procedur som säkerställer en erga omnes-effekt. Detta kan ske som i Finland, där kollektivavtal allmängiltigförklaras genom lag, eller som i Danmark, med en trestegsmodell där förbundsavtal och centrala avtal får verkan före lagstiftning. I första skedet, på förbunds-nivå, tecknar respektive bransch avtal som ligger i linje med ett direktivs lydelse. I det fall avtal inte sluts inom en bransch träder ett centralt uppsamlingsavtal in, vilket garanterar att alla inom det traditionella arbetareområdet täcks av direktivet. För övriga arbetstagare tillämpas den följdlagstiftning som i stort bygger på de tidigare slutna kollektivavtalen. Denna implementeringsmodell har liknats med ”ett system av kinesiska askar, där det ”inners-ta” avtalet – det som är närmast den anställda – alltid har företräde.”^{81 82}

Ett målande exempel på kommissionens samråd och konsultation med arbetsmarknadsparterna, i vart fall fram till rådets beslut, är de förhandlingar rörande uthyrning av arbetskraft som skedde mellan arbetsmarknadens parter mellan den 20 maj 2000 och den 21 maj 2001. Det första samrådet initierades av kommissionen redan 1995, vilket var ett led i att stärka skyddet för arbetstagare med atypiska anställningar såsom tidsbegränsade eller annars tillfälliga anställningar. Arbetsmarknadsparterna uttryckte ett starkt stöd för icke-diskriminering och likabehandling av den personal som arbetade under någon av de nya flexibla anställningsformerna. I juni 1996 meddelade arbetsmarknadsparterna, under det andra samrådet, att de önskade inleda egna förhandlingar rörande deltids- och visstidsarbete⁸³ samt uthyrning av arbetskraft. Parterna betonade dock att de hade för avsikt att förhandla om frågorna i tur och ordning, och förhandlingarna rörande arbetskraftsuthyrning in-

⁷⁷ Se t.ex. prop. 2001/02:97 s. 9.

⁷⁸ Industrial Relations in Europe 2004, 2004, s. 19.

⁷⁹ En normerande verkan såtillvida att kollektivavtalet ger innehåll till anställningsavtalet. Se Eklund, 1997, s. 53.

⁸⁰ Se t.ex. Nyström, 2002, s. 67-68.

⁸¹ Andersen, 2003b.

⁸² Det bör noteras att konstruktionen, som vidtogs i samband med genomförandet av visstids- och deltidsdirektiven i dansk rätt, var en komplex manöver för att säkerställa den danska avtalsmodellens företräde. Enligt min mening lyckade detta och några påtagliga förändringar har, trots en formellt sett ny modell, inte skett. Se Andersen, 2003a, s. 136.

⁸³ Om deltids- och visstidsarbete se nedan under 3.2.1.2 och 3.2.1.3.

leddes därför inte förrän 2000.⁸⁴ Parterna, som tillerkänts förlängning till den 15 mars 2001 av kommissionen, lyckades dock inte enas om det slutliga avtalet och de meddelade den 21 maj 2001 att förhandlingarna hade strandat. Detta berodde på en oenighet huruvida den uthyrda arbetstagarens grundläggande anställningsvillkor skulle bedömas utifrån en jämförbar arbetstagare på det aktuella kundföretaget eller ej. Arbetsgivarsidan motsatte sig en sådan reglering och ansåg att om en uthyrd arbetstagare innehar en tillsvidareanställning och erhåller lön mellan uppdragen är en jämförelse inte rimlig.⁸⁵

Kommissionen återtog därmed initiativet och utfärdade ett direktivförslag. Hänsyn togs till de tidigare förhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter och en lösning av parternas tidigare stöttesten presenterades. En uthyrd arbetstagare fick inte behandlas mindre förmånligt än en jämförbar arbetstagare i kundföretaget. Således ett stort framsteg för arbetstagersidan. I enlighet med arbetsgivarsidans tidigare ståndpunkt innebar förslaget att en uthyrd arbetstagare som är tillsvidareanställd eller annars avlönas mellan två uppdrag kunde undantas.⁸⁶ I förslaget lanserades också en kvalifikationstid på sex veckor för att direktivet skulle vara tillämpligt.⁸⁷

När kommissionens förslag diskuterades i rådet den 3 december 2002 stod det klart att medlemsstaterna var oense om huruvida det skulle antas med gällande innehåll. Av fortsatta debatter framgick det allt tydligare den föreslagna kvalificeringsperioden på 6 veckor var det gemensamma tvistefröet. Några medlemsstater önskade förlänga den till sex månader, medan andra avsåg att undanröja densamma. Vid rådsmötet den 6 mars 2003, hade det grekiska ordförandeskapet som målsättning att nå en politisk överenskommelse i frågan till rådsmötet den 2-3 juni 2003.⁸⁸ Detta lyckades emellertid inte då fyra medlemsstater ihärdigt krävde en kvalificeringsperiod om minst sex månader.⁸⁹ Frågan om personal som hyrs ut av bemanningsföretag förblev oreglerad och bortsett från ett erkännande under det Nederländska ordförandeskapet i oktober 2004 om att ytterligare ansträngningar krävs för att nå en kompromisslösning, har den sista komponenten i detta trefaldiga paket om skyddet för atypiska anställningar försvunnit från agendan.^{90 91}

⁸⁴ Parterna slöt avtalet om deltidsarbete den 6 juni 1997, vilket genomfördes genom rådets direktiv 97/81/EG den 15 december 1997. Förhandlingar rörande visstidsarbete resulterade i ett avtal den 18 mars 1999, vilket genomfördes genom rådet direktiv 99/70/EG den 28 juni 1999. I det senare direktivets ingress (13) framgår det att parterna även önskade utreda behovet av ett liknande avtal för personal som är inhyrd från personaluthyrningsföretag.

⁸⁵ KOM(2002)149 s. 8-9.

⁸⁶ KOM(2002)149 s. 12-13.

⁸⁷ KOM(2002)149 s.18 och s. 21 (a 5.4)

⁸⁸ C/03/55 s. 11-12.

⁸⁹ C/03/152 s. 15.

⁹⁰ C/04/264 s. 14.

⁹¹ Det bör noteras att LO:s medlemsförbund och Tjänsteföretagens arbetsgivarförbund, inom ALMEGA gruppen, har slutit det s.k. bemanningsavtalet. Avtalet innebär bl.a. att uthyrda arbetstagare skall ha samma kollektivavtalsvillkor som i kollektivavtalet hos kunden samt erhålla samma lön som de anställda på kundföretaget med motsvarande arbetsuppgifter. Eftersom avtalet gäller över hela LO-området blir det ett rikstäckande kollektivavtal. För att det skall bli gällande nyttjas en inkopplingsprocedur, vilket innebär att endera

2.4 Arbetsmarknadens parter och europeiska kollektivavtal

Ovan framgick att kommissionen har en plikt att samråda med arbetsmarknadsparterna på europainivå samt att parterna, under det andra samrådet, kan initiera sin optionsrätt på förhandling och därmed utestängs kommissionen under en period på nio månader. Vilka som utgör arbetsmarknadens parter har inte berörts och för att fastställa vilka dessa parter är ger artikel 138 EGF föga ledning. Faktum är att fördraget saknar artiklar som behandlar frågan om vilka parter som har rätt att bli delaktiga i kommissionens samrådsprocedur. Motsvarande gällde enligt avtalet om socialpolitik, vilket skulle kunna leda fram till slutsatsen att alla berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har rätt att direkt delta i processen. Med anledning av detta problem presenterade kommissionen 1993, i sin kommunikation rörande tillämpningen av avtalet om socialpolitik, tre kriterier som varje organisation skulle uppfylla för att få status som samrådspartner. Inledningsvis skall en organisation vara verksam på europainivå, antingen branschövergripande eller sektorsvis. Vidare skall organisationen vara en integrerad och erkänd part till den nationella arbetsmarknadsdialogen med kapacitet att förhandla fram avtal samt, i så stor utsträckning som möjligt, vara representativ för samtliga medlemsstater. Slutligen ansåg kommissionen att organisationen skall ha en struktur som på ett adekvat sätt tillser ett effektivt deltagande i samrådsprocessen.⁹²

Baserat på representativitetskriterierna ovan utfärdade kommissionen en lista där de organisationer som uppfyllde kriterierna blev upptagna. Listan uppdateras kontinuerligt och för närvarande är det runt 50 organisationer som har status som samrådspartner.⁹³ Flertalet av dessa representerar olika sektorer på arbetsmarknaden och är inte av primärt intresse för den vidare framställningen då de vanligtvis inte har kapaciteten att sluta branschöverskridande europeiska kollektivavtal.⁹⁴ Den förmågan har enbart de organisationer som verkar branschöverskridande och föga förvånande tillmäts således de ursprungliga arbetsmarknadsparterna stor betydelse i den sociala dialogen. Nedan följer en kort presentation av de tre europaorganisationer, ETUC, UNICE och CEEP, som tillsammans utgör de ursprungliga sociala

part har en ovillkorlig rätt att begära att avtalet skall gälla dem emellan. HTF och Akademikerförbundet SSR har också tecknat liknande avtal. Om LO-förbundens avtal se LO-distributions *Bemanningsavtalet-en enkel handbok*.

⁹² COM(93) 600 p. 24.

⁹³ Se KOM(2004) 557 s. 22-23 Annex 5. List of European social partner organisations consulted under Article 138 of the EC Treaty.

⁹⁴ För den sektorsbaserade sociala dialogen är dock dessa branschorganisationer av intresse då de har kapacitet att sluta avtal inom respektive nivå. Se t.ex. rådets direktiv 1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners Association (ESCA) och Federation of Transport Workers Unions in the European Union (FST).

parterna vilka också är de som formellt sett utgör arbetsmarknadsparterna inom den sociala dialogen.^{95 96}

På den fackliga sidan representerar ETUC, the European Trade Union Confederation, över 60 miljoner arbetstagare genom nationella centralorganisationer i 34 europeiska länder och för svenskt vidkommande är LO, SACO och TCO medlemmar i ETUC. Organisationen bildades 1973 och svenska LO var en av initiativtagarna till det europafackliga samarbetet.⁹⁷ Med en målsättning att bl.a. främja arbetstagarnas sociala och ekonomiska intressen på det europeiska planet fick ETUC status som stående remissinstans till kommissionen. Eftersom både LO och TCO var ursprungliga medlemmar i ETUC har den svenska fackföreningsrörelsen varit representerade inom den sociala dialogen långt före Sveriges EU-medlemskap.⁹⁸

Arbetsgivarrepresentationen är tvådelad. Det privata näringslivet representeras av UNICE, the Union of Industrial and Employers Confederation of Europe, och offentliga företag är företrädna av CEEP, the European Centre of Enterprises with Public Participation. Den sistnämnda organisationen, CEEP, bildades 1961 och de svenska centrala arbetsgivarorganisationerna Arbetsgivarverket, Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet är medlemmar.⁹⁹ UNICE, the Union of Industrial Employers Confederation of Europe, är den äldsta av arbetsmarknadsparternas organisationer och bildades 1958 av industriförbundsrepresentanter från de ursprungliga sex medlemsstater som undertecknade Romfördraget. Syftet var att övervaka den nya gemenskapen och genom att agera talesman för alla europeiska industriförbund strävade UNICE efter att vara en ständig samarbetspartner gentemot Kommissionen. Liksom de svenska fackliga organisationerna var också det svenska näringslivet representerat på europainivå innan det svenska EU-inträdet. Svenska Arbetsgivarföreningen och Sveriges Industriförbund var ursprungliga medlemmar i UNICE. De två förbunden gick samman 2000 och bildade Svenskt Näringsliv varefter medlemskapet i UNICE övergick till den nybildade organisationen. UNICE representerar 16 miljoner företag i 32 europeiska länder och har en uttalad policy att enbart verka på branschövergripande nivå.¹⁰⁰

⁹⁵ Nyström, 2002, s. 78.

⁹⁶ Om inget annat anges är följande tre stycken baserade på Nyström, 2002, s. 77-78, samt information från respektive organisations hemsida.

⁹⁷ Misgeld, 1997 s.136, särskilt not 209.

⁹⁸ Misgeld, 1997 s. 249.

⁹⁹ Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet samverkar sedan den 1 januari 2005 under det gemensamma namnet: Sveriges Kommuner och Landsting.

