



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Joakim Rubenson

**Den sociala dialogen inom EU**  
Dess framväxt, etablerande och betydelse i den  
sociala dimensionen

Examensarbete  
20 poäng

Ann Numhauser-Henning

Arbetsrätt, EG-rätt

Ht 2002

# Innehåll

<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>1</b>
<b>FÖRKORTNINGAR.....</b>	<b>2</b>
<b>1 INLEDNING.....</b>	<b>7</b>
1.1 SYFTE OCH AVGRÄNSNING .....	7
1.2 FRÅGESTÄLLNINGAR.....	8
1.3 MATERIAL OCH METOD .....	8
1.4 DISPOSITION.....	9
<b>2 FRAMVÄXANDET AV EN SOCIAL DIMENSION.....</b>	<b>10</b>
2.1 DEN EUROPEISKA ENHETSAKTEN .....	12
2.2 GEMENSKAPENS STADGA OM ARBETSTAGARNAS GRUNDLÄGGANDE SOCIALA RÄTTIGHETER .....	13
2.3 AVTALET OM SOCIALPOLITIK .....	14
2.4 INFÖR AMSTERDAMFÖRDRAGET .....	15
2.5 AMSTERDAMFÖRDRAGET .....	17
2.6 INFÖR NICEFÖRDRAGET .....	20
2.7 NICEFÖRDRAGET .....	21
2.8 EUROPEISKA UNIONENS STADGA OM DE GRUNDLÄGGANDE RÄTTIGHETERNA .....	22
2.9 EFTER NICEFÖRDRAGET .....	25
2.10 FRAMTIDSKONVENTET .....	25
<b>3 DEN SOCIALA DIALOGEN .....</b>	<b>27</b>
3.1 DEN SOCIALA DIALOGENS INLEDANDE UTVECKLING .....	27
3.2 ECOSOC - FÖRSTA FÖRSÖKET TILL SOCIAL DIALOG - .....	28
3.3 VAL DUCHESSE-PROCESSEN.....	31
3.4 GENOMBROTET 31 OKTOBER 1991 .....	32
3.4.1 1990 års ramavtal .....	33
3.4.2 1991 års Brysselöverenskommelse.....	33
3.5 AVTALET OM SOCIALPOLITIK .....	34
3.6 ARBETSMARKNADENS PARTER.....	35
3.6.1 UNICE.....	35
3.6.2 CEEP.....	37
3.6.3 ETUC.....	37
3.6.4 Övriga branschorganisationer.....	38
<b>4 SAMRÅDSPROCESSEN .....</b>	<b>39</b>
4.1 VEM SKALL KOMMISSIONEN SAMRÅDA MED?.....	39
4.1.1 Representativiteten hos arbetsmarknadens parter.....	39
4.1.2 UEAPME-fallet .....	40
4.1.2.1 Rätten till förhandling .....	42
4.1.2.2 Representativitet.....	42
4.2 MEDBESLUTANDEPROCEDUREN .....	45
4.3 SAMRÅDSFÖRFARANDET .....	46

4.3.1	<i>Det obligatoriska samrådet</i> .....	46
4.3.2	<i>Rätten att ingå avtal på gemenskapsnivå</i> .....	46
<b>5</b>	<b>DIREKTIVEN</b> .....	<b>48</b>
5.1	FÖRÄLDRALEDIGHETSDIREKTIVET .....	48
5.1.1	<i>Direktivets uppbyggnad</i> .....	49
5.2	DELTIDS- OCH VISSTIDSDIREKTIVET.....	50
5.2.1	<i>Deltidsdirektivet</i> .....	50
5.2.1.1	Direktivets uppbyggnad .....	50
5.2.2	<i>Visstidsdirektivet</i> .....	51
5.2.2.1	Direktivets uppbyggnad .....	53
5.2.2.2	Invändning från Europaparlamentet.....	54
5.3	AVTALET OM DISTANSARBETE .....	54
5.3.1	<i>Avtalets uppbyggnad</i> .....	56
<b>6</b>	<b>IMPLEMENTERING AV EG-RÄTTEN</b> .....	<b>57</b>
6.1	DEN SVENSKA MODELLEN .....	57
6.1.1	<i>Kollektivavtalsreglering</i> .....	57
6.1.2	<i>Saltsjöbadsavtalet</i> .....	58
6.1.3	<i>Kollektivavtalets rättsverkningar</i> .....	59
6.2	AUTONOMIN HOS ARBETSMARKNADENS PARTER I DEN SOCIALA DIALOGEN .....	60
6.2.1	<i>Gemenskapens bundenhet av framlagt avtalsförslag</i> .....	61
6.3	IMPLEMENTERINGSMETODER .....	62
6.3.1	<i>Implementering genom lagstiftning</i> .....	62
6.3.2	<i>Implementering genom kombination av lagstiftning och kollektivavtal</i> .....	63
6.3.2.1	Kommissionen mot Italien angående direktivet om kollektiva uppsägningar .....	64
6.3.2.2	Kommissionen mot Danmark angående likalönedirektivet. .....	64
6.3.2.3	Kommissionen mot Italien angående direktivet om kollektiva uppsägningar .....	65
6.3.2.4	Kommissionen mot Belgien angående direktivet om kollektiva uppsägningar .....	65
6.3.3	<i>Allmängiltigförklaring av kollektivavtal</i> .....	66
6.3.3.1	Begreppet allmängiltigförklaring .....	66
6.3.3.2	Funktionen med allmängiltigförklaring .....	66
6.3.3.3	Arbetsmarknadsparternas inflytande.....	68
6.3.4	<i>Implementering genom kollektivavtal</i> .....	68
6.3.4.1	En ökad skepticism hos arbetsmarknadens parter.....	69
6.3.5	<i>Avtalet om distansarbete – en femte implementeringsmetod?.</i> .....	71
6.3.5.1	Den svenska implementeringen .....	71
6.3.5.2	Övervakningen av avtalet om distansarbete.....	73
6.4	DEN SOCIALA DIALOGEN I RELATION TILL UTVIDGNINGEN.....	74
<b>7</b>	<b>AVSLUTNING</b> .....	<b>77</b>
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b> .....	<b>82</b>

<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING.....</b>	<b>86</b>
-----------------------------------	-----------

# Sammanfattning

Den viktigaste innovationen för arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå under de senaste årtiondena är att den sociala dialogen integrerades i Romfördragets lagstiftningsprocess genom Amsterdamfördraget. Arbetsmarknadens parter har därigenom blivit en viktig normgivningsaktör även på gemenskapsnivå. Samtidigt som den sociala dialogen integrerades genom Amsterdamfördraget uppstod en ny rättskälla inom det arbetsrättsliga området i den sociala dimensionen, nämligen ramavtalen eller de s.k. europeiska kollektivavtalen. Genom möjligheten att reglera specifika rättsfrågor i ramavtalen har arbetsmarknadens parter erhållit en unik position i gemenskapen. Denna position i den sociala dialogen har även medfört att flera rättsprinciper inom gemenskapen ifrågasatts. En av de mer centrala principerna är demokratiprincipen. Denna garanteras främst genom att Europaparlamentet är en delaktig aktör inom gemenskapen. I den sociala dialogen framhävs inte parlamentet, utan enbart arbetsmarknadens parter. I förstainstansrättens avgörande i UEAPME-fallet konstaterades att arbetsmarknadens parter måste vara representativa för arbetsmarknaden vid ingående av de europeiska kollektivavtalen. Om denna representativitet föreligger är även demokratiprincipen garanterad i den sociala dialogen, enligt domstolens avgörande.

Hittills har den sociala dialogen resulterat i fyra ramavtal mellan arbetsmarknadens parter. Gemensamt för dessa avtal är att de framhäver rättsfrågor som möjliggör en flexibel arbetsmarknad för både arbetsgivare och arbetstagare. De ramavtal som ingås mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå har till syfte att implementeras i medlemsstaterna. När det gäller implementering av EG-rätten uppställer gemenskapen endast krav på att EG-rätten skall garanteras genom den nationella lagstiftningen. Vilken specifik implementeringsmetod som väljs är till stor del beroende av de arbetsrättsliga systemen i respektive medlemsstat. I den svenska modellen som till stor del finns representerad i de andra nordiska medlemsstaterna, är kollektivavtalet och partsautonomin av stor betydelse. Partsautonomin är även något som kommissionen värdesätter vid utvecklandet av den sociala dimensionen i medborgarnas intresse. När det gäller kollektivavtal finns vissa problem i rättsinstrumentet som sådant. Det är bl.a. inte säkert att en hel arbetsmarknad omfattas av de regleringar som anges i kollektivavtalet. EG-domstolen har i flera avgöranden konstaterat att enbart kollektivavtal inte är tillräckligt för att garantera EG-rätten i medlemsstaterna, vilket kan medföra problem i den svenska modellen.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
BECTU	Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union
BNP	Bruttonationalprodukt
CEEP	Centre Européen à Participation des Entreprises Publiques, Europeiska centrumet för offentliga företag
COPA	Comité des Organisations Agricoles
ECOSOC	Ekonomiska och sociala kommittén
EFS	Europeiska fackliga samorganisationen
EG	Europeiska gemenskapen
EMU	Europeiska monetära unionen
ETUC	European Trade Union Confederation
EU	Europeiska unionen
ILO	International Labour Organisation
JT	Juridisk tidskrift
KFS	Arbetsgivarorganisationen för kommunnära företag
LO	Landsorganisationen i Sverige
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv avd 1
Prop.	Proposition
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SCE	Permanenta sysselsättningskommittén
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
SOU	Statens offentliga utredningar
SvJT	Svensk juristtidning
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
UEAPME	Union Européenne de l'Artisanat et des petites et moyennes entreprises, europeiska arbetsgivarorganisationen för småföretagare
UNICE	Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe, Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivarföreningar och industriförbund

# 1 Inledning

De sociala frågorna i EU har sedan Romfördraget ställts i relation till ekonomiska faktorer och den gemensamma marknaden. Det grundläggande perspektivet var tidigare att den gemensamma marknaden skulle leda till en ekonomisk tillväxt och integrering mellan medlemsstaterna. Det fåtal sociala regleringar som fanns var relaterade till den fria rörligheten för arbetstagare på arbetsmarknaden. Om gemenskapen kunde uppnå en väl fungerande ekonomisk integration, skulle detta medföra att de sociala frågorna integrerades i gemenskapen. Efter hand blev det dock alltmer uppenbart att den ekonomiska utvecklingen stod i relation till de sociala frågorna, vilket medförde att gemenskapen utvecklade en social dimension.

Arbetsmarknadens parter<sup>1</sup> är en av de viktigaste normgivande aktörerna inom den svenska arbetsrättsliga modellen. I det inledande stadiet av gemenskapen var arbetsmarknadens parter främst delaktiga i olika rådgivande konsultationer. Utvecklandet av en social dimension förutsatte att betydelsefulla sociala frågor lyftes fram på arbetsmarknaden. De bästa aktörerna för detta var arbetsmarknadens parter, som genom den sociala dialogen gavs möjlighet till att aktivt agera inom den sociala dimensionen. Genom denna dialog har arbetsmarknadens parter blivit alltmer självständiga gentemot gemenskapens institutioner. Den sociala dialogen ger i dagens EU en möjlighet för arbetsmarknadens parter att påverka och samspela med medlemsstaterna och gemenskapens institutioner vid utformningen av den sociala dimensionen.

## 1.1 Syfte och avgränsning

Som framgår ovan är den sociala dialogen inom EU nära sammankopplad med utvecklandet av en social dimension i gemenskapen. Syftet med denna uppsats är att beskriva den sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter. För att få perspektiv på den sociala dialogens betydelse i gemenskapen lyfts utvecklingen av den sociala dimensionen fram.

Arbets- och beslutsprocessen i den sociala dialogen har genererat flera europeiska kollektivavtal<sup>2</sup>, i form av ramavtal. Dessa avtal har möjliggjorts genom att ett samrådsförfarande tillämpats mellan arbetsmarknadens parter och kommissionen. I examensarbetet redogörs för ramavtalen och den betydelse dessa har för de industriella relationerna på såväl nationell som EU-nivå.

Samrådsförfarandet inom den sociala dialogen utmärks av att Europaparlamentet kringgås. Detta har medfört att flera grundläggande

---

<sup>1</sup> Med arbetsmarknadens parter åsyftas de arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som är representerade på såväl nationell som på gemenskapsnivå.

<sup>2</sup> Med europeiska kollektivavtal avses de avtal som ingås inom ramen för den sociala dialogen som regleras i Romfördraget, artikel 138-139 EG.

principer inom EU:s sociala dimension ifrågasatts. I examensarbetet redogörs för samrådsförfarandet i relation till medbeslutandeprocessen och de konsekvenser som dialogen innebär för demokratiprincipen. Nära sammankopplat till demokratiprincipen är representativiteten för de deltagande arbetsmarknadsparterna i samrådsförfarandet. I examensarbetet belyses representativitetsproblematiken utifrån relationen mellan gemenskapens institutioner och arbetsmarknadens parter på EU-nivå.

Examensarbetet går inte djupare in på de nationella industriella relationerna i medlemsstaterna. Den s.k. svenska modellen lyfts fram i syfte att ge ett perspektiv på skillnaderna mellan medlemsstaternas arbetsrättsliga system i förhållande till EG-rätten. I redogörelsen för de aktuella implementeringsmetoderna för genomförande av EG-rätten, är de nationella skillnaderna mellan medlemsstaterna stora. Den svenska modellen berörs även särskilt när det gäller de nya implementeringsmöjligheterna i avtalet om distansarbete. Genom implementeringsmetoden allmängiltigförklaring av kollektivavtal beskrivs de industriella relationerna i bl.a. Tyskland, Frankrike och Belgien, eftersom den svenska modellen inte möjliggör allmängiltigförklaring.

## 1.2 Frågeställningar

Vilken är den sociala dialogens betydelse för utvecklingen av den sociala dimensionen och vice versa?

Vilka arbetsmarknadsparter skall kommissionen samråda med för att kravet på representativitet skall anses föreligga?

Vilka implementeringsmetoder kan tillämpas vid genomförandet av den sociala dialogens kollektivavtal i medlemsstaterna?

Vilka möjligheter ger den svenska modellen för implementering av avtalet om distansarbete?

## 1.3 Material och metod

I examensarbetet har jag använt mig av den deskriptiva metoden för att kunna redogöra för den sociala dialogen. Den litteratur som behandlar EU och EG-rätten är mycket omfattande. Detta har inneburit en begränsning av litteraturen för att kunna uppnå det uppställda syftet med examensarbetet. Den aktuella informationen har återfunnits genom att studera lagstiftning, rättspraxis, artiklar och litteratur inom såväl nationell rätt som EG-rätt.

Målsättningen vid författandet av examensarbetet har varit en neutral hållning till det studerade materialet. De egna kommentarerna och synpunkterna har därför avsiktligt sparats till det avslutande kapitlet, även



om vissa egna kommentarer förekommer i den deskriptiva delen av uppsatsen.

## 1.4 Disposition

Examensarbetet kan i princip delas upp i tre delar. I den första delen beskrivs etablerandet av den sociala dimensionen och den sociala dialogen. Den sociala dimensionen ges ett relativt stort utrymme i kapitel två p.g.a. dess betydelse och sammankoppling med arbetsmarknadsparternas ökade delaktighet i utvecklingen av gemenskapen. I kapitel tre redogör jag mer detaljerat för den sociala dialogen. I samma kapitel behandlas även de arbetsmarknadsparter som är aktiva inom den sociala dialogen. Eftersom antalet centrala arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som är aktiva på EU-nivå är flera, har jag begränsat mig till dem som anses vara branschöverskridande i sin medlemsstruktur, nämligen UNICE, CEEP och ETUC.

Den andra delen redogör för samrådsprocessen inom den sociala dialogen och de direktiv och ramavtal som härstammar från denna process. I kapitel fyra belyses även representativitetsproblematiken i den sociala dialogen genom en närmare beskrivning av förstainstansrättens avgörande i UEAPME-fallet. I kapitel fem redogörs för de direktiv och de bakomliggande ramavtal som har ingåtts mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå.

I den tredje delen av examensarbetet, kapitel sex, beskrivs de olika implementeringsmetoder som är aktuella vid ett genomförande av EG-rätten i medlemsstaterna. Utgångspunkten för denna del i uppsatsen är den svenska modellen. Genom att kort beskriva det arbetsrättsliga systemet på den svenska arbetsmarknaden ges läsaren en övergripande förståelse för de skillnader som finns mellan de olika medlemsstaternas arbetsrättsliga system. Dessa skillnader återspeglas även i de olika implementeringsmetoder som respektive medlemsstat väljer vid genomförandet av EG-rätten och ramavtalen. Jag redogör här för respektive implementeringsmetod samt den rättspraxis som finns i EG-domstolen. I en separat del inom kapitel 6 blickar jag framåt och redogör kortfattat för de problem och möjligheter som ges i den sociala dialogen vid medlemsstatsutvidgningen.

Avslutningsvis redogör jag för de egna slutsatserna i kapitel sju.

## 2 Framväxandet av en social dimension

Arbetsmarknadsfrågor har under en längre tid varit eftersatta inom det europeiska samarbetet. Då Romfördraget om den Europeiska gemenskapen mellan Frankrike, Italien, Tyskland, Holland, Belgien och Luxemburg trädde ikraft 1958 var det främsta syftet med samarbetet att reglera ekonomiska angelägenheter mellan medlemsstaterna.<sup>3</sup> Ekonomiska frågor såsom snedvridning av konkurrensen, samt att borttaga hinder för de fyra friheterna<sup>4</sup> kom därför att inledningsvis dominera gemenskapsarbetet. Exempel på dessa frågor genomslag är införandet av likalöneprincipen, artikel 119 i EG-fördraget<sup>5</sup>. Orsaken till principen var att Frankrike ansåg att franska arbetstagare var utsatta för konkurrensnackdelar, eftersom likalöneprincipen i den franska lagstiftningen erbjöd bättre skydd än den i de andra medlemsstaterna. Om en likalöneprincip kunde uppställas för gemenskapen, skulle risken för social dumping<sup>6</sup> begränsas.<sup>7</sup>

De arbetsmarknadsrelaterade frågorna ansågs till stor del vara de enskilda medlemsstaternas interna angelägenheter, vilket delvis förklarar skillnaden mellan medlemsstaternas nationella arbetsrättsliga lagstiftning. Förvisso angavs i Romfördraget att medlemsstaterna skulle verka för en förbättring av arbetsvillkoren för arbetstagarna, men konkreta regleringar i gemenskaps-artiklar var få.<sup>8</sup>

Den Europeiska gemenskapen innefattar i grov indelning tre olika arbetsrättsliga system: det kontinentala (exempelvis Tyskland, Frankrike och Belgien), det anglosachsiska (Storbritannien och Irland) och det nordiska. De kontinentala rättsordningarna har en omfattande arbetsrättslig lagstiftning med rättigheter och minimiskydd för den enskilde arbetstagaren. De anglosachsiska länderna saknar i stort arbetsrättsliga regleringar och de kollektivavtal som finns är normalt inte rättsligt bindande. Den nordiska arbetsrätten är starkt präglad av kollektivavtal som den centrala normkällan. Minimiskydd för arbetstagare i lagregleringar är få och ofta semidispositiva,

---

<sup>3</sup> Bruun, Niklas: *Fackliga och grundläggande rättigheter i EU*, Stockholm 1999, s. 7.

<sup>4</sup> Fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital.

<sup>5</sup> Nuvarande artikel 141 EG.

<sup>6</sup> Social dumping används i flera olika betydelser inom arbetsrättsliga och socialförsäkringsrelaterade frågor i EU. Den vanligaste betydelsen är att arbetstagare konkurrerar på en arbetsmarknad genom att bjuda under varandra angående löner och anställningsvillkor. Därigenom leder skillnader i staters skydds- och arbetsrättsliga lagstiftning till ojämn konkurrens. Se vidare Nyström, Birgitta: *EU och arbetsrätten*, Stockholm 2002, s. 123ff.

<sup>7</sup> Nielsen, Ruth: *European Labour Law*, Köpenhamn 2000, s. 28-29.

<sup>8</sup> Artikel 48 EG-fördraget om fri rörlighet för arbetskraften och artikel 119 EG-fördraget om rätt till lika lön oberoende av kön. Motsvaras av nuvarande artikel 39 och artikel 141 EG.

eftersom möjligheten att göra avvikande avtal och regler genom kollektivavtal är stor.<sup>9</sup>

I medlemsstaternas diskussion huruvida EG skulle ha direkta sociala och arbetsrättsliga regleringar inom den inre marknaden eller inte, kunde två skilda ståndpunkter urskiljas. Den ena ansåg att de öppna gränserna inom gemenskapen var tillräckliga för att skapa integration mellan staternas arbetstagare. Den andra och nu rådande ståndpunkten inom EU innebär att genom att anta ett gemensamt regelverk, uppnås och fastställs ett skydd för de svagare grupperingarna på arbetsmarknaden.<sup>10</sup> Det bör påpekas att begreppet sociala dimensionen i EG inte är enhetligt mellan medlemsstaterna. I Sverige omfattar det i första hand regler inom arbetsrättsområdet, medan de kontinentala rättssystemen använder begreppet för frågor som hänförs till arbetsmarknadsområdet i Sverige.<sup>11</sup> Eftersom de kontinentala rättssystemen var de ursprungliga och dominerande i gemenskapen påverkades arbetsprocessen och synen på gemenskapens agerande för en sociala dimensionen starkt av deras synsätt i det inledande stadiet.

Under 1970-talet förändras synen på det sociala området inom EG, vilket medförde att arbetsrätten fick ett allt större utrymme i gemenskapens arbete. Detta innebar att det sociala området kom att likställas med det ekonomiska. Vändpunkten kan härledas till 1972 års toppmötet i Paris, där stats- och regeringscheferna uttalade följande:

*”...attached as much importance to vigorous action in the social field as to the achievement of economic union...it is essential to ensure the increased involvement of labour and management in the economic and social decisions of the Community”.*<sup>12</sup>

En av de viktigaste aktörerna för att framhäva de sociala- och arbetsrättsliga områdena på 1970-talet var EG-domstolen. Genom domstolens avgöranden kom en EG-rättslig skyddslagstiftning för arbetstagare inom gemenskapen att etableras. Samtidigt som EG-domstolen tog en alltmer aktiv roll i utformningen av arbetsrätten, inträdde flera stater som medlemmar i EG. Detta medförde att den nationella arbetsrätten blev ännu mer divergerande mellan medlemsstaterna.<sup>13</sup> Ett centralt avgörande från EG-domstolen, som markerar likställigheten mellan arbetsrätten och det ekonomiska området är *Defrenne (2)*<sup>14</sup> från 1976. EG-domstolen fastslår i domen att likalöneprincipen i artikel 119 EG-fördraget har ett tvådelat syfte, nämligen ekonomiskt och socialt. Domstolen framhöll även att syftet med

---

<sup>9</sup> Nyström, Birgitta: ”Kollektivavtalets ställning i EG”. I: *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman*. Stockholm 1993, s. 299.

<sup>10</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 76.

<sup>11</sup> Nyström: *Kollektivavtalets ställning i EG*, a.a. s. 298.

<sup>12</sup> Nielsen, a.a. s. 43.

<sup>13</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 56.

<sup>14</sup> Mål 43/75 Defrenne v Sabena (No 2) [1976] ECR 455, p. 8-11.

likalöneprincipen och annan social lagstiftning inom gemenskapen är att undvika s.k. social dumping.<sup>15</sup>

Den utveckling som skedde under 70-talet med harmoniseringar av EG-rätten avbröts under 80-talet. Orsakerna till denna förändring var flera, men ekonomisk kris med låg tillväxt och hög arbetslöshet, samt en konservativ regering i Storbritannien var alla betydande faktorer för avbrottet i EG. För att kunna hantera problemen på arbetsmarknaden skulle en avreglering, samt en flexibilisering ske på bekostnad av trygghetsregler. De visioner som Storbritanniens regering framförde överensstämde i stort med de som arbetsgivarorganisationerna representerade; ju fler regleringar, desto större arbetslöshet och begränsning av flexibiliteten på arbetsmarknaden. Förvisso avkunnades ett flertal viktiga domar av EG-domstolen, men många kommissionsförslag<sup>16</sup> till arbetsrättsliga direktiv godkändes inte av rådet. Den främsta orsaken till att flera direktivförslag stoppades i rådet, var den att det krävdes enhälliga beslut, vilket medförde att medlemsstater kunde utnyttja sin vetorätt vid omröstningen. Storbritannien förhindrade därigenom ett flertal arbetsrättsliga förslag till direktiv. Trots detta godkändes direktiv<sup>17</sup> inom det sociala området och då främst inom arbetsmiljöområdet.<sup>18</sup>

## 2.1 Den Europeiska Enhetsakten

Den Europeiska Enhetsakten trädde ikraft den 1 juli 1987 och utgjorde den första mer omfattande förändringen av Romfördraget. Det främsta syftet med Enhetsakten var att upprätta en inre marknad för de fyra friheterna. Därför innehöll inte Enhetsakten någon specifik socialpolitisk inriktning. Detta innebar dock inte att Enhetsakten var obetydlig inom det socialpolitiska och arbetsrättsliga området. Genom Enhetsakten ändrades flera beslutsregler från enhälliga beslut till kvalificerad majoritet och då främst inom områden som berörde de fyra friheterna. Lagstiftningsprocessen inom arbetsmiljöområdet fortgick och kom till stor del att underlättas ytterligare genom att beslut kunde fattas utifrån principen om kvalificerad majoritet. Med stöd av artikel 118a EG-fördraget<sup>19</sup> gavs möjligheten att framlägga och anta s.k. minimidirektiv för att förbättra arbetsmiljön. Möjligheten till att genomdriva direktivförslag fick förespråkarna för en mer aktiv samverkan inom arbetsrättsområdet att

---

<sup>15</sup> Nielsen, a.a. s. 28-29.

<sup>16</sup> Exempelvis förslaget om frivilligt deltidsarbete (1982) och förslaget om tillfälligt arbete (1982-1984).

<sup>17</sup> Exempelvis Dir. 82/605/EEC skydd av arbetstagarna mot risker vid exponering för blymetall, Dir. 83/477/EEC skydd av arbetstagarna mot risker relaterade till utsatthet av asbest, Dir. 86/188/EEC skydd av arbetstagarna mot risker relaterade till utsatthet av buller. Generellt sätt fokuserade den EG-rättsliga regleringen angående hälsa och säkerhet på arbetstagarnas utsatthet till farliga substanser fram till ikraftträdandet av Europeiska Enhetsakten 1986.

<sup>18</sup> Blanpain, Roger & Nyström, Birgitta: *EG/EU - arbetsrätt och arbetsmarknad*, Stockholm 1995, s. 68-69.

<sup>19</sup> Motsvaras närmast av nuvarande artikel 137 EG.

argumentera för att tolkning av arbetsmiljöbegreppet även inkluderade andra arbetsrättsliga områden. Orsaken till detta var att i artikel 100a 2 EG-fördraget<sup>20</sup> fastslogs att ”bestämmelser om fri rörlighet för personer eller bestämmelser om anställdas rättigheter och intressen” var undantagna från majoritetsbeslut. Detta medförde att vetorätten kunde utgöra hinder för att direktivförslag skulle kunna genomföras i enlighet med artikel 100a 2 EG-fördraget. För att kringgå beslutsreglerna skulle därför begreppen ”arbetsmiljö” och ”hälsa och säkerhet” tolkas i jämförelse med ”anställdas rättigheter och intressen”.<sup>21</sup>

## 2.2 Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter

I slutet av 80-talet framfördes kritik mot att arbetet i gemenskapen hade blivit alltför inriktat mot den inre marknaden och de ekonomiska frågorna. Därför uppställdes återigen krav på att den sociala dimensionen skulle ges lika stor vikt som den ekonomiska och monetära. Kraven var i princip samma som hade fastställts i målsättningen vid toppmötet i Paris 1972. Huvudargument för en social dimension inom gemenskapen var främst att risken för social dumpning kunde leda till nackdelar i konkurrensen i gemenskapen.<sup>22</sup> På kommissionens initiativ påbörjades därför ett arbete för att framlägga ett förslag till en gemensam social stadga. Förslaget till Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter<sup>23</sup> antogs 1989 av alla stater utom Storbritannien. Stadgans genomslag var begränsat, eftersom den närmast var att likna vid en politisk viljeförklaring från gemenskapen, snarare än som ett juridiskt bindande dokumentet.<sup>24</sup> Samtidigt som stadgan antogs framlades ett socialt handlingsprogram för att möjliggöra ett genomförande av de målsättningar som fastslogs i stadgan. Den rättsliga och politiska betydelsen ökade därigenom för stadgan eftersom att man i olika lagstiftningssammanhang hänvisade direkt till handlingsprogrammet i genomdrivandet av förslag angående sociala rättigheter.<sup>25</sup>

En ständigt återkommande tendens i den sociala stadgan var hänvisningen till den gemensamma marknaden. Flertalet regleringar framhöll även att marknaden måste kompletteras av sociala regleringar. Stadgan omfattade grundrättigheter för arbetstagare, vilket medförde att de medborgare som ej kunde anses som arbetstagare föll utanför stadgans tillämpningsområde. Den starka kopplingen till arbetstagaren och arbetsrätten var dock naturlig, eftersom arbetsrätten ansågs vara en del av det sociala området inom EG:s gemensamma marknad. Förvisso fanns det regleringar i stadgan som inte

---

<sup>20</sup> Nuvarande artikel 95.2 EG.

<sup>21</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 57.

<sup>22</sup> Nielsen, a.a. s. 45.

<sup>23</sup> Benämns även den sociala stadgan.

<sup>24</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 81-82.

<sup>25</sup> Bruun, a.a. s. 15; Blanpain & Nyström, a.a. s. 74-75.

hade den starka kopplingen till den gemensamma marknaden, såsom artikel 24-25 om äldre personer och pensionsrättigheter och artikel 26 om handikappades möjlighet att integreras i samhället och yrkeslivet. Dessa artiklar behandlade dock skyddsregler för sociala rättigheter som inte nödvändigtvis behövde relateras till den gemensamma marknaden.<sup>26</sup>

## 2.3 Avtalet om socialpolitik

Med en social stadga som inte var juridiskt förpliktigande för medlemsstaterna fortskred arbetet inom EG för att uppnå en social dimension. Vid toppmötet i Maastricht 1991 och genom det efterföljande Unionsfördraget påbörjades ett fördjupat samarbete mellan medlemsstaterna för att upprätta den Europeiska unionen. Eftersom det hade varit svårt att uppnå enighet i arbetet med att förändra och integrera arbetsrättsliga regleringar i gemenskapen slöts ett mellanstatligt avtal; avtalet om socialpolitik. Återigen stod Storbritannien utanför samarbetet eftersom man inte accepterade ändringar i fördragen.<sup>27</sup> De övriga elva medlemsstaterna framhävde målsättningen att genomföra 1989 års sociala stadga. För att kunna genomföra stadgan utvidgades gemenskapens mål och kompetens på det sociala området; kvalificerad majoritet infördes som möjlig beslutsgrund, samtidigt som kollektivavtalet och arbetsmarknadens parter fick en framträdande och stärkt roll.<sup>28,29</sup> När det gällde förhållandet till arbetsmarknadens parter som en aktiv part i gemenskapens arbete var detta inte någon ny tendens. Redan i Enhetsakten och dess nya artikel 118b EG-fördraget<sup>30</sup> ålades kommissionen en skyldighet att uppmuntra den sociala dialogen på europeisk nivå mellan arbetsmarknadens parter.