¹⁰⁰ UNICE ingick 1998 ett samarbetsavtal med UEAPME, European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises, vilket innebär att UNICE förpliktigar sig att rådgöra med UEAPME innan organisationen offentligt tar ställning för arbetsgivarvidens räkning i den sociala dialogen och vid förhandlingar. Vidare har UEAPME rätt att delta med två representanter vid förhandlingar med ETUC (se Ahlberg, 1998). Upptakten till detta avtal är mål T-135/96 där UEAPME förde talan inför förstainstansrätten med yrkande att Dir 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet skulle ogiltigförklaras då UEAPME inte fick vara delaktiga i förhandlingarna mellan de erkända arbetsmarknadsparterna. Domstolen ansåg att det inte fanns en generell rättighet att delta vid avtalsförhandlingarna men att rådet och kommissionen, i det fall avtal skall omsättas till direktiv enligt artikel 139.2 EGF,

Gemensamt för arbetsmarknadsparterna är att de stödjer den sociala dimensionen inom Europa, dock med olika motiv. UNICE fokuserar på företagets konkurrensmöjligheter och en fri inre marknad. Med hänvisningen till att den existerande gemenskapsrätten är omfattande bör all ny sådan enbart genomföras då det är absolut nödvändigt. Organisationen önskar därför att nya gemenskapsrättsliga regler skall konsekvenstestas med särskild hänsyn till påverkan på medlemsstaternas konkurrenskraft.¹⁰¹ Inte sällan har UNICE blockerat förslag¹⁰² på gemenskapsnivå och för svenskt vidkommande anser Svenskt Näringsliv att endast de frågor som i verklig mening är internationella skall regleras på europainivå. Vidare menar Svenskt Näringsliv att arbetsmarknadsparternas överläggningar på europainivå enbart leder till överenskommelser, vilka inte är att se som avtal, och processen liknas med en sofistikerad form av lobbning.¹⁰³ ETUC ser den inre marknaden som ett medel att skapa fler arbetstillfällen, ett växande välstånd och en ökad konkurrenskraft. Men detta förutsätter att den sociala dimensionen stärks och utökas genom en fortsatt harmonisering av medlemsstaternas lagstiftning i riktning mot en hög skyddsnivå rörande t.ex. löner och arbetsförhållande för arbetstagarna inom unionen. Även ETUC vill se en grundlig konsekvensanalys inför förändringar i det europarättsliga regelverket, men då med fokus på vilken effekt en eventuell liberalisering får på berörda aktörer.¹⁰⁴ De svenska arbetstagarparterna ser förhandlingar på europainivå som en möjlighet att genomföra europeiska miniminormer vilka kan motverka social dumpning av arbetstagare. Avtalsförhandlingarna inordnas i den existerande fackliga förhandlingsordningen genom att parterna ”lägger ytterligare en förhandlingsnivå ovanpå den nationella nivån”.¹⁰⁵ LO anser att europeiska kollektivavtal ökar möjligheten att skapa europeiska regler som leder till en utjämning och höjning av arbetsvillkoren inom gemenskapen. I förlängningen skall detta verka hämmande på företagens intresse att söka sig till länder med sämre arbetsvillkor och facket kan härigenom tillse bättre villkor för sina medlemmar samt solidaritet över gränserna.¹⁰⁶

är skyldiga att kontrollera parternas representativitet i relation till avtalets inne håll. Om parterna då inte har tillräcklig sammanlagd representativitet skall rådet och kommissionen vägra genomföra avtalet (se T-135/96 p. 89-90). Svensk medlemsorganisation i UEAPME är *Företagarna*.

¹⁰¹ UNICE, *Implementing the Lisbon Strategy through better governance, better regulation and better communication*, European Business Expectations from the Dutch Presidency. 7 July 2004, s. 2-3.

¹⁰² Se t.ex. ovan s. 18-20 om förhandlingarna rörande uthyrning av arbetskraft som skedde mellan arbetsmarknadens parter mellan den 20 maj 2000 och den 21 maj 2001. Se också kommissionens *second stage consultation of social partners on the protection of workers' personal data* 2001. Särskilt s. 3 där det framgår med tydlighet att UNICE blockerar en bindande gemenskapsåtgärd medan ETUC önskar en sådan.

¹⁰³ Ahlberg, 2003, s. 28-29. Se även Ojeda Avilés, 2000, s. 328, där det framgår att viss doktrin stödjer synen på att europeiska kollektivavtal enbart skall ses som rekommendationer och inte som reella avtal.

¹⁰⁴ ETUC, *Our priorities, ETUC Resolutions 2003*, s. 10-11.

¹⁰⁵ Ahlberg, 2003, s. 29.

¹⁰⁶ LO, *Riktlinjer för LOs internationella verksamhet*, 2004, s. 16.

Utgångspunkten när arbetsmarknadsparterna önskar sluta ett europeiskt kollektivavtal är artikel 139.1 EGF, där parterna ges en rätt att på bas av dialogen på gemenskapsnivå ingå avtal. Det bör skiljas mellan om kommissionen har initierat förhandlingarna genom konsultationen enligt artikel 138 EGF eller om parterna självständigt valt att ingå i förhandlingar. I det första fallet gäller de tidsgränser som behandlades ovan i samband med artikel 138 EGF och parterna förhandlar ofta under ett hot om lagstiftningsinitiativ från kommissionen, en teknik som med framgång nyttjades när parterna slöt avtalet av den 31 oktober 1991. Den självständiga vägen ger parterna en större frihet att agera då kommissionen inte längre blir delaktig i processen.¹⁰⁷

När väl parterna enats och slutit ett europeiskt kollektivavtal kan de välja två alternativa vägar för genomförande. Artikel 139.2 EGF stadgar att parterna, på gemensam begäran, kan lägga fram avtalet inför kommissionen med en begäran att rådet genomför det genom ett beslut, den halvt autonoma vägen. Detta har skett vid tre tillfällen och då genom direktiv till vilket avtalet bifogas,¹⁰⁸ vilket ju också medför att avtalet som sådant blir en bindande gemenskapsakt och erhåller erga omnes-effekt. Kommissionen får här en särskild roll då en kontroll av avtalets innehåll med avseende på förenligheten med gällande EG-rätt och parternas representativitet sker innan det presenteras inför rådet.¹⁰⁹ Parterna kan också, enligt artikel 139.2 EGF, välja att själva genomföra avtalet i enlighet med de förfaranden och den praxis som arbetsmarknadsparterna och medlemsstaterna särskilt tillämpar på nationell nivå, den autonoma vägen. I samband med denna fråga blir den förklaring som de fördragsslutande parterna gjorde i samband med avtalet om socialpolitik, vilket också ligger till grund för den sociala dialogen, intressant. Förklaringen rör artikel 4.2, nuvarande artikel 139.2 EGF, och de elva fördragsparterna anger att medlemsstaterna inte är skyldiga att tillämpa de europeiska kollektivavtalen direkt, inte heller behöver de vidta åtgärder i den nationella lagstiftningen för att underlätta arbetsmarknadsparternas genomförande av ett dem emellan slutet avtal. Om denna förklaring sätts i samband med den aktuella lydelsen i artikel 139.2 EGF blir genomslaget av de europeiska kollektivavtal som genomförs den autonoma vägen klart reducerad. Detta då arbetsmarknadsparterna inte kan tvinga lagstiftaren att agera på den nationella arenan när de själva ansvarar för avtalets genomförande.¹¹⁰ Denna möjlighet har nyttjats två gånger, 2002 i avtalet om distansarbete och 2004 i avtalet om stress. Här görs skillnad på om avtalet föregåtts av en konsultation från kommissionen, vilket var fallet vid båda dessa tillfällen, eller om parterna självständigt initierat förslaget. Om kommissionen konsulterat parterna anser den sig också ha rätt att kontrollera avtalet såsom inför ett rådsbeslut samt att offentliggöra avtalet och informera Europaparlamentet om dess innehåll. Vidare kommer kommissionen att följa upp avtalet med särskild hänsyn till om det har bidragit till att gemenskapens mål uppfyllts och om så inte är fallet, eller om endera part förhalar processen, återtar

¹⁰⁷ Keller, 2003, s. 414.

¹⁰⁸ Dir. (96/34/EG) om ramavtalet om föräldraledighet, Dir. (97/81/EG) om ramavtalet om deltidsarbete och Dir. (99/70/EG) om ramavtalet om visstidsarbete.

¹⁰⁹ Barnard, 2000, s. 92-93.

¹¹⁰ Se COM(93) 600 p.37 och p.38.

kommissionen initiativrätten och ett lagförslag kan då läggas fram.¹¹¹ I det fall att parterna, utan kommissionens medverkan, initierat avtalsförhandlingarna åligger det enbart arbetsmarknadsparterna att tillse genomförandet på den nationella nivån.¹¹² Detta innebär inte att europeiska kollektivavtal kan implementeras på ett godtyckligt sätt. Formuleringen av artikel 139.2 ”Avtal som ingås på gemenskapsnivå skall genomföras /.../” indikerar att det åtminstone finns en skyldighet för arbetsmarknadsparterna att tillse att respektive medlemsorganisation faktiskt genomför avtalet.¹¹³

Nuvarande artikel 139 EGF återfinns i artikel III-212 i den nya konstitutionen. Ett europeiskt kollektivavtal kan fortsättningsvis genomföras efter beslut av Rådet. Dock har möjligheten att genomföra europeiska kollektivavtal genom direktiv, vilket är det som faktiskt har skett, tagits bort och istället skall genomförande ske genom europeiska förordningar. Detta är ett nytt rättsligt instrument som, enligt artikel I-33, skall ha allmän giltighet för genomförande av lagstiftningsakter och vissa bestämmelser i konstitutionen och vara bindande för varje medlemsstat som akten riktar sig till. Vid en jämförelse med nuvarande artikel 249 EGF verkar skillnaden mellan denna nya akt och nuvarande direktiv inte vara slående. Dock medför den europeiska förordningen att parlamentet, vilket skall underrättas inför ett rådsbeslut enligt den nya konstitutionen, ej får möjlighet att faktiskt påverka utgången i Rådet. Vidare kan det påpekas att arbetsmarknadsparterna och deras självständiga dialog får ett erkännande i konstitutionens artikel I-48.

¹¹¹ KOM(2004) 557 s. 10.

¹¹² Nielsen beskriver de två alternativa genomförandevägarna som *the half-autonomous way*, när parterna önskar genomföra direktivet genom ett rådsbeslut, och som *the fully autonomous way*, när parterna implementerar avtalet i enlighet med de nationella arbetsmarknadsrelationer som är unika för varje medlemsland. Uppdelningen är funktionell. Men enligt min mening är det missvisande att använda *the fully autonomous way* när parternas självständighet måste ställas i relation till om förhandlingarna har föregåtts av kommissionens initiativ eller inte. Parterna är i någon mån beroende av kommissionen och därför bör beskrivningen justeras något. När parterna, efter kommissionens initierande, implementerar avtalet används med fördel istället *the autonomous way*. Det bör också framhållas att det ännu inte har slutits några europeiska kollektivavtal på branschnivå utan en föregående konsultation från kommissionen, men om så vore fallet blir det naturligt att använda *the fully autonomous way*. Jfr. Nielsen, 2000, s. 133.

¹¹³ KOM(2004) 557 s. 16 (annex 2).

3 Europeiska kollektivavtal och genomförande i svensk rätt

3.1 Inledning

Parterna har slutit fem europeiska kollektivavtal sedan 1995 och beroende på avtalens karaktär har de valt någon av de två implementeringsvägarna som artikel 139.2 EGF erbjuder d.v.s. att genomföra genom ett direktiv, vartill avtalet bifogas, eller så har parterna beslutat att själva genomföra avtalet genom ett autonomt kollektivavtal. Nedan skall de instrument som parterna har varit delaktiga i presenteras och efter varje avtal följer också information om hur detta är genomfört i svensk rätt.

3.2 Utgivna instrument

3.2.1 Genom direktiv – den halvt autonoma vägen

I jämförelse med de direktiv som genomförs utan arbetsmarknadsparternas direkta medverkan är de här beskrivna direktiven något annorlunda disponerade. Vanligen består direktivet av en ingress som i stort beskriver den rättsliga grunden, kommissionens första initiativ och parternas övertagande av avtalsförhandlingar samt en försäkran från kommissionen att representativiteten hos de avtalslutande parterna är kontrollerad. De reella artiklarna är få, en till tre, vars främsta funktion är att ange direktivets syfte, att genomföra det europeiska kollektivavtal som är bilagt direktivet. I slutbestämmelserna anges till vilket datum medlemsstaterna skall ha genomfört direktivet. Förfarandet innebär således att avtalet blir en bindande gemenskapsakt och skall som sådan erhålla samma status som övrig bindande direktivtext till vilken medlemsstaterna har förbundit sig att genomföra enligt EGF.