Utöver avtalet om socialpolitik upprättades ett *protokoll om socialpolitik*. I protokollet gavs medlemsstaterna rätten att ta gemenskapens institutioner och förfaranden i anspråk för att kunna genomdriva avtalet.<sup>31</sup> Det arbete som därefter följde inom unionen med att utvidga det sociala området var förhållandevis framgångsrikt i jämförelse med tidigare försök. Med utgångspunkt i avtalet om socialpolitik framarbetades regleringar som

---

<sup>26</sup> Norberg, Per: *Arbetsrätt och konkurrensrätt – en normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden*, Lund 2002, s. 238-239.

<sup>27</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 58.

<sup>28</sup> Artikel 1 i avtalet om socialpolitik fastslår målen för gemenskapen och medlemsstaterna. Dessa mål var bl.a. följande; främjande av sysselsättning; förbättrande av levnads- och arbetsförhållanden; utveckling av mänskliga resurser som ett medel för att kunna uppnå varaktigt hög sysselsättning och ett fullgott socialt skydd. För att kunna uppnå målen i avtalets artikel 1 gavs rådet rätten i artikel 2 att besluta om direktiv, antingen med kvalificerad eller enhällig majoritet. Tolkningsproblem kunde dock uppkomma vid avgörandet om vilken beslutsform som skulle användas, eftersom den aktuella frågan kunde härledas till flera beslutsförfaranden. Se vidare Blanpain & Nyström, a.a. s. 249-253.

<sup>29</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 83-84.

<sup>30</sup> Nuvarande artikel 139 EG.

<sup>31</sup> Denna rättighet gällde endast de medlemsstater som hade ingått avtalet om socialpolitik. Detta innebar att Storbritannien inte skulle delta i rådets beslut och överläggningar, när det gällde kommissionsförslag som grundades på avtalet och protokollet om socialpolitik.

gällde; föräldraledighet, icke-diskriminering av deltidsanställda och arbetstagarinflytande i multinationella företag i gemenskapsrätten. Dessa var alla viktiga sociala frågor, som tidigare hade mött motstånd i beslutsfattandet.<sup>32</sup>

## 2.4 Inför Amsterdambfördraget

Inför 1996 års regeringskonferens framställdes från flera håll krav på att de grundläggande rättigheterna inom socialpolitiken skulle stärkas inom EU. Ett av dessa krav var att ett generellt diskrimineringsförbud skulle införas i EG-fördraget. I det förberedande arbetet betonade kommissionen åter att rättsutvecklingen av den sociala dimensionen var av största betydelse för unionen. Den stora skillnaden var att kommissionen, istället för att som tidigare eftersträva harmonisering, uppställde konkreta mål för det sociala området. Orsakerna till att de socialpolitiska frågorna behövde förstärkas på arbetsmarknaden var exempelvis den förestående utvidgningen av unionen. Utvidgningen skulle medföra påtagliga skillnader inom det sociala området mellan nya och gamla medlemsstater, samtidigt som arbetsmarknadens sysselsättningsnivå inom EU var förhållandevis låg.<sup>33</sup>

De grundläggande tankarna som gällde förändringen av de problem och åtgärdsalternativ som fanns på det sociala området hade framlagts 1993 i kommissionsrapporten (en s.k. grön bok<sup>34</sup>); *European Social Policy. Options for the Union*<sup>35</sup>. Kommissionen fastslog i rapporten att unionen skulle bli tvingad att ändra sin syn på sambandet mellan arbetsmarknaden och den ekonomiska politiken. Utvecklingen i unionen kunde inte präglas av en grundinställning där de sociala frågorna, sågs som sekundära i förhållande till de ekonomiska. De möjligheter som gavs utifrån skillnaderna i medlemsstaternas nationella regleringar inom det sociala och arbetsrättsliga området var en fördel på en marknad under ständig förändring. Om gemenskapen inte beaktade dessa skillnader i lagstiftningsprocessen kunde detta leda till en splittring, snarare än en harmonisering mot det gemensamma målet. Det faktum att kommissionens betonar detta förhållande kan ses som en aning märkligt. Rådet hade nämligen vid flertal tillfällen hävdade att en betydande orsak till gemenskapens styrka och inflyttande, grundade sig på kapaciteten att kombinera och särskilja de sociala frågorna med den ekonomiska utvecklingen.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 58.

<sup>33</sup> Bruun, a.a. s. 24.

<sup>34</sup> En central funktion i kommissionens arbete är att vara initiativtagande inom unionen. De åtgärdsförslag som framläggs i form av policydokument inom ett område görs i en grön bok. Kommissionens gröna böcker utgör i de flesta fall en inventering av ett områdes problem och åtgärdsalternativ. Vid arbetsprocessen med de gröna böckerna inbjuds oftast medlemsstater och andra aktörer till att avge yttranden. Kommissionens gröna böcker skall skiljas från de vita böckerna. Dessa grundar sig oftast på tidigare förslag i gröna böcker och är ett mer preciserat åtgärdsprogram för det aktuella området.

<sup>35</sup> KOM (93) 551 slutlig.

<sup>36</sup> Blanpain, Roger: *European Labour Law*, Haag 2000, s. 161-162.

För att kunna hantera problemen med ökad arbetslöshet inom gemenskapen konstaterade kommissionen att flera åtgärder var nödvändiga på såväl nationell- som gemenskapsnivå. Åtgärderna var bl.a. följande; En ökad flexibilitet på arbetsmarknaden, förstärka rollen för arbetsmarknadens parter i lagstiftningsprocessen, samt att både arbets- och sociala villkor stärktes så att de inte kunde utnyttjas godtyckligt i konkurrensyfte. När det gällde sysselsättningsproblematiken hade kommissionen på rådets begäran framlagt ett åtgärdsförslag i 1993 års vitbok; *Tillväxt, konkurrenskraft och sysselsättning*. På gemenskapsnivå fastslogs att medlemsstaterna skulle uppnå målen<sup>37</sup> i vitboken med utgångspunkt i respektive medlemsstats tradition. Det uppnådda resultatet skulle sedan framläggas inför rådet.<sup>38</sup> År 1994 framlades ytterligare en vitbok; *Europeisk arbetsmarknads- och socialpolitik - En framtidsväg för Unionen*<sup>39</sup>. I denna vitbok fastslogs att arbetsmarknads- och socialpolitiken i unionen skulle vara nyskapande och bred, så att de olika medlemsstaternas mångfald skulle kunna beaktas. Den europeiska sociala politiken skulle utgöra ett underlag för unionen som helhet och för alla medborgares intressen. När det gällde synen på lagstiftningsarbetet fastslog kommissionen följande:

*”...att det inte finns något behov av ett vittomfattande program för förslag till ny lagstiftning under den kommande perioden...nya rättsakter kommer att övervägas endast om det är absolut nödvändigt för att uppnå Unionens målsättningar och om de problem som det är fråga om inte kan lösas på medlemsländernas nivå. Förslag till rättsakter och antagna rättsakter bör också fortsättningsvis ha formen av ramlagstiftning...”*<sup>40</sup>

För att kunna uppnå detta krävdes enligt kommissionen en förändring av samspelet mellan den sociala och ekonomiska politiken. Socialpolitiken skulle inte längre strikt fokusera på arbetsmarknaden och arbetsrätten. Istället skulle fokuseringen möjliggöra så att personer integrerades i samhället som helhet, genom bl.a. utökade möjligheter till avlönade arbeten. För att kunna uppnå syftet med vita boken var det nödvändigt att pådriva de förslag i arbetsprocessen som kvarstod från det sociala handlingsprogrammet, såsom tillfälliga anställningar och anställningar på viss tid. Om medlemsstaterna inte kunde komma fram till någon acceptabel lösning, skulle kommissionen återigen inbjuda arbetsmarknadens parter till samtal angående de kvarvarande frågorna.<sup>41</sup>

Den avslutande delen av arbetsprocessen att förändra det sociala området, som hade påbörjats med 1993 års gröna bok, var det *sociala handlingsprogrammet 1995-1997*<sup>42</sup>. I detta dokument fastslogs att den sociala dimensionen utgjorde en viktig funktion för att kunna skapa en

---

<sup>37</sup> Målen var bl.a. förbättring av utbildningssystemet, ökad flexibilitet, nya arbetstillfällen med anknytning till krav på livskvalitet och miljö.

<sup>38</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 88-89.

<sup>39</sup> KOM (94) 333.

<sup>40</sup> KOM (94) 333, s. 9.

<sup>41</sup> Blanpain, a.a. s. 165-166.

<sup>42</sup> KOM (95) 134 slutlig.



balans mellan konkurrens, solidaritet och samarbete i Europa. Detta skulle dock inte ske genom en total harmonisering av de sociala och arbetsrättsliga frågorna inom EU. För att kunna hantera de problem som förelåg, samt de som unionen kunde komma att ställas inför betonades att det skulle råda en balans mellan lagstiftning och kollektivavtalsförhandlingar på arbetsmarknaden inom de aktuella områdena. I målsättningen att uppnå balans framhövdes åter arbetsmarknadens parter som viktiga aktörer.<sup>43</sup>

Utifrån de gröna och vita böckerna märks en förändring i kommissionens arbete inom den sociala dimensionen. Målsättningar som reducering av den ökande arbetslösheten och eliminering av social utslagning inom EU är framträdande, samtidigt som kommissionen betonade vikten av att uppställa övergripande målsättningar istället för harmonisering av individuella rättigheter inom EU.<sup>44</sup>

## 2.5 Amsterdampfördraget

När Amsterdampfördraget undertecknades den 2 oktober 1997 vid regeringskonferensen hade de regleringar och mål som angavs i avtalet om socialpolitik inarbetats i det nya fördraget. Detta möjliggjordes eftersom ett regeringsskifte hade skett i Storbritannien, vilket medförde en positiv inställning till en framväxande social dimension i EU. Storbritannien integrerades därmed också i det pågående arbetet. Vid sidan av det specifika avtalet fanns regleringar som berörde det sociala området i artikel 117-132 EG-fördraget. Dessa bägge fördragsregleringar ersattes nu genom Amsterdampfördraget av avdelning XI gällande socialpolitik, utbildning, yrkesutbildning och ungdomsfrågor i artikel 136-145 EG.<sup>45</sup> Genom att avtalet om socialpolitik inkorporerades i fördraget medförde detta att avtalet upphörde att gälla. Den tidigare rådande regleringsordningen med två alternativa lagstiftningsvägar föll bort och en enhetlig fördragsmässig grund för EU-staternas samarbete på det sociala området förelåg därmed.<sup>46</sup>

Bestämmelserna i avtalet om socialpolitik hade fått en begränsad framgång i lagstiftningsprocessen. Endast fyra direktiv hade framlagts med stöd av avtalets bestämmelser. Detta berodde bl.a. på att kommissionens målsättning hade varit att i första hand lägga fram direktivförslag med stöd av fördraget för att kunna uppnå regleringar som blev gällande för samtliga medlemsstater. Den tidigare rådande situationen där Storbritannien inte omfattades av all gemensam lagstiftning hade därför bidragit till att svårigheter förelåg i lagstiftningsprocessen inom det sociala och arbetsrättsliga området.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 91-92.

<sup>44</sup> Nielsen, Ruth & Szyszczak, Erika: *The Social dimension of the European Union*, Köpenhamn 1997, s. 60.

<sup>45</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 93.

<sup>46</sup> Bruun, a.a. s. 30.

<sup>47</sup> Prop. 1997/98:58 s. 85

Arbetet med att utveckla en social dimension och målsättningen att framhäva de ekonomiska och sociala frågorna som likvärdiga inom unionen blev tydligare efter Amsterdamsfördragets ikraftträdande. I ingressen till Unionsfördraget infördes ett stadgande där medlemsstaterna bekräftade den betydelse som de grundläggande rättigheterna hade för unionen i enlighet med 1989 års gemenskapsstadga om arbetstagarnas grundläggande rättigheter.<sup>48</sup> I artikel 2 EG<sup>49</sup> om unionens grundläggande principer framgår att unionen har ett tvådelat ekonomiskt och socialt mål.

EG-domstolen hade dock redan i *Defrenne (2)* intolkat ett ekonomiskt och ett socialt mål i Romfördraget. Dessa mål fastslogs även i artikel 3 EG-fördraget genom Unionsfördragets ikraftträdande den 1 januari 1993 som separata mål i gemenskapens verksamhet.<sup>50</sup> De sociala målen förstärktes tydligt i rättsfallet *Schröder*<sup>51</sup> från EG-domstolen som gällde skydd mot könsdiskriminering som en fundamental mänsklig rättighet. Domstolen gick i detta rättsfall ett steg längre än vad man fastslog i *Defrenne (2)*. De ekonomiska målen i artikel 119 EG-fördraget skulle ses som sekundära till sin karaktär i förhållande till de sociala målen i bestämmelsen<sup>52 53</sup>.

Flertalet av de nya arbetsrättsliga regleringarna som infördes genom Amsterdamsfördraget har sin grund i avtalet om socialpolitik. Exempelvis stadgas i artikel 136 EG en särskild hänvisning till de sociala rättigheter som anges i *1961 års Europeiska sociala stadga*<sup>54</sup> och gemenskapens

---

<sup>48</sup> Bruun, a.a. s. 28.

<sup>49</sup> *Gemenskapen skall ha till uppgift att genom att upprätta en gemensam marknad och en ekonomisk och monetär union och genom att fullfölja den gemensamma politik eller verksamhet som avses i artiklarna 3 och 4 främja en harmonisk, väl avvägd och hållbar utveckling av näringslivet inom gemenskapen som helhet, en hög nivå i fråga om sysselsättning och socialt skydd, jämställdhet mellan kvinnor och män, en hållbar och icke-inflatorisk tillväxt, en hög grad av konkurrenskraft och ekonomisk konvergens, en hög nivå i fråga om miljöskydd och förbättring av miljöns kvalitet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten samt ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet mellan medlemsstaterna.* Artikel 2 EG.

<sup>50</sup> Nielsen, a.a. s. 45.

<sup>51</sup> Mål C-50/96 Deutsche Telekom AG v Lilli Schröder [2000] ECR 0000

<sup>52</sup> Med utgångspunkt i rättspraxis angående könsdiskriminering fastslog EG-domstolen följande: "Det kan mot bakgrund av denna rättspraxis konstateras att det ekonomiska syftet som eftersträvas med artikel 119 (141) i fördraget, som består i att undanröja konkurrens snedvridningar mellan företag som är etablerade i olika medlemsstater, är av sekundär karaktär i förhållande till det sociala mål som avses med samma bestämmelse, vilket är ett uttryck för en grundläggande rättighet som varje människa har", Mål C-50/96 Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder (2000) REG I-743, p. 57.

<sup>53</sup> Nielsen, a.a. s. 30.

<sup>54</sup> Europarådets europeiska sociala stadga utarbetades under 1953-1961 och trädde i kraft 1965. Stadgan är en internationell överenskommelse som utarbetades inom Europeiska rådet och 1997 hade samtliga av EU:s medlemsstater ratificerat stadgan. Stadgan innehåller 29 detaljerade artiklar med bestämmelser om arbetsvillkor, arbetsmarknadspolitik, arbetarskydd, förhandlings- och föreningsrätt, familjepolitik och sociala skyddsanordningar. Det främsta syftet med stadgan är att garantera de sociala rättigheterna samt höja levnadsstandarden och öka den sociala välfärden. Stadgans juridiska ställning är svag i förhållande till Europeiska konventionen för mänskliga rättigheter p.g.a. att Europadomstolen inte är kompetent att pröva eventuella fall av

sociala stadga från 1989. I artikel 136 EG beskrivs målsättningen för gemenskapen och medlemsstaterna inom det arbetsrättsliga området enligt följande:

*”Gemenskapens och medlemsstaternas mål skall under beaktande av sådana grundläggande sociala rättigheter som anges i den europeiska sociala stadgan...och i 1989 års gemenskapsstadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter vara att främja sysselsättningen, att förbättra levnads- och arbetsvillkor och därigenom möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls, att åstadkomma ett fullgott socialt skydd, en dialog mellan arbetsmarknadens parter och en utveckling av de mänskliga resurserna för att möjliggöra en varaktig hög sysselsättning samt att bekämpa social utslagning. I detta syfte skall gemenskapen och medlemsstaterna genomföra åtgärder som tar hänsyn till skillnaderna i nationell praxis, särskilt när det gäller avtalsförhållanden, och till behovet av att bevara gemenskapsekonomins konkurrenskraft.”<sup>55</sup>*

Formuleringen främja ”under beaktande” har medfört att innebörden av målsättningsstadgandet i artikel 136 EG är oklart. Det är osäkert vilken rättslig status gemenskapsstadgan och den sociala stadgan ges därigenom. Om dessa anses inkorporerade i EG-rätten, medför det att 1989 års gemenskapsstadga som antogs som en för gemenskapen icke bindande högtidlig deklaration utgör en integrerad del av EG-rätten.<sup>56</sup> Formuleringen torde istället ses som en hänvisning till allmänna målsättningar inom EU. Genom stadgandet i artikeln åläggs gemenskapen och medlemsstaterna att främja vissa uppställda mål. Därför torde formuleringen i Amsterdamfördraget tolkas så att dessa två stadgor representerar medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner avseende sociala rättigheter, eftersom EG-domstolen har uttalat i flertal domar<sup>57</sup> att gemenskapen skall respektera gemensamma konstitutionella traditioner mellan medlemsstaterna.<sup>58</sup>

För att kunna uppnå målen i artikel 136 EG preciseras i artikel 137 EG de områden där gemenskapen skall ”understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet” för att uppnå de uppställda målen. Exempel på dessa områden är arbetsvillkor, jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och förbättringar av arbetsmiljön. Beslutsprocessen i frågor angående de aktuella områdena kan ske genom kvalificerad majoritet i enlighet med medbeslutandeprocessen i artikel 137.2 EG med hänvisning till artikel 251 EG.<sup>59</sup> Detta medför att Europaparlamentet kan blockera ett framlagt förslag. Europaparlamentet har därmed fått en starkare ställning i

---

överträdelse av fastslagna skyldigheter. Trots detta är stadgan viktig i EU:s arbete, eftersom den utgör en gemensam grund för harmoniseringen av det sociala området inom EU.

<sup>55</sup> Motsvarande målsättningsformulering fanns i artikel 1 i avtalet om socialpolitik.

<sup>56</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 104.

<sup>57</sup> Stauder (29/69), Internationale Handelsgesellschaft mot Einfuhr- und Vorratsstelle Getreide (11/70), Nold II (4/73).

<sup>58</sup> Bruun, a.a. s. 28-29.

<sup>59</sup> Glavå, Mats: *Arbetsrätt*, Lund 2001, s. 100-101.

utformningen av arbetsrätten på europeisk nivå i jämförelse med avtalet om socialpolitik<sup>60</sup> där samrådsproceduren skulle tillämpas istället för medbeslutandeprocéduren.<sup>61</sup> I vissa angivna frågor krävs dock att besluten är enhälliga, artikel 137.3 EG. De beslut som har antagits i enlighet med artikel 137 EG har karaktär av minimibestämmelser och skall därmed inte utgöra något hinder för att medlemsstaterna inför eller behåller nationella regleringar som är mer långtgående än de som fastställs av unionen, förutsatt att de är förenliga med fördraget, artikel 137.5 EG. Frågor som gäller löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt och lockouträtt är dock undantagna från den beslutskompetens som anges i artikel 137.6 EG.<sup>62</sup>

## 2.6 Inför Nicefördraget

Arbetslösheten inom EU hade under en längre tid varit ett ständigt återkommande problem. Arbetet med att samordna sysselsättningsfrågorna inom det sociala området på gemenskapsnivå fick successivt allt större plats i utvecklandet av den sociala dimensionen inom EU.<sup>63</sup> I och med Amsterdamsfördraget skapades ett särskilt kapitel angående sysselsättning i artikel 125-130 EG. Vid sidan av den rättsliga grunden i dessa artiklar finns andra artiklar som relaterar till sysselsättning, såsom artikel 2 EG, artikel 39-43 EG om arbetskraftens fria rörlighet och artikel 145-148 EG som reglerar den Europeiska socialfonden och dess syfte att bidra till att de uppställda socialpolitiska- och sysselsättningsmålen i EU uppfylls.

År 1998 framlade kommissionen ett socialt handlingsprogram för tidsperioden 1998-2000<sup>64</sup>. Inom tre grundläggande handlingsområden<sup>65</sup> utstakades syftet med den framtida utvecklingen på det socialpolitiska området. Samråd med arbetsmarknadens parter skulle förhoppningsvis leda fram till flexibla anställningsförhållanden, skydd för distansarbete m.m. Genom att aktivt använda möjligheterna som gavs i den sociala dialogen, det finansiella stöd som härleds från Europeiska socialfonden och ytterligare lagstiftning skulle EU kunna hantera den ökande arbetslösheten och förändringen av arbetsmarknaden och därigenom förhindra den sociala utslagningen.<sup>66</sup>

Vid ett extra toppmötet i Lissabon år 2000 uppställdes i den s.k. *Lissabonstrategin* målet att EU inom tio år skulle vara "världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, med möjlighet till hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning". Det övergripande målet

---

<sup>60</sup> Artikel 2.2 i avtalet om socialpolitik hänvisade till proceduren i artikel 189c EG-fördraget, nuvarande artikel 252 EG.

<sup>61</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 95.

<sup>62</sup> Glavå, a.a. s. 101.

<sup>63</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 97.

<sup>64</sup> KOM (98) 259 slutlig.

<sup>65</sup> Dessa handlingsområden var följande; 1.) Arbete, kompetens och rörlighet, 2.) Arbetslivets förändlighet och 3.) Ett samhälle för alla.

<sup>66</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 100-101.

inom det sociala området ”att modernisera den europeiska sociala modellen genom att investera i människor och bygga en aktiv välfärdsstat” skulle uppnås inom samma tidsperiod.<sup>67</sup> I strategin poängteras att det yttersta ansvaret för att uppställda mål skall kunna förverkligas är respektive medlemsstats. Resultat som medlemsstaterna kommer att uppnå genom sysselsättningsåtgärder skall sedan framställas i återkommande rapporter inför rådet och kommissionen. Om rådet utifrån rapporterna finner det nödvändigt skall kommissionen avge rekommendationer till den enskilda medlemsstaten, artikel 128 EG. För att kunna uppnå målen får rådet ta beslut angående stödåtgärder, såsom utbyte av information och erfarenheter medlemsstaterna emellan. Rådet får dock ej fatta beslut som har till syfte att uppnå en harmonisering av lagstiftning för att uppnå sysselsättningsmålet, artikel 129 EG.<sup>68</sup>

## 2.7 Nicefördraget

Nicefördraget antogs i december 2000 vid EU:s regeringskonferens och trädde ikraft i februari 2003. Till stora delar kan Nicefördraget liknas vid ett ändringsfördrag, eftersom det främst innebär ändringar av gällande EG- och EU-fördrag. Arbetet med att förbereda EU för ett ökat antal medlemsstater genom Amsterdamfördraget ansågs inte vara tillräckliga. Institutionella förändringar som röstfördelningen mellan medlemsstaterna, antalet kommissionärer och utökade möjligheter för kvalificerad majoritet i beslutsprocessen var exempel på frågor som krävde en lösning innan utvidgningen kunde genomföras.<sup>69</sup>

I och med Nicefördraget blev det möjligt för rådet att genomdriva beslut med kvalificerad majoritet i ytterligare ett 40-tal områden, där den tidigare beslutsprocessen krävde enhällighet. När det gäller det sociala området medförde Nicefördraget inte några större förändringar, eftersom kravet på enhällighet till stor del fortfarande är kvar. Förändringar skedde dock i lydelsen av artikel 137 EG. Detta innebär att det kommer vara möjligt för ett enhälligt råd att besluta med kvalificerad majoritet inom tre nya områden<sup>70</sup>. I enlighet med den nya artikeln 144 EG skall rådet inrätta en kommitté för socialt skydd med rådgivande funktion, för att därmed underlätta arbetet mellan kommissionen och medlemsstaterna i sociala frågor.<sup>71</sup>

Samtidigt som Nicefördraget antogs vid regeringskonferensen antogs en *Europeisk social agenda för 2000-2005*<sup>72</sup>. Det främsta syftet med agendan är att modernisera den europeiska sociala modellen, samt att förnya de mål

---

<sup>67</sup> <http://www2.riksdagen.se/Internet/EU svar.nsf>. Senast 2003-05-30.

<sup>68</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 98-99.

<sup>69</sup> <http://www2.riksdagen.se/Internet/EU svar.nsf>. Senast 2003-05-30.

<sup>70</sup> 1.) Skydd för arbetstagare då anställningsavtal slutar gälla, 2.) Företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarens och arbetsgivarens intressen, 3.) Anställningsvillkor för medborgare i tredje land som lagligt vistas inom gemenskapens territorium.

<sup>71</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 101-102.

<sup>72</sup> KOM (2000) 379 slutlig.

som fastslogs i Lissabonstrategin. Agendan är inte något rättsligt bindande dokument, men eftersom alla medlemsstater godkände den utgör den ett politiskt måldokumentet på hur den sociala dimensionen skall utvecklas fram till 2005. Den övergripande strategin i agendan är att uppnå kvalité inom ekonomin, ett ökat antal arbetstillfällen och ett samhälle för alla. Kommissionen fastslår att om kvalitetsbegreppet omfattar hela ekonomin och samhället kommer det att leda till ett bättre samspel mellan de ekonomiska och sociala besluten.<sup>73</sup> Grundläggande för detta samspel är att samarbetet skall ske enligt den s.k. öppna samordningsmetoden. Enligt denna skall medlemsstaterna, institutioner inom EU, aktörer på regional och lokal nivå och arbetsmarknadens parter ta en aktiv del i arbetet genom att utbyta erfarenheter och ta egna initiativ för att uppnå de gemensamma målen.<sup>74</sup>

## 2.8 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Vid sidan av Nicefördraget tillkännagavs en *stadga om grundläggande fri- och rättigheter*. Arbetet med att framta förslag till grundläggande rättigheter inom unionen hade pågått under en längre tid och i exempelvis 1989 års sociala stadga fanns delar som medförde ett grundläggande socialt skydd för arbetstagare. Tanken att vissa rättigheter skulle garanteras genom EG-fördraget hade visat sig vara kontroversiell och hade vid flera tillfällen ifrågasatts av medlemsstaterna. Motståndet kunde till stor del härledas till principen om EG-rättens företräde framför den nationella rätten, vilken hade fastslagits av EG-domstolen i rättsfallet *Costa mot Enel*<sup>75</sup>.

Tanken på att den nationella rätten var tvungen att träda tillbaka för EG-rätten var inledningsvis svår att acceptera i medlemsstaterna Tyskland och Italien, med sitt starka grundlagsskydd för grundläggande fri och rättigheter. Dessa bägge staters författningsdomstolar kunde inte acceptera att det nationella skyddet för medborgarna skulle sättas ur spel, utan att gemenskapen kunde garantera ett godtagbart skydd. Den tyska författningsdomstolen avkunnade under 1980- och 90-talet två domar som starkt präglades av synen på förhållandet till grundläggande rättigheter på EU-nivå. I *Solange II*<sup>76</sup> deklarerade författningsdomstolen att den inte hade som avsikt att i enskilda fall granska gemenskapslagstiftningen i förhållande

---

<sup>73</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 102-103.

<sup>74</sup> <http://www2.riksdagen.se/Internet/EUsvvar.nsf>. Senast 2003-05-30.

<sup>75</sup> 6/64 *Costa mot ENEL*. EG-domstolen förklarade i domen att: ”Genom EEG-fördraget upprättade medlemsstaterna en gemenskap med obegränsad varaktighet, utrustad med egna institutioner, rättssubjektivitet, rättskapacitet, behörighet att uppträda internationellt som ställföreträdare och, i synnerhet, med verksamma befogenheter som härrör från en kompetensbegränsning eller en överföring av staternas uppgifter till gemenskapen. Därigenom har staterna, fastän inom begränsade område, inskränkt sina suveräna rättigheter och skapat ett regelverk som är tillämpligt på deras medborgare och på dem själva.”

<sup>76</sup> *Wünsche Handelsgesellschaft*, avgörande av den 22 oktober 1986, [1987] 3 CLMR 225.

till den tyska grundlagen, så länge EG-domstolen på ett tillfredsställande sätt kunde anses skydda de grundläggande fri- och rättigheterna. I den s.k. *Maastrichtdomen*<sup>77</sup> analyserades Maastrichtfördragets förenlighet med tysk grundlag i förhållande till EU, medlemsstaterna och EG-rätten. Författningsdomstolen fastslog att överlåtelse av kompetens till unionen är begränsad och att unionen inte har rätt att själva tilldela sig ytterligare kompetens. De befogenheter som EU innehar härrör från medlemsstaterna.<sup>78</sup> Synen som den tyska författningsdomstolen formulerade i dessa rättsfall kom att starkt påverka arbetet med att framta en rättighetskatalog inom EU.

Stadgan om grundläggande fri- och rättigheter har sin grund i den rapport som framlades av *De vises kommitté* 1996 inför Amsterdamfördraget angående grundläggande medborgerliga och sociala fri- och rättigheter.<sup>79</sup> De förväntningar som förelåg angående regleringar om grundläggande rättigheter inom EU kom dock inte att uppfyllas fullt ut genom Amsterdamfördraget.<sup>80</sup> Slutresultatet som helhet måste därför betraktas som en relativt begränsad framgång.<sup>81</sup> Kommissionen uttryckte därför i det sociala handlingsprogrammet för 1998-2000 att man hade som avsikt att föra processen vidare för att uppnå grundläggande rättigheter i EU. Den stadga som antogs av det europeiska rådet i Nice är inte bindande, utan är snarare en högtidlig politisk proklamation. Stadgan riktar sig i första hand till EU:s institutioner och i andra hand till medlemsstaterna i den mån de tillämpar och tolkar EG-rätten, stadgans artikel 51. Den rättsliga betydelsen för stadgan är därmed beroende av vilken betydelse institutionerna inom EU ger stadgan i sitt arbete och då främst EG-domstolen. Eftersom EG-domstolens rättspraxis tidigt klargjorde att medlemsstaterna har en förpliktelse att tolka och tillämpa den nationella rätten i överensstämmelse med EG-rätten, kan stadgan få betydelse genom EG-domstolens avgöranden.<sup>82</sup> I och med stadgans juridiska status som icke bindande avtal är dess betydelse för arbetstagarnas rättsliga position på arbetsmarknaden begränsad och EG-domstolen kommer troligtvis att använda andra internationella avtal, samt generella principer om skydd för mänskliga rättigheter i EG-rätten för att avgöra arbetsrättsliga tvister.