3.2.1.1 Dir. (96/34/EG) ramavtalet om föräldraledighet

Efter de strandade förhandlingarna om europeiska företagsråd 1994 blev det allt viktigare att samarbetet mellan arbetsmarknadens parter inom den sociala dialogen också visade resultat. Krafter inom kommissionen, som också insåg vikten av fruktbara kollektivavtalsförhandlingar, sökte efter en ny fråga på agendan som inte var lika kontroversiell som de europeiska företagsråden.¹¹⁴ Kommissionen initierade därför konsultation med arbetsmarknadsparterna angående rätt till föräldraledighet och i samband med den andra konsultationen härom meddelade parterna att de önskade inleda egna förhandlingar i frågan. Frågan om föräldraledighet hade tidigare behandlats i rådet mellan 1985 och 1994, då i samband med kommissionens förslag till

¹¹⁴ Dølvik, 1997, s. 329.

direktiv härom, detta var dock utan framgång då den enhällighet som krävdes för att anta förslaget aldrig erhöles.¹¹⁵ Kommissionens agerande var nu tämligen välplanerat. Eftersom arbetsmarknadsparterna ansvarade för frågan enligt nuvarande artikel 139.1 EGF och därefter ingick ett europeiskt kollektivavtal, vilket de önskade genomföra per direktiv enligt nuvarande artikel 139.2 EGF, kunde nu kommissionen presentera ett direktivförslag till vilket parternas avtal var bifogat. När direktivet presenterades inför ministerrådet och senare blev antaget den 3 juni 1996 blev kommissionens triumf tvåfaldig. Dels hade den sociala dialogens betydelse påvisats och dels hade ett decennielångt lagstiftningsinitiativ, för kommissionens del, framgångsrikt avslutats.

Detta var det första europeiska kollektivavtal som genomfördes genom direktiv och i de allmänna övervägandena klargör arbetsmarknadsparterna att avtalet ger minimiföreskrifter rörande föräldraledighet, inte bara mammaleddighet, samt för frånvaro från arbetet på grund av force majeure. En grundtanke bakom dessa rättigheter var att underlätta förenandet av familje- och arbetsliv genom att främja rätten till lika möjlighet för män och kvinnor samt principen om likabehandling dem emellan. Vidare anges uttryckligen att män bör uppmuntras att dela ansvaret för familjen lika och uppmuntras därför att utnyttja föräldraledigheten. Det sagda medför att avtalet i stort består av två delar: rätt till föräldraledighet, som utvecklas i § 2, samt rätt till frånvaro från arbetet p.g.a. trängande familjeskäl, vilket anges i § 3.

Rätten till föräldraledighet enligt avtalet innebär en individuell rätt till minst tre månaders, obetald, föräldraledighet för vård av barn. Eftersom lika möjligheter mellan kvinnor och män skulle främjas bör ledigheten inte kunna överlåtas. Vidare skall den arbetstagare som utnyttjat sin rätt till föräldraledighet tillförsäkras ett skydd mot uppsägning härför samt kunna återgå till sitt ordinarie arbete eller i vart fall till ett likvärdigt arbete som överensstämmer med dennes anställningsavtal. För svenskt vidkommande innebär delen om föräldraledighet inga implementeringsåtgärder. Regeringen konstaterar att föräldraledighetslagen, gällande sedan 1995, ger rätt till hel föräldraledighet fram tills barnet är 18 månader. Sett i samband med rätten till föräldrapenning i 15 månader enligt LAF konstateras att de svenska reglerna redan uppfyller direktivets/avtalets krav.¹¹⁶ Dock krävdes ett avsevärt mått av argumentation när kravet på föräldraledighetens individuella karaktär skulle bemötas. Departementschefen uttalade att föräldraledighetslagen visserligen utgår från att enbart en förälder tar ledigt från arbetet men att lagtexten inte utesluter att båda föräldrarna är lediga samtidigt. Förvisso invändes att föräldrapenning, enligt LAF, enbart utgår till en förälder i taget, vilket medför att det i praktiken blir omöjligt för båda föräldrarna att vara lediga på samma gång. Men regeringen påpekade att direktivet, som var ett resultat av arbetsmarknadsparternas avtal, skulle ses i ljuset av relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta uteslöt en skyldighet att också beakta de ersättningsrättsliga aspekterna av föräldraledigheten. Föräldraledighetslagen medförde således att båda föräldrarna, gentemot arbetsgivaren,

¹¹⁵ Barnard, 2000, s. 94.

¹¹⁶ Prop. 1997/98:81, s. 11.

fick en individuell rätt till föräldraledighet för att vårda samma barn och det fanns därför ingen anledning att överlåta någon rätt till den andra föräldern.¹¹⁷

Den andra delen av avtalet, frånvaro p.g.a. trängande familjeskäl enligt § 3, innebär att en arbetstagare skall ha rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör dennes omedelbara närvaro absolut nödvändig. Efter att inventerat de svenska reglerna därom fann regeringen att området inte var tillfyllest reglerat i lag eller kollektivavtal och ansåg att ett regleringsinitiativ krävdes för att uppfylla direktivet.¹¹⁸

Artikel 2.1 i direktivet anger att direktivet skall genomföras i medlemsstaterna antingen genom kollektivavtal eller genom lagstiftning och då det följer av avtalet att de nationella arbetsmarknadsparterna har de bästa förutsättningarna för att finna lösningar som svarar mot arbetsgivarnas och arbetstagarernas behov bör dessa parter ges en särskild roll vid direktivets genomförande. Under beredningen av propositionen höll arbetsmarknadsdepartementet ett samrådsmöte med parterna om deras inställning till kollektivavtalsreglering eller lagstiftning.¹¹⁹ Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet ställde sig positiva till ett genomförande per kollektivavtal. Detta motsades av Arbetsgivarverket, som inte önskade teckna kollektivavtal här om. SAF menade att något ytterligare regelverk inte behövdes för att säkerställa den aktuella ledigheten och följaktligen tog de inte ställning till huruvida lag eller kollektivavtal skulle användas för att genomföra direktivet. LO och TCO förordade lagstiftningsvägen och den samlade bilden för regeringen blev att arbetsmarknadsparterna knappast hade uttryckt den vilja som krävdes för att genomföra direktivet genom kollektivavtal. På grundval av parternas inställning såg regeringen ingen annan utväg än att genomföra direktivet genom lag, vilket också skedde genom lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.¹²⁰

Lagen, som i huvudsak är tvingande till arbetstagarens förmån, uppfyller de krav som direktivet ställer upp. I sedvanlig ordning är lagen semidispositiv och enligt 2 § kan avsteg göras genom kollektivavtal som begränsar rätten till ledighet till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera. Lagen anger inte något särskilt tillvägagångssätt, såsom anmälningsskyldighet före ledighet, vilket bör medföra att då ledighet är påkallad någon omedelbar skyldighet att meddela arbetsgivaren inte heller föreligger.¹²¹ Detta torde vara ett förhållande som i vart fall en arbetsgivare finner vara otillfredsställande, då en mindre nogräknad arbetstagare vid några enstaka tillfällen skulle missbruka den tvingande lagstiftningen. I det fall arbetsmarknadsparterna valt att istället själva genomföra direktivet genom kollektivavtal reser sig frågan om inte denna möjlighet till missbruk

¹¹⁷ Prop. 1997/98:81, s. 12.

¹¹⁸ Prop. 1997/98:81, s. 17.

¹¹⁹ Prop. 1997/98:81, s. 5.

¹²⁰ Prop. 1997/98:81, s. 14 och s. 17-18.

¹²¹ Prop. 1997/98:81, s. 20.

kunde ha avstyrts. Enligt § 3.2 i det europeiska kollektivavtalet ges i vart fall en möjlighet att införa tillämpningsföreskrifter som också kunde ha medfört en anmälningsskyldighet i nära anslutning till ledigheten.

3.2.1.2 Dir. (97/81/EG) ramavtalet om deltidsarbete

Frågan om främjande av flexibla anställningsformer, liksom det ovan beskrivna föräldraledighetsdirektivet, hade tidigare varit aktuell på kommissionens agenda. Redan 1990 presenterade kommissionen, utan framgång, direktivförslag som innebar att deltids- och visstidsanställda skulle få samma rättigheter och förmåner som heltidsanställda arbetstagare. 1994 gjorde kommissionen ett nytt försök, dock nåddes inte enighet i rådet.¹²² Kommissionen gav inte upp. Med motiveringen att arbetsmarknadsparterna och medlemsstaternas regeringar har ett generellt ansvar för arbetsmiljöfrågor valde kommissionen att använda sig av det sociala protokollet och initierade den första konsultationen med arbetsmarknadsparterna i frågan om främjande av flexibla anställningsformer. Det kan anföras att just medlemsstaternas regeringars oenighet i frågan var anledningen till att de ursprungliga förslagen inte antogs, men kommissionen uttalar att i det fall arbetsmarknadsparterna kan enas om ett avtal, där hänsyn tas till sina inbördes behov, faller också vidare anledning till lagstiftningsinitiativ.¹²³ I september 1995 inleddes den första konsultationen och efter den andra konsultationen i april 1996 meddelade arbetsmarknadsparterna sin önskan att ingå avtalsförhandlingar, initialt i frågan om deltidsarbete.¹²⁴ För båda parter var det viktiga frågor som låg på förhandlingsbordet och de svenska fackliga parterna, som insåg att europaarbetsgivarna var positiva till deltidsarbete som ett medel att öka sysselsättningen, kunde inte acceptera ett avtal som innebar att deltidsarbete främjades.¹²⁵

Förhandlingar var inte friktionsfria och parterna fick förlängd tidsfrist med tre månader av kommissionen. Den centrala stötestenen var arbetsgivarnas krav på att de hinder för deltidsarbete som fanns i nationell lag och kollektivavtal skulle upphävas genom avtalet. Eftersom en sådan skrivning kunde leda till en ökning av deltidsarbete fann de nordiska arbetstagardelegationerna detta otänkbart och mycket pekade på att förhandlingarna skulle möta samma öde som de om europeiska företagsråd 1994. Men strax innan tidsfristen löpte ut upprättades ett medlingsförslag och den 6 juni 1997, endast tio dagar innan beslut skulle fattas i rådet, enades parterna om den slutliga lydelsen.¹²⁶ På svenskt initiativ jämkades arbetsgivarnas krav såtillvida att de hinder som finns mot deltidsarbete inte absolut skall undanröjas utan, enligt den jämkade lydelsen, undanröjas om det är lämpligt.¹²⁷

¹²² Nyström, 2002, s. 279.

¹²³ O/95/335, s. 6.

¹²⁴ COM(97) 392 s. 2.

¹²⁵ Ahlberg, 2003, s. 24-25.

¹²⁶ Dølvik, 1997, s. 339.

¹²⁷ Ahlberg, 2003, s. 29.

Enligt inledningen till det europeiska kollektivavtalet framhålls att avtalet är ett uttryck för arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en allmän ram för att undanröja diskriminering av deltidsarbetande och ändå stödja utvecklingen av deltidsarbetstillfällen. I rådande samförståndsanda anges att detta skall ske under förutsättningar som är godtagbara för både arbetsgivare och arbetstagare. Detta speglar också det motsatsförhållande mellan arbetsgivarnas önskan om en ökad användning av deltidsarbete och den fackliga organisationens, främst den nordiska, önskan att stävja ett ökat missbruk av denna anställningsform. Avtalets syfte är, enligt klausul 1, att diskriminering av deltidsarbetande skall upphöra och att kvaliteten på deltidsarbetet förbättras. Vidare syftar avtalet till att underlätta utvecklingen av deltidsarbete på frivillig grund och att bidra till en flexibel organisering av arbetstiden på ett sätt som tar hänsyn till både arbetsgivares och arbetstagares behov.

För att genomföra syftena är klausul 4, om principen om icke-diskriminering, och klausul 5, om möjlighet att arbeta deltid av intresse. Utöver att klausulernas materiella innehåll skiljer sig åt har de inte samma effekt vid genomförandet i nationell rätt. Den första, principen om icke-diskriminering, innebär att en deltidsanställd inte får ha mindre förmånliga anställningsvillkor än en jämförbar heltidsarbetande. Alltså en likabehandlingsprincip som förvisso kan kringgås genom att medge särskilda arbetsvillkor om det finns objektiva skäl därtill, men principen om likabehandling skall ändå beaktas.¹²⁸ Klausulen har en självständig betydelse och innebär en direkt förpliktelse för medlemstaten avseende dess genomförande i nationell rätt. Motsvarande gäller inte för klausul 5,¹²⁹ som enbart uttrycker önskemål eller uppmaningar som medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör verka för att uppnå.¹³⁰ Enligt klausul 5.1 bör medlemsstaterna undersöka om det finns rättsliga hinder som begränsar möjligheten till deltidsarbete, och undanröja dessa om det är lämpligt. Motsvarande gäller för arbetsmarknadsparterna som har att konsultera respektive kollektivavtal. Detta är riktat till båda arbetsmarknadsparterna och det bör, ännu en gång, framhållas att denna del av avtalet var en mycket känslig punkt vid avtalsförhandlingarna som fick sin lösning genom tillägget ”om det är lämpligt”. Klausul 5.3 är enbart riktad till arbetsgivaren som så vitt det är möjligt skall ta hänsyn till bl.a. en arbetstagares begäran att gå från heltids- till deltidsarbete när ett sådant blir tillgängligt i företaget, samt, om möjlighet uppkommer, beakta arbetstagarens begäran att öka sin arbetstid från deltid till heltid.