Sedan 1989 har EG-domstolen vid ytterst få tillfällen refererat till fördragen som stöd för domslut relaterade till arbetstagarnas skydd<sup>83</sup>. I övriga domar har EG-domstolen ignorerat eller avslagit kändens hänvisningar till 1989

---

<sup>77</sup> Brunner mot Unionsfördraget,

<sup>78</sup> Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders: *Europarättens grunder*, Stockholm 1999, s. 79-82.

<sup>79</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 104.

<sup>80</sup> Förvisso innehåller artikel 6 EU-fördraget en bekräftelse på att EU bygger på mänskliga rättigheter och grundläggande rättigheter såsom de garanteras i Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, samt medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner. Samt artikel 136 EG med hänvisning till 1961 års europeiska sociala stadga och 1989 års gemenskapsstadga.

<sup>81</sup> Bruun, a.a. s. 27.

<sup>82</sup> Cameron, Ian: "EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna – för vem, och varför?". I: *Europarättslig tidskrift nr. 2, 2001*, s. 143-144.

<sup>83</sup> C-84/94 United Kingdom v. Council [1996] ECR I-5755. I rättsfallet ifrågasatte Storbritannien deltidsovervakningens (93/104) rättsliga grund.

års gemenskapsstadga och 1961 års europeiska sociala stadga. I stället har domstolen grundat domsluten på EG-rätten. Detta innebär emellertid inte att EG-domstolen ej kan hänvisa till stadgan om grundläggande rättigheter som stödande bevisning för EU:s engagemang angående skydd för mänskliga rättigheter.

Trots stadgans rättsliga status har den influerat arbetet inom EG-domstolen. Generaladvokaten hänvisade i sitt förhandsavgörande, i rättsfallet BECTU<sup>84</sup> till stadgans artikel 31.2, att rätten till betald semester skall anses vara en grundläggande rättighet i enlighet med stadgan.<sup>85</sup> De flesta bestämmelserna i stadgans sju kapitel<sup>86</sup> relaterar mer eller mindre till situationer som berör arbetstagare. De bestämmelser som främst berör det arbetsrättsliga området finns i kapitel 4 om solidaritet. I kapitlet behandlas rättigheter såsom; arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget, artikel 27; skydd mot uppsägning utan saklig grund, artikel 30; rättvisa arbetsförhållanden, artikel 31 samt familjeliv och yrkesliv, artikel 33. De sociala och ekonomiska rättigheter som upptas i kapitel 4 omarbetades flera gånger under stadgans framtagande och i flera av artiklarna hänvisas till det som föreskrivs i nationell lagstiftning och praxis.<sup>87</sup> Bestämmelserna i stadgans artikel 20 om likhet inför lagen och artikel 21 om icke diskriminering är viktiga även inom det sociala och arbetsrättsliga området, men de har samtidigt en bredare betydelse som grundläggande rättigheter. Stadgans uppdelning av de sociala rättigheterna är starkt influerad av de traditionella skillnaderna mellan sociala rättigheter relaterat till civila och politiska rättigheter. Förbud mot barnarbete, förhandlingsrätt och kollektiva åtgärder, relaterar till fundamentala fri- och rättigheter i internationell rätt som bl.a. uttrycks i Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Rättigheter som friheten att välja arbete och rättvisa arbetsförhållanden ses däremot ofta som rättigheter som stater har en skyldighet att främja genom åtgärder fastslagna i specifika sociala och ekonomiska avtal.<sup>88</sup>

Stadgan medför inte några nya befogenheter eller uppgifter för gemenskapen, artikel 51.2. När det i stadgan exempelvis fastslås en rätt till kostnadsfri arbetsförmedling, artikel 29 och social trygghet samt socialbidrag, artikel 34 åsyftas inte utökad beslutsbefogenhet för EU.

---

<sup>84</sup> Mål C-173/99 *The Queen and Secretary of State for Trade and Industry mot Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, generaladvokatens yttrande, p. 26.

<sup>85</sup> Mål C-173/99, Generaladvokaten argumenterar i förhandsavgörandet att förhållandet att stadgan inte har rättsverkan innebär inte att dess formuleringar är ovidkommande, eftersom flera av formuleringarna innebär ett erkännande av rättigheter som redan finns i andra rättsakter, samt att stadgans uppenbara syfte är att fungera som väsentlig bedömningsgrund för samtliga aktörer inom gemenskapen. Generaladvokatens yttrande, p. 27 och p. 28.

<sup>86</sup> Vårdighet, frihet, jämlikhet, solidaritet, medborgarnas rättigheter, rättskipning och allmänna bestämmelser.

<sup>87</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 104-105.

<sup>88</sup> Betten, Lammy: "The EU Charter on Fundamental Rights: a Trojan Horse or a Mouse?". I: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 17/2, 2001, s. 154-155.



Däremot åsyftas att EU skall respektera dessa rättigheter och inte motverka medlemsstaternas arbete för att tillgodose dem.<sup>89</sup> Stadgans status som en politisk deklaration innebär att den inte kan ligga till grund för omedelbara förändringar av det rättsliga skyddet för arbetstagare, eftersom all lagstiftning inom EU kräver stöd i fördragen, stadgans artikel 51.2. Stadgan kan dock utgöra en inspirationskälla för lagstiftningsprocessen inom det sociala och arbetsrättsliga området i EU. Fram till dess att stadgan inkorporeras i fördragen kommer dess betydelse att vara begränsad inom såväl EU som i EG-rätten.<sup>90</sup> Att det råder skillnader i förhållandet till stadgan är tydligt hos EU:s aktörer. Kommissionen, parlamentet och arbetstagardelegater i den sociala dialogen har uttalat sig för att stadgan skall göras bindande, medan flera medlemsstater och arbetsgivarorganisationer är tveksamma till ett rättsligt bindande av stadgan.<sup>91</sup>

## 2.9 Efter Nicefördraget

De mål som fastslogs genom Lissabonstrategin kompletterades vid 2001 års rådsmöte i Göteborg med att även omfatta en hållbar utveckling i miljön. Vid varje beslut som fortsättningsvis bearbetas och fattas inom EU skall ekonomiska, sociala och miljöaspekter beaktas i beslutsprocessen. Lissabonstrategin uppställde stor tillit till arbetsmarknadens parter för att kunna uppnå målsättningen med en konkurrenskraftig ekonomi.<sup>92</sup> Målet att förhandla fram nya arbetsformer, arbetstidsförhållande m.m. uppnådde dock inte den framgång som regerings- och statscheferna eftersträvade. Detta medförde att den s.k. *högnivågruppen* tillsattes för att se över arbetsformerna för arbetsmarknadens parter i den framtida lagstiftningsprocessen i EU.<sup>93</sup>

## 2.10 Framtidskonventet

Under 2004 kommer EU med stor sannolikhet att utvidgas till 25 medlemsstater. Detta innebär att flertalet frågor måste förberedas inför 2004 års regeringskonferens. I syfte att utarbeta ett förslag till ett nytt fördrag eller konstitution tillsattes i början av år 2002 EU:s framtidskonvent, under ordförande Giscard d'Estaings ledning. Bakgrunden till konventet är till stor del utvidgningen, men ett svagt nationellt valdeltagande och en framväxande misstro mot EU är också viktiga faktorer. För att EU-

---

<sup>89</sup> Tarschys, Daniel: "Europarådet, EU och de mänskliga rättigheterna". I: *Juridisk tidskrift*, Nr. 12, 2000-01, s. 521.

<sup>90</sup> Betten, a.a. s. 163.

<sup>91</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 106.

<sup>92</sup> <http://www2.riksdagen.se/Internet/EU svar.nsf>. Senast 2003-05-30.

<sup>93</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 107.

samarbetet skall kunna utvecklas krävs enligt konventet att samarbetet tydliggörs, förankras och demokratiseras hos medborgarna.<sup>94</sup>

Arbetet i konventet fortgår i arbetsgrupper som var och en har ansvar för olika områden. Efter diskussioner inom konventet uppställdes tre centrala frågor för området social- och sysselsättningspolitik; Ska socialpolitik vara ett av unionens övergripande mål?; Ska fler sociala frågor ingå i EU-samarbetet?; Vilken roll skall arbetsmarknadens parter ha? De flesta av medlemsstaternas delegater kunde enas om att EU:s sociala målsättning skall förstärkas i fördraget. Däremot var de inte eniga angående hur målsättningen skall uppnås. För att kunna hantera oenigheten framställdes krav på en särskild arbetsgrupp för sociala frågor, vilket accepterades av konventets presidium.<sup>95</sup> I början av år 2003 framlade den nyupprättade arbetsgruppen sin slutliga rapport för de sociala frågorna, vilken innehåller förslag inom flera områden. Arbetsgruppen ansåg att; Arbetsmarknadens parter och dess betydelse i EU skall ges ett tydligt erkännande i fördraget. De grundläggande värderingarna som fastslås i artikel 2 EG skall kompletteras med social rättvisa och solidaritet. Samordningen mellan ekonomiska och sociala aspekter i EU bör effektiviseras ytterligare. Genom att inkludera full sysselsättning och livslångt lärande i de sociala målen i artikel 3 EG förstärks det sociala området i EU.<sup>96</sup> Med stöd av de olika arbetsgruppernas förslag skall ett nytt konstitutionellt fördrag för EU utarbetas. Målsättningen för konventet är att förslaget skall överlämnas till medlemsstaternas regeringar under sommaren år 2003.

---

<sup>94</sup> *Den senaste pusselbiten i EU:s utveckling*,  
[http://www.eu2004.se/extra/tools/parser/index.cgi?url=/html/parse/index\\_ie.html](http://www.eu2004.se/extra/tools/parser/index.cgi?url=/html/parse/index_ie.html). Senast 2003-05-30.

<sup>95</sup> Hedlund. Ewa: *Ökat fokus på sociala frågor*,  
[http://www.eu2004.se/extra/tools/parser/index.cgi?url=/html/parse/index\\_ie.html](http://www.eu2004.se/extra/tools/parser/index.cgi?url=/html/parse/index_ie.html). Senast 2003-05-18.

<sup>96</sup> EÖ: *Konventet vill stärka social dialog*. I: Lag & avtal, Nr. 2 2003.

## 3 Den sociala dialogen

Som en följd av den ekonomiska integrationen mellan medlemsstaterna i EU, samt internationell konkurrens kom den sociala dimensionen att utgöra en alltmer central del inom EG och EU. Som beskrivits ovan var den sociala dimensionen eftersatt under en längre tid inom det europeiska samarbetet och det var först genom Enhetsaktens ikraftträdande 1987 som en social sammanhållning mellan medlemsstaterna prioriterades i integrationsarbetet inom EG. Parallellt med utvecklingen mot en social dimension och en omfattande europeisk social politik har arbetsmarknadens parter i Europa gradvis fått ett större inflytande i utformningen av de områden som härrör till den sociala dimensionen. Inflytandet möjliggörs genom den s.k. sociala dialogen, där både representanter för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna deltar.

### 3.1 Den sociala dialogens inledande utveckling

Målet att genom förhandlingar med arbetsmarknadens parter uppnå övergripande kollektivavtal har under gemenskapens utveckling haft en mindre betydelse.<sup>97</sup> Dock har arbetsmarknadens parter sedan Romfördragets ikraftträdande 1958 haft en konsultativ roll inom EG. Denna roll grundas främst på deltagande i olika kommittéer och konsultativa arbetsprocesser, där förslag och åtgärder förbereds.<sup>98</sup> I det inledande stadiet av gemenskapen hade medlemsstaterna inte uppvisat något större intresse för de sociala frågorna. Samtidigt fanns ett svagt förtroende för aktiva arbetsmarknadsparter i arbetet med att konstruera ett efterkrigseuropa. Det svaga förtroendet medförde att ansvaret för att åstadkomma ett samarbete överlämnades till kommissionen och rådet. Samarbetet präglades i det inledande stadiet av flera tvister mellan kommissionen och rådet angående de befogenheter och skyldigheter som kommissionen hade enligt traktaten.<sup>99</sup>

I slutet av 1966 vägrade medlemsstaterna att delta i samarbetet p.g.a. tvisterna. En lösning uppnåddes dock genom den s.k. Veldamp-kompromissen<sup>100 101</sup>.

---

<sup>97</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 78.

<sup>98</sup> Nielsen, a.a. s. 132.

<sup>99</sup> Tvisterna gällde främst tolkningen av artikel 118 EG-fördraget. Kommissionen hävdade att man hade som uppgift att uppnå de mål som uppställdes i traktaten. För att kunna genomföra dessa mål hade man rättigheten att ta initiativ. Ministerrådet däremot menade att kommissionen inte hade någon rättighet att genomföra någon utredning inom det sociala området utan att ministerrådet hade auktoriserat denna. Om kontakter skulle ske med arbetsmarknadens parter kunde detta endast ske i de frågor som var auktoriserade av rådet.

<sup>100</sup> Enligt Veldkamp-kompromissen skulle kommissionen i enlighet med artikel 118 EG-fördraget endast koncentrera sig på de sociala frågor som medlemsstaterna hade intresse av,

Samarbetet med arbetsmarknadens parter påverkades i det inledande stadiet av den nämnda tvisten, men trots detta fanns ett intresse hos arbetsmarknadens parter att vara delaktiga i utvecklingsarbetet inom det sociala området i EG i början av 1960-talet. Redan genom Enhetsakten hade samarbetet uppnått en rättslig struktur i EG:s grundläggande fördrag genom artikel 118b EG-fördraget:

*”Kommissionen skall sträva efter att utveckla dialogen mellan arbetsgivare och arbetstagare på europeisk nivå vilken, om båda sidor anser så vara önskvärt, skall kunna leda till avtalsreglerade relationer”.*

Genom stadgandet hade samarbetet fått det fördragsmässiga ”skydd” som kom att möjliggöra ett närmare samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare på gemenskapsnivå. Samt möjligheten att ingå kollektivavtal på gemenskapsnivå.

### **3.2 ECOSOC - första försöket till social dialog -**

Det första initiativet till att skapa en dialog mellan arbetsmarknadens parter togs 1958 i och med att ECOSOC, *den ekonomiska och sociala kommittén* upprättades. ECOSOC var ett samarbetsorgan för grupperingarna på arbetsmarknaden, nämligen; arbetsgivare, arbetstagare och intressegrupper. Den gemensamma faktorn för de tre parterna var att de representerade ekonomiska aktörer som direkt eller indirekt hade ett samröre med de sociala frågorna på arbetsmarknaden.<sup>102</sup> Syftet med ECOSOC var att sammanföra industrigrupperingar i EG:s rådgivande struktur, för att därigenom få till stånd en dialog i de frågor som de rådgivande aktörerna behandlade i sina egna arbetsområden. För att underlätta arbetsprocessen mellan ECOSOC och gemenskapens institutioner upprättades ett flertal rådgivande kommittéer för respektive gruppering, samt specifika partssammansatta sektorskommittéer<sup>103</sup>. Med denna arbetsstruktur skulle ECOSOC i egenskap av övergripande organ behandla generella sociala frågor, medan kommittéerna skulle behandla de sociala frågor som relaterade till deras respektive område. För att uppnå en effektiv arbets- och beslutsprocess mellan ECOSOC och gemenskapens institutioner genomfördes flera försök för att överföra initiativrättigheter till ECOSOC. Dessa försök mötte dock starkt motstånd från främst Tyskland då ett

---

medan ministerrådet ålades att samarbeta med kommissionen i dess arbete angående sociala frågor. Därigenom hade kommissionens samarbete med arbetsgivarföreningar och arbetstagarnas fackföreningar begränsats.

<sup>101</sup> Petersen, F V Käre: *Steg för steg in i framtiden – trettio år av social dialog*, Arbetslivsrapport 1997:12, s. 6-8.

<sup>102</sup> Blanpain & Nyström, a.a. s. 37.

<sup>103</sup> Denna dialogform inom EG/EU benämns trepartssamråd och har inrättas inom ett antal samrådsorgan med olika branschövergripande rådgivande kommittéer. Exempel på rådgivande kommittéer är; om lantarbetarnas sociala problem och om järnvägstransportkommittén. Exempel på specifika partsgemensamma kommittéer är; Allmän arbetarskyddskommitté och Rådgivande kommitté för arbetskraftens fria rörlighet.

överförande av initiativrättigheter skulle medföra starka drag av korporativism i arbetsprocessen. Den främsta orsaken till Tysklands ståndpunkt, var att maktbalansen och arbetsfördelningen mellan gemenskapens institutioner återigen skulle rubbas genom ytterligare initiativrättigheter.<sup>104</sup>

Den situation som nu rådde mellan gemenskapens institutioner, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter medförde att endast ett fåtal sociala frågor kunde genomföras i samarbetet. De uppställda målen och syftena med att integrera ekonomiska och sociala frågor hade därmed misslyckats.

Den opposition som alltmer började göra sig gällande mot samarbetet mellan ECOSOC och gemenskapens institutioner började växa sig stark även hos representanter inom ECOSOC. Representanterna ansåg att det inte fanns någon framtid för arbetsprocessen om ECOSOC endast rådfrågades i tekniska frågor och inte i frågor som relaterade till sociala- och ekonomiska problem inom gemenskapen.<sup>105</sup> Arbets- och beslutsprocessen utmärktes av att ECOSOC rådfrågades först när förslaget i princip var färdigt, trots att arbetsmarknadens grupperingar framhävde sin initiativrätt. Som en följd av det begränsade utrymmet började de tre parterna få problem med att vara tillräckligt uppdaterade i rådande sociala och ekonomiska frågor. Detta medförde att nationella problem uppstod när medlemmar uppvisade nedgående intresse för gemenskapens arbete.<sup>106</sup>

Vid 1972 års toppmöte i Paris fanns tydliga tecken på att en förändring hade skett när det gällde samarbetet mellan grupperingarna i ECOSOC och gemenskapens institutioner. Samarbetet skulle nu präglas av en gemensam partssyn i arbets- och beslutsprocessen. Den nationella förändring som skett något tidigare i Tyskland var av avgörande betydelse. Tyskland som tidigare hade varit den främsta motståndaren till partssamarbetet, hade i sin nationella arbetsprocess upprättat ett trepartsförhållande<sup>107</sup>. De fördelar som detta innebar torde även kunna uppnås inom gemenskapen. Tyskland förordade därför en arbets- och beslutsprocess inom gemenskapen där arbetsmarknadens parter var aktiva aktörer. Om arbetsmarknadens parter blev delaktiga inom gemenskapen kunde parterna garantera att de frågor som behandlades var väsentliga på det sociala och ekonomiska området. Därigenom skulle medborgarna kunna identifiera sig med den övergripande integrationen och den framtida gemensamma valutan.<sup>108</sup>

Den förändring som skett, där arbetsmarknadens parter integrerades alltmer i arbets- och beslutsprocessen, var ett tydligt uttryck för neoliberalismen.

---

<sup>104</sup> Petersen, a.a. s. 10-13.

<sup>105</sup> Barnouin, Barbara: *The European labour movement and European integration*. London 1996. s. 79-80.

<sup>106</sup> Petersen, a.a. s. 14.

<sup>107</sup> I trepartsförhållandet skulle staten, samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer vara aktiva. Därigenom skulle en ekonomisk stabilitet och tillväxt skapas.

<sup>108</sup> Petersen, a.a. s. 15.

Denna politiska teori var vid denna tid rådande inom de flesta politiska systemen i gemenskapen. Genom att ge arbetsmarknadens parter ett inflytande skulle parterna bli en del av det politiska systemet. Om gemenskapen kunde undanröja de juridiska hinder som hindrade den fria rörligheten för arbetskraften, ekonomin och varor, skulle företagen inom gemenskapen kunna konkurrera på lika villkor. När detta uppnåddes skulle det medföra en optimal fördelningen av resurser, ekonomi och social utveckling inom gemenskapen.<sup>109</sup>

Trots attitydförändringen hos medlemsstaterna och flera gemensamma uttalanden och aktioner erhöll inte arbetsmarknadens parter något större inflytande under tidigt 70-tal. Samtidigt som neoliberalismen var rådande som politisk idé i flera av medlemsstaterna, fanns en politisk verklighet som påverkade de sociala frågorna under 1970-talet, nämligen den ekonomiska osäkerheten.<sup>110</sup> Den politiska viljan att framdriva samarbete och en socialpolitik inom EG avbröts när ekonomin inom gemenskapen och i omvärlden uppvisade ökad inflation och arbetslöshet p.g.a. oroligheter i mellanöstern med efterföljande oljekris. Samtidigt ersattes flera politiska ledare i medlemsstaterna som hade varit pådrivande i utvecklingen av det sociala området. De nationella problemen stod nu först på dagordningen.<sup>111</sup> Trots motståndet från medlemsstaterna fortsatte arbetsmarknadens parter arbetet med att få ett ökat inflytande genom en social dialog, men det blev alltmer uppenbart att det bästa sättet att utöva påtryckningar var genom den nationella regeringen.

Den målsättning som medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter hade haft inledningsvis med en social dialog genom ett övergripande samarbetsorgan i ECOSOC kom aldrig att bli så framgångsrikt som man hade hoppats. Orsakerna var flera, men en avgörande faktor var att det hade bildats en stor mängd kommittéer, såsom exempelvis *den permanenta sysselsättningskommittén, SCE*. Genom att ge alla sektorer och nationella organisationer representation blev antalet intresseomsättningar ohanterligt, vilket medförde att ECOSOC blev förlamat av sin egna struktur. Idéerna om en social dialog kunde därför inte genomföras fullt ut, men försöken medförde dock positiva effekter i och med att det bildades en enhetlig facklig europaorganisation, ETUC<sup>112</sup> på arbetstagarsidan. Därigenom kunde de tidigare intresseomsättningarna inom samma gruppering förhindras.<sup>113</sup>

Utvecklingen inom EG och EU på 80- och 90-talet ledde inte till att ECOSOC blev den centrala organisationen i den sociala dialogen mellan rådet, kommissionen och arbetsmarknadens parter som medlemsstaterna

---

<sup>109</sup> Jacobs, Antonie: "Social dialogue and other means of social regulation through the social partners". I: *Arbetsrätt 1999 – anföranden vid en nordisk forskarkurs i arbetsrätt* (red. Kent Källström & Jonas Malmberg), Uppsala 1999, s. 169-170.

<sup>110</sup> Petersen, a.a. s. 35-36.

<sup>111</sup> Jacobs, a.a. s. 171-172.

<sup>112</sup> ETUC, European Trade Union Confederation, (EFS, Europeiska Fackliga Samorganisationen).

<sup>113</sup> Petersen, a.a. s. 37-39

hade förhoppning om. Dess betydelse skall dock inte förbises. I arbetet med den sociala stadgan inbjöds ECOSOC av kommissionen att delta i arbetsprocessen och genom Enhetsakten erhöll ECOSOC en tydligare position i EG:s lagstiftning eftersom rådet blev skyldiga att höra ECOSOC i frågor angående genomförandet av den inre marknaden, artikel 100a EG-fördraget<sup>114 115</sup>.

### 3.3 Val Duchesse-processen

Samarbetet med arbetsmarknadens parter hade under 1980-talet blivit en alltmer uppmärksam arbetsform inom kommissionen för att kunna pådriva tankarna om en gemensam socialpolitik, trots att flera medlemsstater agerade för att sociala frågor inte skulle behandlas på gemenskapsnivå. För att befästa arbetsformen ytterligare hade initiativ tagits året innan Enhetsaktens ikraftträdande av den dåvarande ordföranden i kommissionen, Jacques Delors för att samtal skulle föras mellan kommissionsordförande och den kommissionär som hade ansvaret för de frågor som hänfördes till det sociala området samt arbetsmarknadens parter på stadigvarande basis.<sup>116</sup> De arbetsmarknadsparter som kommissionen därmed åsyftade var arbetsgivarorganisationerna UNICE och CEEP och arbetstagarorganisationen ETUC. En avgörande skillnad från de tidigare samtalen i den sociala dialogen inom ECOSOC var att dessa samtal<sup>117</sup> endast riktade sig till industrins arbetsmarknadsparter. Förhållandet att endast ett litet antal av arbetsmarknadens parter skulle inbjudas till samtal kom sedan att vara det alltmer dominerande i den sociala dialogen.<sup>118</sup>

Genom att etablera en möjlighet till stadigvarande dialog hade kommissionen förhoppningar om att kunna engagera arbetsmarknadens parter ytterligare i den förberedande arbets- och beslutsprocessen och därigenom utveckla gemensamma relationer på gemenskapsnivå. Medan 1970-talets arbetsprocess hade fått en stor publicitet, vilket medförde att arbetsmarknadens parter hade använt samtalen för att framlägga sina egna intressen framför gemenskapens, innebar Val Duchesse-processen informella och bilaterala samtal. Dessa samtal kom exempelvis att leda fram till gemensamma uttalanden angående det fortsatta arbetet i den sociala dialogen, samt att den interna marknaden skulle bli färdig och att vederbörlig hänsyn skulle tas till de socialpolitiska frågorna.<sup>119</sup>

Val Duchesse-processen blev inledningen till ett övergripande samarbete mellan arbetsmarknadens parter, som innebar en pånyttfödelse av en EG-

---

<sup>114</sup> Nuvarande artikel 95 EG.

<sup>115</sup> Allgårdh, Olof & Norberg, Sven: *EU och EG-rätten*, Stockholm 1995, s. 167.

<sup>116</sup> Jönsson, Alexandra: "Den sociala dialogen i EU och jämställdheten i Europa". I: *Förvaltningshögskolans rapporter, Göteborgs universitet, rapport 32, 2001*, s. 8.

<sup>117</sup> Dessa samtal kom senare att namnges Val Duchesse-processen utifrån det slott där de inledande samtalen fördes.

<sup>118</sup> Petersen, a.a. s. 63.

<sup>119</sup> Petersen, a.a. s. 60-61.

korporativism<sup>120</sup> i beslutsfattandet.<sup>121</sup> Genom samtalen i Val Duchesse och den sociala dialogen erhöll arbetsmarknadens parter en särställning som är tydlig i förhållande till andra intresseorganisationer, vilket medför att maktstrukturen i den sociala dimensionen har påtagliga drag av korporativism.

I och med samtalen i Val Duchesse fastslogs en strukturell plattform som skulle visa sig vara avgörande för den sociala dialogens framtid inom EG och EU. Det politiska budskapet till gemenskapens institutioner var att parterna kunde samarbeta utifrån denna tvåpartstruktur. Förvisso hade kommissionen förhoppningar om att de gemensamma uttalandena skulle leda till formella kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter inte infriats, men UNICE hade redan i det inledande stadiet uttryckt att man inte ville ingå i någon dialog om resultatet kunde utgöra underlag för ett avtal eller kommissionsförslag. Trots denna inställning var alla berörda parter överens om att Val Duchesse-processen var ett uttryck för att det förelåg en samarbetsvilja, vilket hade saknats under en längre tid.<sup>122</sup>

### 3.4 Genombrottet 31 oktober 1991

Den sociala dialog som hittills ägt rum hade skett mellan kommissionen och arbetsmarknadens huvudorganisationer UNICE, CEEP och ETUC. Samtidigt fördes en dialog mellan kommissionen och specifika sektorer på arbetsmarknaden. Dessa dialoger kunde inledningsvis genomföras, men i mitten av 1980-talet blev sektorsdialogerna föremål för kritik från huvudorganisationerna. Den främsta orsaken till denna kritik var den tvist som hade uppkommit angående vilka parter som skulle anses ha den privilegierade partsställningen i den sociala dialogen för arbetsgivare respektive arbetstagare. Sektorerna upplevde att de inte representerades av huvudorganisationerna och ansåg därför att de hade en rättighet att förhandla på eget initiativ för sina medlemmar. I och med denna tvist konstaterades inte bara den tydliga splittring som fanns inom de respektive huvudorganisationerna. Den var även ett framträdande bevis på den styrka som respektive sektor uppvisade genom en homogen struktur och ett gemensamt europeiskt intresse för medlemmarna, något som samtidigt utgjorde en svaghet inom huvudorganisationen. Tvisterna medförde att arbetsmarknadens huvudorganisationer ville eller snarare var tvungna att befästa sina positioner inom den sociala dialogen. Det mest effektiva sättet

---

<sup>120</sup> Denna korporativism uppstår i och med att medlemsstaterna legitimerar s.k. motmakter, såsom arbetsgivarföreningar och arbetstgares fackliga organisationer och ger dem inflytande på ett flertal politiska områden. Se vidare Micheletti, Michele: "Medborgarsammanslutningar: demokratins förkämpar eller särintressenas fångar". I: *Den moderna demokratins problem* (red. Magnus Jerneck och Anders Sannerstedt), Lund 1994, s. 139.

<sup>121</sup> Norberg, a.a. s. 238

<sup>122</sup> Petersen, a.a. s. 62-63.



för att uppnå detta var att ta en aktiv del i gemenskapens beslutsprocess för en ökad integration.<sup>123</sup>

### 3.4.1 1990 års ramavtal

Den negativa inställning som UNICE stod för i Val Duchesse-processen om att ingå övergripande avtal, hindrade inte ETUC och de offentliga arbetsgivarnas organisation CEEP att ingå det första europeiska ramavtalet inom den sociala dialogen den 6 september 1990. Ramavtalets rättsliga betydelse var mindre viktig i förhållande till den politiska, eftersom avtalet mer eller mindre tvingade fram en förändring av UNICE:s inställning till avtal på europeisk nivå. Efter ramavtalets ikraftträdande var det tidigare förhållningssättet från UNICE:s sida inte längre hållbart, då risken var påtaglig att UNICE skulle bli en mindre aktör i arbets- och beslutsprocessen inom det sociala området.<sup>124</sup> Inom UNICE började tongivande delegater att driva inställningen att det var i arbetsgivarnas intresse att uppvisa ett aktivt engagemang i den europeiska politiken genom kollektiva förhandlingar. Oavsett inställningen till kollektiva förhandlingar var detta ett alternativ som var bättre än ett påtvingat genomförande av nya direktiv genom lagstiftning.<sup>125</sup> För att kunna genomföra engagemanget fastslogs en strategi där UNICE kunde acceptera den sociala dialogen som arbets- och beslutsprocess, förutsatt att dialogen skulle kunna ersätta en direkt lagstiftning från kommissionen och rådet. När kommissionen i början av 1991 tog initiativ till att möjliggöra för arbetsmarknadens parter att själva bestämma hur de skulle delta i den sociala dialogen hade UNICE delvis anpassat sin interna struktur genom strategin.<sup>126</sup>

### 3.4.2 1991 års Brysselöverenskommelse

Vid rådsmötet i Rom den 14-15 december 1990 fastslog rådet att det fanns ett behov inom gemenskapen att ”... ge lika vikt åt de sociala aspekterna som till de ekonomiska aspekterna”. Detta behov hade förvisso framlagts vid flera rådsmöten tidigare, men skillnaden var den att de nationella regeringarna på det kommande mötet i Maastricht var tvungna att nå framgång, eftersom medborgarstödet för gemenskapen återigen var lågt. Rådet var därför beredd på att förhandla och kompromissa för att nå fram till en lösning som kunde accepteras av alla berörda parter.<sup>127</sup> När arbetsmarknadens parter senare även kom överens om den gemensamma arbetsstrukturen och uttalade sin vilja att delta i förhandlingarna angående sociala frågor ökade möjligheterna för att kunna genomdriva regleringar på gemenskapsnivå i avtalet om socialpolitik.<sup>128</sup>

---

<sup>123</sup> Petersen, a.a. s. 67-72.

<sup>124</sup> Petersen, a.a. s. 72.

<sup>125</sup> Blanpain, a.a. s. 229.

<sup>126</sup> Petersen, a.a. s. 73-74.

<sup>127</sup> Petersen, a.a. s. 75.

<sup>128</sup> Blanpain, a.a. s. 230.

Den överenskommelse som slöts i Bryssel den 31 oktober 1991 mellan huvudorganisationerna på arbetsmarknaden var i princip ett förslag till ändring av EG-fördraget. I arbetsdokument till överenskommelsen föreslogs att kommissionen skulle rådfråga arbetsmarknadens parter om tillrådigheten i ett gemenskapsförslag innan ett agerande kunde genomföras.<sup>129</sup>

### 3.5 Avtalet om socialpolitik

När avtalet om socialpolitik antogs i februari 1992 kom 1991 års överenskommelse att ha en tydlig inverkan på avtalet om socialpolitik. De artiklar i avtalet om socialpolitik som reglerar arbetsmarknadsparternas uppgifter på gemenskapsnivå, var till stor del utformade i enlighet med 1991 års överenskommelse.<sup>130</sup> I artikel 3 och 4 i avtalet om socialpolitik förstärktes den position som arbetsmarknadens parter hade tilldelats genom Unionsfördraget i artikel 118b EG-fördraget. Den sociala dialog som hade ägt rum med stöd av artikel 118b EG-fördraget gällde i relation till frågor som var av gemensamt intresse för berörda parter. Dialogen hade därmed haft som främsta syfte att ge en möjlighet för arbetsmarknadens parter att avge rekommendationer till kommissionen. Genom artikel 3 och 4 i avtalet om socialpolitik infördes möjligheten till att dialogen skulle kunna leda till kontraktsförhållanden, där arbetsmarknadens parter gavs en viss autonomi.<sup>131</sup>

I artikel 3.1 i avtalet om socialpolitik stadgades att arbetsmarknadens parter hade rättighet att bli konsulterade på gemenskapsnivå av kommissionen. Den skyldighet som därmed ålades kommissionen var tydligare i jämförelse med artikel 118b EG-fördraget<sup>132</sup> För att kunna uppfylla kraven skulle kommissionen samråda med arbetsmarknadens parter innan den framlade förslag inom det socialpolitiska området<sup>133</sup>. Om kommissionen efter detta samråd ansåg att det borde vidtas åtgärder inom gemenskapen, skulle ytterligare samråd genomföras med arbetsmarknadens parter. I denna situation gavs arbetsmarknadens parter även möjligheten till att avge yttrande eller rekommendationer<sup>134, 135</sup>. Möjligheten för arbetsmarknadens parter att överta initiativet till regleringar efter genomfört samråd reglerades i artikel 3.4 avtalet om socialpolitik. Detta förfarande begränsades dock till

---

<sup>129</sup> Petersen, a.a. s. 79.

<sup>130</sup> KOM (2000) 113 slutlig, s. 8.

<sup>131</sup> COM (93) 600 final, s. 14-15.

<sup>132</sup> Artikel 118b EG-fördraget angav att kommissionen skulle *sträva* efter att främja samråd mellan arbetsmarknadens parter. I artikel 3.1 i avtalet om socialpolitik fastställdes däremot att kommissionen *skall* ha till uppgift att främja samråd... och *skall* vidta alla nödvändiga åtgärder.

<sup>133</sup> Artikel 3.2 i avtalet om socialpolitik. Denna form av samråd hade dock redan genomförts tidigare i gemenskapen inom den arbets- och beslutsprocess som gällde relationen till ECOSOC och andra rådgivande kommittéer.

<sup>134</sup> Artikel 3.3 i avtalet om socialpolitik.

<sup>135</sup> COM (93) 600 final, s. 15-20.

en varaktighet på nio månader, om inte berörda parter önskade förlänga varaktigheten.

En av de främsta orsakerna till 1991 års överenskommelse och även dess inverkan på avtalet om socialpolitik var att förhandlingar skulle kunna genomföras mellan arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå. Detta framkommer tydligt i stadgandet i artikel 4.1 avtalet om socialpolitik:

*”Om arbetsmarknadens parter så önskar, kan dialogen mellan dem på gemenskapsnivå leda till kontrakts förhållanden, inklusive avtal”.*<sup>136</sup>

Genom stadgandet gavs arbetsmarknadens parter en möjlighet att själva agera inom det sociala området. Om ett avtal uppnåddes kunde detta omsättas i nationella kollektivavtal eller genom ett beslut av rådet. Det senare alternativet förutsatte dock en gemensam framställning från arbetsmarknadens parter till rådet<sup>137</sup>. Den största inverkan som 1991 års överenskommelse och slutligen avtalet om socialpolitik medförde i EG:s normativa kompetens torde dock vara den tydliga maktförskjutning som skedde från kommissionen till arbetsmarknadens parter.<sup>138</sup> Dessutom erhöll arbetsmarknadens parter en framskjutande position gentemot parlamentet som inte längre var involverat i den beskrivna lagstiftningsprocessen.<sup>139</sup>

## 3.6 Arbetsmarknadens parter

### 3.6.1 UNICE

När Romfördraget trädde ikraft 1958 skapade arbetsgivarna The Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe, UNICE<sup>140</sup>. Som organisation företräder UNICE 34 centralorganisationer från 27 stater, vilket även inkluderar stater som ej är medlemmar i EU. Från Sverige deltar Svenskt Näringsliv<sup>141, 142</sup>. I sin verksamhet har UNICE främst ett socialt och ekonomiskt syfte för sina medlemmar, som till största delen består av industriföretag.

Som tidigare har beskrivits präglades UNICE av en negativ inställning till övergripande avtal på gemenskapsnivå från 1970 fram till slutet av 1980-talet. Dagens UNICE förespråkar däremot en social dimension inom den gemensamma marknaden. Genom att främja den sociala dialogen anser UNICE att arbetsmarknadens parter kan uppnå en balans inom följande tre

---

<sup>136</sup> Blanpain & Nyström, a.a. s. 317.

<sup>137</sup> Artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik.

<sup>138</sup> Nyström: *”Kollektivavtalets ställning i EG”*, a.a. s. 309.

<sup>139</sup> Blanpain & Nyström, a.a. s. 261.

<sup>140</sup> Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivarföreningar och industriförbund.

<sup>141</sup> Fr.o.m. hösten 2001 är SAF sammanslaget med Industriförbundet till Svenskt Näringsliv.

<sup>142</sup> <http://www.unice.org/content/Default.asp?PageID=78>, senast 2003-02-27.

områden; arbetstagarnas strävan och ekonomins begränsningar som uppställs genom konkurrensen; arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetstagarens delaktighet i beslutsfattandet samt ett samspel mellan centralisering och decentralisering inom gemenskapen utifrån subsidiaritetsprincipen.<sup>143</sup> Denna balans förutsätter dock att de europeiska bolagen kan konkurrera framgångsrikt och att de gemensamma regleringarna inom EU inte medför begränsningar för företagens verksamhet.<sup>144</sup>

När det gäller arbetsgivarens arbetsledningsrätt i förhållande till arbetstagarens delaktighet anser UNICE att EU inte bör ange specifika lösningar som gäller industriella relationer. I princip anser UNICE att det inte behövs några EG-rättsliga regleringar inom detta område överhuvudtaget. Den främsta orsaken till detta ställningstagande är att om en förändring framtvings måste flera företag anpassa sina beslutsstrukturer, vilket kan få negativa konsekvenser då strukturerna till övervägande del grundar sig på respektive medlemsstats arbetsrättsliga tradition. Detta skulle i förlängningen kunna leda till allvarliga begränsningar av konkurrensen och i verksamheten.<sup>145</sup> Denna åsikt delas naturligtvis inte av arbetstagarorganisationerna som anser att ett ökat inflytande är av central betydelse.

Trots de uppställda kraven på balans uttrycker UNICE att möjligheten finns för att en gemensam grund skall kunna uppnås för förhandlingar med kommissionen och ETUC. Om detta lyckas kan arbetsmarknadens parter bidra till att affärsverksamheten ökar, konkurrensen förbättras och att en likabehandling mellan arbetstagarer garanteras.<sup>146</sup>

Att den låga sysselsättningen inom EU utgör ett problem för den inre marknaden har vid flertal tillfällen fastslagits av gemenskapen<sup>147</sup>. Med utgångspunkt i sysselsättningsproblematiken presenterade UNICE 1999 en rapport<sup>148</sup>, där visionen för det sociala Europa efter år 2000 presenterades. I denna rapport fastslås att arbetslösheten är och kommer att vara Europas största ekonomiska och sociala problem under den kommande perioden. Den allt större arbetslösheten i medlemsstaterna torde inte bero på en nedgång av efterfrågan, utan snarare på strukturella problem. För att kunna hantera dessa problem är det av stor vikt att konkurrensen inte hämmas inom ekonomin, samt att arbetsmarknaden blir flexibel. Vidare måste marknaden för kapital, arbete och varor omfattas av de förändringar som sker genom socialpolitiska reformer.<sup>149</sup> Lagstiftningsprocessen inom den sociala dimensionen, som till stor del domineras av direktivförslag, måste förändras. Den sociala dialogen bör inte heller vara begränsad till kollektiva

---

<sup>143</sup> Blanpain, a.a. s. 75-76.

<sup>144</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 77.

<sup>145</sup> Blanpain, a.a. s. 76.

<sup>146</sup> Blanpain & Nyström, a.a. s. 53.

<sup>147</sup> Exempelvis artikel 125-130 EG och Lissabonstrategin.

<sup>148</sup> *Releasing Europe's Employment Potential: Companies' Views on European Social Policy beyond 2000*.

<sup>149</sup> Blanpain, a.a. s. 80.

förhandlingar på europeisk nivå. Istället skall större hänsyn tas till respektive medlemsstats arbetsrättsliga system. Alla politiska ställningstaganden och förslag som inte beaktar subsidiaritet och proportionalitet kommer därför att motarbetas av UNICE och dess centralorganisationer.<sup>150</sup>

### 3.6.2 CEEP

CEEP<sup>151</sup> bildades 1961 och är arbetsgivarorganisationen för offentliga arbetsgivare och offentligt ägda företag. De svenska arbetsgivarna representeras av Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Arbetsgivarverket och KFS (arbetsgivarorganisationen för kommunnära företag).<sup>152</sup> Vid sidan av UNICE och CEEP finns även en särskild arbetsgivarorganisation för jordbruket, COPA<sup>153</sup>.

Genom den sociala dialogen kan tre centrala funktioner uppnås inom EU enligt CEEP; Dialogen ger de sociala parterna en möjlighet att aktivt delta i de sociala frågorna inom gemenskapen; Samspelet mellan ekonomiska och sociala aspekter stärks hos gemenskapen, medlemsstaterna och regionerna; En industriell relation mellan arbetsgivare och arbetstagare skapas som är nödvändig för en vidareutveckling av den gemensamma marknaden och den sociala dimensionen.<sup>154</sup>

### 3.6.3 ETUC

När det gäller arbetstagarorganisationer på gemenskapsnivå är European Trade Union Confederation, ETUC<sup>155</sup> den dominerande. ETUC bildas 1973 med främsta syfte att utgöra en facklig motvikt till arbetsgivarorganisationerna och de ekonomiska krafterna i den europeiska integrationen.<sup>156</sup> I dagens EU representerar ETUC omkring 60 miljoner arbetstagare i 78 centralorganisationer från 34 stater. De svenska representanterna är LO, SACO och TCO.<sup>157</sup>

Sedan dess bildande har ETUC agerat för att solidaritet, rättvisa, sysselsättning och välbefinnande för arbetstagare skall genomströmma arbetet inom gemenskapen.<sup>158</sup> Genom en väl fungerande inre marknad, där

---

<sup>150</sup> *Releasing Europe's Employment Potential: Companies' Views on European Social Policy beyond 2000*, s. 2-3.

<sup>151</sup> Centre Européen de l'Entreprise Publique, Europeiska centrumet för offentliga företag, EFS.

<sup>152</sup> <http://www.kfs.net/omkfs/ceep.asp>. Senast 2003-03-04.

<sup>153</sup> COPA – *Comité des Organisations Agricoles*.

<sup>154</sup> <http://www.ceep.org/fr/images/socdial.htm>. Senast 2003-03-05.

<sup>155</sup> Europeiska fackliga samorganisationen, EFS.

<sup>156</sup> Dölvik, Jon Erik: *Redrawing boundaries of solidarity? – ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s*. Oslo 1997, s. 134-138.

<sup>157</sup> <http://www.etuc.org/EN/>. Senast 2003-05-22.

<sup>158</sup> Blanpain, a.a. s. 91.

ekonomin är framåtskridande kan målet om fler arbetstillfällen uppnås. Samtidigt skall den sociala dimensionen utvecklas i relation till den inre marknaden för att befästa arbetstagarnas sociala grundrättigheter.<sup>159</sup> De sociala konsekvenser som den inre marknaden medför måste enligt ETUC kunna förändras genom förhandlingar. När en anpassning har skett av den inre marknaden kommer en demokratisk utveckling att ske inom industrin. Denna utveckling innebär en rättighet för fackföreningarna att bl.a. informeras och förhandla inom företagen. För att kunna garantera utvecklingen krävs tvingande arbetsrättslig- och socialrättslig lagstiftning, samt kollektivavtalsförhandlingar på EU-nivå.<sup>160</sup>

Till skillnad från UNICE förespråkar ETUC att EG-rätten skall ges en tyngre roll på det sociala området genom direktiv. Vid sidan av tvingande lagstiftning från gemenskapen, måste den sociala dimensionen utvecklas i kollektivavtalsförhandlingar genom den sociala dialogen. Detta är dock endast möjligt om den sociala dialogen erhåller fullständigt stöd av gemenskapens institutioner i enlighet med artikel 139 EG. I 1999 års rapport framlade UNICE krav på en mer flexibel arbetsmarknad. Dessa krav står i motsatsförhållande till den syn som framställs av ETUC angående atypiska anställningar. Förvisso anser ETUC att flexibiliseringen är en nödvändig utveckling på arbetsmarknaden, men denna skall ske i relation till att de atypiska anställningarna kontrolleras. Genom gemenskapsregleringar angående hur länge atypiska anställningar är giltiga, antalet anställda m.m. skulle en mer rättvis arbetsrätt och en bättre arbetsmarknad kunna uppnås. Att detta motsatsförhållande påverkar den sociala dialogen är uppenbart, eftersom förhandlingarna har genererat fram ramavtal angående deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar.<sup>161</sup> Det bör dock nämnas att ETUC inte har haft samma framgång, att genomdriva sina påtryckningar gentemot EU:s institutioner, som UNICE.<sup>162</sup>

### 3.6.4 Övriga branschorganisationer

Förutom organisationerna UNICE, CEEP och ETUC finns det ett stort antal andra branschorganisationer som är verksamma på den europeiska nivån. Flertalet av dessa har slutit någon form av samarbetsavtal med någon av de övriga tre centralorganisationerna.<sup>163</sup>

---

<sup>159</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 77.

<sup>160</sup> Blanpain & Nyström, a.a. s. 58

<sup>161</sup> Blanpain, a.a. s. 92-94; Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 87.

<sup>162</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 78.

<sup>163</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 78.

# 4 Samrådsprocessen

## 4.1 Vem skall kommissionen samråda med?

En av de centrala frågorna är vilka organisationer som skall konsulteras av kommissionen inom den sociala dialogen. I och med Val Duchesse-processen etablerades dialogen i förhållande till UNICE, CEEP och ETUC. Utifrån denna dialog har kommissionen vid ett flertal tillfällen konsulterat andra organisationer angående det ekonomiska och sociala området. Vid flera tillfällen har dock frågan uppkommit om vilken organisation som skall anses vara den mest representativa i en dialog gentemot kommissionen. Oftast har gemenskapen under de senaste 40 åren kunnat lösa problemen genom förlikningar. På detta sätt har berörda parter accepterat sin funktion i dialogen, men i enstaka fall har problem uppstått i arbets- och beslutsprocessen.<sup>164</sup>

### 4.1.1 Representativiteten hos arbetsmarknadens parter

För att kommissionen skulle kunna hantera kraven på representativitet och delaktighet i den sociala dialogen genomfördes en studie inom gemenskapen i början av 1990-talet. Syftet med studien var att undersöka den dialog som fanns mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom gemenskapen. Dialogen skulle senare ställas i relation till den dialog som genomfördes nationellt<sup>165</sup>. Utifrån studien framkom två slutsatser enligt kommissionen:

Skillnaden mellan de olika europeiska dialogerna medför att det inte finns någon dialogform som är direkt tillämplig på gemenskapsnivå.

Medlemsstaternas olika dialoger är utvecklade under en längre tid, vilket medför en svårighet att genomföra en dialog på kort tid inom gemenskapen enbart på politiska beslut.<sup>166</sup>

Med stöd av studien fastslog kommissionen följande kriterier i COM (93) 600 p.24 för att en organisation skall konsulteras i enlighet med artikel 3 i avtalet om socialpolitik<sup>167</sup>:

Organisationen skall vara branschövergripande och organiserad på europainivå.

---

<sup>164</sup> Jacobs, Antonie & Ojeda-Aviles, Antonio: "The European social dialogue – some legal issues". I: *A legal framework for European industrial relations, Report by the ETUI Research Network on Transnational trade union rights*. Bryssel 1999, s. 68.

<sup>165</sup> COM (93) 600, annex 3.

<sup>166</sup> COM (93) 600, s. 21-22.

<sup>167</sup> Motsvaras av nuvarande artikel 138 EG.

Organisationen bör vara erkänd och väl integrerad i de olika medlemsstaternas arbetsmarknadsstruktur. Organisationen skall ha befogenhet att avtalsförhandla och vara representativ för alla medlemsstater så långt det är möjligt.

Organisationen har en lämplig struktur för att på ett effektivt sätt kunna delta i konsultationsprocessen.<sup>168</sup>

De organisationer som enligt kommissionen uppfyllde kriterierna var UNICE, CEEP och ETUC.<sup>169</sup> Dessa tre har det gemensamt att de är generella och branschövergripande till sin struktur, samtidigt som de har erfarenhet av arbetet inom den sociala dialogen.<sup>170</sup> Förvisso fanns flera organisationer som delvis uppfyllde kriterierna och därmed kunde anses vara potentiella parter i den sociala dialogen. Men kommissionens förhållande till dessa har präglats av en inställning att det är praktiskt att föra en dialog med tre sociala parter istället för en dialog med ett flertal organisationer.<sup>171</sup>

Begränsningen av deltagandet i den sociala dialogen har kritiserats och de organisationer som inte är delaktiga ser inte alltid UNICE, CEEP och ETUC:s ståndpunkter som representativa för sina medlemmars åsikter.<sup>172</sup> Förutom kritiken från de ”övriga” organisationerna har även Europaparlamentet inte varit odelat positiv till kommissionens ställningstagande gällande representativiteten.<sup>173</sup>

#### 4.1.2 UEAPME-fallet

I rättsfallet UEAPME<sup>174</sup> tog förstainstansrätten ställning till representativiteten och delaktigheten inom den sociala dialogen. Organisationen UEAPME<sup>175</sup> hade väckt talan om att direktivet (96/34/EG) om ramavtalet angående föräldraledighet skulle ogiltighetsförklaras.

Förutsättningarna för UEAPMEs talan var följande: Under 1980-talet hade kommissionen framlagt flera förslag angående föräldraledighet inför rådet, vilka dock inte antogs. För att kunna genomdriva förslaget beslöt kommissionen i början av 1995 att samråda<sup>176</sup> med arbetsmarknadens parter

---

<sup>168</sup> Blanpain, a.a. s. 132.

<sup>169</sup> COM (93) 600, annex 2. Denna bilaga uppdateras vid jämna mellanrum utifrån de kriterier som är fastslagna i COM (93) 600 p.24 angående representativiteten.

<sup>170</sup> KOM (1999) 203 slutlig, p.16.

<sup>171</sup> COM (93) 600, p. 26.

<sup>172</sup> Cram, Laura: *Policy-making in the European Union: Conceptual Lenses and the Integration Process*, London 1997, s. 56-57.

<sup>173</sup> Blanpain, a.a. s. 134.

<sup>174</sup> Mål T-135/96 European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises mot Europeiska Unionens Råd [1998] REG II-2335.

<sup>175</sup> *Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises*. UEAPME representerar de små och medelstora företagens intressen inom gemenskapen.

<sup>176</sup> Artikel 3.2 i avtalet om socialpolitik.



angående eventuell inriktning för föräldraledighet. Den 6 april 1995 framlade UEAPME tillsammans med andra organisationer sin ståndpunkt till kommissionen. Organisationerna krävde bl.a. att kommissionen skulle göra allt för att arbetsmarknadens parter inte skulle uteslutas från förhandlingarna. Kommissionen fann efter det inledande samrådet att det var nödvändigt med en gemenskapsåtgärd och samrådde därför åter i juni 1995 med arbetsmarknadens parter. Den 5 juli 1995 inkom UNICE, CEEP och ETUC med ett gemensamt uttalande att de hade för avsikt att inleda förhandlingar avseende föräldraledighet<sup>177</sup>. Den 14 december 1995 slöt UNICE, CEEP och ETUC ett ramavtal och översände detta till kommissionen för fastställning av rådet<sup>178, 179</sup>. Samtidigt som UNICE, CEEP och ETUC genomförde förhandlingar inkom UEAPME med en skrivelse till kommissionen. I denna delgavs kritik angående ramavtalet, samtidigt som UEAPME beklagade att de inte hade givits möjlighet till att delta i förhandlingarna.<sup>180</sup>

Med stöd av artikel 173 EG-fördraget<sup>181</sup> framställde UEAPME talan<sup>182</sup> om att förstainstansrätten skulle ogiltighetsförklara direktivet. Talan bestreds av bl.a. rådet som yrkade på att förstainstansrätten skulle avslå talan, eftersom UEAPME inte hade någon talerätt.<sup>183</sup> När det gällde rätten att framställa talan med stöd av artikel 173 EG-fördraget kunde domstolen inte avvisa talan enbart utifrån att direktiv inte omnämns i lydelsen av artikel 173 EG-fördraget. Om detta vara möjligt skulle gemenskapens institutioner kunna kringgå rättsskyddet för de parter som berörs genom att välja en viss form av rättsakt.<sup>184</sup> Förstainstansrätten fastslog därför att man måste ta ställning till om UEAPME som part berörs direkt eller indirekt av direktivet.<sup>185</sup>

I den rättspraxis som finns inom EG-rätten kan en fysisk eller juridisk person endast påstå sig vara personligen berörd om följande premisser föreligger: Det beslut som ifrågasätts skall drabba honom p.g.a. vissa egenskaper som är speciella för honom eller på grund av en faktisk situation som särskiljer honom i förhållande till varje annan person.<sup>186</sup> För att kunna besvara om UEAPME berördes av föräldraledighetsdirektivet såsom det uttrycks i praxis måste hänsyn tas till de förhandlingar som ledde fram till direktivet.<sup>187</sup>

---

<sup>177</sup> Artikel 3.4 och artikel 4.1 i avtalet om socialpolitik.

<sup>178</sup> Artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik.

<sup>179</sup> Dir (96/34/EG), ingressen p. 4-10.

<sup>180</sup> Mål T-135/96, p. 9.

<sup>181</sup> Motsvaras av nuvarande artikel 230 EG i ändrad lydelse.

<sup>182</sup> Varje fysisk eller juridisk person får på samma villkor väcka talan mot ett beslut som är riktat till honom eller mot ett beslut som, även om det utformats i form av en förordning eller ett beslut riktat till en annan person, direkt och personligen berör honom. Artikel 230.4 EG.

<sup>183</sup> Mål T-135/96, p. 19-20.

<sup>184</sup> Mål T-135/96, p. 62-63.

<sup>185</sup> Nielsen, a.a. s. 135.

<sup>186</sup> Mål T-135/96, p. 69.

<sup>187</sup> Mål T-135/96, p. 71.

#### 4.1.2.1 Rätten till förhandling

Kommissionens skyldighet att samråda med arbetsmarknadens parter stadgades som tidigare har nämnts i artikel 3.2 och artikel 3.3 i avtalet om socialpolitik. Med stöd av kriterierna i COM (93) 600 p. 24 avgjordes vilka organisationer kommissionen skulle inleda samråd med. I den studie som finns bifogad till COM (93) 600 anges UEAPME som en branschorganisation som företräder vissa kategorier av arbetstagare eller företag.<sup>188</sup> Att samråd har skett mellan kommissionen och UEAPME var enligt förstainstansrätten i det aktuella fallet ostridigt.<sup>189</sup>

I föräldraledighetsdirektivet inleddes förhandlingarna genom samråd mellan kommissionen och arbetsmarknadens parter. I artikel 3.4 och 4 avtalet om socialpolitik gavs ingen vägledning om vilka av arbetsmarknadens parter som skulle delta i förhandlingen. Stadgandet gav inte heller någon generell rättighet för vissa av arbetsmarknadens parter att delta i förhandlingarna.<sup>190</sup> I föräldraledighetsdirektivet inledde UNICE, CEEP och ETUC förhandlingar, samtidigt som samråd pågick mellan kommissionen och ett flertal parter på arbetsmarknaden. Förstainstansrätten konstaterade att förhandlingarna endast kunde inledas av de parter som har visat ett intresse av att genomföra avtalsförhandlingar i enlighet med artikel 4 i avtalet om socialpolitik.<sup>191</sup> UEAPME:s begäran hos kommissionen att få delta i förhandlingarna och det intresse som organisationen därmed visat för de aktuella frågorna medförde inte någon skillnad enligt förstainstansrätten. Orsaken till detta var att förhandlingsdelen inte styrs av kommissionen utan endast av arbetsmarknadens parter.<sup>192</sup> Detta är ett tydligt bevis på den sociala dialogens frivilliga karaktär, där partsautonomin upphör först när ramavtalsförslaget skall omarbetas till en EG-rättsakt av kommissionen.<sup>193</sup>

#### 4.1.2.2 Representativitet

I artikel 3.1 i avtalet om socialpolitik<sup>194</sup> föreskrevs följande:

*”Kommissionen skall...vidta alla nödvändiga åtgärder för att underlätta dialogen...genom att sörja för ett väl avvägt stöd till parterna”.*<sup>195</sup>

Utifrån detta stadgande kan kommissionens skyldighet att granska representativiteten hos de arbetsmarknadsparter som deltar i förhandlingen

---

<sup>188</sup> COM (93) 600, annex 2, s. 35.

<sup>189</sup> Mål T- 135/96, p. 72.

<sup>190</sup> Mål T-135/96, p. 78; Nielsen, a.a. s. 135-136.

<sup>191</sup> Mål T-135/96, p. 75.

<sup>192</sup> Mål T-135/96, p. 79.

<sup>193</sup> Bercusson, Brian: *Hög tid att parterna agerar själva*, EU och arbetsrätt, Nr. 4 1998, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/98-4/03main.asp>, senast 2003-05-30.

<sup>194</sup> Motsvaras av artikel 138.1 EG.

<sup>195</sup> Blanpain & Nyström, a.a. s. 316.

härledas.<sup>196</sup> Skyldigheten fastslås även i kommissionsförslaget COM (93) 600. Kommissionen åtar sig däri att undersöka om de parter som ingår förhandlingar och avtal är representativa för arbetsmarknaden innan förslaget framställs till rådet.<sup>197</sup> Även rådet har funktionen att kontrollera om kommissionen uppfyller de aktuella skyldigheterna. Genom rådets delaktighet vill gemenskapen förhindra ett ifrågasättande av rättsakten. Den främsta orsaken till att kommissionen och rådet åläggs dessa representativitetsskyldigheter i förhållande till arbetsmarknadens parter är den grundläggande principen om demokrati. Genom kommissionens och rådets skyldighet garanteras demokratiprincipen, där befolkningen deltar i maktutövandet genom en representativ församling. Denna representativa församlingen utgörs enligt förstainstansrätten av de arbetsmarknadsparter som deltar i den sociala dialogen. Demokratiprincipen garanteras i annat fall av Europaparlamentets roll i medbeslutandeprocessen som dock kringgås genom samrådsförfarandet i artikel 138 EG.<sup>198</sup>

Undersökningsskyldigheten medför att en bedömning måste ske av representativiteten hos de arbetsmarknads parter som är intresserade av att delta i förhandlingen. Denna bedömning bör göras med utgångspunkt i det aktuella avtalsförslagets innehåll.<sup>199</sup> Om berörda parter inte kan anses som tillräckligt representativa skall rådet och kommissionen vägra att genomföra avtalet. De arbetsmarknadsparter som tidigare tillfrågats av kommissionen, men inte deltagit i förhandlingen har även rätt till att förhindra genomdrivning av förslaget i lagstiftning.<sup>200</sup>

För att kunna avgöra UEAPMEs representativitet uppställde förstainstansrätten följande kriterier:

Kommissionen och rådet måste ha försäkrat sig om att de arbetsmarknadsparter som har undertecknat ramavtalet är tillräckligt representativa.

Kontrollen av representativiteten måste uppfylla de krav som uppställs inom gemenskapen.<sup>201</sup>

När det gäller det första kriteriet har en undersökning genomförts av kommissionen och rådet både angående parternas representativitet i sig och i förhållande till ramavtalets tillämpningsområde.<sup>202</sup> Angående det andra kriteriet är det grundläggande i bedömningen att ramavtalets syfte är att garantera minimivillkor för alla anställningar enligt förstainstansrätten. Därför måste de parter som undertecknat ramavtalet kunna anses

---

<sup>196</sup> Mål T-135/96, p. 85.

<sup>197</sup> COM (93) 600, p. 39.

<sup>198</sup> Mål T-135/96, p. 87-89.

<sup>199</sup> Bercusson: *Hög tid att parterna agerar själva*, a.a.

<sup>200</sup> Mål T-135/96, p. 90.

<sup>201</sup> Jacobs & Ojeda-Aviles, a.a. s. 70.