I Sverige genomfördes deltidsskiftet inte under den angivna tidsfristen, utan först i samband med visstidsskiftet. Eftersom detta skedde i en gemensam promemoria, som efter ställd proposition, resulterade i en ny lag

¹²⁸ Se EU & arbetsrätt, nr. 3, 2003, där Ahlberg påpekar att den svenska användningen av både arbetsvillkor och anställningsvillkor, jfr. t.ex. avtalets inledning, i avtalet inte motsvaras av andra språkliga versioner där det konsekvent används uttryck som motsvarar det svenska anställningsvillkor. Jfr. också COM(97) 392 final, där avtalet finns bifogat på avtalsspråket; engelska.

¹²⁹ Här bortses från klausul 5.2, vilken anger att det inte skall anses vara saklig grund för uppsägning då en arbetstagare vägrar att övergå från heltid till deltid eller vice versa, som har självständig betydelse och skall genomföras.

¹³⁰ Ds 2001:6, s. 48.

som behandlade båda direktiven kommer genomförandet av deltidssdirektivet i svensk rätt behandlas nedan under visstidsdirektivet.

3.2.1.3 Dir. (99/70/EG) ramavtalet om visstidsarbete

Som nämnts ovan hade kommissionen i sin kommunikation 1995 förhört sig om arbetsmarknadsparternas inställning till flexibla anställningsformer och om en möjlig riktning av en gemenskapsåtgärd därom. I sitt svar angav arbetsmarknadsparterna att de önskade inleda förhandlingar i frågan om deltidssarbete. Redan i ingressen till det europeiska kollektivavtalet om deltidssarbete angav parterna sin avsikt att undersöka behovet av liknande avtal om andra former av flexibelt arbete. Med denna bakgrund var det föga förvånande när parterna i mars 1998 meddelade sin avsikt att nu ingå förhandlingar om visstidsarbete. Men även denna gång krävdes en förlängd förhandlingsperiod och parterna fick till den 30 mars 1999 att enas, vilket skedde den 18 mars 1999.¹³¹

Parternas utgångspunkter var inte synkroniserade. ETUC skulle tillse att visstidsanställningar användes mindre frekvent samt, bland flera uttalade krav, begränsa den maximala anställningstiden för visstidsarbete till tre år. Detta stod i direkt konflikt med arbetsgivarparterna, UNICE, där det främsta målet var att minska de hinder som fanns gentemot visstidsarbete, såsom begränsningar vid slutandet av anställningsavtal på visstid.¹³² Dessa motpoler var också anledningen till att parternas förhandlingar kantrades av problem och den springande punkten var frågan om bestämmelser för att förhindra missbruk av visstidsanställningar. ETUC föreslog, i flera olika kompromisser med arbetsgivarparterna, att anställningsavtal på visstid alltid skulle vara objektivt motiverade. Dessutom skulle möjligheten att förnya visstidsavtal begränsas genom ett krav på maximal anställningstid eller genom att inskränka möjligheten att förnya anställningar på visstid.¹³³ ETUC föreslog också en möjlighet för de nationella arbetsmarknadsparterna att avtala om andra bestämmelser. Detta godtog inte arbetsgivarparterna, utan ansåg att i det fall de nationella parterna inte kom överens skulle respektive nationella lagstiftare ha kompetens att besluta om villkor som avvek från avtalet. Vidare anfördes en motsvarande möjlighet för icke organiserade grupper av arbetstagare. ETUC accepterade inte detta förslag och ifrågasatte om det fanns någon mening att fortsätta förhandlingarna. Och i november 1998 meddelade ETUC att i det fall arbetsgivarparterna inte ändrade åsikt innan mitten av december, hade de för avsikt att överlämna initiativet till kommissionen. Detta var knappast ett lockande alternativ för någon av parterna, inte minst då ingen visste hur ett initiativ från kommissionen skulle formas. En viss indikation fanns dock genom det direktivförslag som diskuterades i rådet 1994, men inte antogs, vilket bl.a. angav att en visstidsanställning enbart fick förnyas två gånger. I december 1998 meddelade arbets-

¹³¹ KOM(1999) 203 s. 3.

¹³² Vigneu, 1999, s. 20-21.

¹³³ Denna önskan delades inte på nationell nivå av Saco, som ansåg att en regel som innebär att visstidsanställningar inte kan förnyas mer än tre gånger kunde verka kontraproduktivt och endast medföra att den visstidsanställda arbetstagaren stod utan arbete efter tre korta vikariat hos en och samma arbetsgivare. Se Ahlberg, 2003, s. 27.

givarparterna, som hade mest att förlora på ett lagstiftningsinitiativ från kommissionen, att de önskade återuppta förhandlingarna. Redan den 14 januari 1999 enades arbetsmarknadsparterna och efter interna ratificeringsprocedurer signerades avtalet den 18 mars 1999.¹³⁴

Detta tredje europeiska kollektivavtal har, enligt klausul 1, två syften. Ett är att skapa ett ramverk för att förhindra missbruk genom utnyttjande av på varandra följande avtal om visstidsarbete. Detta broderas ut i klausul 5, vilken är den ovan omdebatterade, och innebär att ETUC fick släppa på kravet att ingående av en visstidsanställning alltid skulle vara objektivt motiverad. Klausulen tar istället sikte på att förnyandet av visstidsanställningar är objektivt grundade. Men detta är inget absolut krav utan ingår i ett paket på tre åtgärder, var de övriga två är bestämmelser om en övre tidsgräns för återkommande visstidsanställningar samt bestämmelser om hur många gånger en anställning får förnyas. Det andra syftet är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att man respekterar principen om icke-diskriminering. Detta utvecklas i klausul 3, där en visstidsanställd inte skall behandlas sämre än en jämförbar tillsvidareanställd, om det inte är objektivt motiverat. Således en likabehandlingsprincip som också återfinns i deltidsavtalet.

I avtalets allmänna överväganden uttrycker parterna att tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållande som bl.a. förbättrar arbetstagarnas livskvalitet. Som ett led att främja tillsvidareanställningar har arbetsgivaren, enligt avtalets klausul 6.1, en skyldighet att informera visstidsanställda om eventuellt lediga tjänster. I jämförelse med deltidsavtalets klausul 3, som behandlar övergång av anställningsform, har arbetsgivarens skyldighet stärkts och visstidsavtalets klausul 6.1 har således en självständig betydelse.¹³⁵

Genomförandet av visstidsdirektivet i Sverige sambehandlades med deltidsdirektivet, vilket hade föregåtts av arbetsmarknadsdepartementets samråd med de svenska arbetsmarknadsparterna mellan september 1998 och juni 2000. Efter det sista samrådet, vilket var det enda som behandlade visstidsdirektivet,¹³⁶ stod det klart att det särskilda ansvar som arbetsmarknadsparterna förväntades axla enligt avtalens allmänna överväganden inte innebar att de också önskade ett genomförande den nationella kollektivavtalsvägen. De fackliga organisationerna samt Kommun- och Landstingsförbundet var positivt inställda till avtal.¹³⁷ Detta var dock inte SAF, som anförde att några implementeringsåtgärder över huvud taget inte var aktuella då någon osaklig särbehandling av deltids- och visstidsanställda inte förekom i Sverige. I det fall direktiven skulle genomföras var i vart fall kollektivavtalsvägen uteslu-

¹³⁴ Vigneu, 1999, s. 26-31.

¹³⁵ Ds 2001:6, s. 48.

¹³⁶ Prop 2001/02:97, s. 9.

¹³⁷ Ds 2001:6, s. 52, Jfr också Ahlberg, 2003, s. 35, där det framgår att TCO och SACO inte hade fullt stöd av medlemsförbunden i frågan om att genomföra direktiven genom kollektivavtal. Detta då ett avtal skulle innebära att den fackliga organisationen fick göra eftergifter vid avtalsförhandlingar för att säkerställa arbetstagarnas rättigheter enligt det europeiska kollektivavtalet.

ten, men då detta inte garanterade ett skydd för alla arbetstagare var lagstiftning att föredra. Trots påtryckningar från departementet och uttalande från regeringen där det tydligt framgick att genomförande borde ske genom kollektivavtal, delade inte parterna den politiska ledningens önskan att de skulle ta fullt ansvar för implementeringen av avtalen.¹³⁸

Under samrådet med arbetsmarknadsparterna inventerades de nationella kollektivavtalen avseende bestämmelser vilka kunde anses vara diskriminerande enligt de båda europeiska kollektivavtalen. Detta var också ett första led i genomförandet av direktivet som syftade till att alla regler som i sig strider mot direktivets innehåll ändras eller tas bort, vilket kan gälla såväl kollektivavtalsregler som lagstiftning. Parterna fann att vissa nationella kollektivavtal var konstruerade på ett sådant sätt att de kunde upplevas som diskriminerande. T.ex. krävdes en anställning som översteg 40 procent av motsvarande heltidstjänstgöring för att det statliga allmänna löne- och förmånsavtalet, ALFA, skulle vara tillämpligt. Motsvarande krav fanns också i det statliga pensionsavtalet, PA -91. Även den privata sektorn ställde upp kvalifikationskrav. För att omfattas av industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän, ITP, krävdes en arbetstid på minst 16 timmar per vecka och en anställningstid på minst 12 månader.¹³⁹

Arbetsmarknadsparterna var inte sena att reagera och vidtog förändringar i de aktuella kollektivavtalen. Under 2001 togs kravet på 40 procents arbetstid bort i ALFA-avtalet och omfattade nu samtliga arbetstagare oavsett tjänstgöringsgrad. Motsvarande skedde i det statliga pensionsavtalet. Med verkan från januari 2003 kunde samtliga arbetstagare, vilka var 23 år fyllda, tillgodoräkna sig pensionsförmåner upp till ett tak motsvarande 7,5 basbelopp. Detta då parterna enades om en objektivt motiverad begränsning som innebar att för inkomster därutöver krävs en arbetstid motsvarande minst 20 procent av en heltidstjänst. Även det privata pensionsavtalet förändrades. Från och med juli 2002 räckte det med en visstidsanställning som översteg tre månader och en deltidsanställning motsvarande åtta timmars arbete per vecka för att få tilläggspension.¹⁴⁰

Genom denna utrensningsfas har arbetsmarknadsparterna tillsett att de europeiska kollektivavtalen till viss del implementerats. Men detta medför inte att de enskildas rättigheter enligt direktivet är säkerställda. Vad som skett är ju bara att de existerande regler som har uppfattats som diskriminerande tagits bort och det finns inget som garanterar att dessa eller liknande regler inte uppstår igen.¹⁴¹ För att garantera den enskildes rättigheter finns det två möjligheter, antingen införs direktivet genom lagstiftning eller så regleras det genom parterna genom kollektivavtal. Den senare vägen var, vilket framkommit ovan, inte aktuell. Någon gemensam partsvilja gick knappast

¹³⁸ Ahlberg, 2003, s. 32-33.

¹³⁹ Ds 2001:6, s. 36-41.

¹⁴⁰ Ahlberg, 2003, s. 33, Prop. 2001/02:97, s. 18.

¹⁴¹ Ahlberg, 2003, s. 31.

att frambringa och det återstående alternativet var att genomföra direktivet lagstiftningsvägen.¹⁴²

I utredningen hade även de svenska lagreglerna inventerats och slutsatsen blev att de klausuler som hade självständig betydelse, förutom diskrimineringsförbuden där inga existerande regler tillsåg direktivets krav, redan var reglerade i svensk rätt. T.ex. medför kravet på saklig grund i 7 § LAS att klausul 5.2 i deltidsavtalet inte behöver särregleras.¹⁴³ Och klausul 6.1, om visstidsanställdas rätt till information, följer redan av att arbetstagarorganisationens rätt till information och förhandling vid nyanställningar enligt 11-14 §§ MBL.¹⁴⁴ Även de åtgärder som skall förhindra missbruk av återkommande visstidsarbete, klausul 5.1, befanns redan existera i svensk rätt. Utredningen pekade på 5 § 2 st. LAS som innebär att en tidsbegränsad anställning övergår till en tillsvidareanställning om arbetstagaren varit anställd som vikarie hos samma arbetsgivare sammanlagt i mer än tre år under en femårsperiod. Således en direkt koppling till de åtgärder som klausulen påbjuder.¹⁴⁵ När det gällde direktivets förbud mot diskriminering ansåg regeringen att detta borde införas i en ny lag. De fackliga organisationerna, som i stort föredrog avtalsvägen, godkände regeringens förslag eftersom arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna inte önskade medverka till något gemensamt avtal.¹⁴⁶ Arbetsgivarorganisationerna motsatte sig även ett lagstiftningsinitiativ och anförde att detta inte var nödvändigt då direktivet, enligt deras mening, ändå hade direkt effekt.¹⁴⁷

Diskrimineringsförbuden genomfördes i lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Lagen trädde i kraft juli 2002, vilket var efter att direktivets implementeringsfrist hade gått ut. Detta innebar att arbetsmarknadsparterna agerat snabbare med rensningen av flertalet av sina kollektivavtal och, för egen del, genomfört de europeiska kollektivavtalen innan den nya lagen blev verksam.¹⁴⁸

¹⁴² Prop. 2001/02:97, s. 29.