<sup>202</sup> Mål T-135/96, p. 91-92.

representera alla kategorier av företag och anställda inom gemenskapen.<sup>203</sup> UNICE, CEEP och ETUC benämns alla tre i COM (93) 600 som organisationer vilka kan anses som allmänna branschorganisationer. UEAPME definieras dock som en organisation som företräder vissa kategorier av arbetstagare eller företag.<sup>204</sup> Med stöd av COM (93) 600 ansåg förstainstansrätten att kommissionens bedömning av parternas representativitet var riktig.<sup>205</sup>

UEAPME framförde vid förhandlingarna i förstainstansrätten att arbetsgivarorganisationerna UNICE och CEEP inte kunde anses inneha en mer allmän inriktning än den som företräddes av UEAPME. Andelen små och medelstora företag inom UEAPME var mycket fler än inom UNICE. När det gällde CEEP representerades endast offentliga företag genom dess organisation. UEAPME:s inriktning kunde därmed likställas med UNICE:s och CEEP:s allmänna inriktning och UEAPME skulle därför ha inkluderats i förhandlingarna.<sup>206</sup>

Förstainstansrätten konstaterar att UNICE vid undertecknandet av ramavtalet företrädde privata företag av alla storlekar. Det faktum att UEAPME representerade en större mängd små och medelstora företag och därför skulle vara en bättre representant för dessa företag godtogs inte av förstainstansrätten. Den representativitet som UNICE däremot uppnår genom att representera privata företag av alla storlekar gav enligt förstainstansrätten en allmän inriktning som var mer representativ i gemenskapen. När det gäller förhållandet till CEEP konstaterar förstainstansrätten att CEEP representerar en kategori av företag som annars inte hade företräts inom gemenskapen.<sup>207</sup> Att representativiteten skall avgöras utifrån parternas numerära storlek avvisas därmed av förstainstansrätten. Det viktiga i avgörandet angående representativiteten är de intressen som blir tillvaratagna av berörda parter. I övrigt gav inte förstainstansrätten någon vägledning vid bedömningen av representativiteten.<sup>208</sup> Den talan som UEAPME väckte avvisades därför av förstainstansrätten.<sup>209</sup> UEAPME accepterade inte avgörandet och överklagade därför till EG-domstolen. Samtidigt inlämnade UEAPME en ogiltighetstalan angående direktivet (97/81/EG) om ramavtalet angående deltidsarbete som framarbetats i den sociala dialogen. Både ogiltighetstalan angående föräldraledighetsdirektivet och deltidsdirektivet drogs dock tillbaka i början av 1999.<sup>210</sup> Den främsta orsaken till detta var det samarbetsavtal<sup>211</sup> som slöts mellan UNICE och UEAPME i slutet av 1998. I

---

<sup>203</sup> Mål T-135/96, p. 94; Jacobs & Ojeda-Aviles, a.a. s. 71.

<sup>204</sup> COM (93) 600, annex 2, s. 35.

<sup>205</sup> Mål T-135/96, p. 96.

<sup>206</sup> Jacobs & Ojeda-Aviles, a.a. s. 71.

<sup>207</sup> Mål T-135/96, p. 97-100.

<sup>208</sup> Bercusson: *Hög tid att parterna agerar själva*, a.a.

<sup>209</sup> Mål T-135/96, p. 112.

<sup>210</sup> Jacobs & Ojeda-Aviles, a.a. s. 71.

<sup>211</sup> The Cooperation Agreement between UNICE and UEAPME.

och med detta avtal kunde UEAPME delta i den sociala dialogen, men inte med status som social partner utan som delegat i UNICE:s delegation.<sup>212</sup>

Trots att UEAPME förlorade i förstainstansrätten kom avgörandet att ge uttryck för flera principiella ståndpunkter angående ramavtal inom den sociala dialogen. Den centrala ståndpunkten var att när kommissionen framlägger ett ramavtalsförslag inför rådet krävs att de berörda arbetsmarknadspartnerna är representativa för arbetsmarknaden i stort.<sup>213</sup> Det bör dock påpekas att kraven på representativitet varierar i förhållande till vilken form av samråd som är aktuellt. Därför är representativitetskraven strängare när det gäller samråd som kan leda till avtalsrelationer mellan parterna, såsom i artikel 138 EG. Kraven vid samråd inom de rådgivande kommittéerna är däremot lägre ställda.<sup>214</sup>

## 4.2 Medbeslutandeproceduren

Ett kännetecken för EU är att Europaparlamentet inte har den framträdande maktpositionen, som återfinns hos flera nationella parlament. Tidigare hade Europaparlamentet i princip endast en konsultativ roll i förhållande till de förslag som framlades av Kommissionen. Europaparlamentets position har dock successivt förstärkts genom Enhetsakten och fördragen i Maastricht och Amsterdam.<sup>215</sup>

När det gäller lagstiftningsfrågor har Europaparlamentet fått lagstiftningsmakt som är delad med rådet. Genom olika förfaranden, beroende av situationen, ges parlamentet möjlighet till inflytande. Vilket förfarande som skall tillämpas anges i respektive artikel i EG-fördraget. I artikel 252 EG, den s.k. *medbestämmandeordningen* ges rådet en starkare ställning i förhållande till parlamentet. Medbestämmandeordningens betydelse har dock minskat och används i princip endast vid lagstiftning inom EMU.<sup>216</sup>

Genom Amsterdamfördraget är *medbeslutandeproceduren* i artikel 251 EG det normala förfarandet vid lagstiftning inom rättsområden såsom socialpolitik, miljöpolitik och den inre marknaden. Den centrala principen i medbeslutandeproceduren är att parlamentet och rådet gemensamt lagstiftar inom gemenskapen. Initiativrätten utgår från kommissionen, som framlägger sina förslag till parlamentet och rådet, den s.k. första läsningen. Om parlamentet inte avger några invändningar eller om rådet godtar parlamentets invändningar kan rådet anta kommissionsförslaget. Om rådet måste framställa ändringsförslag genom en gemensam ståndpunkt skall detta ändringsförslag framläggas inför parlamentet för en andra läsning.

---

<sup>212</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 78.

<sup>213</sup> Bruun, Niklas: *The Autonomy of Collective Agreement*. Publicerad: [www.labourlaw2002.org](http://www.labourlaw2002.org). s. 25.

<sup>214</sup> KOM (2002) 341 slutlig, s. 9

<sup>215</sup> Jacobs, a.a. s. 174-175.

<sup>216</sup> Bernitz & Kjellgren, a.a. s. 63.

Europaparlamentet ges vid den andra läsningen möjligheten att besluta om ändringar. Om rådet godtar parlamentets ändringar, kan ändringsförslaget antas som en rättsakt. I en situation där rådet inte godtar parlamentets ändringar skall en förlikningskommitté tillsättas. Syftet med förlikningskommittén är att under sex veckors tid jämka samman ståndpunkterna i rådet och parlamentet. Om kommittén inte lyckas nå fram till ett gemensamt utkast faller förslaget. Har ett utkast framtagits skall detta godtas av rådet och parlamentet med kvalificerad respektive absolut majoritet. På detta stadiet i förfarandet finns det inga möjligheter till att genomdriva ändringsförslag.

### **4.3 Samrådsförfarandet**

I resonemanget ovan redogörs för det samrådsförfarande som reglerades i avtalet om socialpolitik, vilket medförde att Europaparlamentet utlämnades i lagstiftningsprocessen. Genom Amsterdamfördraget inkorporerades regleringarna i artikel 136-139 EG. Samtidigt som parlamentets position befästes i medbeslutandeprocessen, försvagades den gentemot arbetsmarknadens parter. Genom Maastricht- och Amsterdamfördraget uppnådde arbetsmarknadens parter ett påtagligt inflytande inom gemenskapens sociala dimension. Detta inflytande framträder tydligt i det obligatoriska samrådet och rätten att ingå avtal på gemenskapsnivå.<sup>217</sup>

#### **4.3.1 Det obligatoriska samrådet**

Kommissionens ansvar för att arbetsmarknadens parter skall utgöra en aktiv del i samrådet inom den sociala dialogen finns i artikel 138 EG. Kommissionen har enligt artikel 138.2 EG uppgiften att samråda med parterna innan förslag framläggs inom det socialpolitiska området. Oftast informerar kommissionen arbetsmarknadens parter om att den överväger att genomföra åtgärder inom ett bestämt område och efterfrågar parternas åsikter avseende inriktningen hos gemenskapsåtgärden redan innan det förberedande arbetet har inletts. Om kommissionen efter detta samråd finner att en åtgärd är önskvärd skall ytterligare samråd föras med arbetsmarknadens parter om det planerade innehållet i förslaget i enlighet med artikel 138.3 EG.

#### **4.3.2 Rätten att ingå avtal på gemenskapsnivå**

I artikel 139.1 EG ges arbetsmarknadsparterna i den sociala dialogen möjlighet till att överföra dialogen till avtalsbundna relationer, inklusive ingående av kollektivavtal på gemenskapsnivå. Dessa avtal kan antingen genomföras i enlighet med de förfaranden och den praxis som arbetsmarknadens parter eller medlemsstaterna tillämpar. Alternativet är att förfarandet överlämnas till kommissionen om den aktuella frågan härrör till

---

<sup>217</sup> KOM (2002) 341 slutlig, s. 8.

gemenskapens kompetens enligt artikel 137 EG<sup>218</sup>. Kommissionen framlägger i det senare fallet avtalsförslaget inför rådet och beslutet kan därmed genomföras i ett direktiv.<sup>219</sup> I det första fallet meddelar arbetsmarknadens parter att de själva önskar inleda förhandlingar enligt artikel 139.4 EG. Denna lagstiftningsprocess har dock en tidsgräns på nio månader, vilken kan förlängas om berörda parter anser det nödvändigt. Om parterna misslyckas med att nå fram till en överenskommelse övertar kommissionen arbetet med sitt förslag, som senare framläggs inför rådet.

Denna form av arbets- och lagstiftningsprocess med aktiva arbetsmarknads parter i förhandlingsproceduren är i enlighet med artikel 139.2 EG exempel på s. k. framförhandlad lagstiftning.<sup>220</sup> I och med att beslutsprocessen genomförs utan Europaparlament kringgås dess funktion i medbeslutandeprocessen i enlighet med artikel 251 EG. Detta förhållande har medfört att demokratiaspekten i gemenskapens sociala dimension har ifrågasatts.<sup>221</sup>

---

<sup>218</sup> Artikel 139.2 EG-fördraget.

<sup>219</sup> Numhauser-Henning, Ann: "Lagstiftning eller självreglering i arbetsrätten? Svaret är både ock". I: *Svensk Juristtidning* 2001, s. 321; Nielsen, a.a. s. 133.

<sup>220</sup> Glavå, a.a. s. 102.

<sup>221</sup> Nielsen, a.a. s. 133. Se även tidigare redogörelse angående Vem skall kommissionen samråda med?

## 5 Direktiven

Det mest konkreta exemplet på arbetsmarknadspartnernas inverkan på EG och EU torde vara de direktiv som har sitt ursprung i den sociala dialogen. Denna form av samrådsförfarande har sedan 1993 genomförts i tolv olika frågor relaterade till det sociala området<sup>222</sup> varav fyra har lett till europeiska ramavtal; Avtalet om föräldraledighet (14 december 1995); Avtalet om deltidsarbete (6 juni 1997); Avtalet om visstidsarbete (18 mars 1999) och Avtalet om distansarbete (maj 2002). Förhandlingar har även skett i syfte att ingå ramavtal angående reglering av villkoren för anställda inom bemanningsföretag. Dessa förhandlingar avbröts dock i början av 2001.<sup>223</sup>

Samrådsförfarandet och dess ramavtal har två särdrag i jämförelse med annan lagstiftning inom gemenskapen:

Samrådet möjliggör för gemenskapen att ta del av arbetsmarknadens parter åsikter kring eventuell lagstiftning. Genom detta kan de politiska förslagen från kommissionen vara anpassade till den sociala moderniseringen och konkurrenskraften hos företagen.

Samrådet kan medföra att en självständig dialog genomförs mellan arbetsmarknadens parter på både nationell och gemenskapsnivå. Detta möjliggör för arbetsmarknadens parter att ta fram rättsliga lösningar på problem inom det sociala området. Därigenom garanteras subsidiaritetsprincipen i den sociala dialogen.<sup>224</sup>

### 5.1 Föräldraledighetsdirektivet

Sociala frågor såsom barnomsorg och föräldraledighet betraktade EG under en längre tid som nationella angelägenheter. Lagstiftningen inom gemenskapen var som tidigare har nämnts starkt influerad av den inre marknadens möjligheter. Detta medförde att i princip att endast ekonomiska spörsmål behandlades inom gemenskapen. I denna ekonomiska dominans påbörjade kommissionen ett arbete med att framarbete sociala minimiregleringar inom det sociala området.

Det första förslaget till direktiv angående föräldraledighet och ledighet på grund av trängande familjeskäl framlades i början av 1980-talet av kommissionen. Kommissionsförslaget gick samma väg till mötes som flera tidigare förslag inom det sociala området; dvs. det fick inte tillräckligt stöd i rådet, främst på grund av Storbritanniens negativa inställning.

---

<sup>222</sup> KOM (2002) 341 slutlig, bilaga 3.

<sup>223</sup> Ahlberg, Kerstin: *Branschdeklaration påverkar förslag till direktiv om uthyrningsföretag*, EU och arbetsrätt, Nr. 3 2001.

<http://www.arbetslivsinstitutet.se/Euarb/01-3/02main.asp>. Senast 2003-05-30.

<sup>224</sup> KOM (2002) 341 slutlig, s. 8-9.



Storbritanniens ställningstagande motiverades främst av att arbetsgivaren inte skulle åläggas allt för stora utgifter. Eftersom Storbritanniens inställning kvarstod under hela 1980-talet ansåg kommissionen att det inte förelåg någon större möjlighet att framdriva förslag angående föräldraledighet. En möjlighet till att fatta beslut gavs genom att avtalet om socialpolitik trädde ikraft 1989. Genom kvalificerad majoritet kunde rådet nu besluta i frågor som var relaterade till arbetsförhållanden och lika rättigheter för män och kvinnor. Den politiska situationen var dock fortfarande sådan att Storbritannien motsatte sig en EG-rättslig reglering. Detta medförde att det kompromissförslag som framlades inför rådet 1993 inte heller kunde erhålla erforderlig majoritet.<sup>225</sup>

För att kunna uppnå ett resultat angående förslaget inledde kommissionen ett samrådsförfarande<sup>226</sup> med arbetsmarknadens parter<sup>227</sup>. Den 14 december 1995 ingicks senare ramavtalet om föräldraledighet och ledighet på grund av trängande familjeskäl mellan UNICE, CEEP och ETUC. Detta ramavtal framlades senare av kommissionen inför rådet som fastställde avtalet genom direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet den 3 juni 1996.

Genom de möjligheter som gavs enligt avtalet om socialpolitik hade det första ramavtalet och direktivet inom den sociala dialogen framarbetats. När det gäller relationen till Storbritannien så utsträcktes föräldraledighetsdirektivet till att omfatta Storbritannien och Nordirland genom direktiv 97/75/EG<sup>228</sup>.

### 5.1.1 Direktivets uppbyggnad

Föräldraledighetsdirektivet består endast av tre artiklar. I övrigt ges den materiella grunden i ramavtalet som är bifogat till direktivet. Syftet med direktivet är att underlätta för föräldrar att förena arbetsliv och familjeliv. Syftet torde dock ses utifrån ett vidare perspektiv, nämligen att eftersträva lika möjligheter för bägge könen. Samtidigt bör man ha i åtanke att flertalet EG-rättsliga regleringar har likabehandling mellan könen som mål, medan det egentliga syftet i flera fall har varit att förhindra en snedvridning av konkurrensen på den inre marknaden.<sup>229</sup>

---

<sup>225</sup> Schmidt, M: "The EC-Directive on parental leave", I: *Labour law and industrial relations in the European Union*, Haag 1998, s. 181-182.

<sup>226</sup> Artikel 3.2 i avtalet om socialpolitik.

<sup>227</sup> Eftersom det aktuella samrådsförfarandet angående föräldraledighetsdirektivet har redogjorts för under rubriken UEAPME-fallet utelämnas det i denna redogörelse.

<sup>228</sup> Direktiv 97/75/EG om ändring och utsträckning till Storbritannien och Nordirland av direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet och ledighet på grund av trängande familjeskäl.

<sup>229</sup> Schmidt, a.a. s. 185-186.

## 5.2 Deltids- och visstidsdirektivet

Arbetet med att få fram EG-rättsliga regleringar för arbetstagare med deltids- och visstidsanställningar har tydliga paralleller med den diskussion som fördes angående atypiska anställningsformer<sup>230</sup> i allmänhet. I den sociala stadgan fastslogs behovet av att gemenskapen förbättrade arbetstagarnas levnads- och arbetsförhållanden inom atypiska anställningar. Eftersom atypiska anställningar ökade inom gemenskapen fanns risken för att utvecklingen på arbetsmarknaden kunde leda till en social dumpning såvida inte regleringar infördes.<sup>231</sup>

För att kunna uppnå de sociala rättigheterna för arbetstagare i den sociala stadgan framlade kommissionen 1990 tre olika direktivförslag angående förhållanden för deltids- och visstidsanställda. Ett av förslagen antogs 1991 genom rådets direktiv 91/383/EEG<sup>232</sup>. Övriga två förslag som gällde förbättring av arbetsvillkoren för arbetstagare med deltids- eller visstidsanställningar kom att diskuteras vid ett flertal tillfällen i rådet mellan 1991 och 1994, utan att några resultat kunde uppnås.<sup>233</sup>

### 5.2.1 Deltidsdirektivet

Eftersom någon lösning inte kunde uppnås i rådet beslöt kommissionen att inleda förhandlingar med arbetsmarknadens parter enligt samrådsförfarandet. I juni 1996 meddelade UNICE, CEEP och ETUC att de avsåg att inleda förhandlingar i första hand angående deltidsarbete. Den 6 juni 1997 slöt arbetsmarknadens parter ramavtalet om deltidsarbete och överlämnade avtalet till kommissionen för genomförande. Ramavtalet framlades av kommissionen inför rådet som direktivförslag och antogs den 15 december 1997 som direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete. Genom direktiv 98/23/EG<sup>234</sup> utsträcktes ramavtalet till att omfatta även Storbritannien.

#### 5.2.1.1 Direktivets uppbyggnad

Vid förhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter togs stor hänsyn till de regleringar som finns i *1994 års ILO konvention (nr 175) om deltidsarbete*.

---

<sup>230</sup> Med atypiska anställningsformer åsyftas de anställningsförhållanden som har till syfte att främja flexibilitet på arbetsmarknaden. Exempel på atypiska anställningar är deltid, visstid och säsongarbete m.m.

<sup>231</sup> Barnard, Catherine: *EC Employment Law*, Oxford 2000, s. 426.

<sup>232</sup> Dir 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande.

<sup>233</sup> Prop. 2001/02:97, s. 10.

<sup>234</sup> Direktiv 98/23/EG om utsträckning av direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och ETS till Storbritannien och Nordirland.

Detta har medfört att flera regleringar i ramavtalet är likartade med regleringar i konventionen.<sup>235</sup>

Ett tydligt exempel på detta är definitionen av deltidssarbete som i huvudsak är identisk:

*”En anställd vars normala arbetstid...understiger den normala arbetstiden för en jämförbar heltidssarbete”.*<sup>236</sup>

Syftet med ramavtalet är att förhindra diskriminering och förbättra kvalitén på deltidssarbetet, samtidigt som arbetsgivarens och arbetstagarans behov uppfylls genom en mer flexibel arbetstid.<sup>237</sup> De deltidssarbetande arbetstagarare som omfattas av ramavtalet är de som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållanden som regleras i lag, kollektivavtal eller i praxis i respektive medlemsstat. Möjlighet ges emellertid för arbetsmarknadens parter att göra undantag från ramavtalet när det gäller deltidssarbete. Dessa undantag måste dock ske utifrån objektiva grunder och skall även ses över vid jämna tillfällen.<sup>238</sup>

En målsättning med ramavtalet och de sociala regleringarna inom EG-rätten är att förhindra diskriminering mellan arbetstagarare. I ramavtalets klausul 4 fastslås principen om icke-diskriminering. Principen innebär att arbetstagarare med deltidssanställning inte får behandlas mindre förmånligt, när det gäller anställningsvillkor än jämförbara arbetstagarare med heltidssanställning. Möjligheten finns dock för att uppställa särskilda anställningsvillkor för deltid, förutsatt att objektiva skäl föreligger.

Den inställning som deltidssdirektivet förmedlar angående anställningsformen deltid är till övervägande del positiv, eftersom den möjliggör en ökad flexibilitet på arbetsmarknaden.<sup>239</sup> I ramavtalets klausul 5a fastslås att medlemsstaterna skall undersöka om det finns hinder som begränsar möjligheten att arbeta deltid. Om det är lämpligt skall dessa hinder också undanröjas och i 5b uppmanas arbetsmarknadens parter att identifiera andra hinder som kan begränsa möjligheterna att arbeta deltid.

## 5.2.2 Visstidsdirektivet

Visstidsdirektivet har som tidigare nämnts sin grund i den arbetsprocess som ledde fram till deltidssdirektivet. I preambeln till deltidssdirektivet angav arbetsmarknadens parter att de hade för avsikt att överväga liknande avtal för andra arbetsformer. Vid årsskiftet 1997/1998 uppnåddes en

---

<sup>235</sup> Barnard, a.a. s. 429-430; Nielsen, a.a. s. 150-151.

<sup>236</sup> Ramavtalet om deltidssarbete, klausul 3a. Motsvarande definition finns i 1994 års ILO konvention (nr 175) om deltidssarbete, artikel 1a.

<sup>237</sup> Ramavtalet om deltidssarbete, klausul 1a-b.

<sup>238</sup> Ramavtalet om deltidssarbete, klausul 2a-b.

<sup>239</sup> Numhauser-Henning, Ann: *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Lund 2000, s. 10-11.

förhandlingsordning mellan arbetsmarknadens parter UNICE, CEEP och ETUC och i mars 1998 inleddes förhandlingar om visstidsarbete.

Under förhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter uppkom flera motstridiga intressen, vilket medförde att förhandlingarna strandade vid flera tillfällen. Den största åsiktsskillnaden gällde ETUC:s krav att begränsa arbetsgivarens möjlighet att utnyttja visstidsanställningar. I de förslag som ETUC framlade skulle alla visstidsanställningar baseras på objektiva kriterier. De visstidsanställningar som följde på varandra skulle begränsas, antingen genom en tidsgräns för antalet på varandra följande visstidsanställningar, eller utifrån hur många gånger anställningen fick förnyas. Dessa krav kunde inte UNICE och CEEP acceptera i sin helhet. Arbetsgivarorganisationerna hävdade att det var svårt för en arbetsgivare att genomföra en objektiv bedömning vid anställning huruvida det var aktuellt med en tillsvidareanställning istället för en visstidsanställning. Den objektiva bedömningen försvårades ytterligare om arbetstagaren inte tidigare hade arbetat hos arbetsgivaren. När det gällde kraven på begränsningen av antalet visstidsanställningar ansåg UNICE och CEEP däremot att det fanns utrymme för förhandlingar. Som ett resultat av UNICE:s och CEEP:s ståndpunkt började alltfler av ETUC:s delegater kräva att förhandlingarna skulle avbrytas, vilket skedde i november 1998. För att få till stånd en förhandlingslösning samlades delegater från UNICE, CEEP och ETUC för ett ”minitoppmöte” i slutet av 1998.<sup>240</sup> Med stöd av de beslut som togs vid detta möte återupptogs förhandlingarna, efter att kommissionen medgivit ytterligare tid utöver de angivna nio månaderna.<sup>241</sup>

Efter att centralorganisationerna hade godkänt avtalsförslaget slöts i mars 1999 ett gemensamt ramavtal. Den 28 april 1999 framlade kommissionen direktivförslaget<sup>242</sup> inför rådet. I förslaget fastslog kommissionen att rådet inte hade någon möjlighet att ändra i ramavtalet. Om rådet inte genomförde ramavtalet så som det hade slutits mellan arbetsmarknadens parter, skulle kommissionen dra tillbaka förslaget.<sup>243</sup> Förslaget antogs den 28 juni 1999 av rådet som direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete.

Det faktum att förhandlingarna återupptogs angående visstidsanställningar berodde troligtvis på flera olika faktorer. Kommissionens beslutsamhet om att genomdriva regleringar inom det aktuella området torde vara en viktig orsak. Genom att återuppta förhandlingarna hade arbetsmarknadens parter fortfarande initiativrätten och kontrollen över förslaget till ramavtal.<sup>244</sup>

---

<sup>240</sup> Vigneau, Christophe m.fl: *Fixed-term work in the EU – A European agreement against discrimination and abuse*, Stockholm 1999, s. 23-29.

<sup>241</sup> KOM (1999) 203 slutlig, p. 10.

<sup>242</sup> KOM (1999) 203 slutlig.

<sup>243</sup> KOM (1999) 203 slutlig, p. 39-42.

<sup>244</sup> Vigneau, a.a. s. 30-32.

### 5.2.2.1 Direktivets uppbyggnad

Det övergripande syftet med visstidsdirektivet är att förbättra kvalitén på anställningar som löper på visstid. För att kunna uppnå detta skall principen om icke-diskriminering tillämpas i anställningsförhållandet, samtidigt som missbruk genom att tillämpa flera anställningsförhållanden på varandra, ska förhindras. I ramavtalets inledning fastslår arbetsmarknadens parter att tillsvidareanställningen är den generella formen av anställning mellan arbetsgivare och arbetstagare. Någon orsak till att genomdriva en förändring anses inte föreligga, eftersom anställningsformen bidrar till bättre arbetsprestationer på arbetsmarknaden<sup>245</sup>. Denna inställning från arbetsmarknadens parter skiljer sig från den rådande synen angående deltidsanställning. När det gäller visstid accepteras förvisso att anställningsformen har en betydelse för arbetsmarknad och sysselsättning, men samtidigt skall den begränsas genom kontroll av missbruk och diskriminering.<sup>246</sup>

Direktivet gäller de arbetstagare som är visstidsanställda enligt den definition som ges i respektive medlemsstats lagstiftning, kollektivavtal eller rättpraxis.<sup>247</sup> I inledningen till ramavtalet fastslås dock att direktivet inte är tillämpligt på arbetstagare om är inhyrda från personaluthyrningsföretag<sup>248</sup>.

Arbetstagare ges genom direktivet tre kategorier av rättigheter. Den första är att icke-diskrimineringsprincipen skall tillämpas i anställningsförhållandet, klausul 4. Detta innebär att en arbetstagare med visstidsanställning inte skall behandlas mindre föredelaktigt än en arbetstagare med en jämförbar tillsvidareanställning. Med definition jämförbar åsyftas arbetstagare som utför samma eller likartade arbetsuppgifter. Om det inte finns någon jämförbar arbetstagare skall jämförelsen ske i förhållande till lagstiftning i medlemsstaten, klausul 3.2-3. Den andra rättigheten är att direktivet skall förhindra ett missbruk av visstidsanställningar. För att kunna uppnå detta fastslås i direktivet ett antal åtgärder som skall genomföras. Det föreligger dock ingen skyldighet för medlemsstaterna att genomföra alla åtgärderna. Den tredje och sista rättigheten gäller olika former av informationsrättigheter för arbetstagare i anställningsförhållandet, klausul 6-7.<sup>249</sup>

---

<sup>245</sup> Ahlberg, Kerstin: *Europeiskt avtal om tidsbegränsade jobb: Missbruk skall förhindras*, EU och arbetsrätt, Nr. 1 1999. <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/99-1/05main.asp>. Senast 2003-05-30.

<sup>246</sup> Numhauser-Henning: *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, a.a. s. 11.

<sup>247</sup> Ramavtal om visstidsarbete, klausul 2.1.

<sup>248</sup> Vid tidpunkten för ramavtalets ingående fanns målsättningen att inleda förhandlingar angående dessa arbetstagare, eftersom deras anställningsförhållande till övervägande del är likartad med visstidsanställningen. Denna målsättning fastslås även i p. 13 i preamble till Dir. 1999/79/EG. Förhandlingarna avbröts dock som tidigare har nämnts år 2001.

<sup>249</sup> Barnard, a.a. s. 433-434.

### 5.2.2.2 Invändning från Europaparlamentet

Vid förhandlingar angående föräldraledighets- och deltidssdirektiven tillämpades det samrådsförfarande som reglerades i avtalet om socialpolitik. Vid tidpunkten då kommissionen skulle framlägga direktivförslaget för visstidsanställningar trädde Amsterdamfördraget i kraft. Detta medförde som tidigare har nämnts att relevanta artiklar i avtalet om socialpolitik inarbetades i artikel 136-139 EG.

Europaparlamentet hade inte givits någon formell roll i de förhandlingar som skedde i samrådsförfarandet inom den sociala dialogen. Detta hade medfört att parlamentet vid flera tillfällen invänt mot förslag, eftersom de ansåg att de inte fanns en demokratisk förankring av besluten i den sociala dialogen. Trots att det inte förelåg någon skyldighet hade kommissionen framlagt flertalet beslut och direktivförslag inför parlamentet. Syftet med detta var främst att parlamentet skulle ges en chans att avge sina yttranden angående förslagen.<sup>250</sup>

När avtalet om socialpolitik inarbetades i EG-fördraget skedde detta i princip utan att några materiella regleringar ändrades. Den negativa inställningen som starkt präglade relationen mellan kommissionen och arbetsmarknadens parter å ena sidan och Europaparlamentet å andra sidan befästes därmed ytterligare. När parlamentet utelämnades från förhandlingarna inför visstidsdirektivet medförde detta att parlamentet framlade en egen resolution<sup>251</sup>. I resolutionen fastslår parlamentet att trots att kommissionen underrättat parlamentet medförde detta inte en möjlighet att ändra gällande ramavtal. Att parlamentet systematiskt utelämnas från lagstiftningsarbetet inom det sociala området kritiserar, eftersom parlamentets rättigheter därmed kraftigt begränsats. Parlamentet uppmanar i resolutionen även kommissionen och rådet att inleda en dialog angående artikel 138-139 EG. Målet med denna dialog var att parlamentet skulle ges möjlighet till medbeslutanderätt i dessa artiklar<sup>252</sup>. I det slutliga direktivförslag som senare godkändes av rådet anges i preambeln p.20 en hänvisning till parlamentets resolution.<sup>253</sup>

## 5.3 Avtalet om distansarbete

Distansarbete är en relativt ny anställningsform och fick sitt egentliga genombrott i och med oljekrisen på 1970-talet, då ekonomiska aspekter framtvängde en förändring på arbetsmarknaden. När personaldatorer blev allt vanligare på företagen under 1980-talet, medförde detta att arbetsstrukturerna förändrades. Det var nu möjligt att genomföra vissa arbetsuppgifter från det egna hemmet i större utsträckning, vilket på 1990-

<sup>250</sup> Vigneau m.fl, a.a. s. 34; Nielsen, a.a. s. 137.

<sup>251</sup> Europaparlamentets betänkande, A4-0261/99, om kommissionens förslag till rådets direktiv om det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts av UNICE, CEEP och EFS.

<sup>252</sup> A.a. punkt 23-25.

<sup>253</sup> Vigneau m.fl, a.a. s. 56-59.

talet fick en stor genomslagskraft. Flexibiliseringsbegreppet på arbetsmarknaden blev därmed alltmer påtagligt hos såväl den enskilde arbetsgivaren som hos arbetstagaren.<sup>254</sup>

I början av år 2000 uppskattade kommissionen att det fanns omkring 4,5 miljoner arbetstagare inom EU med anställningar i form av distansarbete. För att kunna hantera distansarbetet upprättades två branschavtal under 2001 med rekommendationer inom sektorerna telekommunikation och handel. I samband med att kommissionen genomförde dessa rekommendationer började distansarbete bli alltmer uppmärksammat i den sociala dialogen.<sup>255</sup> Arbetsmarknadsparterna fastslog i flera arbetsdokument att den utveckling som har skett angående distansarbete måste beaktas, om Europa vill vara en del av informationssamhället. Samtidigt skulle distansarbete som arbetsform möjliggöra en utvidgning av arbetsmarknaden. Exempelvis skulle personer med funktionshinder ges en ökad möjlighet till delaktighet på arbetsmarknaden.<sup>256</sup>

För att nå fram till en reglering inledde kommissionen ett samrådsförfarande inom den sociala dialogen. I september 2001 meddelade arbetsmarknadens parter kommissionen att de hade avsikt att inleda förhandlingar för att uppnå avtal om distansarbete. I de inledande förhandlingarna framhävde UNICE sin ståndpunkt om att ingå ett icke rättsligt ramavtal. Avtalet skulle grundas på frivillighet hos berörda parter. ETUC däremot, hade avsikten att låta avtalet genomföras enligt samma beslutsprocess som de övriga tre ramavtalen. Om detta inte kunde ske, krävde ETUC garantier för att avtalet skulle kunna genomföras i medlemsstaterna. Vid kommissionens andra konsultation med arbetsmarknadens parter var samrådet nära att avbrytas p.g.a. motsättningar mellan parterna. Efter intensiva förhandlingar utfäste UNICE och ETUC garantier för varandras ståndpunkter, vilket möjliggjorde ett fortsatt samråd.<sup>257</sup> De skiftande ståndpunkterna hos parterna kom även att tydligt avspeglas i avtalstexten, där exempelvis formuleringen ”frågor om avtalets innehåll” används istället för formuleringen ”tvister om avtalets tolkning”.<sup>258</sup> I slutet av maj 2002 förelåg dock ett avtal om distansarbete som formellt ratificerades av arbetsmarknadens parter i juli 2002.

Utmärkande för avtalet om distansarbete är att arbetsmarknadens parter för första gången har slutit ett ramavtal som inte skall genomföras genom ett direktiv. Avtalet skall i stället genomföras ”i enlighet med de förfaranden

---

<sup>254</sup> SOU 1998:115, s. 43-49.

<sup>255</sup> Broughton, Andrea: *Social partners sign teleworking accord*.

<http://www.euro.fond.ie/2002/07/feature/EU0207204F.html>. Senast 2003-05-30.

<sup>256</sup> Framework agreement on telework, general considerations.

<sup>257</sup> Broughton: *Social partners sign teleworking accord*, a.a; *Frivilligt avtal om distansarbete*. EU och arbetsrätt. Nr. 2 2001. <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/01-2/03main.asp>. Senast 2003-05-30.

<sup>258</sup> Ahlberg, Kerstin: *Första "frivilliga" europeiska avtalet ny form för umgänget mellan parterna?*, EU och arbetsrätt. Nr. 2 2002.

<http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/02-2/02main.asp>. Senast 2003-05-30.

*och den praxis som arbetsmarknadens parter och medlemsstaterna särskilt tillämpar”.*<sup>259</sup>

### **5.3.1 Avtalets uppbyggnad**

Avtalet gäller det distansarbete som regelbundet utförs någon annanstans än i arbetsgivarens lokaler genom användning av informationsteknologi. Detta medför att alla former av hemarbete inte omfattas. De materiella klausulerna är inte formulerade som föreskrifter, utan som deklARATIONER. Exempel på formuleringar i avtalet är att distansarbetare skall åtnjuta samma rättigheter som de tillsvidaranställda arbetstagarna; distansarbete är frivilligt, samt att arbetsgivaren ska respektera distansarbetarens privatliv. Den enda klausul som anger en förpliktelse är den som reglerar genomförande och uppföljning av genomförandet.<sup>260</sup>

Medlemsorganisationerna har tre år på sig att genomdriva avtalet i respektive medlemsstat. Om frågor relaterade till avtalets innehåll uppstår skall dessa hänskjutas till arbetsmarknadens parter. Senast fyra år efter avtalets undertecknande skall en gemensam rapport angående implementeringsåtgärder föreligga.<sup>261</sup> Avtalet saknar förvisso sanktioner mot de medlemsorganisationer som inte uppfyller sina uppställda åtaganden. Med tanke på den negativa inställning som finns hos arbetsgivarorganisationerna angående lagstiftning från kommissionen torde dock de självständiga relationerna mellan arbetsmarknadens parter utgöra en funktion liknande hot om sanktioner.<sup>262</sup>

---

<sup>259</sup> Artikel 139.2 EG.

<sup>260</sup> Ahlberg: *Första "frivilliga" europeiska avtalet*, a.a.

<sup>261</sup> Framework agreement on telework, klausul 12.

<sup>262</sup> Ahlberg: *Första "frivilliga" europeiska avtalet*, a.a.



## 6 Implementering av EG-rätten

När det gäller frågor angående implementering framkommer skillnaderna mellan medlemsstaternas nationella rättsystem tydligt. Som tidigare har nämnts består gemenskapen av tre olika arbetsrättsliga system<sup>263</sup> som på olika sätt påverkar såväl EG-rätten som besluts- och arbetsprocessen i EU. De regleringar som anges i artikel 136-139 EG är tydligt influerade av den kontinentala synen på arbetsmarknadspartnerna. Subsidiaritetsprincipen<sup>264</sup>, den demokratiska legitimiteten hos arbetsmarknadens parter och allmängiltig-förklaringen av kollektivavtal är vanligt förekommande i flera medlemsstater. Exempelvis framställs demokratiaspekten i förhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter i artikel 139.2 EG som demokratisk garant för att Europaparlamentet utelämnas i samrådsprocessen i den sociala dialogen.<sup>265</sup>

### 6.1 Den svenska modellen

Utmärkande för det som kallas den svenska modellen är den partsautonomi som finns mellan arbetsmarknadens parter och lagstiftaren. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare var under en längre tid starkt präglad av statusförhållandet i ståndsamhället.<sup>266</sup> De regleringar som fanns i de s.k. legostadgorna framhävde i princip arbetsgivarens och statens intressen, snarare än arbetstagarens. Ett visst anställningsskydd uppnåddes dock genom dessa stadgors bundenhet, eftersom anställningsavtalet automatiskt förlängdes om ingen av parterna sade upp avtalet. I och med framväxten av industrin ökade betydelsen av en rörlighet hos arbetskraften. Den reglering som gavs i legostadgan var anpassad efter ett statiskt samhälle. Därmed överensstämde legostadgan dåligt med det fria tjänsteavtalet som gjorde sig alltmer gällande på arbetsmarknaden.<sup>267</sup>

#### 6.1.1 Kollektivavtalsreglering

Det fria avtalet ersatte det tidigare formbundna statusförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i större utsträckning än tidigare. Anställningsförhållandet skulle nu betraktas som ett kontraktsförhållande mellan fria parter. Avtalet blev beroende av parternas individuella regleringar och behövde inte uppfylla några specifika formkrav. Den otrygghet som detta innebar för arbetstagaren i anställningsförhållandet

---

<sup>263</sup> Se under rubriken Framväxandet av en social dimension.

<sup>264</sup> Subsidiaritetsprincipen innebär att en reglering inte skall genomföras på högre nivå när samma eller bättre resultat kan uppnås på lägre nivå i normgivningshierarkin. Se vidare i Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 51.

<sup>265</sup> Numhauser-Henning: *Lagstiftning*, a.a. s. 321-322

<sup>266</sup> Adlercreutz, Axel: *Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomst historia*, Lund 1954, s. 98.

<sup>267</sup> Henning, Ann: *Tidsbegränsad anställning*, Lund 1984, s. 37-40.

medförde ett ökat behov av kollektiva sammanslutningar i fackföreningar.<sup>268</sup> År 1898 bildades landsorganisationen, LO och som en följd därav bildades svensk arbetsgivarförening, SAF 1902. I SAF:s stadgar intogs i klausul 23§ en föreskrift med innebörden att de kollektivavtal som slöts av SAF:s förbund skulle innehålla ett förbehåll om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, samt att fritt antaga och avskeda arbetstagare. Denna klausul präglade även det huvudavtal som slöts 1906 mellan SAF och LO, den s.k. *decemberkompromissen*.<sup>269</sup> Klausulen kom senare att bli mer omtalad som arbetsgivarens 32§-befogenheter / arbetsgivarprerogativet.

Lagstiftarens passiva roll inom det arbetsrättsliga området i början av 1900-talet kan till stor del förklaras utifrån att arbetsmarknadens parter ansåg att det fanns fördelar med samarbetet. Den lagstiftning som regeringen hade försökt genomföra angående kollektivavtal hade vid flera tillfällen mött motstånd från riksdagsmajoriteten. Genom ett avgörande<sup>270</sup> i Högsta domstolen erkändes dock kollektivavtalet en rättslig status, vilket medförde skadeståndsplikt vid avtalsbrott. En större och mer genomgripande förändring av den kollektiva arbetsrättsliga regleringen uppnåddes i princip först genom 1976 års medbestämmandelag<sup>271 272</sup>.

### 6.1.2 Saltsjöbadsavtalet

Den relativt begränsade roll som lagstiftaren uppvisade inom arbetsrätten omkring 1930 skulle i slutet av årtiondet snarare markeras av en passiv attityd. Om inställningen till centrala förhandlingar och kollektivavtal tidigare varit negativ blev förhållandet nu snarare det motsatta från statsmakten. Främsta orsaken till denna förändring går att finna hos arbetsmarknadens parter. De växlande majoritetsförhållandena i riksdagen medförde en osäkerhet hos SAF och LO. För att uppnå en stabil utveckling på arbetsmarknaden slöts ett nytt huvudavtal mellan SAF och LO, det s.k. Saltsjöbadsavtalet år 1938. Det centrala i avtalet var den anda av samförstånd som skulle prägla samarbetet mellan parterna. Den svenska arbetsmarknaden skulle från och med nu vara inriktad på dialog snarare än konflikt.

Med grund i samförståndsandan kom arbetsmarknadens parter att begränsa vissa delar av arbetsgivarprerogativet under de följande årtiondena. Lagstiftarens roll blev mer aktiv under 1970-talet. Förvisso hade en kontinuerlig utveckling skett på arbetsmarknaden genom samförståndsandan och genom Arbetsdomstolens praxis, men antalet arbetsrättsliga regleringar

---

<sup>268</sup> Henning, a.a. s. 42; Sigeman, Tore: "Från legostadgan till medbestämmandelagen", I: *Svensk Juristtidning* 1984 s. 875.

<sup>269</sup> Glavå, a.a. s. 26.

<sup>270</sup> NJA 1915 s. 233.

<sup>271</sup> Den första lagregleringen angående kollektivavtal uppnåddes genom 1928 års lag om kollektivavtal, KAL och 1936 lagstadgades om den allmänna förhandlingsrätten i 1936 års förenings- och förhandlingsrättslag.

<sup>272</sup> Glavå, a.a. s. 28-29.

ökade nu markant. Orsakerna till denna förändring var flera, men internationella strömningar, avtal och påverkan från fackföreningarna är viktiga orsaker. Kännetecknande för perioden efter 1970 är juridifieringen av arbetsrätten, där flera spörsmål som tidigare varit reglerade i olika avtal blev reglerade i lagstiftning.<sup>273</sup> Trots det ökade ”intresset” från lagstiftaren är den arbetsrättsliga lagstiftningen till stora delar s.k. semidispositiv, dvs. arbetsmarknadens parter kan disponera över den genom privat rättsbildning i kollektivavtal. Semidispositiviteten utgör också en nödvändig del, eftersom flera arbetsrättsliga regleringar förutsätter komplettering och precisering i kollektivavtal.<sup>274</sup>

### 6.1.3 Kollektivavtalets rättsverkningar

Utgångspunkten i den svenska arbetsrätten är att ett kollektivavtal är bindande för de avtalsslutande organisationerna och dess medlemmar<sup>275</sup>. De arbetsgivare och arbetstagare som är eller blir medlemmar inom de berörda organisationerna omfattas därmed av kollektivavtalet. Vid sidan av avtalets s.k. normalbundenhet har kollektivavtalet på olika sätt en indirekt betydelse för anställningsvillkoren för utomstående arbetsgivare och arbetstagare.

De arbetstagare som är oorganiserade eller tillhör en annan organisation än den som är avtalsslutande är inte bunden av kollektivavtalet. Annorlunda uttryckt är denna arbetstagare inte berättigad eller förpliktad av avtalet. Kollektivavtalets indirekta betydelse befästs genom att arbetsgivare i de flesta fall anses vara skyldig att beakta kollektivavtalets regleringar gentemot utomstående arbetstagare. Skyldigheten gäller mot den fackliga motparten, som kan utkräva att arbetsgivaren tillämpar avtalet på samtliga arbetstagare inom verksamheten.<sup>276</sup> Kollektivavtalet erhåller därmed rättslig status av sedvänja på arbetsplatsen. Detta medför att om en arbetsgivare inte har avtalat med utomstående arbetstagare om avtalsvillkor, blir regleringarna i kollektivavtalet bindande som en del av det enskilda anställningsavtalet.<sup>277</sup>

Även utomstående arbetsgivare påverkas av kollektivavtalets indirekta betydelse. Om det på arbetsmarknaden finns ett dominerande kollektivavtal kan detta avtal påverka enskilda anställningsavtal som sedvänja för branschen. När det gäller anställningsavtal föreligger en avtalsfrihet mellan arbetsgivare och arbetstagare, förutsatt att tvingande lagstiftning uppfylls. Om den oorganiserade arbetsgivaren och arbetstagaren ingår ett anställningsavtal som anses vara oskäligt kan en jämkning genomföras. Skälighetsbedömningen tar då hänsyn till de regleringar som finns i kollektivavtalet.<sup>278</sup>

---

<sup>273</sup> Schmidt Folke: *Facklig arbetsrätt*, Stockholm 1997 s. 25-26.

<sup>274</sup> Numhauser-Henning: *Lagstiftning*, a.a. s. 315.

<sup>275</sup> 26 § Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

<sup>276</sup> Schmidt, Folke: *Löntagarrätt*, Stockholm 1994, s. 113-115.

<sup>277</sup> NJA 1967 s. 513.

<sup>278</sup> Schmidt: *Löntagarrätt*, a.a. s. 116-118.

## 6.2 Automin hos arbetsmarknadens parter i den sociala dialogen

I den svenska modellen ges arbetsmarknadens parter en autonom position i förhållande till lagstiftaren. En relevant frågeställning kan då vara huruvida det råder samma förhållande inom den sociala dialogen.

Ramavtalen om föräldraledighet, deltid och visstid härstammar till stor del från vad Niklas Bruun definierar som *"bargaining in the shadow of the law"*<sup>279</sup>. Vad som däri åsyftas är att initiativet förvisso finns hos arbetsmarknadens parter, medan genomförandet sker med stöd av gemenskapens institutioner.

Besluts- och lagstiftningsprocessen inom sociala dialogen framhäver en autonom roll för arbetsmarknadens parter. Denna autonomi finns, trots att gemenskapens institutioner medverkar i sociala dialogen. Principen om partsautonomi har vid ett flertal tillfällen betonats av kommissionen som en av de viktigare grunderna i den sociala dialogen.<sup>280</sup> Samtidigt skall dock ett samarbete ske med institutionerna, vilket medför att autonomi inte är absolut. Arbetsmarknadsparterna kan autonomt besluta om att förhandlingar skall inledas eller huruvida ett framförhandlat avtal skall godkännas. När avtalet är godkänt och implementering, ikraftträdande och övervakning skall genomföras är möjligheterna att influera påtagligt begränsade. Denna del av besluts- och lagstiftningsprocessen genomförs i princip uteslutande av kommissionen, rådet och EG-domstolen.<sup>281</sup> Genom avtalet om distansarbete är situationen delvis en annan, eftersom implementeringen skall ske enligt det förfarande och den praxis som medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter tillämpar. Detta medför att arbetsmarknadens parter stärker sin roll gentemot gemenskapens institutioner.

Den begränsning som finns för arbetsmarknadens parter i processen efter att ett avtal godkänts är dock inte total. Ramavtalen från den sociala dialogen innehåller en klausul som innebär att arbetsmarknadens parter skall rådfrågas vid frågor angående tolkningen av ramavtalen. Exempelvis stadgas följande i Föräldraledighetsdirektivet artikel 4.6:

*"Utan att det påverkar kommissionens, de nationella domstolarnas och EG-domstolens respektive roller bör alla frågor som har samband med tolkningen av detta avtal på europeisk nivå, av kommissionen i första hand överlämnas till de undertecknande parterna som skall avge ett yttrande"*.

Stadgandet medför att kommissionen måste rådfråga arbetsmarknadens parter innan en tolkningstvist framläggs inför EG-domstolen. Dessutom

---

<sup>279</sup> Bruun: *The Autonomy*, a.a. s. 24.

<sup>280</sup> Maier, Lena: *EU, arbetsrätten och normgivningsmakten*, Stockholm 2000, s. 48.

<sup>281</sup> Bruun: *The Autonomy*, a.a. s. 24-25.

skall yttrandet, om ett sådant föreligger, bifogas i kommissionens anmärkningar.<sup>282</sup> I rättsfallet Lewen<sup>283</sup> som gällde en tolkningstvist angående bestämmelser i föräldraledighetsdirektivet inhämtade kommissionen dock inte något yttrande från arbetsmarknadens parter.<sup>284</sup>

## 6.2.1 Gemenskapens bundenhet av framlagt avtalsförslag

Om rådet inte skulle godta det framförhandlade avtalsförslaget uppstår frågan om de ensidigt kan ändra och implementera avtalet i dess ändrade form. Kommissionens och rådets skyldighet att kontrollera aspekter såsom lagligheten, parternas representativitet och därigenom demokratispekten framgår tydligt i såväl UEAPME-fallet och i flera EG-direktiv<sup>285</sup>. Om en situation skulle uppstå där avtalsförslaget inte uppfyller dessa aspekter skall rådet inte anta förslaget.

Rådets möjlighet att ändra vissa specifika delar i ett avtalsförslag är en omtvistad fråga inom gemenskapen. Kommissionen anser att rådet är bundna av texten i avtalsförslaget. Om rådet skulle ges möjlighet till att ändra i texten, skulle avtalet inte längre kunna anses som ett frivilligt avtal från den sociala dialogen<sup>286</sup>. Detta medför att rådet endast kan avstå från att anta förslaget. Denna ståndpunkt är även framträdande på det rättspolitiska planet.<sup>287</sup> Saknas jurisdiktion i övrigt finns ingen möjlighet för rådet att ändra i avtalen från besluts- och lagstiftningsprocessen i sociala dialogen.<sup>288</sup> Om rådet vill genomföra avtalsförslaget, trots att vissa delar måste ändras eller justeras, måste avtalet återsändas till arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadens parter ges därmed en möjlighet att ändra avtalsförslaget så att ett rådsbeslut kan antas. Därigenom befästs autonomi för arbetsmarknadsparterna gentemot rådet, eftersom bägge är beroende av varandra för att kunna genomföra avtalet.<sup>289</sup>

Om parterna inte framlägger ett ändrat avtalsförslag, finns det en möjlighet för kommissionen att överta arbetsprocessen. I dessa situationer kommer arbetsmarknadens parter endast att ges möjlighet till att delta i det obligatoriska rådfrågandet i enlighet med artikel 138.2 EG. Möjligheten att kommissionen framlägger ett ensidigt direktivförslag utgör dock ett incitament för att nå fram till ett avtal i den sociala dialogen.

---

<sup>282</sup> Bruun: *The Autonomy*, a.a. s. 26.

<sup>283</sup> Mål C-333/97 [1999] REG I-7243.

<sup>284</sup> Maier, a.a. s. 287.

<sup>285</sup> Exempelvis stadgas i föräldraledighetsdirektivet 96/34/EC p. 13 att: ”Kommissionen har utarbetat sitt förslag till direktiv med hänsyn till [...] parternas representativitet, till deras uppdrag, till lagligheten i ramavtalets bestämmelser...”.

<sup>286</sup> COM (93) 600 final, s. 4 p.15.

<sup>287</sup> Bercusson, Brian: *European labour law*, London 1996, s. 543-549.

<sup>288</sup> Jacobs & Ojeda-Aviles, a.a. s. 61-62.

<sup>289</sup> Bruun: *The Autonomy*, a.a. s. 26.

## 6.3 Implementeringsmetoder

Medlemsstaterna i EU uppvisar på flera sätt skillnader i sin nationella lagstiftning, arbetsmarknad och struktur, vid implementeringen av EG-rätten. De olika EG-rättsliga rättsakterna anges i artikel 249 EG. Alla nationella rättsakter kan dock inte tillämpas vid implementeringen. EG-rätten kräver nämligen att innehållet i ett direktiv tydligt skall framgå i en bindande rättsakt. Det är inte tillräckligt att den nationella rätten enbart uppfyller det som anges i direktivet, utan innehållet skall även garanteras.

I samspelet mellan EG-rätten och den nationella rätten har medlemsstaterna hittills genomfört implementeringen av EG-direktiv enligt fyra olika metoder<sup>290</sup>:

Implementering enbart genom lagstiftning.

Implementering genom kombination av lagstiftning och kollektivavtal.

Allmängiltigförklaring av kollektivavtal.

Implementering enbart genom kollektivavtal.

### 6.3.1 Implementering genom lagstiftning

Implementering genom lagstiftning ges störst utrymme i de medlemsstater som tillhör det kontinentala arbetsrättsliga systemet. Lagstiftningen utgör i dessa länder den centrala rättskällan på arbetsmarknaden. I de nordiska länderna däremot ger lagstiftningen endast ramar för regleringar mellan arbetsmarknadens parter.<sup>291</sup>

Vid en implementering enbart genom lagstiftning uppställer den nationella lagstiftaren de gränser som arbetsmarknadens parter kan agera inom. Kollektivavtal kan genomföras, men enbart enligt det utrymme som medges i det specifika EG-direktivet.<sup>292</sup> Föräldraledighets-, deltids- och visstidsdirektivet har alla tre implementerats i Sverige genom lagstiftning. Diskrimineringsregleringen i deltids- och visstidsdirektivet är exempelvis implementerad genom lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Orsakerna till att lagstiftaren valde denna form av implementeringsmetod var flera, men det faktum att arbetsmarknadens parter inte uppvisade en gemensam vilja för implementering genom kollektivavtal var ett avgörande skäl.<sup>293</sup>

---

<sup>290</sup> Nielsen, a.a. s. 138.

<sup>291</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 61-62.

<sup>292</sup> Bruun: *The Autonomy*, a.a. s. 29.

<sup>293</sup> Prop. 2001/02:97 s. 29.

### 6.3.2 Implementering genom kombination av lagstiftning och kollektivavtal

Arbetsmarknadens partsautonomi och semidispositiviteten utgör centrala fundament såväl i den svenska modellen som i övriga Norden. Vid kollektivavtalsregleringen är partsautonomi hos arbetsmarknadens parter grundläggande för kollektivavtalets rättsliga legitimitet. I flera av EU:s medlemsstater definieras kollektivavtal som skriftliga avtal i vilka arbetsvillkor regleras för den enskilda arbetstagaren. Samtidigt finns tydliga skillnader i kollektivavtalets fastställande. De nordiska länderna, Storbritannien och Italien betraktar kollektivavtal som privaträttsliga avtal. I länder som Frankrike, Spanien och Belgien är sammankopplingen mellan lagstiftning och kollektivavtalet starkare. I dessa länder utgör även de offentligrättsliga inslagen ett påtagligt inflytande.<sup>294</sup>

I de nordiska länderna är kollektivavtalet det huvudsakliga sättet att uppnå regleringar på arbetsmarknaden. När det gäller direktiv anges i artikel 249 EG att medlemsstaterna själva väljer ”form och tillvägagångssätt” för genomförandet. Detta stadgande medför att de nordiska länderna ges möjlighet att implementera EG-rätten genom de nationella kollektivavtalen.<sup>295</sup> Möjligheten till en samordnad implementering mellan lagstiftaren och arbetsmarknadens parter framgår av stadgandet i artikel 137.4 EG:

*”En medlemsstat kan på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter överlåta åt dessa att genomföra direktiv som har antagits [...] medlemsstaten skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att kontinuerligt kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i direktivet”.*

Stadgandet innebär att EG-direktiv kan implementeras i kollektivavtal, medan lagstiftarens regleringar endast blir tillämpliga om kollektivavtalet inte reglerar en fråga i överensstämmelse med direktivet. Det åligger lagstiftaren att övervaka miniminivåer och täckningsgrad på arbetsmarknaden. Lagstiftaren har därmed funktionen som garant för att direktivet uppfylls genom implementeringen. Detta förhållande är även ett uttryck för att det finns en semidispositiv lagstiftning med EU-spärr<sup>296</sup>.

Det bör poängteras att EG-domstolen i flera avgöranden fastslagit en huvudprincip där direktiv skall genomföras i lag eller genom administrativa föreskrifter. Rättskällor som förarbeten, praxis och kollektivavtal är inte tillräckliga enligt EG-domstolen för att självständigt implementera EG-rätten.<sup>297</sup>

<sup>294</sup> Bruun: *The Autonomy*, a.a. s. 5-7.

<sup>295</sup> Bruun: *The Autonomy*, a.a. s. 29-30.

<sup>296</sup> Sigeman, Tore: *Arbetsrätten. En översikt av svensk rätt med Europarätt*, Stockholm 2001, s. 22.

<sup>297</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 65.

### 6.3.2.1 Kommissionen mot Italien angående direktivet om kollektiva uppsägningar

Den nationella rättens garanti av de regleringar som anges i ett EG-direktiv fastslogs av EG-domstolen i rättsfallet kommissionen mot Italien angående direktivet om kollektiva uppsägningar<sup>298</sup>. Rättsfrågan var huruvida den nationella lagstiftningen i Italien var tillräcklig för att ge det skydd som fastställdes i direktivet om kollektiva uppsägningar eller inte. Italien hävdade, med hänsyn till nationell lagstiftning och kollektivavtal, att det skydd som fanns vid en uppsägning var tillräckligt i förhållande till direktivet. Den italienska staten framhöll dock att det inom jordbruket och handeln fanns ”luckor” i den nationella lagstiftningen i förhållande till direktivet, vilket var till nackdel för berörda arbetstagare.<sup>299</sup> I generaladvokatens yttrande framkom att direktivets materiella skydd inte uppfylldes av kollektivavtalet, eftersom skyddet inte omfattade alla arbetsplatser. Dessutom ansåg generaladvokaten att kollektivavtal inte kunde accepteras som implementeringsmetod enligt artikel 249 EG. EG-domstolen kom fram till samma slutsats som generaladvokaten när det gällde det materiella skyddet i italiensk lagstiftning och kollektivavtal. Däremot accepterades kollektivavtal som implementeringsmetod, förutsatt att materiellt skydd förelåg.<sup>300</sup>

### 6.3.2.2 Kommissionen mot Danmark angående likalönedirektivet

I kommissionen mot Danmark angående likalönedirektivet<sup>301</sup> väcktes talan mot Danmark p.g.a. misslyckad implementeringen av likalönedirektivet. Målsättningen med direktivet är att fastställa detaljerade regleringar utifrån likalöneprincipen i artikel 141 EG-fördraget<sup>302</sup>. Dessutom fastslås i direktivets artikel 2 att medlemsstaterna skall möjliggöra för alla arbetstagare som anser sig förfördelade att göra sina rättigheter gällande.

Som en följd av direktivet fastställdes i dansk lagstiftning att alla arbetsgivare som anställer arbetstagare på samma arbetsplats, skall betala samma lön för samma arbete, dvs. även i de fall där arbetsgivaren inte redan är skyldig att göra detta enligt kollektivavtal. Kommissionen ansåg att den danska lagstiftningen inte uppfyllde direktivets krav eftersom arbetsgivaren inte ålades en skyldighet att betala lika lön för arbete som kunde anses lika värdefullt. Den likalöneprincip som fanns i dansk rätt gällde endast lika lön för samma arbete. De möjligheter som förfördelade arbetstagare skulle ges till upprättelse angavs inte heller i den danska lagstiftningen.<sup>303</sup> Danmark

---

<sup>298</sup> Mål 91/81 [1982] ECR 2133.

<sup>299</sup> Nielsen, a.a. s. 141.

<sup>300</sup> Norberg, a.a. s. 251.

<sup>301</sup> Mål 143/83 [1985] ECR 427.

<sup>302</sup> Dåvarande artikel 119 EG-fördraget.

<sup>303</sup> Nielsen, a.a. s. 140.



fanns därför inte ha uppfyllt skyldigheterna i likalönedirektivet. I avgörandet fastslår EG-domstolen följande:

*“Det måste tillstås att medlemsstaterna har möjlighet att överlåta genomförandet av likalönsprincipen till i första hand arbetsmarknadens parter. Denna möjlighet befriar emellertid inte medlemsstaterna från skyldigheten att genom lämpliga lagar och andra författningar säkerställa att alla arbetstagare i gemenskapen fullt ut omfattas av det skydd som föreskrivs i direktivet. En sådan statlig garanti måste gälla i alla situationer där ett effektivt skydd inte säkerställs på annat sätt, oavsett orsaken till detta, och särskilt när de ifrågavarande arbetstagarna inte är fackföreningsanslutna, när den ifrågavarande sektorn inte omfattas av kollektivavtal eller när ett sådant avtal inte fullt ut garanterar likalönsprincipen.”<sup>304</sup>*

### **6.3.2.3 Kommissionen mot Italien angående direktivet om kollektiva uppsägningar**

I rättsfallet<sup>305</sup> mellan kommissionen och Italien angående direktivet om kollektiva uppsägningar var Italien åter instämt av kommissionen. EG-domstolen hänvisade i sitt avgörande till uttalandet i målet mot Danmark. Domstolen framhöll också att en medlemsstat inte kan hänvisa till regleringar, praxis eller andra omständigheter i den nationella lagstiftningen för att undgå de skyldigheter och tidsramar som fastställs i direktiven.<sup>306</sup>

Den främsta orsaken till EG-domstolens position angående kollektivavtal är att dessa avtal inte täcker en hel arbetsmarknad. I princip omfattas endast de arbetstagare som är medlemmar i de avtalsslutande fackliga organisationerna. De arbetstagare som är verksamma hos oorganiserade arbetsgivare utan kollektivavtal faller därmed utanför. Dessutom kan problem uppstå med genomföring av direktiv i kollektivavtal, eftersom kollektivavtal inte har liknande ställning i alla medlemsstater.<sup>307</sup>

### **6.3.2.4 Kommissionen mot Belgien angående direktivet om kollektiva uppsägningar**

EG-domstolen godtog i rättsfallet<sup>308</sup> mellan kommissionen och Belgien angående kollektiva uppsägningar att direktivet implementerades genom ett nationellt kollektivavtal. Det aktuella avtalet hade genom ett myndighetsbeslut utsträckts till att bli tillämpligt inom en hel bransch.

---

<sup>304</sup> Mål 143/83 [1985] ECR 427 p. 8.

<sup>305</sup> Mål 131/84 [1985] ECR 3531.

<sup>306</sup> Nielsen, a.a. s. 141.

<sup>307</sup> Nyström: *Kollektivavtalets ställning i EG*, a.a. s. 302-303.

<sup>308</sup> Mål 215/83 [1985] ECR 1039.