¹⁴³ Ds 2001:6, s. 56.

¹⁴⁴ Ds 2001:6, s. 65-66.

¹⁴⁵ Ds 2001:6, s. 58.

¹⁴⁶ Prop. 2001/02:97, s. 25.

¹⁴⁷ Ahlberg, 2003, s. 32. Även not 16, samma sida, där Ahlberg påpekar att direkt effekt är en nödlösning och den enskilde ska kunna finna sina rättigheter och skyldigheter, enligt direktivet, direkt i nationella regler.

¹⁴⁸ Ahlberg, 2003, s. 33.

3.2.2 Genom kollektivavtal – den autonoma vägen

3.2.2.1 Ramavtalet om distansarbete

Som nämnts i samband med de två föregående direktiven har dessa varit påkallade av kommissionen för att främja flexibla anställningsformer och samtidigt tillse att missbruk av atypiska anställningar motverkas. När Europeiska Rådet, under toppmötet i mars 2000, bjöd in arbetsmarknadsparterna att förhandla fram avtal för att modernisera organisationen av arbete var det under liknande paroll. Detta var ett led i den nya europeiska sysselsättningsstrategin som innebar att sociala mål bands samman med sysselsättnings- och finanspolitiska mål. Strax efter toppmötet upprättade kommissionen ett meddelande om en ny socialpolitisk dagordning där målen, i enlighet med den nya sysselsättningsstrategin, var att främja solidaritet och konkurrenskraft samt en balans mellan trygghet och flexibilitet på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsparterna fick här en särskild roll och den sociala dialogen var ett viktigt verktyg för att genomföra denna balansakt mellan det sociala och det ekonomiska Europa.¹⁴⁹

Den 20 juni 2000, åtta dagar innan kommunikationen presenterades, initierade kommissionen det första samrådet med parterna om modernisering och förbättring av arbetsmarknadsrelationerna. Parterna hade redan innan denna första konsultation visat sig positivt inställda till frågan om distansarbete och meddelade, med anledning av ett forum den 15 juni 2000, att de uppmärksammat frågan och ett visst utredningsarbete var förestående.¹⁵⁰ I konsultationen önskade kommissionen särskilt höra parternas ståndpunkt i frågan om en gemenskapsåtgärd rörande distansarbete. Parterna var eniga om att distansarbete skulle ses i samband med arbetslivets flexibilisering, men med skilda utgångspunkter. Arbetstagarsidan såg det främst som en möjlighet att sammanjämka familje- och arbetsliv, medan arbetsgivarsidan menade att distansarbete innebar en mer effektiv och duglig arbetsorganisation. När kommissionen initierade den andra konsultationen i mars 2001 uppmanades parterna att inleda förhandlingar i frågan om distansarbete. Dagarna innan denna andra konsultation hade UNICE, som ställt sig tvekan till om en gemenskapsåtgärd ens var behövlig, meddelat att organisationen var villig att ingå förhandlingar om ett icke-bindande avtal rörande distansarbete. Detta var otänkbart för ETUC som menade att ett sådant avtal, vilket delvis behandlar arbetstagarnas anställningsvillkor, i vart fall måste innehålla någon form av garanti för att det skall genomföras i respektive medlemsstat.¹⁵¹ Parterna lyckades komma till en lösning och i september 2001 meddelades

¹⁴⁹ KOM(2000) 379, s. 16 och s. 25.

¹⁵⁰ ETUC, UNICE and CEEP, *Joint statement of the social partners to the forum on 15 June 2000*, s. 3.

¹⁵¹ Second stage consultation of social partners on modernising and improving employment relations, s. 2-3.

att de avsåg att inleda förhandlingar i syfte att nå ett avtal att genomföras av de undertecknande parternas medlemmar i medlemsstaterna.¹⁵² Efter åtta månaders förhandlingar enades parterna i maj 2002 och det första europeiska kollektivavtalet, som skulle genomföras den autonoma vägen, undertecknades den 16 juli samma år.¹⁵³

Under punkt 12, om genomförande och uppföljning, uttrycker parterna att avtalet skall genomföras inom ramen för artikel 139 EGF, således inte längre ett icke-bindande avtal, som UNICE tidigare förespråkade. Men vad som är slående med avtalet är klausulernas vaga utformning. Med undantag från den direkt förpliktande genomförandebestämmelsen och en möjlighet för endera part att kräva en översyn av avtalet efter fem år, framstår inte övriga klausuler lika klara. Ahlberg menar, med rätta, att detta avspeglar kompromissen mellan parterna. ETUC har fått sin garanti för att avtalet skall genomföras i medlemsstaterna och då de flesta klausulerna nu har fått karaktär av rekommendationer, har även arbetsgivarnas önskemål tillgodosetts.¹⁵⁴

Klausulerna innehåller inte oväsentliga materiella bestämmelser t.ex. är distansarbete en frivillig arbetsform och det är inte skäl att avsluta ett anställningsförhållande enkom då en arbetstagare avböjer att övergå till distansarbete. En form av likabehandlingsprincip har införts och en distansarbetare åtnjuter samma rättigheter som en jämförbar arbetstagare placerad i arbetsgivarens lokaler bl.a. i förhållande till anställningsvillkor, tillgång till utbildning samt kollektiva rättigheter.

Genomförandet sker inom tre år från avtalets undertecknande och detta skall ske av de avtalsslutande parternas medlemmar i enlighet med det förfarande och praxis som tillämpas av arbetsgivare och arbetstagare i medlemsstaten.¹⁵⁵ Detta leder osökt in på frågan om hur avtalet genomförts i Sverige. När avtalet först kom till Sverige var de nationella parterna oense om hur det skulle genomföras. Företrädare för facken menade att avtalet skulle genomföras med kollektivavtal medan Svenskt Näringslivs representant hänvisade till att avtalet var nytt och som sådant fanns det ingen praxis som kunde vara ledande för avtalets förverkligande.¹⁵⁶ I maj 2003 enades parterna om gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska över-

¹⁵² Ramavtalet om distansarbete punkt 1. Allmänna överväganden.

¹⁵³ De svenska parternas översättning av ramavtalet om distansarbete, inledningen.

¹⁵⁴ Ahlberg, 2002.

¹⁵⁵ Intressant i sammanhanget är att parterna hänvisar till den genomförandeväg som följer av artikel 139 EGF, men bortser från artikelns fulla lydelse, d.v.s. den sista och satsen som har betydelse för den autonoma genomförandevägen ”...och medlemsstaterna särskilt tillämpar...”. Det vore ett banbrytande avtal om arbetsmarknadsparterna verkligen nyttjat sin självständiga kompetens till fullo och genom sitt europeiska kollektivavtal tvingat medlemsstaterna att agera. Det är tveksamt om artikel 139.2 skall läsas ordagrant. Artikeln bör istället läsas med beaktande av förklaringen till artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik, vilket ju begränsar artikelns reella betydelse, (se ovan s. 23-24). Enligt min mening bör det krävas större tydlighet i gällande fördrag när arbetsmarknadsparterna agerar som normgivare på den gemenskapsrättsliga arenan. Jfr även Maier, 2000, s. 287, som påpekar att artikel 139.2 är en självständig kompetensbestämmelse.

¹⁵⁶ Ahlberg, 2002.

enskommelsen om distansarbete.¹⁵⁷ I riktlinjerna hänvisas till att avtalet är frivilligt och lämnar stort utrymme för nationellt hänsynstagande, vilket inkluderar skilda förutsättningar i olika branscher. Detta är positivt för den sociala dialogen och överrensstämmer med de svenska parternas önskan att själva reglera sina mellanhavanden. De svenska organisationer som är medlemmar i de avtalsslutande europeiska partsorganisationerna anser att det europeiska avtalet bör tjäna som riktlinjer då nationella avtal träffas om distansarbete på den svenska arbetsmarknaden. Men hänsyn bör tas till olika förutsättningar som finns i branscher, sektorer, företag och myndigheter, liksom hos enskilda arbetstagare. Parterna åtar sig också att genomföra en implementeringsrapport, vilken skall lämnas till de europeiska parterna senast före utgången av 2005. Fackets krav på genomförande per kollektivavtal fann således inte gehör och riktlinjerna ger onekligen parterna stora variationsmöjligheter rörande vägar till genomförande. T.ex. går man inom IT-branschen ut med rekommendationer till företagen som sedan kan beaktas då avtal om distansarbete sluts med medarbetare och inom vissa förbund uppmanas arbetsgivarna att skicka cirkulär. Frågan har varit uppe i 2004 års avtalsrörelse men den har stannat i protokollen och några avtal därom har inte träffats.¹⁵⁸ Tjänstemannaförbundet HTF och Sveriges Civilingenjörsförbund CF m.fl. har omarbetat sin policy rörande distansarbete och tillsammans med Arbetsgivaralliansen har en rekommendation om distansarbete upprättats. Denna är intressant uppbyggd och häri redogörs för gällande lagregler i samband med distansarbete, vilket följs av en rekommendation över vad som bör beaktas samt avslutas med ett exempel på en kort överenskommelse om distansarbete, som också hänvisar tillbaka till det omfattande dokumentet.¹⁵⁹

3.2.2.2 Ramavtalet om stress

I mars 2002, innan de europeiska arbetsmarknadsparterna avslutat förhandlingarna om distansarbete, meddelade kommissionen att den hade för avsikt att inleda samråd med parterna om stress och dess konsekvenser för arbetsmiljön.¹⁶⁰ Parterna som förutsåg kommissionens kommande initiativ inkluderade frågan om arbetsrelaterad stress i sitt gemensamma handlingsprogram 2003-2005, vilket de hade slutit för att betona den alltmer självständiga dialogen, och angav att de hade för avsikt att anordna seminarium med förhoppningen att inleda frivilliga förhandlingar i frågan under 2003.¹⁶¹ Trots att arbetsmarknadsparterna redan haft för avsikt att inleda förhandlingar initierade kommissionen den första konsultationen med frågan om parterna ansåg att frågan vore lämpad för ett, av dem, gemensamt initiativ

¹⁵⁷ Gemensamma riktlinjer Svenskt Näringsliv - Svenska Kommunförbundet – Landstingsförbundet - Arbetsgivarverket - LO - TCO - SACO för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, Stockholm den 28 maj 2003.

¹⁵⁸ Siftidningen, Distansarbete kom inte in i avtalen, den 18 februari 2005.

¹⁵⁹ Se, ”Distansarbete” – Gemensam information och rekommendation från Arbetsgivaralliansen – HTF/CF m.fl.

¹⁶⁰ KOM(2002) 118, s. 15.

¹⁶¹ Work programme of the social partners 2003-2004.

enligt artikel 139 EGF.¹⁶² Parterna började förhandla under våren 2003 och den 8 oktober slöts det andra, och för närvarande sista, europeiska kollektivavtal som ska genomföras autonomt av de nationella arbetsmarknadsparterna.

Arbetsrelaterad stress är ett problem för både arbetsgivare och arbetare. Avtalets målsättning är, i vanlig ordning, att förbättra välmåendet hos arbetstagnarna samt att öka företagets effektivitet. Avtalets syfte är att upprätta ett ramverk för att identifiera, förhindra och ta hand om arbetsrelaterad stress. I avtalet exemplifieras vad som kan utgöra arbetsrelaterad stress och då nämns faktorer som arbetsmiljö, dåliga kommunikationsmöjligheter eller arbetets innehåll. För att lättare kunna identifiera stress anförs vissa tecken, som hög personalomsättning, hög frånvaro eller ofta återkommande konflikter mellan personalen, och det är arbetsgivaren som har att besluta om lämpliga åtgärder för att motverka arbetsrelaterad stress. Men det åligger båda parter att vara delaktiga när åtgärderna skall genomföras. Avtalet förpliktar parterna att genomföra det, i enlighet med artikel 139 EGF, inom tre år från det att avtalet undertecknades, vilket följer distansavtalet och innebär att de svenska arbetsmarknadsparterna har till oktober 2007 på sig. Dock innehåller avtalet en nyhet avseende den direkta uppföljningen av avtalet som innebär att under implementeringsfristen har de ansvariga parterna att rapportera statusen avseende det nationella genomförandet. Detta sammanställs årligen och under det fjärde året sker en slutlig sammanställning rörande avtalets implementering. Sammantaget innehåller avtalet få direkt förpliktande klausuler, förutom att arbetsgivaren måste vidta åtgärder när arbetsrelaterad stress har upptäckts, består avtalet främst av exemplifierande klausuler som snarast är att se som behjälpliga för att tillämpa avtalet.