Därigenom omfattades även de arbetsgivare och arbetstagare som inte var medlemmar i de avtalsslutande fackliga organisationerna. Kollektivavtalet blev därmed ett s.k. allmängiltigt eller utsträckt kollektivavtal.<sup>309</sup>

### 6.3.3 Allmängiltigförklaring av kollektivavtal

Utifrån ovan nämnda rättsfall framgår tydligt att EG-domstolen har två krav vid implementeringen av direktiv genom kollektivavtal, nämligen;

Kombination av kollektivavtal och regleringar i lagar och författningar eller,

Allmängiltigförklaring av det nationella kollektivavtalet.

I medlemsstater som exempelvis Belgien, Frankrike och Tyskland innebär allmängiltigförklaringen inget större problem. Dessa stater har nationella arbetsrättsliga system med möjligheter till utsträckning av kollektivavtal, medan stater, som Sverige saknar denna möjlighet.

#### 6.3.3.1 Begreppet allmängiltigförklaring

Den tredje metoden att implementera EG-direktiv är att allmängiltigförklara ett kollektivavtal. Allmängiltigförklaringen är emellertid bara ett tillvägagångssätt som kan användas för att utsträcka en bindande verkan hos ett kollektivavtal. Det primära giltighetsområdet för kollektivavtal är att avtalet blir bindande för de avtalsslutande parterna och dess medlemmar. När ett kollektivavtal definieras som allmängiltigt, är avtalets bindande verkan utsträckt. Det utsträckta kollektivavtalet ges bindande verkan för alla arbetsgivare och arbetstagare inom det geografiska och yrkesmässiga område som omfattas av avtalet. De normativa bestämmelser som återfinns i avtalet blir därmed även bindande för oorganiserade arbetsgivare och arbetstagare, samt för de fackföreningar som inte är avtalsslutande parter.<sup>310</sup>

#### 6.3.3.2 Funktionen med allmängiltigförklaring

Möjligheten till allmängiltigförklaring i stater som Frankrike och Belgien baseras på principen att ett kollektivavtal skall omfatta alla arbetsgivare och arbetstagare inom ett specifikt område. Staten skall i dessa rättssystem aktivt medverka till att utsträcka avtalet, om inget talar emot det i det enskilda fallet. Exempelvis är det vanligt förekommande att kollektivavtal som reglerar anställningsvillkor blir allmängiltiga i dessa stater. I Tyskland

---

<sup>309</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 67.

<sup>310</sup> Ahlberg, Kerstin & Bruun, Niklas: *Kollektivavtal i EU – Om allmängiltiga avtal och social dumpning*, skriftserien Nr 52, Stockholm 1996, s. 14- 18.

är utgångspunkten att det inte finns ett intresse för samhället att utsträcka kollektivavtal. Om det däremot kan påvisas ett samhälligt intresse skall staten medverka i arbetet att utsträcka avtalets giltighet på arbetsmarknaden.<sup>311</sup> I svensk rätt saknas regleringar angående allmängiltigförklaring. Med utgångspunkt i den svenska modellen torde ett sådant rättsinstitut dock vara främmande. Målsättningen för den svenska arbetsrättsliga regleringen har varit att lagstiftaren inte skall delta i förhandlingarna och inte överpröva resultaten av förhandlingarna.<sup>312</sup>

Medlemsstaternas skiftande möjlighet till allmängiltigförklaring medför att skillnader uppstår i kollektivavtalens funktion på arbetsmarknaden. I Tyskland ses allmängiltigförklaringen främst som en möjlighet till att garantera kollektivavtalet en betydande position på arbetsmarknaden. Antalet fackligt anslutna i Tyskland är lågt, vilket medför att exempelvis förhandlingssystemet och minimirättigheter skyddas genom en allmängiltighet. Frankrike och Belgien anser däremot att allmängiltiga kollektivavtal utgör ett naturligt tillvägagångssätt för att fastställa minimivillkor på arbetsmarknaden. Genom att tillgripa allmängiltighet anser dessa bägge stater att en konkurrensnedvridning och social dumpning motarbetas.<sup>313</sup>

Gemensamt för de flesta medlemsstaterna är synen på att kollektivavtal inte kan utsträckas till ett vidare avtalsområde, än vad avtalsparterna har åsyftat. Detta medför att allmängiltighet får störst inverkan på obundna arbetsgivare och arbetstagare som är verksamma inom det berörda kollektivavtalsområdet. Den tyska arbetsmarknaden kännetecknas av ett flertal mindre avtalsområden. De riksavtal som finns mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna är få och de flesta kollektivavtalen gäller för respektive delstat. Möjligheten att uppnå branschövergripande avtal är relativt liten, eftersom centralorganisationerna inte har något mandat att sluta kollektivavtal. Dessutom måste lagstiftaren beakta det avtalsområde som arbetsmarknadens parter har bestämt. I Frankrike och Belgien kan centralorganisationerna ingå branschövergripande avtal som omfattar hela arbetsmarknaden. Centralorganisationerna i Frankrike ges dock inte mandat av staten att ingå avtal för hela den nationella arbetsmarknaden, vilket är en möjlighet i Belgien. För att en allmängiltighet skall kunna genomföras av utomstående arbetsgivare och arbetstagare förutsätts att kollektivavtalen är representativa. Tyskland uppställer en s.k. 50%-regel som innebär att de arbetsgivare som är direkt bundna av avtalet skall sysselsätta minst hälften av arbetskraften inom avtalsområdet. Dessutom skall det föreligga ett allmänt intresse för att kollektivavtalet utsträcks. Vid ett socialt nödläge kan en utsträckning genomföras oavsett storleken på arbetskraften, eftersom det allmänna intresset anses uppfyllt. Något sådant nödläge har dock ännu inte inträffat. I Frankrike och Belgien uppställs kriteriet att avtalet skall vara framförhandlat av de representativa organisationerna. Gemensamt för alla

---

<sup>311</sup> Ahlberg & Bruun, a.a. s. 102-103.

<sup>312</sup> Nyström: *Kollektivavtalets ställning i EG*, a.a. s. 304.

<sup>313</sup> Ahlberg & Bruun, a.a. s. 104-105.

medlemsstater som tillämpar allmängiltigförklaring är att kollektivavtalet skall vara förenligt med lagstiftningen inom rättsområdet.<sup>314</sup>

Den rättsverkan som uppnås genom allmängiltigförklaringen är densamma i de ovan nämnda medlemsstaterna. Alla arbetsgivare och arbetstagare som är verksamma inom avtalsområdet blir bundna av de normativa regleringarna i kollektivavtalet. Samtliga berörda parter omfattas därmed av såväl rättigheter som skyldigheter. När det gäller de obligationsrättsliga regleringarna är dock situationen en annan. Dessa omfattar endast de organisationer som är avtalslutande. Vad som skall definieras som normativt respektive obligationsrättsligt är inte detsamma i staterna. Tyskland och Belgien definierar den fredsplikt som råder under ett kollektivavtalsförhållande som obligationsrättsligt. I Frankrike däremot medför ett kollektivavtal inte någon fredsplikt.<sup>315</sup>

### 6.3.3.3 Arbetsmarknadspartnerns inflytande

När det gäller beslut om genomförande av en allmängiltigförklaring sker detta formellt av respektive stat. Skillnader finns däremot mellan staterna när det gäller möjligheten för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna att påverka kollektivavtalets struktur. Den inställning som företräds av Tyskland ger arbetsmarknadens parter ett stort utrymme vid utsträckningen. För att kunna genomföra en utsträckning måste initiativet komma från arbetsmarknadens parter. Samtidigt ges organisationerna möjlighet till att rösta emot genomförandet. I Belgien kan arbetsmarknadens parter bestämma att ett kollektivavtal skall ges verkan utanför avtalsområdet. När ett avtal bereds kan arbetsmarknadens parter dra tillbaka sin begäran. Detta innebär avbrutna förhandlingar, eftersom lagstiftaren inte ensam kan genomdriva utsträckningen. Den arbetsprocess som finns i Tyskland och Belgien medför i de allra flesta fall att arbetsmarknadens parter får igenom sin vilja. I Frankrike är situationen oftast den motsatta. Den franska arbetsmarknaden utmärks av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som har motstridiga intressen. Detta medför att lagstiftaren kan utnyttja splittringen för att genomdriva avtal och få dem allmängiltigförklarade. Lagstiftaren kan i Frankrike även ta initiativ till arbetsprocessen och framtvunga förhandling mellan arbetsmarknadens parter.<sup>316</sup>

### 6.3.4 Implementering genom kollektivavtal

Det har under en längre tid förts en diskussion inom gemenskapen huruvida det är möjligt att enbart implementera EG-direktiv genom nationella kollektivavtal. Utifrån EG-domstolens praxis framgår det dock tydligt att kollektivavtal inte enbart kan garantera direktivens regleringar, såvida inte

<sup>314</sup> Ahlberg & Bruun, a.a. s. 105-108.

<sup>315</sup> Ahlberg & Bruun, a.a. s. 113.

<sup>316</sup> Ahlberg & Bruun, a.a. s. 109-111.

en allmängiltigförklaring genomförs. Denna diskussion fick förnyad aktualitet i och med det svenska EG-medlemskapet.<sup>317</sup>

Vid den svenska anslutningen uttrycktes en förhoppning om att den svenska synen på kollektivavtal skulle respekteras. Tidigare hade det nordiska arbetsrättsliga systemet enbart företräts av Danmark. För att kunna hantera den arbetsrättsliga debatt som fördes i Sverige avsåg den ansvarige kommissionären ett brev till den svenska regeringen. I detta brev uttryckte kommissionen sin positiva syn på den svenska modellen och den framträdande roll som däri gavs arbetsmarknadens parter. I brevet framställde kommissionen en ökad möjlighet för användning av kollektivavtal vid implementering av EG-rätt, vilket uttryckligen fastslogs i artikel 2.4 i avtalet om socialpolitik. Genom att integrera arbetsmarknadens parter i lagstiftningsprocessen kunde subsidiaritetsprincipen befästas ytterligare. Det som utmärkte den svenska modellen, var enligt kommissionen, något som tydligt präglade regleringarna i avtalet om socialpolitik. Endast som sista utväg kunde lagstiftaren tvingas att ingripa genom nationell lagstiftning.<sup>318</sup> De garantier som Sverige erhöll från kommissionen betraktades såväl i Sverige som övriga i Norden som om att kommissionen hade en positiv inställning till implementering genom kollektivavtal.<sup>319</sup>

Det bör observeras att det i artikel 2.4 i avtalet om socialpolitik även föreskrevs att:

*”...den berörda medlemsstaten skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att hela tiden kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i direktivet”.*

Kontentan av detta stadgande och EG-domstolens rättspraxis torde vara att de rättsliga kraven från EU går längre än vad som ges i den svenska modellen. I de EG-direktiv<sup>320</sup> som medger implementering genom kollektivavtal finns det uttryckliga stadganden som fastslår att medlemsstaterna skall garantera resultaten i direktiven. Dessa stadganden förutsätter i princip att det finns en nationell lagstiftning som garanti, en s.k. miniminivå utöver regleringarna i kollektivavtalen.<sup>321</sup> Direktiven utgör samtidigt ett tydligt exempel på att kollektivavtal har blivit en alltmer accepterad åtgärd inom EU för att implementera EG-direktiv.<sup>322</sup>

#### **6.3.4.1 En ökad skepticism hos arbetsmarknadens parter**

---

<sup>317</sup> Nielsen, a.a. s. 138.

<sup>318</sup> Ahlberg & Bruun, a.a. s. 159-161.

<sup>319</sup> Nielsen, a.a. s. 139.

<sup>320</sup> Se exempelvis ingressen till Dir. (91/533/EEG) om arbetsgivarens skyldighet att informera om anställningsvillkoren.

<sup>321</sup> Nyström: *EU och arbetsrätten*, a.a. s. 67-68; Nyström: *Kollektivavtalets ställning i EG*, a.a. s. 301-302.

<sup>322</sup> Ahlberg & Bruun, a.a. s. 164.

Sedan slutet av 1990-talet har arbetsmarknadsparterna i Sverige intagit ytterlighetspositioner i förhållande till varandra i vissa specifika arbetsrättsliga frågor. Detta har medfört att lagstiftaren har fått större plats inom arbetsmarknadens normgivning. Från arbetsgivarorganisationernas sida har krav på avreglering, decentralisering och fackets försvagade roll varit lösningen på den svenska arbetsmarknaden. Arbetstagarorganisationerna har å sin sida i de flesta fall betraktat arbetsgivarnas idéer som angrepp på arbetstagarernas uppnådda positioner.<sup>323</sup>

I de nordiska medlemsstaterna har det under den senaste tiden uppvisats en attitydförändring till implementering genom kollektivavtal. Denna förändring är tydligast inom dialogen mellan arbetsmarknadens parter och specifikt hos arbetsgivarorganisationerna.<sup>324</sup> Dessa har ifrågasatt syftet med förhandlingar och implementering i kollektivavtal, när det inte är klarlagt i vilka frågor som en förhandling kan ske. Vad som därmed åsyftas är situationen att lagstiftaren måste garantera att EG-direktivens miniminivåer uppfylls i lagstiftning. Detta medför att kollektivavtalsförhandlingar indirekt endast ges en möjlighet till regleringar ovanför denna nivå. Samtidigt är EG-direktiven i de allra flesta fall generella till sin rättsliga karaktär och inte inriktade mot speciella sektorer på arbetsmarknaden. I Sverige har exempelvis arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv ställt sig negativ till förhandlingar med syfte att uppnå generella kollektivavtal.<sup>325</sup>

De nationella motsättningarna mellan arbetsmarknadens parter avspeglar sig även i den kritik som har framställts av flera arbetstagarorganisationer. Kritiken gäller främst den passivitet som anses föreligga i den svenska kollektivavtalsmodellen. Arbetstagarorganisationerna konstaterar i sin kritik att arbetsmarknadens parter förvisso var tydliga i sitt agerande när Sverige ansökte om EG-medlemskap när det gällde att framhäva kollektivavtalet som implementeringsmetod. Efterhand har dock arbetsmarknadens parter blivit alltmer passiva och seriösa försök att nå en lösning avtalsvägen har inte skett. I kritiken fastslår LO och TCO att de svenska arbetsmarknadsparterna är på god väg att själva gräva graven för den svenska modellen. Orsakerna till denna kritik är flera. Det grundläggande problemet utgörs av den rådande förhandlingsstrukturen på den svenska arbetsmarknaden.<sup>326</sup> De förhandlingar som genomförs sker på branschnivå och inte i centrala förhandlingar mellan arbetsgivarnas och arbetstagarernas huvudorganisationer. När det gäller allmänna anställningsvillkor, som till stor del är till skydd för arbetstagaren, är förhandling på central nivå

---

<sup>323</sup> Nyström, Birgitta: "Regleringsformernas och aktörernas ställning vid normeringen av framtidens svenska arbetsmarknad". I: *Normativa perspektiv – Festskrift till Anna Christensen* (red. Ann Numhauser-Henning), Lund 2000 s. 313.

<sup>324</sup> Hägg, Leif: *LOs ordförande: "EUs utvidgning viktigaste frågan"*.  
<http://www.lo.se/loeuropa/nyheter/1044623646.html>. Senast 2003-05-30.

<sup>325</sup> Bruun, a.a. s. 31-32.

<sup>326</sup> Hamskär, Ingemar & Olauson, Erland: *EG-direktiv hotar avtalen – Kollektivavtalens grav*.

<http://www.tco.se/frame.htm?titel=Pressinfo&meny=pressi/pressim&page=press/lop1209E> X. Senast 2003-05-30.

däremot att eftersträva. Om dessa villkor skulle genomföras på branschnivå, skulle sannolikheten vara stor för avvikelser mellan olika branscher. Detta skulle kunna medföra en osäkerhet på arbetsmarknaden för såväl arbetsgivare och arbetstagare.

För att kunna garantera att regleringarna i EG-direktiv uppfylls krävs att arbetsmarknadens parter driver igenom flera kollektivavtal för att täcka hela arbetsmarknaden. Om förhandlingarna sker på branschnivå finns också risken att inga avtal överhuvudtaget genomförs. I denna situation finns ingen garanti för att de andra branscherna agerar.<sup>327</sup> Denna osäkerhet kan i förlängningen leda till att lagstiftaren implementerar EG-direktivet genom lag.

### **6.3.5 Avtalet om distansarbete – en femte implementeringsmetod?**

Det som skiljer avtalet om distansarbete från övriga ramavtal i den sociala dialogen, är att avtalet inte förutsätter ett EU-beslut för implementering. Övriga ramavtal är alla exempel på framförhandlad lagstiftning, vilket förutsätter ett aktivt agerande från kommissionen.

Redan vid de inledande förhandlingarna beslöt parterna att avtalet skulle genomföras i enlighet med artikel 139.2 EG:

*”Avtal som ingås på gemenskapsnivå skall genomföras[...] i enlighet med de förfaranden och den praxis som arbetsmarknadens parter och medlemsstaterna tillämpar...”*

Avtalet om distansarbete ger därmed arbetsmarknadens parter inom EU en möjlighet till att utveckla den sociala dialogen. Att avtalet skall implementeras av medlemsorganisationerna kan medföra självständiga relationer mellan parterna på gemenskapsnivå. Det är dock en möjlighet som kan bli begränsad, eftersom den är beroende av implementeringens framgång.<sup>328</sup> Eftersom medlemsstaterna i EU har olika arbetsrättsliga system torde implementeringsmetoderna variera. I vissa stater kommer troligtvis allmängiltigförklaring att tillämpas, medan andra implementerar avtalet genom kollektivavtal. Ansvar för att regleringarna uppfylls är dock tydligt reglerat i avtalet om distansarbete. Det är respektive arbetsgivar- och arbetstagarorganisation i medlemsstaterna som har ansvaret för att implementeringen sker.

#### **6.3.5.1 Den svenska implementeringen**

---

<sup>327</sup> Hamskär & Olauson: *EG-direktiv hotar avtalen – Kollektivavtalens grav*, a.a.

<sup>328</sup> Ahlberg: *Första ”frivilliga” europeiska avtalet ny norm för umgänget mellan parterna?*, a.a; Sjöstrand, Roger: *Parterna kan ta över*, Lag & avtal, Nr. 1 2003.

Som nämnts ovan har arbetsmarknadsparterna i Sverige uppvisat en skepticism mot implementering genom kollektivavtal<sup>329</sup>. De möjligheter som ges genom avtalet om distansarbete har dock medfört en attitydförändring hos parterna.<sup>330</sup> När avtalet slöts våren 2002 mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna på gemenskapsnivå kvarstod dock en central fråga. Hur skall avtalet genomföras av arbetsmarknadsparterna i medlemsstaterna? För svenskt vidkommande var parterna inte överens om huruvida avtalet skulle genomföras enligt praxis på arbetsmarknaden. Arbetstagarorganisationernas<sup>331</sup> inställning var att det enda naturliga på svensk arbetsmarknad var att implementera avtalet genom kollektivavtal. Arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv ansåg däremot att avtalet innebar möjligheter för en ny form av implementeringsmetod. Det fanns därför inte någon existerande praxis på arbetsmarknaden. Att använda kollektivavtal var det sista alternativet för Svenskt Näringsliv.<sup>332</sup> Dessa motsättningar medförde att de implementeringsförhandlingar som fördes mellan de svenska arbetsmarknadsparterna var ytterst sporadiska.

I början av 2003 skedde en förändring i förhandlingarna och mer regelbundna samtal kom till stånd mellan parterna. I dessa samtal inbjöds även Landstingsförbundet och Kommunförbundet. Alla parter delade den grundläggande inställningen att avtalet om distansarbete var ett viktigt genombrott för den nordiska modellen inom EU. Avtalet gav arbetsmarknadens parter större autonomi än de tidigare genomförda ramavtalen. Svenskt Näringsliv framförde inledningsvis ståndpunkten att arbetsgivarna ensidigt skulle genomföra avtalet, vilket senare övergavs. Istället skulle grunden för avtalets implementering utgöras av gemensamma riktlinjer, vilka kunde accepteras av alla parter. Metoden ledde senare fram till en svensk översättning av avtalet.<sup>333</sup> Denna metod har dock kritiserats för att vara otillräcklig för en tillräcklig implementering utan inblandning av lagstiftaren.<sup>334</sup>

Arbetstagarorganisationerna har i samtalen kvarhållit sin syn på att avtalet skall implementeras genom kollektivavtal inom respektive bransch.<sup>335</sup> För att kunna garantera att hela arbetsmarknaden omfattas av avtalets regleringar krävs en samordning mellan branscherna. Samordningen kan

---

<sup>329</sup> Se rubrik En ökad skepticism hos arbetsmarknadens parter.

<sup>330</sup> Se exempelvis Hägg, Leif: *Integration och partsrelationer på EFS-kongressen i maj*, <http://www.lo.se/loeuropa/nyheter/1042807487.html>. Senast 2003-05-30; Ahlberg, Kerstin: *Europeiskt avtal leder till islossning mellan Svenskt Näringsliv och LO/TCO/Saco*, EU och arbetsrätt, Nr. 1 2003. <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/03-1/06.asp>. Senast 2003-05-30.

<sup>331</sup> LO, TCO och SACO.

<sup>332</sup> Ahlberg: *Första "frivilliga" europeiska avtalet ny norm för umgänget mellan parterna?*, a.a.

<sup>333</sup> Ahlberg: *Europeiskt avtal leder till islossning mellan Svenskt Näringsliv och LO/TCO/Saco*, a.a.

<sup>334</sup> Sjöstrand: *Parterna kan ta över*, a.a.

<sup>335</sup> Swahn, Christina: *Tvist om hur EU-avtal skall infrias*, [http://www.siftidn.sif.se/nyh/arkiv/nyhs/200302070133433a\\_nyh.shtml](http://www.siftidn.sif.se/nyh/arkiv/nyhs/200302070133433a_nyh.shtml). Senast 2003-05-30.



uppnås om huvudorganisationerna inom respektive bransch genomför en gemensam analys. I denna analys skall exempelvis de förändringar som måste ske i kollektivavtalen upptas. Parterna skulle därigenom kunna erhålla information om de kollektivavtal som har genomförts för att uppfylla avtalet om distansarbete. Med stöd av informationen kan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna senare förhandla inom respektive bransch. Osäkerheten elimineras därmed, eftersom parterna vet att förhandling sker inom andra branscher för att uppnå samma resultat.<sup>336</sup> Arbetstagarorganisationerna har en stor förhoppning om att avtalet om distansarbete blir en del av 2004 års avtalsrörelse. Denna ståndpunkt delas dock inte av arbetsgivarna. Svenskt Näringsliv anser att parterna måste beakta skillnaderna mellan branscherna när man genomför sin bedömning. Behovet och intresset av att reglera distansarbete skiljer sig mellan olika branscher. Avtalsfriheten skall därför vara riktmärket för förhandlingarna mellan parterna utifrån de gemensamt fastställda riktlinjerna.<sup>337</sup>

Vilken implementeringsmetod som kommer att väljas av arbetsmarknadens parter är i dagsläget oklart. Parterna står emellertid varandra betydligt närmare idag än tidigare, då det i princip var helt omöjligt för arbetsgivarorganisationerna att förhandla med arbetstagarorganisationerna. Skepticismen till att implementera avtalet genom kollektivavtal finns dock kvar, men är inte lika definitiv som tidigare. Om de svenska arbetsmarknadsparterna lyckas implementera avtalet skall detta ha skett innan den 16 juli 2005, då den treåriga implementeringstiden löper ut, beräknat från avtalets ratificering<sup>338</sup>. De möjligheter som avtalet om distansarbete medför för arbetsmarknadens parter att reglera exempelvis anställningsvillkor, torde möjliggöra för en acceptabel lösning. Genom en framgångsrik implementering skulle arbetsmarknadens parter undvika tvingande lagstiftning från kommissionen.<sup>339</sup>

### 6.3.5.2 Övervakningen av avtalet om distansarbete

En påtaglig skillnad mellan avtalet om distansarbete, de övriga ramavtalen och EG-rätten i stort är EG-domstolens jurisdiktionen. Eftersom arbetsmarknadens parter har valt en implementering som inte kräver EU-beslut kringgås EG-domstolens övervakande funktion. När ramavtalen framlades av kommissionen och beslutades av rådet uppstod en rättsakt. Denna rättsakt kan EG-domstolen övervaka genom sin lagprövningsrätt i artikel 230 EG<sup>340</sup>. Med stöd av EG-domstolens avgörande kan implementeringen av ramavtalen uppnå en gemensam europeisk standard.

---

<sup>336</sup> Hamskär & Olauson: *EG-direktiv hotar avtalen – Kollektivavtalens grav*, a.a.

<sup>337</sup> Swahn: *Tvist om hur EU-avtal skall infrias*, a.a.

<sup>338</sup> Framework agreement on telework, implementation and follow-up.

<sup>339</sup> Ahlberg: *Första "frivilliga" europeiska avtalet ny norm för umgänget mellan parterna?*, a.a.

<sup>340</sup> Domstolen skall granska lagenligheten av de rättsakter som antas av Europaparlamentet och rådet gemensamt, av rådet, av kommissionen eller av ECB och som inte är rekommendationer och yttranden, samt sådana rättsakter som antas av Europaparlamentet och som skall ha rättsverkan i förhållande till tredje man. Artikel 230 1 st. EG.

Vid en implementering i enlighet med stadgandet i artikel 139.2 EG är däremot avgöranden från de nationella domstolarnas däremot av betydelse. Möjligheten för de nationella domstolarna att inhämta förhandsavgöranden i enlighet med artikel 234 EG finns dock inte, eftersom rättsakten inte är beslutad av gemenskapens institutioner.<sup>341</sup> EG-domstolen är dessutom förhindrad att genomföra en lagprövning av ett implementerat avtal i enlighet med artikel 230 EG.<sup>342</sup> Detta medför att en gemensam standard i EU för dessa avtal inte går att garantera, i alla fall inte med stöd av EG-domstolens avgöranden.

För att kunna uppnå en gemensam standard fastställs i avtalet om distansarbete att arbetsmarknadens parter skall upprätta en s.k. ad hoc-grupp på EU-nivå.<sup>343</sup> Denna grupp har till uppgift att övervaka implementeringen i medlemsstaterna. Fem år efter implementeringen är genomförd skall arbetsmarknadens parter se över avtalet, förutsatt att medlemsstaternas arbetsmarknadsparter väcker talan därom. Huruvida metoden med ad hoc-grupp innebär samma rättsäkerhet som garanteras genom EG-domstolens jurisdiktion är osäkert, men återigen torde de möjligheter som ges arbetsmarknadens parter i avtalet om distansarbete vara tillräckliga incitament för att en rättsäkerhet uppnås i den nationella regleringen.

## 6.4 Den sociala dialogen i relation till utvidgningen

Som nämnts ovan förbereds EU:s utvidgning genom arbetet i framtidskonventet<sup>344</sup>. Den aktuella medlemstatsutvidgningen skiljer sig påfallande från tidigare utvidgningar av gemenskapen. Medlemsstaternas totala landareal kommer att öka med 34 % och befolkningen med 28 %, medan BNP endast ökar med 5 %. I och med EU:s utvidgning kan den sociala dialogen och de industriella relationerna i EU möta problem som inte existerar i dagens EU. Tidigare när nya medlemsstater har inträtt i gemenskapen, har detta genomförts utan några större problem. Nationella arbetsrättsliga system, såsom den svenska modellen, har förhållandevis enkelt integrerats i EU:s arbets- och beslutsprocess. Genom utvidgningen kommer däremot de industriella relationerna mellan ”gamla” och ”nya” medlemsstater att uppvisa stora skillnader.<sup>345</sup> De industriella relationerna i EU är trots EG-rättsliga regleringar influerade av de nationella systemen, när det gäller arbetsstruktur och beslutsprocess.<sup>346</sup>

---

<sup>341</sup> Jacobs & Ojeda-Aviles, a.a. s. 64.

<sup>342</sup> Maier, a.a. s. 144.

<sup>343</sup> Framework agreement on telework, implementation and follow-up.

<sup>344</sup> Se rubriken Framtidskonventet.

<sup>345</sup> Ladó, Mariá: “EU Enlargement: Reshaping European and National Industrial Relations?”. I: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 18/1, s. 101-102, Deventer 2002.

<sup>346</sup> Rojot, Jacques, Le Flanchec, Alice & Voynet-Fourboul, Catherine: “European Collective Bargaining, new Prospects or much Ado about little?”. I: *The International*

Den aktuella utvidgningen är starkt influerad av politiska överväganden, som fred och politisk stabilitet. Denna påverkan kan bli avgörande för EU och för den sociala dialogen eftersom skillnaderna är stora mellan medlemsstaternas arbetsrättsliga system. Skillnaderna kan emellertid komma att accepteras för att uppnå fred och politisk stabilitet. Det bör noteras att förutsättningarna varierar starkt då ansökningsländer från det forna kommunistiska östblocket och västinfluerade stater som Malta och Turkiet jämförs, men ansökningsländerna har istället det gemensamma att de alla har grundläggande industriella relationer. I östblocket var kopplingen stark mellan staten och arbetsmarknadens parter. Parterna agerade i flera fall i statens intressen, snarare än i arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen. I stater med influenser från Västeuropa kunde arbetsmarknadens parter vara försvagade av andra skäl. Förvisso var samspelet bättre mellan samhället och politiken, men i exempelvis Turkiet fick arbetsmarknadens parter autonomi först under 1980-talet. Arbetsmarknadens parter har i alla ansökningsländer möjligheter att nationellt delta och påverka i arbets- och beslutsprocesser. När gäller det forna östblocket har en snabb förändring skett av den arbetsrättsliga strukturen på arbetsmarknaden under det senaste årtiondet. Detta kommer med stor sannolikhet medföra att vissa nationella regleringar måste förändras för att anpassas till arbets- och beslutsprocessen i EU:s sociala dialog.<sup>347</sup>

När det gäller den sociala dialogen torde utvidgningen få störst inverkan på arbetsstrukturen för arbetsmarknadens parter på EU-nivå. De EG-rättsliga regleringar som gäller samarbetet inom den sociala dialogen, artikel 136-139 EG, kommer troligtvis inte att beröras av utvidgningen. Dessa kan fungera även om antalet medlemsstater ökar. Däremot kommer arbetsmarknadens parter att tvingas anpassa sin interna struktur, eftersom de nya medlemsstaterna uppvisar skillnader inom det politiska, sociala och ekonomiska området.<sup>348</sup> Det är därför viktigt att ansökningsländernas arbetsmarknadsparter integreras i den sociala dialogen. Genom ett tidigt samarbete mellan arbetsmarknadens parter kan flera skillnader överbyggas, vilket medför en anpassning av arbetsstrukturen i den sociala dialogen inför utvidgningen. För att detta skall kunna ske krävs att ansökningsländernas arbetsmarknadsparter har strukturerade organisationer, samt en väletablerad nationell praxis. Arbetsmarknadsparterna UNICE, CEEP<sup>349</sup> och ETUC har sedan flera år slutit nära samarbetsavtal med de nationella centralorganisationerna i ansökningsländerna, såväl på branschöverskridande nivå som på specifik branschnivå<sup>350</sup>. Samarbetsavtalen har i huvudsak gällt

---

*Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 17/3, s. 348, Deventer 2001.

<sup>347</sup> Ladó, a.a. s. 103-110.

<sup>348</sup> Ladó, a.a. s. 114.

<sup>349</sup> När det gäller CEEP är ansökningsländernas arbetsmarknadsparter endast med som associated members.