Eftersom det återstår över två år av implementeringsfristen har det knappast varit någon febril aktivitet avseende avtalets införande i Sverige.

¹⁶² Consultation of the social partners on stress and its effects on health and safety at work, s.4. och s. 6.

4 Analys

I analysen skall det i inledningen angivna syftet och frågeställningar diskuteras och analyseras i förhållande till den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den nordiska modellen berörs i relation till hur våra grannländer valt att genomföra arbetsrättsliga direktiv.

Med historiska anor från det legendariska Saltsjöbadsavtalet karakteriserades modellen tidigare av centrala avtalsförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, vilket till viss del möjliggjorts genom den utbredda industrialiseringen. Numera är arbetsmarknaden inte lika homogent industrialiserad och en ökande tjänstebaserad produktion har medfört nya krav på arbetsmarknadsparternas relationer. Den svenska arbetsmarknadsmodellen förändrades i mitten av 1980-talet när arbetsgivarsidan inte längre önskade uppträda som part på central nivå. Motsvarande förändring har skett på den fackliga sidan och gemensamma förhandlingar sker numera på förbunds nivå. Parterna har dock fortfarande en mycket stark roll, inte minst då kollektivavtalsgraden är mycket hög, och förskjutningen från central nivå till förbunds nivå innebär inte att deras önskan att bidra som kompletterande lagstiftare har avtagit. Detta innebär att arbetsmarknadsparternas tvåpartskonstellation, både på nationell och europeisk nivå, måste ställas i relation till statsmaktens delaktighet på det arbetsrättsliga området. Med detta menar jag att även om de svenska arbetsmarknadsparterna har ett mycket stort utrymme på den arbetsrättsliga arenan medför lagstiftarens roll ett visst mått av trepartsinslag i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Detta leder in på frågan om vad som påverkar arbetsmarknadsparterna att ingå avtal och kommer att beröras i det följande.

För att besvara frågan om vilka mekanismer som påverkar de europeiska arbetsmarknadsparterna att ingå europeiska kollektivavtal utgår jag från kommissionens roll i den sociala dialogen. Sedan Romfördraget ingicks 1957 har kommissionen agerat för att driva den sociala utvecklingen parallellt med den ekonomiska utvecklingen inom gemenskapen. Inledningsvis fick inte arbetsmarknadsparterna någon framträdande roll och kommissionens främsta funktion var att främja kontakten mellan medlemsländerna. Till viss del förändrades detta i mitten av sjuttio-talet när kommissionen, på bas av det dubbla målet i Romfördraget, upprättade den sociala handlingsplanen vars funktion bl.a. var att öka arbetsmarknadsparternas delaktighet inom det socialpolitiska området. Detta medförde inget direkt genomslag för dialogen mellan parterna. Kommissionen gjorde ett nytt försök 1985, återigen med hänvisning till de fördragsfästa målen att främja både en ekonomisk och social utveckling, genom Delors vitbok om den inre marknaden. Kommissionen hoppades att arbetsmarknadsparterna på grundval av inbördes förhandlingar skulle driva fram den gemenskapsrättsliga utvecklingen. En utveckling som hade stagnerat på grund av enskilda medlemsstaters möjlighet till veto på det socialpolitiska området. Tanken var att arbetsmark-

nadsparternas förhandlingar skulle leda fram till allmänt hållna policys och inte detaljreglerade förslag vilka medlemsstaterna skulle få svårt att inordna i respektive arbetsmarknadssystem. Fram till denna punkt i tidslinjen kan det konstateras att kommissionen använt arbetsmarknadsparterna som ett medel för att skjuta fram socialpolitikens positioner inom den gemenskapsrättsliga sfären. Detta skedde inte utan framgång, vilket bekräftas av det faktum att medlemsstaterna reviderade Romfördraget genom enhetsakten 1987 och kommissionen fick nu en fördragsfäst skyldighet att utveckla arbetsmarknadsparternas dialog på gemenskapsnivå.

Kommissionen fortsatte på den inslagna linjen och nästa steg var att finna institutionella förutsättningar, bl.a. genom en minskad möjlighet till veto, för att främja den socialpolitiska utvecklingen. Detta skedde genom arbetsmarknadsparternas avtal av den 31 oktober 1991 som innehöll förslag på tillägg till det förestående Maastrichtfördraget vilka innebar att den sociala dialogen som vi ser den idag skulle bli fördragsfäst. Formellt slöts avtalet mellan arbetsmarknadsparterna, men kommissionen hade också ett finger med i spelet och bakgrunden till detta avtal är också, enligt min mening, det första klara exemplet på hur kommissionen använder både piskan och moroten när den önskar flytta fram positionerna på det socialpolitiska området. Denna strategi ses med fördel mot bakgrund av kommissionens förklaring att ifall parterna inte enades skulle medlemsstaterna få ökade möjligheter att fatta beslut med kvalificerad majoritet på det socialpolitiska området. Detta skulle leda till en ökad lagstiftningsaktivitet på ett område som tidigare haltat p.g.a. enskilda medlemsstaters vetomöjlighet. Därmed skulle också arbetsmarknadsparternas möjlighet att påverka innehållet försvinna. Deras utväg blev de förhandlingar som resulterade i avtalet av den 31 oktober 1991. Medan arbetsgivarsidan ingick förhandlingar för att undkomma den annars utlovade ökade lagstiftningsaktiviteten var den fackliga organisationen av den uppfattningen att avtalet medförde ökade möjligheter att utveckla den gemenskapsrättsliga regleringen genom europeiska kollektivavtal. Detta var också i linje med kommissionens önskemål. Sett i ljuset av att Delors redan på förhand informerat ETUC om den förestående förändringen ter sig piskan, ökad lagstiftning, särskilt riktad till arbetsgivarsidan och moroten, egna avtalsförhandlingar med möjlighet att påverka innehållet, ett väl avvägt lockbete för båda parterna.

Kommissionens hot om lagstiftningsåtgärder och parternas därtill bristande möjlighet att påverka den faktiska utgången av den slutgiltiga rättsakten är ett återkommande tema vid de förhandlingar som parterna har ingått i enlighet med artikel 139.1 EGF. Enligt min mening visar det ovan redogjorda förfarandet på en avgörande mekanism för när de europeiska arbetsmarknadsparterna väljer att ingå avtalsförhandlingar. Kommissionens agerande bör dock också ses mot den bakgrund att europeiska kollektivavtal är viktiga som en övertalningsfaktor när medlemsstaterna i sig ställer sig tveksamma till ett regleringsalternativ. De tre direktiv som är antagna på bas av artikel 139.2 EGF är exempel på detta. Detta framgår med tydlighet både i frågan om föräldraledighet och i frågan om främjandet av flexibla anställningsformer, vilka har föregåtts av kommissionens direktivförslag som inte antagits

av rådet. I dessa frågor har de europeiska kollektivavtalen inneburit att de frågor som varit på kommissionens agenda under en längre period slutligen fått sin gemenskapsrättsliga reglering. Om man beaktar att arbetsgivar sidans inställning till europeiska avtalsförhandlingar varit att ingå dessa för att undkomma en vidare gemenskapsrättslig reglering, kan frågan ställas varför de över huvud taget valt att delta i dessa förhandlingar när kommissionen uppenbarligen inte lyckats reglera frågorna tidigare. Svaret kan ligga i den osäkerhet avseende frågans framtida reglering som följer av att kommissionen annars driver frågan ensamt. Parterna exkluderas då från förfarandet och den enda möjligheten att direkt påverka riktningen av en specifik fråga är således att agera inom den ram som artiklarna 138-139 EGF medger. Enligt min mening kan en alternativ förklaring också vara den fördröjningsfaktor som följer av arbetsmarknadsparternas övertagande av förhandlingar i en viss fråga, vilket också ligger i linje med den syn som framförts att UNICE i första hand ingår avtalsförhandlingar i lobby syfte. Detta kan exemplifieras med förhandlingarna om bemanningsföretag som initierades av kommissionen 1995 och där de verkliga förhandlingarna i frågan inte inleddes förrän 2000. Det bör framhållas att det var på bas av parternas gemensamma beslut, och en önskan att avhandla frågor om de atypiska anställningarna i tur och ordning, som det tog fem år att inleda förhandlingar i frågan. Efter att förhandlingarna strandade 2001 presenterade kommissionen ett förslag till direktiv inför rådet som inte blev antaget och frågan har nu försvunnit från den gemenskapsrättsliga dagordningen.

Förhandlingarna om bemanningsföretag markerade också ett slut på de europeiska kollektivavtal som genomförts genom direktiv efter ett rådsbeslut, den halvt autonoma vägen. Efterföljande förhandlingar har istället ingåtts med den förutsättningen att genomförandet skall ske genom parternas egen försorg, den autonoma vägen. Dessa avtal medför också en markering att arbetsmarknadsparterna önskar en självständig dialog. Kommissionens roll som utdelare av piska och morot blir då reducerad. För att återknytta till den ovan lanserade förhållningstaktiken framstår avtalens sammantagna normativa innehåll som tveksamt. Exempelvis är klausulerna i avtalet om distansarbete vagt utformade där endast klausulerna om genomförande och översyn är direkt förpliktande. Motsvarande tendens följer i stressavtalet. Med undantag av arbetsgivarens skyldighet att agera när arbetsrelaterad stress har upptäckts, är flertalet av klausulerna att se som vägledande för när stress kan föreligga. Således är merparten av avtalens klausuler av en allmänt förpliktande karaktär, vilket knappast kan jämföras med de tre avtal som slutits tidigare och genomförts den halvt autonoma vägen. Kommissionen har också markerat att då avtal ingås på bas av kommissionens initiativ kommer genomförandet övervakas, bl.a. med hänsyn till om endera part förhåller dess genomförande. Om så skulle vara fallet återtar kommissionen initiativrätten och ett lagförslag läggs fram inför rådet. Enligt min mening är uttalandet ett klart exempel på det hot om lagstiftningsåtgärder som över-skuggar den sociala dialogen.

Sammanfattningsvis har två mekanismer identifierats. Den första, hot om lagstiftningsåtgärd, har pådrivande verkan vid ingående av förhandlingar

och är avgörande för när parterna sluter ett europeiskt kollektivavtal. Denna karakteriseras främst av kommissionens överliggande hot om en gemenskapsrättslig åtgärd utom parternas kontroll. Den andra mekanismen, möjligheten att förhålla gemenskapsrättslig aktivitet, har också betydelse för parternas ställningstagande. Detta har nyttjats av arbetsgivarsidan, vilket har sin förklaring i den återhållsamma syn de intar gentemot ny gemenskapsrättslig lagstiftning inom det socialpolitiska området.

En jämförelse mellan kommissionens roll i den sociala dialogen och statens roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen visar en slående likhet, nämligen det bakomliggande hotet om intervenering från tredje part, d.v.s. staten i Sverige och kommissionen på gemenskapsnivå. Jag utgår då från att den sociala dialogen, vilken formellt sett är en tvåpartsdialog, måste ses mot bakgrund av det trepartsmoment som kommissionen för in i processen. En motsvarande trepartskonstellation märks inom den svenska modellen. Där avstår ju staten från inblandning under förutsättning att parterna tar ansvar för det avsedda området. Ett exempel är den lönestegring som omedelbart renderade i lagstiftningsåtgärd när momsens höjdes för att minska de samhällsekonomiska effekterna därav. Exemplet är inte strikt arbetsrättsligt, men det visar att statsmakten kan påverka den reella utgången av ett, mellan parterna, framförhandlat kollektivavtal. Vidare är det kommissionen som initierar lagstiftningsinitiativ på europainivå. Motsvarande sker i Sverige då de svenska arbetsmarknadsparterna bjuds in till samråd när ny arbetsrättslig lagstiftning skall skapas eller genomföras. Visserligen är inte momentet av hot lika påtagligt i Sverige som på europainivå, men att tala om en renodlad svensk tvåpartsprocess är för mig främmande. Även den semidispositiva lagstiftningen, som är karakteristisk för den svenska arbetsmarknadsmodellen, har sina spår i de europeiska kollektivavtalen. I samtliga avtal har arbetsmarknadsparterna givits en särskild roll vid dess genomförande och de har haft stora möjligheter till avsteg från avtalens lydelse genom överenskommelser på nationell nivå.¹⁶³

När det gäller frågan om hur parternas bristande genomförande påverkar det reglerade området bör de två alternativa genomförandevägarna enligt artikel 139.2 EGF särskiljas. Den autonoma vägen har berörts ovan. Här skall endast förtydligas att det är parterna som har det inledande ansvaret och att kommissionen inte har tvekat att återta sitt initiativ. Detta medför att parterna måste tillse att de autonoma avtalen verkligen genomförs i respektive medlemsland. Därför har de infört övervakningsklausuler i de två slutna avtalen. När det gäller avtalet om distansarbete kommer en rapport härom i december 2005 och i dagsläget är det osäker huruvida samtliga medlemsländers organisationer har genomfört avtalen på ett tillfredställande sätt. Enligt min mening bör parterna noga se över den förestående rapporten, vilket kan bli nog så svårt om man beaktar de allmänt hållna klausulerna i avtalen, för att inte riskera en lagstiftningsåtgärd initierad av kommissionen. I det fall ett europeiskt kollektivavtal genomförs den halvt autonoma vägen har de nationella arbetsmarknadsparterna, enligt artikel 137.3 EGF, en möj-

¹⁶³ Se t.ex. dir (96/34/EG) om ramavtalet om föräldraledighet, ovan s. 27.

lighet att överta direktivets genomförande. Detta förtar dock inte respektive medlemsstats skyldighet att tillse att den nationella implementeringen sker i enlighet med de krav som uppställs i berört direktiv. Även om arbetsmarknadsparterna väljer att överta medlemsstatens roll, men misslyckas, kvarstår fortfarande den skyldigheten. Det reglerade området som sådant förändras således inte av parternas bristande genomförande. Avslutningsvis kan noteras att de svenska arbetsmarknadsparterna ännu inte har utnyttjat möjligheten att genomföra direktiv enligt artikel 137.3 EGF. Detta kan te sig märkligt, då den svenska modellen faktiskt ger ett stort utrymme för just arbetsmarknadens parter vid skapandet av arbetsrättsliga regler.

Frågan är hur de svenska arbetsmarknadsparterna, med hänsyn till den svenska modellen, bör agera för att genomföra europeiska kollektivavtal i svensk rätt. En av de största farhågorna vid den svenska anslutningen till EU var just att medlemskapet kunde innebära en minskad möjlighet för parterna att själva reglera den arbetsrättsliga lagstiftningen genom kollektivavtal. När väl frågan ställts på sin spets har parternas regleringsinitiativ stannat vid förändringar i existerande kollektivavtal och någon gemensam vilja att ta fullt ansvar för de avtal som parterna på europainivå har slutit tycks inte existera. Men parterna har trots allt tagit sitt ansvar när de arbetat aktivt för att ändra i gällande kollektivavtal, faktum var ju också att parterna var betydligt snabbare än regeringen när deltids- och visstidsdirektivet genomfördes.

Visstids- och deltidsdirektiven är exempel på de europeiska kollektivavtal som genomförs den halvt autonoma vägen och det faktum att det slutliga ansvaret för implementeringen åligger den enskilda medlemsstaten kan delvis förklara att parterna inte har utnyttjat möjligheten att överta genomförandet i svensk rätt. Även om arbetstagersidan i stort varit positiv till genomförande avtalsvägen har uttalande från fackliga förhandlingsrepresentanter visat på avsaknaden av ett grundmurat konsensus härom.¹⁶⁴ Denna invändning går tillbaka på statens skyldighet som lagstiftare och eftersom de aktuella europeiska kollektivavtalen, liksom de flesta direktiv på arbetsrättsens område, medför att den enskilde arbetstagarens position stärks kan den efterföljande tillämpningen innebära extra belastning för arbetsgivaren. Denna ytterligare börda åsamkar kostnader, för vilka arbetstagarorganisationen får göra eftergifter vid avtalsförhandlingarna, och den fackliga organisationen får då ett ekonomiskt argument för att inte ta ansvar för genomförandet. Motsatsvis skulle arbetsgiversidan kunnat införa kostnadsargumentet för att stärka sina medlemmars ställning vid avtalsförhandlingar och således ställt sig positiva till gemensamma kollektivavtalsförhandlingar. Detta, från min sida, något spekulativa argument har inte fått någon framträdande roll i debatten och arbetsgiversidan har istället fokuserat på avsaknaden av en erga omnes-effekt vilket lett till deras slutsats att ett genomförande lagstiftningsvägen vore att föredra. Enligt min mening bör detta ses mot den bakgrund att arbetsmarknadsparterna inte längre har en fungerande central organisation som kan säkerställa att avtalen får avsedd effekt på den svenska arbetsmarknaden. Att avtalsförhandlingar numera sker på förbunds nivå är

¹⁶⁴ Se ovan s. 31, not 135.

en följd av bl.a. Svenskt Näringslivs medvetna strategi sedan 1980-talet. Eftersom ett genomförande avtalsvägen kan medföra en återgång till det centraliserade förhandlingsförfarandet anser de säkerligen att det är mer fördelaktigt att agera på bas av det utrymme som lagstiftaren och aktuella direktiv medger.

Arbetsmarknadsparternas ställningstagande rörande genomförande av europeiska kollektivavtal genom motsvarande avtal på nationell nivå kan kort sammanfattas med ett klart nej från arbetsgivarhåll och ett nja från den fackliga rörelsen. En återgång till den centrala förhandlingsordningen medför emellertid inte att någon erga omnes-effekt uppnås. Som bekant krävs det för ett korrekt genomförande av ett EG-direktiv att detta omfattar hela arbetsmarknaden och trots en osedvanligt hög kollektivavtalstäckning är detta inget som garanteras i den nuvarande svenska arbetsmarknadsmodellen. Frågan är då om den rådande modellen behöver förändras för att inordna de europeiska kollektivavtalen i den svenska arbetsrätten. I samband härmed blir det intressant att vidga vyn mot våra nordiska grannländer, Danmark och Finland, som uppvisar vissa gemensamma drag med vår svenska modell, men också avsevärda skillnader. Karakteristiskt för den nordiska modellen är den höga fackliga organisationsgraden, de fackliga organisationernas centrala roll och att arbetsgivaren i regel tillämpar kollektivavtalet på samtliga arbetstagare på samma arbetsplats. Av detta följer att kollektivavtalet blir ett viktigt instrument för arbetsrättslig reglering i samtliga länder och något förvånande använder de tre angivna länderna tre olika vägar för att genomföra europeiska kollektivavtal.

I motsats till Sverige har både Danmark och Finland skapat möjligheter att ge kollektivavtal erga omnes-effekt och det bör noteras att detta inte medfört ett minskat inflytande för de fackliga organisationerna i dessa länder. I Finland används vad som kan kallas den traditionella metoden, d.v.s. genom lag förklara en viss kategori av kollektivavtal som allmängiltiga. Den danska varianten uppvisar en lösning där prioritet ges till den källa som ligger närmast arbetstagaren och kollektivavtal på förbunds nivå gäller före de avtal som tecknats på central nivå. De arbetstagare som inte omfattas av några kollektivavtal får, enligt vanligt danskt manér, lita på det skydd som ges lagstiftningsvägen. Detta skall ses mot det faktum att merparten av arbetsrättslig reglering i Danmark följer av kollektivavtal. Vad som i realiteten sker är att de europeiska kollektivavtalen får erga omnes-effekt, men antalet källor härtill är tre och lagstiftningen viker alltid före kollektivavtal. Det bör noteras att denna konstruktion föranleddes av de danska parternas önskan att säkerställa den danska avtalsmodellens företräde i samband med genomförandet av visstids- och deltidssdirektiven.¹⁶⁵

Eftersom förhandlingar i Sverige sker på förbunds nivå är den danska metoden en framkomlig väg om målet är att skapa erga omnes-effekt och samtidigt inordna detta i den rådande svenska modellen. Detta kräver visserligen kompletterande lagstiftning men lösningen torde i vart fall tillgodose en

¹⁶⁵ Se ovan s. 18, not 82.

fortsatt fokusering på arbetsmarknadsparternas roll vid framtida arbetsrättslig reglering. Visserligen kan motsvarande effekt erhållas med den finska varianten. Dock bör poängteras att detta förutsätter att det finns något nationellt kollektivavtal att allmängiltigförklara och här vore ett centralt slutet sådant att föredra, vilket knappast verkar vara i linje med nuvarande ordning. Men frågan bör också ställas om det verkligen är eftersträvansvärt att allmängiltigförklara nationella kollektivavtal bara för att genomföra europeiska kollektivavtal. Ett sådant nationellt kollektivavtal hade troligen varit identiskt med det tidigare slutna avtalet och enligt min mening vore det smidigare att överlämna implementeringsprocessen till lagstiftaren. Det är ju trots allt denne som har den primära skyldigheten att svara för direktivets genomförande.

När det gäller de avtal som genomförs den autonoma vägen har parterna inte längre någon valmöjlighet avseende den nationella implementeringsvägen. Det fulla ansvaret ligger på de avtalsslutande parterna. Givetvis är det inget som hindrar parterna från att försöka inordna de europeiska kollektivavtal som genomförs den autonoma vägen i den lagstiftande agendan. Då skulle den part som önskar ett visst genomslag genom propå till den lagstiftande församlingen kunna föreslå en förändring, t.ex. att en viss klausul skall omfatta hela arbetsmarknaden. Dock bör det framhållas att medlemsstaterna, som redovisats ovan, inte har någon skyldighet att justera eller skapa lag för att underlätta parternas genomförande. Men i det fall parterna har olika uppfattning om avtalets karaktär kan det, enligt min mening, fungera som en pådrivande faktor vid det nationella genomförandet.

I samband med genomförandet av avtalet om distansarbete var de svenska arbetsmarknadsparterna oeniga om i vilken form detta skulle ske. De fackliga organisationerna ställde sig bakom en reglering genom kollektivavtal, vilket arbetsgivarsidan omedelbart motsatte sig. Den autonoma genomförandevägen innebär att avtalet skall genomföras i enlighet med *den praxis och de förfaranden som tillämpas av arbetsgivare och fackliga organisationer* i medlemsstaterna. Eftersom avtalet om distansarbete representerade en ny typ av avtal på den svenska arbetsmarknaden hänvisade Svenskt Näringsliv till att det saknades en relevant praxis för hur denna typ av avtal skulle genomföras och kom till slutsatsen att avtalen inte alls var bindande för de nationella parterna. Enligt min mening framstår denna invändning ligga väl i linje med Svenskt Näringslivs motstånd gentemot centraliserade avtalsförhandlingar. Detta motstånd verkar dock inte utesluta all form av samverkan på central nivå. I vart fall är detta en slutsats som kan dras av det faktum att de centrala parterna enades om en ny praxis avseende hur denna nya avtalstyp skall genomföras i svensk arbetsrätt.¹⁶⁶ I dessa gemensamma riktlinjer uppmanas parterna att beakta de autonoma kollektivavtalen när de sluter egna avtal. Det krävs inga centrala avtal, kanske inte ens förbundsavtal utan avtal ända ner till individuell nivå skulle kunna omfattas av de, i mitt tycke ganska allmänt hållna, gemensamma riktlinjerna. Konstruktionen

¹⁶⁶ Gemensamma riktlinjer Svenskt Näringsliv - Svenska Kommunförbundet – Landstingsförbundet - Arbetsgivarverket - LO - TCO - SACO för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, Stockholm den 28 maj 2003.