<sup>350</sup> <http://www.unice.org/content/default.asp?PageId=77>, <http://www.etuc.org/en/>, [http://www.ceep.org/en/about/member\\_list.doc](http://www.ceep.org/en/about/member_list.doc), senast 2003-05-22.

utbildnings- och informationsutbyte. Genom detta utbyte har arbetsmarknadens parter erhållit betydelsefull information, som enligt kommissionen underlättar ett samarbete inom den sociala dialogen vid en utvidgning.<sup>351</sup> Om samarbetet inte lyckas är risken stor att arbetsmarknadspartnerna från ansökningsländerna marginaliseras i den sociala dialogen. Detta skulle medföra att utvecklingen i den sociala dialogen hindras eller totalt blockeras p.g.a. medlemsstaternas begränsade möjligheter att exempelvis implementera EG-rättsliga regleringar.<sup>352</sup> Om detta sker innebär det en negativ inverkan på arbetsmarknadspartnernas möjligheter till självständiga relationer som ges genom implementeringen av avtalet om distansarbete.

---

<sup>351</sup> KOM (2002) 341 slutlig, s. 20.

<sup>352</sup> Ladó, a.a. s. 115.

## 7 AVSLUTNING

Den EG-rättsliga arbetsrätten utgör inte ett heltäckande rättssystem. Det huvudsakliga syftet med arbetsrättsliga regleringar har varit att minska klyftorna mellan olika anställnings- och arbetsvillkor i medlemsstaterna. Detta syfte avspeglas tydligt inom den arbets- och beslutsprocess som genomförs i den sociala dialogen. Den europeiska arbetsmarknaden har under den senaste tiden genomströmmats av förändringar vilket har flera orsaker. Den sysselsättningssituation som började göra sig gällande i Europa under 1980-talets slut har framtvingat flera strukturella förändringar på arbetsmarknaden. En av de tydligaste förändringarna är att atypiska anställningsformer alltmer uppmärksammas. Den lagstiftning som har utarbetats inom den sociala dialogen har till stor del reglerat dessa atypiska anställningar. Exempel på detta är framför allt ramavtalen om deltids- och visstidsanställningar samt distansarbete. Dessa tre ramavtal har alla till övergripande syfte att underlätta och förhindra ett missbruk av anställningar som är atypiska till sin struktur. Samtidigt skall avtalens regleringar möjliggöra för en flexibel arbetsmarknad på de villkor som arbetsmarknadens parter uppställer.

Allmänna frågeställningar relaterade till representativitet är vanligt förekommande inom EU. Sedan bildandet av EG har representativitetsproblematiken varit i fokus, såväl på nationell som på gemenskapsnivå. När EG bildades gällde representativiteten främst relationen mellan de nationella parlamenten och Europaparlamentet. Nära sammankopplat var även frågor angående subsidiaritet och vilka aktörer som innehavde normgivningskompetens. Den framträdande position som arbetsmarknadens parter erhållit genom den sociala dialogen har som ovan redogjorts för inte alltid varit så självklar. Efterhand har denna position stärkts och genom Amsterdamfördraget befestes samarbetet inom den sociala dialogen i Romfördraget. Genom att arbetsmarknadens parter deltar aktivt i arbets- och beslutsprocessen inom den sociala dimensionen kringgås parlamentets funktion som demokratisk garant inom EU. Detta har medfört att representativitetsproblematiken inom den sociala dimensionen spänner mellan arbetsmarknadens parter och Europaparlamentet när det gäller demokratiprincipen. Samtidigt finns det en representativitetsproblematik mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer på gemenskapsnivå.

När det gäller demokratiprincipen i relationen mellan Europaparlamentet och arbetsmarknadens parter, är de olika medlemsstaternas arbetsrättsliga system av betydelse. I EU dominerar de kontinentala rättsordningarna och därigenom även dessa ländernas syn på arbetsmarknadens parter. Staten utgör en aktiv lagstiftare i dessa medlemsstater och regleringsinstrument såsom kollektivavtal, är starkt präglade av offentligrättsliga influenser. Det tydligaste beviset på detta förhållande torde vara möjligheten till att allmängiltigförklara kollektivavtal. De kollektivavtal som ingås mellan arbetsmarknadens parter betraktas som lagregleringar och inte som

privaträttsliga avtal, vilket är fallet i Sverige. Den svenska modellen förutsätter att det finns ett samspel mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Samspelet utgår från en avtalsfrihet mellan parterna, vilket medför att parterna genomför förhandlingar för att nå ett gemensamt mål – att undvika regleringar från lagstiftaren. Avtalsfriheten är av central betydelse även i de kontinentala rättsordningarna. Skillnaden mellan de olika arbetsrättsliga systemen är dock att avtalsfriheten i de kontinentala rättsystemen förutsätter ett aktivt statligt agerande för att hela arbetsmarknaden skall omfattas. Eftersom de kontinentala rättsystemen var dominerande vid grundandet av gemenskapen och även är i majoritet inom EU är deras inverkan på den sociala dimensionen och den sociala dialogen påtaglig.

För att demokratiprincipen skall kunna garanteras inom EG-rätten förutsätts att medborgarna upplever en delaktighet i gemenskapen. Demokratiprincipen framträder i Europaparlamentet genom medbeslutandeprocessen och att medlemsstaternas medborgare kan utöva inflytande genom direkta val av parlamentets delegater. Det faktum att medbeslutandeprocessen kringgås i samrådsförfarandet medför som tidigare har konstaterats att parlamentet utelämnas från det faktiska inflytandet i den sociala dialogen. I de fall där parlamentet utelämnas förutsätts att medborgarna ges möjligheter till deltagande i andra konsultationer. Inom den sociala dimensionen och i den sociala dialogen säkerställs demokratiprincipen enligt förstainstansrättens avgörande i UEAPME-fallet genom deltagandet av arbetsmarknadens parter. Den ståndpunkt som förstainstansrätten förmedlar angående demokratiprincipen anser jag inte som självklar. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna på EU-nivå representerar en förhållandevis liten del av medlemsstaternas medborgare. Den handfulla organisationer som är aktiva på EU-nivå, utövar stort inflytande i frågor inom den sociala dimensionen. Eftersom arbetsmarknadens parter erhållit ett allt större inflytande i den sociala dialogen förutsätts en starkare demokratisk förankring. I den gällande arbets- och beslutsprocessen ges medborgarna inte samma möjligheter till inflytande som i medbeslutandeprocessen. De kollektiva avtal, som framarbetas i den sociala dialogen, har till syfte att tillämpas på hela arbetsmarknaden i medlemsstaterna. Därigenom kommer en stor del av de medborgare som inte är delaktiga i arbetsmarknadens parter på nationell nivå att omfattas av de kollektiva avtal som parterna ingår på EU-nivå. Detta innebär att samrådsförfarandet inte medför samma demokratiska förankring som medbeslutandeprocessen.

Genom att framhäva arbetsmarknadens parter som aktiva aktörer i utformningen av den sociala dimensionen befästs subsidiaritetsprincipen i den sociala dialogen. Att arbetsmarknadens parter innehar en unik kunskap om aktuella arbetsrättsliga frågor fastslås tidigt i utformningen av gemenskapen, men den aktiva rollen inträdde sent för parterna. Subsidiaritetsprincipen framgår tydligt i artikel 138.4 EG. I artikeln ges arbetsmarknadens parter en optionsrätt, att överta initiativet i arbets- och beslutsprocessen genom att inleda förhandlingar. Parterna ges därmed

företråde framför kommissionen att agera normgivningsaktör i EG-rätten. När arbetsmarknadens parter väljer att utnyttja optionsrätten förs de sociala frågorna närmare de parter som berörs av regleringarna.

Som en följd av arbetsmarknadsparternas ökade inflytande i den sociala dimensionen uppstår frågan vilka aktörer på arbetsmarknaden som skall definieras som arbetsmarknadens parter i den sociala dialogen. Den definition som ges i artikel 138 och 139 EG är enligt min mening tämligen svag, det ges nämligen ingen definition på vilka aktörer som skall anses som arbetsmarknadens parter. Någon definition fanns inte heller i tidigare gällande artikel 3 och 4 i avtalet om socialpolitik. De aktörer som anses vara parter på EU-nivå är UNICE, CEEP och ETUC. Utöver dessa tre centralorganisationer finns det ett stort antal övriga organisationer, men dessa är inte aktiva genom hela arbets- och beslutsprocessen i den sociala dialogen. Vid bedömningen av arbetsmarknadsparternas representativitet är UEAPME-fallet och kommissionsrapporten COM (93) 600 av betydelse. I kommissionsrapporten fastslogs att deltagande arbetsmarknadsparter skall vara representativa för gemenskapens arbetsmarknad utifrån vissa uppställda kriterier. Enligt min mening är det inte lätt att dra några definitiva slutsatser från förstainstansrättens avgörande i UEAPME-fallet angående representativiteten. I avgörandet kan dock två centrala ståndpunkter särskiljas för arbetsmarknadsparternas funktion i den sociala dialogen; det finns inga allmänna kriterier för representativitet utan bedömningen skall ske i varje enskilt fall, samt att skyldigheten att kontrollera representativiteten åläggs kommissionen och rådet, men det är EG-domstolen som ska genomföra en sista rättslig prövning. EG-domstolens prövning förutsätter dock att icke avtalsslutande organisationer väcker ogiltighetstalan hos domstolen för att förhindra ramavtalets genomförande i lagstiftning. Eftersom det inte finns något krav angående arbetsmarknadsparternas representativitet i gemenskapens fördrag, har förstainstansrätten genom UEAPME-fallet infört ett sådant krav. Representativitetsfrågan är därmed ytterst en bedömning som sker efter att arbetsmarknadens parter har inlett samrådet. Därigenom uppstår en följdfråga om vilka aktörer som bäst avgör vilka arbetsmarknadsparter som skall ingå i samrådsförfarandet. Enligt min mening är det med stöd av subsidiaritetsprincipen ganska naturligt att avgörandet åläggs arbetsmarknadens parter. Det är de som är insatta i problematiken och förutsättningarna på arbetsmarknaden och därmed har de även bäst förutsättningar för bedömningen. Om arbetsmarknadens parter åläggs ansvaret för bedömningen sker denna innan samrådsförfarandet inleds, samtidigt som att principen om partsautonomi respekteras fullt ut av gemenskapens institutioner. En bedömning som sker i efterhand hos EG-domstolen kan medföra negativa följder för utvecklingen av den sociala dimensionen. Med negativa följder åsyftar jag att EG-domstolens bedömningar i hög grad blir beroende av förutsättningarna i den aktuella tvisten och andra tillfälligheter. Emellertid skall inte den rättsliga prövningen i EG-domstolen kringgås.

När det gäller implementeringsmetoder av EG-rätten uppvisar medlemsstaterna stora skillnader. Partsautonomin och kollektivavtalet utgör i de nordiska medlemsstaterna viktiga delar för att reglera arbetsvillkor på arbetsmarknaden. I övriga medlemsstater är lagstiftningen ett bättre alternativ för att genomdriva regleringar. Skillnaderna beror på flera olika orsaker, men organisationsgraden i fackliga anslutningar och den arbetsrättsliga förhandlingsstrukturen är av avgörande betydelse. De nationella skillnaderna har medfört att arbetsmarknadsparternas ramavtal har implementerats på EU-nivå genom olika metoder. När det gäller implementeringsmetoder har inte EG-domstolen uppställt krav på att en viss metod skall tillämpas vid implementering av ett EG-direktiv. Däremot har rättspraxis framhållit krav på att regleringar i EG-direktiven skall garanteras på arbetsmarknaden. De aktuella ramavtalen sätter i stor utsträckning fokus på individen och individens rättigheter. Detta medför enligt min mening att arbetsvillkoren för arbetsgivarna och arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden påverkas, eftersom den svenska modellen till stor del fokuserar på kollektiva rättigheter. Att kollektivavtal kan sägas upp och inte behöver omfatta alla arbetsplatser innebär en stor nackdel för kollektivavtal som implementeringsmetod. När det gäller avtalen har inte rättsfrågan ställts på sin spets i EG-domstolen vid tillämpningen av kollektivavtal på svensk arbetsmarknad. Förvisso har EG-domstolen i sin rättspraxis tydligt markerat att enbart kollektivavtal inte är tillräckligt för implementering. Samtidigt visar förhandlingarna vid de nordiska ländernas inträde i EG på att kollektivavtal är ett värdefullt regleringsinstrument inom såväl nationell- som gemenskapsrättslig arbetsrätt. Troligen finns en politisk vilja inom gemenskapen att undvika ett avgörande av rättsfrågan på ett sätt som skulle störa välfungerande relationer mellan arbetsmarknadens parter. Den svenska modellen med kollektiva förhandlingar och autonoma arbetsmarknadsparter har hittills, trots viss skepticism från parterna, visat sig vara framgångsrik.

Genom avtalet om distansarbete har arbetsmarknadens parter tagit ett stort steg mot självständiga avtalsrelationer på EU-nivå. Avtalet är det första ramavtal som skall genomföras genom de nationella kollektivavtalssystemen. Eftersom denna implementeringsmetod inte tidigare har använts är det svårt att avgöra ramavtalets rättsliga status. Med rättslig status åsyftar jag om avtalet är att betrakta som ett privaträttsligt avtal eller som någon form av gemenskapsåtgärd. Om avtalet betraktas som privaträttsligt binder det enbart de arbetsmarknadsparter som är avtalsslutande på EU-nivå och dess nationella medlemsorganisationer, vilket medför komplikationer vid implementeringen. Enligt min mening är det inte konstigt att de tidigare ingångna ramavtalen i den sociala dialogen har genomförts genom beslut av rådet i EG-direktiv. Den rättspraxis som finns från EG-domstolen angående implementering genom kollektivavtal medför en osäkerhet att använda kollektivavtal som implementeringsmetod. Lagstiftningsvägen, med aktiva gemenskapsinstitutioner, är till stora delar mer förutsägbar och tryggare för att implementeringen skall genomföras på ett bra sätt. Samtidigt skall regleringarna i ramavtalen kunna garanteras i den nationella implementeringen. Att samrådsförfarandet blivit fördragsfäst i Romfördraget visar att medlemsstaterna har haft till syfte att betrakta



ramavtalen som gemenskapsåtgärder. En indikation på att ramavtalen inte skall betraktas som privaträttsliga avtal är även stadgandet i artikel 138.2-3 EG om att kommissionen skall samråda med arbetsmarknadens parter om en möjlig gemenskapsåtgärd och dess innehåll. Dessa åtgärder kan ta formen av ramavtal som ingås mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå. Eftersom den sociala dialogen är integrerad i Romfördraget finns det därmed tydliga skäl för att ramavtalen inte endast är avsedda för avtalsslutande organisationer.

Den framträdande position som kollektivavtalet har i den svenska modellen kan komma att förändras genom arbetsmarknadsparternas agerande utifrån ramavtalet om distansarbete. Avtalet om distansarbete skall som nämnts ovan implementeras i enlighet med nationellt förfarande. I den svenska modellen torde det vara naturligtast att genomföra implementeringen genom nationella kollektivavtal. Vid en sådan implementering blir den nationella arbetsrättsliga strukturen av betydelse för att avgöra vilka arbetsgivare och arbetstagare som binds av avtalen. De svenska arbetsmarknadsparterna har sedan deras europeiska centralorganisationer ingick avtalet uppvisat skilda uppfattningar angående valet av implementeringsmetod. Arbetstagarorganisationerna anser det som en naturlig följd att implementera avtalet i kollektivavtal. Detta förutsätter dock att alla parter på den svenska arbetsmarknaden är överens om implementeringen. Risker är annars stora för att lagstiftaren tvingas agera för att hela arbetsmarknaden skall inkluderas. En inblandning från lagstiftaren är det sista som arbetsgivarorganisationerna önskar, vilket de tydligt visat såväl nationellt som i utvecklandet av den sociala dialogen på EU-nivå.

De tre tidigare ramavtalen angående föräldraledighet, visstid och deltid, medförde att fler rättsliga frågor uppställdes i gemenskapen. Frågor om arbetsmarknadsparternas representativitet och demokratiprincipen var och är fortfarande uppe på agendan. Genom avtalet om distansarbete överfördes fokuseringen på vilken implementeringsmetod parterna väljer. Att avtalet om distansarbete, samt de tidigare ramavtalen, innebär möjligheter för arbetsmarknadsparterna att föra den sociala dialogen såväl närmare medborgarna som att lyfta fram social- och arbetsrättsliga frågor är enligt mig en positiv utveckling inom EU. Förvisso är avtalen endast en tillämpning av de regleringar som ges artikel 136-139 EG, men samtidigt ger de en möjlighet för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna att aktivt framdriva den sociala dimensionen.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Proposition 1997/98:58 om Amsterdamfördraget.  
Proposition 2001/02:97 om lag mot förbud mot diskriminering av deltids-  
arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning m.m.

1928 års lag om kollektivavtal.  
1936 års förenings- och förhandlingslag.  
1976:580 Lag om medbestämmande i arbetslivet.

SOU 1998:115. Slutbetänkande av distansutredningen.

## Internationella konventioner

Europarådets sociala stadga, ETS no. 35 (1961).

ILO-konvention 175 om deltidsarbete.

## EG-rätt

Gemenskapens sociala stadga från 1989.

Avtal om socialpolitik mellan Europeiska Gemenskapens medlemsstater  
med undantag för Förenade Konungariket Storbritannien och Nordirland.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, 2000/C  
364/01.

Direktiv 82/605/ECC om skydd av arbetstagarna mot risker vid exponering  
för blymetall.

Direktiv 83/477/EEC om skydd av arbetstagarna mot risker relaterade till  
utsatthet av asbest.

Direktiv 86/188/EEC om skydd av arbetstagarna mot risker relaterade till  
utsatthet av buller.

Direktiv 91/383/EEG om komplettering av åtgärderna för att främja  
förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med  
tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande.

Direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna  
om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller  
anställningsförhållandet.

Direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet och ledighet på grund  
av trängande familjeskäl, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

Direktiv 97/75/EG om ändring och utsträckning till Storbritannien och  
Nordirland av direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet och  
ledighet på grund av trängande familjeskäl.

Direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

Direktiv 98/23/EG om utsträckning av direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och ETS till Storbritannien och Nordirland.

Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Framework agreemnet on telework.

Kommissionsrapport, KOM (93) 551 slutlig, *European Social Policy. Options for the Union.*

Kommissionsrapport, COM (93) 600 final, *Communication concerning the application of the Agreement on social policy.*

Kommissionsrapport, KOM (94) 333, *Europeisk arbetsmarknads- och socialpolitik. En framtidsväg för Unionen.*

Kommissionsrapport, KOM (95) 134 slutlig, *Sociala handlingsprogrammet 1995-1997.*

Kommissionsrapport, KOM (98) 259 slutlig, *Sociala handlingsprogrammet 1998-2000.*

Kommissionens förslag, KOM (1999) 203 slutlig, till rådets direktiv om det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts av UNICE, CEEP och EFS.

Kommissionsrapport, KOM (2000) 113 slutlig, *Relationerna mellan arbetsmarknadens parter i Europa.*

Kommissionsrapport, KOM (2000) 379 slutlig, *Europeisk social agenda för 2000-2005.*

Kommissionsrapport, KOM (2001) 428 slutlig, *Styrelseformerna i EU.*

Kommissionsrapport, KOM (2002) 341 slutlig, *Förslag till rådets beslut om att inrätta ett socialt trepartstoppmöte för tillväxt och sysselsättning.*

Europaparlamentets betänkande, A4-0261/99, *om kommissionens förslag till rådets direktiv om det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts av UNICE, CEEP och EFS.*

The Cooperation Agreement between UNICE and UEAPME.

Releasing Europe's Employment Potential: Companies' Views on European Social Policy beyond 2000.

## **Litteratur**

Adlercreutz, Axel: *Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria.* CWK Gleerup. Lund 1954.

Ahlberg, Kerstin & Bruun, Niklas: *Kollektivavtal i EU – om allmängiltiga avtal och social dumping.* Skriftserien 52. Juristförlaget. Stockholm 1996.

Allgårdh, Olof & Norberg, Sven: *EU och EG-rätten – en läro- och handbok om EU och i EG-rätt.* Andra upplagan. Fritzes förlag AB. Stockholm 1995.

Barnard, Catherine: *EC Employment Law*. Andra upplagan. Oxford University Press. Oxford 2000.

Barnouin, Barbara: *The European labour movement and European integration*. Pinter. London 1986.

Bercusson, Brian: *European Labour Law*. Butterworth. London 1996.

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders: *Europarättens grunder*. Första upplagan. Nordstedts Juridik AB. Stockholm 1999.

Betten, Lammy: "The EU Charter on Fundamental Rights: a Trojan Horse or a Mouse?". I: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Volym 17/2 2001.

Blanpian, Roger & Nyström, Birgitta: *EG/EU – arbetsrätt och arbetsmarknad*. CE Fritzes AB. Stockholm 1995.

Blanpain, Roger: *European Labour Law*. Sjunde upplagan. Kluwer Law International. Haag 2000.

Bruun, Niklas: *Fackliga och grundläggande rättigheter i EU*. Första upplagan. TCO. Stockholm 1999.

Cameron, Ian: "EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna – för vem, och varför?". I: *Europarättslig tidskrift*. Nr. 2 2001

Cram, Laura: *Policy-making in the European Union: Conceptual Lenses and the Integration Process*. Routledge. London 1997.

Dölvik, Jon Erik: *Redrawing boundaries of solidarity? – ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s*. ARENA, FAFO. Oslo 1997.

Glavå, Mats: *Arbetsrätt*. Studentlitteratur. Lund 2001.

Henning, Ann: *Tidsbegränsad anställning*. Juridiska Föreningen i Lund. Lund 1984.

Jacobs, Antonie: *Social Dialogue and Other Means of Social Regulation Through the Social Partners*. I: *Arbetsrätt 1999 – Anföranden vid en nordisk forskarkurs i arbetsrätt*. Redaktörer Kent Källström & Jonas Malmberg. Iustus förlag. Uppsala 1999.

Jacobs, Antonie & Ojeda-Aviles, Antonio: *The European social dialogue – some legal issues*. I: *A legal framework for European industrial relations*. Report by the ETUI Research network on transnational trade union rights. Bryssel 1999.

Jönsson, Alexandra: *Den sociala dialogen i EU och jämställdheten i Europa*. Förvaltningshögskolans rapporter, rapport 32. Göteborgs universitet. Göteborg 2001.

Ladó, Mariá: *EU enlargement: Reshaping European and National Industrial Relations?*. I: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 18/1 2002. Kluwer Law International. Deventer.

Maier, Lena: *EU, arbetsrätten och normgivningsmakten*. Rättsvetenskapligt bibliotek. Stockholms universitet. Stockholm 2000.

Micheletti, Michele: *Medborgarsammanslutningar: Demokratins förkämpar eller särintressenas fångar*. I: *Den moderna demokratins problem*. Redaktörer Magnus Jerneck & Anders Sannerstedt. Studentlitteratur. Lund 1994.

Nielsen, Ruth: *European Labour Law*. Första upplagan. Jurist og Økonomforbundets forlag. Köpenhamn 2000.

Nielsen, Ruth & Szyszczak, Erika: *The Social Dimension of the European union*. Tredje upplagan. Handelshögskolens forlag. Köpenhamn 1997.

Norberg, Per: *Arbetsrätt och konkurrensrätt – en normativ studie av motsättningen mellan marknadsmässiga värden och sociala värden*. Juristförlaget i Lund. Lund 2002.

Numhauser-Henning, Ann: ”Lagstiftning eller självreglering i arbetsrätten? Svaret är både ock.” I: *Svensk Juristidning* 2001 s. 314-325.

Numhauser-Henning, Ann: *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*. Antologi. Juristförlaget i Lund. Lund 2000.

Nyström, Birgitta: *EU och arbetsrätten*. Tredje upplagan. Nordstedts Juridik AB. Stockholm 2002.

Nyström, Birgitta: *Kollektivavtalets ställning i EG*. I: *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman*. Iustus förlag. Uppsala 1993.

Nyström, Birgitta: *Regleringsformernas och aktörernas ställning vid normeringen av framtidens svenska arbetsmarknad*. I: *Normativa perspektiv – Festskrift till Anna Christensen*. Redaktör Ann Numhauser-Henning. Juristförlaget i Lund. Lund 2000.

Petersen, F V Kåre: *Steg för steg in i framtiden – trettio år av social dialog*. Arbetslivsrapport 1997:12. Arbetslivsinstitutet.

Rojot, Jacques, Le Flanchec, Alice & Voynnet-Fourboul, Catherine: *European Collective Bargaining, new Prospects or much Ado about little?*. I: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 17/3 2001. Kluwer Law International. Deventer.

Schmidt, Folke: *Facklig arbetsrätt*. Reviderad upplaga 1997 ombesörjd av Ronnie Eklund m.fl. Juristförlaget. Stockholm 1997.

Schmidt, Folke: *Löntagarrätt*. Reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman m.fl. Juristförlaget. Stockholm 1994.

Schmidt, M: *The EC-directive on parental leave*. I: *Labour Law and Industrial Relations in the European Union* 1998. Kluwer Academic Publishers.

Sigeman, Tore. *Arbetsrätten. En översikt av svensk rätt med Europarätt*. Tredje reviderade upplagan. Nordstedts Juridik AB. Stockholm 2001.

Sigeman, Tore: "Från Legostadgan till medbestämmandelagen". I: *Svensk Juristtidning* 1984 s. 875

Tarschys, Daniel: "Europarådet, EU och de mänskliga rättigheterna". I: *Juridisk tidskrift*. Nr. 12 2000/01.

Vigneau, Christophe, Ahlberg, Kerstin, Bercusson, Brian & Bruun, Niklas: *Fixed-term work in the EU – a European agreement against discrimination and abuse*. SALSTA – joint programme for working life research in Europe. Arbetslivsinstitutet. Stockholm 1991.

## Artiklar

Ahlberg, Kerstin: *Europeiskt avtal om tidsbegränsade jobb: Missbruk skall förhindras*. EU och arbetsrätt. Nr. 1 1999.  
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/99-1/05main.asp>.  
Senast 2003-05-30.

Ahlberg, Kerstin: *Branschdeklaration påverkar förslag till direktiv om uthyrningsföretag*. EU och arbetsrätt. Nr. 3 2001.  
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/98-4/03main.asp>.  
Senast 2003-05-30.

Ahlberg, Kerstin: *Första "frivilliga" europeiska avtalet ny norm för umgänget mellan parterna?* EU och arbetsrätt. Nr. 2 2002.  
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/02-2/02main.asp>.  
Senast 2003-05-30.

Ahlberg, Kerstin: *Europeiskt avtal leder till islossning mellan Svenskt Näringsliv och LO/TCO/Saco*. EU och arbetsrätt. Nr. 1 2003.  
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/03-1/06.asp>.  
Senast 2003-05-30.

Bercusson, Brian: Hög tid att parterna agerar själva. EU och arbetsrätt. Nr. 4 1998. <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/98-4/03main.asp>.  
Senast 2003-05-30.

Broughton, Andrea: *Social partners sign teleworking accord*.  
<http://www.eiro.euofond.ie/2002/07/feature/EU0207204F.html>.  
Senast 2003-05-30.

Bruun, Niklas: The Autonomy of Collective Agreement.  
Publicerad: <http://www.labourlaw2002.org>.

EÖ: *Konventet vill stärka social dialog*. Lag & avtal Nr. 2 2003.

Hamskär, Ingemar & Olauson, Erland: *EG-direktiv hotar avtalen: Kollektivavtalens grav*.  
<http://www.tco.se/frame.htm?titel=Pressinfo&meny=pressi/pressim&page=press/lop1209EX>. Senast 2003-05-30.

Hedlund, Ewa: Ökat fokus på sociala frågor.  
[http://www.eu2004.se/extra/tools/parser/index.chi?url=/html/parse/index\\_ie.html](http://www.eu2004.se/extra/tools/parser/index.chi?url=/html/parse/index_ie.html). Senast 2003-05-18.

Hägg; Leif: *Integration och partsrelationer på EFS-kongressen i maj*.  
<http://www.lo.se/loeuropa/nyheter/1042807487.html>. Senast 2003-05-30.

Hägg, Leif: *LOs ordförande: "EUs utvidgning viktigaste frågan"*.  
<http://www.lo.se/loeuropa/nyheter/1044623646.html>. Senast 2003-05-30.

Sjöstrand, Roger: *Parterna kan ta över*. Lag & avtal Nr. 1 2003.

Swahn, Christina: Tvist om hur EU-avtal ska infrias.  
[http://www.siftidn.sif.se/nyh/arkiv/nyhs/20030207133433a\\_nyh.shtml](http://www.siftidn.sif.se/nyh/arkiv/nyhs/20030207133433a_nyh.shtml).  
Senast 2003-05-30.

EUsvar: <http://www2.riksdagen.se/Internet/EUsvar.nsf>. Senast 2003-05-30.

*Den senaste pusselbiten i EU:s utveckling*.  
[http://www.eu2004.se/extra/tools/parser/index.cgi?url=/html/parse/index\\_ie.html](http://www.eu2004.se/extra/tools/parser/index.cgi?url=/html/parse/index_ie.html). Senast 2003-05-30.

*"Frivilligt" avtal om distansarbete?* EU och arbetsrätt. Nr. 2 2001.  
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/01-2/03main.asp>.  
Senast 2003-05-30.

CEEP: <http://www.ceep.org/fr/images/socdial.htm>.  
Senast 2003-03-05.

CEEP: [http://www.ceep.org/en/about/member\\_list.doc](http://www.ceep.org/en/about/member_list.doc).

Senast 2003-05-22.

ETUC: <http://www.etuc.org/EN/>.

Senast 2003-05-22.

KFS: <http://www.kfs.net/omkfs/ceep.asp>.

Senast 2003-03-04.

UNICE: <http://www.unice.org/content/Default.asp?PageID=78>.

Senast 2003-02-27.

UNICE: <http://www.unice.org/content/default.asp?PageId=77>.

Senast 2003-05-22.



# Rättsfallsförteckning

C-6/64 Costa mot ENEL.

C-29/69 Stauder mot Ulm.

C-11/70 Internationale Handelsgesellschaft mot Einfuhr- und Vorratsstelle Getreide.

C-4/73 Nold mot kommissionen.

C-43/75 Defrenne mot Sabena.

C-91/81 Kommissionen mot Italien angående direktivet om kollektiva uppsägningar.

C-143/83 Europeiska gemenskapernas kommission mot Konungariket Danmark angående likalönedirektivet.

C-215/83 Kommissionen mot Belgien angående direktivet om kollektiva uppsägningar.

C-131/84 Kommissionen mot Italien angående direktivet om kollektiva uppsägningar.

C-84/94 United Kingdom mot Council

C-50/96 Deutsche Telekom AG mot Lilli Schröder

C-333/97 Lewen mot Denda.

C-173/99 The Queen and Secretary of State for Trade and Industry mot Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU).

T-135/96 European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises mot Europeiska Unionens Råd.

NJA 1915 s. 233.

NJA 1967 s. 513.

Wünsche Handelsgesellschaft [1987] 3 CLMR 225.

Brunner mot Unionsfördraget