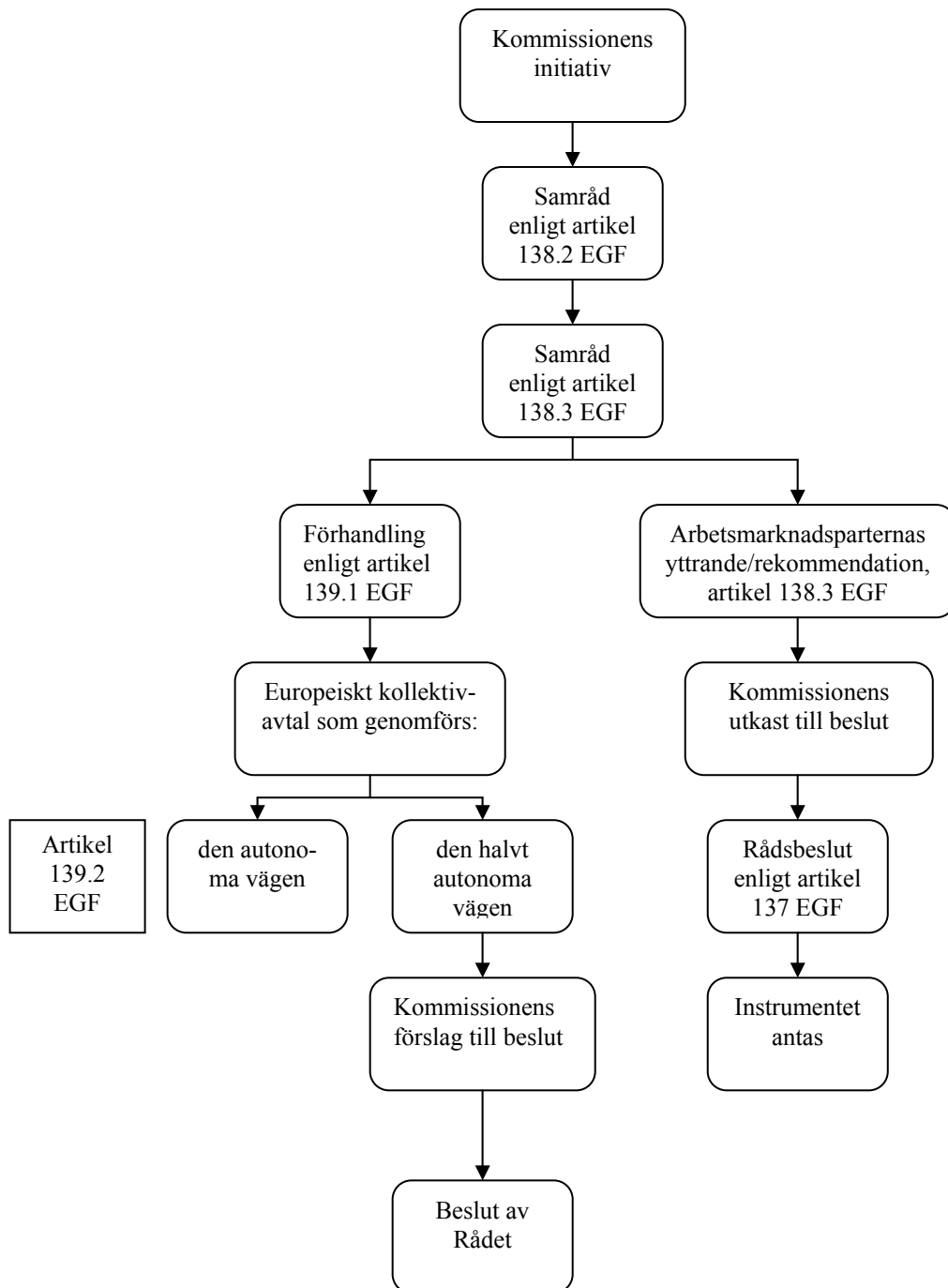
medför att den gemensamma källa av normer som kollektivavtalet, i normalfallet, innehåller blir uttunnad till rekommendationer som *kan* beaktas då arbetsgivare skall sluta avtal om distansarbete med en enskild arbetstagare. I vart fall visar de få genomförandeåtgärder som skett rörande avtalet om distansarbete på stora variationsmöjligheter för parterna. Exempelvis har Arbetsgivaralliansen och HTF/CF m.fl. gemensamt upprättat ett dokument som innehåller information om gällande lagregler vid distansarbete. Dokumentet avslutas med en rekommendation över vad som *bör* beaktas när parterna skall ingå ett avtal ingås som rör distansarbete. Enligt min mening innebär detta en ansvarsförskjutning från arbetsmarknadsorganisationerna till arbetsgivaren och till den enskilde arbetstagaren. Det blir dessa parter som skall avgöra hur ett anställningsavtal skall utformas samt huruvida klausuler från avtalet om distansarbete skall inrymmas däri. Detta medför också en decentralisering av den svenska arbetsmarknadsmodellen till den lokala arbetsplatsnivån. Det bör dock framhållas att riktlinjerna är ett resultat av centrala förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, vilket indikerar att de centrala parterna kan enas om rikstäckande frågor. Detta är en dragning i den andra riktningen, d.v.s. en re-centralisering av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Parentetiskt bör också tilläggas att LO och Svenskt Näringsliv så sent som i februari 2004 slöt omställningsavtalet vilket visar på en ytterligare gemensam vilja att i vissa frågor verka på central nivå.¹⁶⁷

Sammantaget visar avtalet om distansarbete både på en ökad lokal påverkan samt en återfokusering på de centrala parternas inbördes förhandlingar, som visserligen enbart resulterat i gemensamma riktlinjer. Enligt min mening kan det, trots dessa ytterligheter, anföras argument för att den rådande förbundsorienterade svenska arbetsmarknadsmodellen inte påverkats nämnvärt. Detta baseras på det faktum att riktlinjerna enbart har beaktats av organisationer på förbunds nivå och i de fall en eventuell kollektivavtalsreglering har diskuterats har detta också skett på nämnda nivå. Vidare är den individuella fokuseringen beroende av någon form av policy- eller rekommendationsdokument och i dagsläget är dessa också sprungna ur relationer på förbunds nivå. Således har parterna enats om en samverkansmodell för att genomföra avtalet om distansarbete på ett sätt som också tar hänsyn till den förbundsorienterade svenska arbetsmarknadsmodellen.

För de framtida europeiska kollektivavtal som skall genomföras den autonoma vägen, t.ex. avtalet om arbetsrelaterad stress, torde parternas gemensamma riktlinjer lämpligen utgöra en bra grund att bygga vidare på. Men att dessa allmänt hållna riktlinjer tillser ett allomfattande genomförande på den svenska arbetsmarknaden är tveksamt. I vart fall är detta min slutsats fram tills rapporten om hur de svenska arbetsmarknadsparterna har genomfört avtalet om distansarbete presenteras i december 2005.

¹⁶⁷ Avtal om omställningsförsäkring, i kraft den 1 september 2004. Av bilaga 2, villkor för omställningsstöd, § 2, framgår det ett kvalifikationskrav innebärande en arbetstid på 16 timmar i genomsnitt per vecka under ett år. Frågan kan ställas, men inte besvaras i detta arbete, om nämnda klausul är överensstämmande med det diskrimineringskydd som följer av deltid- och visstidsdirektiven.

Bilaga A, tillämpning av artiklarna 138-139 EGF



Figuren bygger på COM(93) 600, Annex 4.

Käll- och litteraturförteckning

Litteratur och artiklar

Ahlberg, K., UEAPME får vara med och förhandla, *EU & arbetsrätt*, Nr. 4, 1998.

Ahlberg, K., Första ”frivilliga” europeiska avtalet ny norm för umgänget mellan parterna?, *EU & arbetsrätt*, Nr. 2, 2002.

Ahlberg, K., Sverige: Principerna och praktiken, I: Andersen, S., K., (red), *EU og det nordiske spil om lov og aftale. De nordiske lande og de europæiske aftaler/direktiver om deltid og tidsbegrænset ansættelse*, SALTSA Report No 2:2003, s. 19-37.

Andersen, S., K., (red), *EU og det nordiske spil om lov og aftale. De nordiske lande og de europæiske aftaler/direktiver om deltid og tidsbegrænset ansættelse*, SALTSA Report No 2:2003. (2003a)

Andersen, S., K., Danmark gennemfører direktiv med egen erga omnes-modell, *EU & arbetsrätt*, Nr. 3, 2003. (2003b)

Barnard, C., *EC Employment Law*, 2 uppl., Oxford university press, Oxford 2000.

Barnard, C., The Social Partners and the Governance Agenda, *European Law Journal*, Vol. 8, Nr 1, 2002, s. 80-101.

Dølvik, J., *Redrawing boundaries of solidarity? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s*, ARENA Report No 5, Fafo Report No 238, Oslo 1997.

Eklund, R., I: Schmidt, F., *Facklig arbetsrätt*, reviderad upplaga, Juristförlaget, Norstedts Juridik AB, Stockholm 1997.

Flaa, P., m.fl., *Introduktion till organisationsteori*, Studentlitteratur, Lund 1998.

Keller, B., Social dialogues – the state of the art a decade after Maastricht, *Industrial Relations Journal*, 34:5, 2003, s. 411-429.

Kenner, J., *EU Employment Law, From Rome to Amsterdam and beyond*, Hart publishing, Oxford and Portland, Oregon 2003.

Maier, L., *EU, arbetsrätten och normgivningsmakten. En rättslig studie av gemenskapsrättens inverkan på medlemsstaternas arbetsrättsliga normgiv-*

ningsutrymmen, Stiftelsen Skrifter utgivna av Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet, Stockholm 2000.

Misgeld, K., *Den fackliga europavägen, LO, det internationella samarbetet och Europas enande 1945-1991*, Atlas, Uppsala 1997.

Nielsen, R., *European Labour Law*, DJØF Publishing, Copenhagen 2000.

Nycander, S., *Makten över arbetsmarknaden, Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, SNS Förlag, Stockholm 2002.

Nyström, B., *EU och arbetsrätten*, 3 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2002.

Ojeda Avilés, A., Modern Theories on the Binding Effect of European Collective Agreements, I: Numhauser-Henning, A., (red.), *Normativa perspektiv. Festskrift till Anna Christensen*, Juristförlaget, Lund 2000, s. 325-346.

Siftidningen, Distansarbete kom inte in i avtalen, den 18 februari 2005.

Thullberg, P., & Östberg, K., *Den svenska modellen*, Studentlitteratur, Lund 1994.

Vigneau, C., Ahlberg, K., Bercusson, B., Bruun, N., *Fixed-term work in the EU, A European agreement against discrimination and abuse*, SALTSA, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 1999.

Material från EU

European Commission, Directorate-General for employment and Social Affairs, Directorate D, *Industrial Relations in Europe 2002*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002.

European Commission, Directorate-General for employment and Social Affairs, Unit EMPL/D.1, *Report of the High level group on industrial relations and change in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002.

European Commission, Directorate-General for employment and Social Affairs, Directorate D, *Industrial Relations in Europe 2004*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004.

COM(85) 310 final, Completing the internal market, White paper from the Commission to the European Council (Milan, 28-29 June 1985).

COM(93) 600 final, Communication concerning the application of the Agreement on social policy (Brussels, 14 December 1993).

COM(97) 392 final, Proposal for a Council directive concerning the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (Brussels, 23 July 1997).

COM(98) 322, Adapting and promoting the Social Dialogue at Community level (20 May 1998).

KOM(1999) 203 slutlig, Förslag till rådets direktiv om det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts av UNICE, CEEP och EFS (Bryssel den 28 april 1999).

KOM(2000) 113 slutlig, Rapport, Relationerna mellan arbetsmarknadens parter i Europa, Förord (Bryssel den 6 mars 2000).

KOM(2000) 379 slutlig, Ny socialpolitisk dagordning (Bryssel den 28 juni 2000).

KOM(2002) 118 slutlig, Meddelande från kommissionen, *Anpassning till förändringar i arbetsliv och samhälle: en ny Arbetsmiljöstrategi för gemenskapen 2002-2006* (Bryssel den 11 mars 2002).

KOM(2002) 341 slutlig, Den sociala dialogen i EU – en drivkraft för moderniseringar och förändringar (Bryssel den 26 juni 2002).

KOM(2004) 557 slutlig, Partnerskap för förändring i ett utvidgat EU, Ökad genomslagskraft för den sociala dialogen i EU (Bryssel den 12 augusti 2004).

O/95/335, OJ 1262 – Point 13, Flexibility in working time and security for workers, Background paper for first-stage consultations with the social partners (Brussels, 26 September 1995).

C/03/55, 6678/03 (Presse 55), 2492:a mötet i rådet Sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor (Bryssel den 6 mars 2003).

C/03/152, 9688/1/03 REV 1 (Presse 152), 2512:e mötet i rådet Sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor (Luxemburg den 2–3 juni 2003).

C/04/264, 12400/04 (Presse 264), 2606:e mötet i rådet Sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor (Luxemburg den 4 oktober 2004).

Kommissionens: *Second stage consultation of social partners on modernising and improving employment relations* (Brussels, 19 march 2001).

Kommissionens: *Second stage consultation of social partners on the protection of workers' personal data* (2001).

Material från arbetsmarknadsparterna

ETUC, *Our priorities, ETUC Resolutions 2003*. 2003.

ETUC, UNICE and CEEP, *Work programme of the European social partners 2003-2005*. Brussels 28 November 2002.

ETUC, UNICE and CEEP, *Joint statement of the social partners to the forum on 15 June 2000*.

Gemensamma riktlinjer Svenskt Näringsliv - Svenska Kommunförbundet – Landstingsförbundet - Arbetsgivarverket - LO - TCO - SACO *för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete*, Stockholm den 28 maj 2003.

LO, *Riktlinjer för LOs internationella verksamhet*, LO-kongressen 19-23 juni 2004, 2004.

UNICE, *Implementing the Lisbon Strategy through better governance, better regulation and better communication*, European Business Expectations from the Dutch Presidency. 7 July 2004.

Svenskt offentligt tryck

Prop. 1997/98:81 Föräldraledighetsdirektivets genomförande i Sverige

Prop. 2001/02:97 Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.

Ds 2001:6 Genomförande av deltids- och visstidsdirektiven

Rättsfallsförteckning

Mål T-135/96 Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) mot Europeiska unionens råd. *Rättsfallsamling 1998 s. II-02335*