

Europeisk arbetsrätt och  
EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna  
— förkortad version —

utgiven av Brian Bercusson



# Europeisk arbetsrätt och EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna

— förkortad version —

utgiven av  
Brian Bercusson

med inlägg av

*Brian Bercusson*  
*Thomas Blanke*  
*Niklas Bruun*  
*Stefan Clauwaert*  
*Antoine Jacobs*  
*Yota Kravaritou*  
*Isabelle Schömann*  
*Bruno Veneziani*  
*Christophe Vigneau*

European Trade Union Institute (ETUI)

Den förkortade version som presenteras i denna skrift bygger på en mer utförlig kommentar av de artiklar i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna som är av betydelse för nationell och europeisk arbetsrätt. Den fullständiga kommentaren, som bara finns tillgänglig på engelska, kan beställas från ETUI.

Översättare: Jonas Alberg

Bryssel, 2003

© Utgivare: ETUI, Bryssel

All rights reserved

D-2003-3163-03

ISBN: 2-930352-12-4

ETUI erhåller finansiellt stöd från den europeiska kommissionen

# Innehållsförteckning

<b>Förord</b> .....	7
<b>1. Inledning. Tolkning av EU-stadgan i ljuset av den europeiska integrationens sociala dimension</b> .....	9
<b>2. EU-stadgans betydelse och framtidsutsikter ur ett rättsligt perspektiv</b> .....	13
<b>3. EU-stadgan och fackliga rättigheter</b> .....	19
<b>4. Skydd av personuppgifter (artikel 8)</b> .....	23
<b>5. Mötes- och föreningsfrihet (artikel 12)</b> .....	25
<b>6. Fritt yrkesval och rätt att arbeta (artikel 15)</b> .....	29
<b>7. Icke-diskriminering (artikel 21)</b> .....	33
<b>8. Jämställdhet mellan kvinnor och män (artikel 23)</b> .....	39
<b>9. Arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget (artikel 27)</b> .....	45
<b>10. Förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder (artikel 28)</b> .....	53

<b>11. Skydd mot uppsägning utan saklig grund (artikel 30)</b> .....	63
<b>12. Rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31)</b> .....	69
<b>13. Förbud mot barnarbete och skydd av ungdomar i arbetslivet (artikel 32)</b> .....	73
<b>14. "Horisontella" stadganden Kapitel VII. Allmänna bestämmelser (artiklar 51-54)</b> .....	79
<b>15. EU-stadgan om grundläggande rättigheter samt nationell lagstiftning och praxis</b> .....	87
<b>16. Slutsatser</b> .....	91
<b>Författarna</b> .....	101

## Förord

Den europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna som tillkännagavs vid toppmötet i Nice den 7 december 2000 har väckt mycket uppmärksamhet. Om stadgan inarbetas i fördragen kommer den att påverka inte bara EU:s institutioner utan även, och kanske i högre grad, medlemsstaterna, vilka är bundna av stadgan genom doktrinen om EU-rättens överhöghet.

EU-stadgan innefattar bestämmelser som berör kärnområdet för arbetsrätten och arbetsmarknadsrelationerna i Europa: föreningsfrihet (artikel 12), förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder (artikel 28), arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget (artikel 27), rätt att fritt välja yrke och rätt att arbeta (artikel 15), förbud mot barnarbete och skydd av ungdomar på arbetsplatsen (artikel 32), rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31), skydd av personuppgifter (artikel 8), icke-diskriminering (artikel 21), jämställdhet mellan kvinnor och män (artikel 23) och skydd mot uppsägning utan saklig grund (artikel 30).

ETUI:s forskargrupp rörande gränsöverskridande fackliga rättigheter - som består av arbetsrättsforskare från nio medlemsstater: Brian Bercusson (Storbritannien) (samordnare), Thomas Blanke (Tyskland), Niklas Bruun (Finland), Patrick Humblet (Belgien), Antoine Jacobs (Nederländerna), Yota Kravaritou (Grekland), Antonio Ojeda Aviles (Spanien), Bruno Veneziani (Italien) och Christophe Vigneau (Frankrike) - tog på sig uppgiften att analysera innehållet i och betydelsen av stadgan för arbetsrätten och arbetsmarknadsrelationerna.

Forskargruppens analys ger en förståelse för den betydelse som EU-stadgan kan ha för arbetsrätten och arbetsmarknadsrelationerna i medlemsstaterna, och på EU-nivån. Samtidigt kommer analysen säkerligen att bidra till de överväganden som sker bland ledamöterna i EU:s framtidskonvent, och bland alla andra som funderar över arbetsrätten och arbetsmarknadsrelationerna i framtidens Europa.

Europeiseringen av arbetsmarknadsrelationerna är en viktig förutsättning för att stärka och vidareutveckla den sociala dimensionen av den europeiska integrationsprocessen. Ett av ETUC:s centrala krav vid konventet och inför regeringskonferensen 2004 är att EU-stadgan görs rättsligt bindande genom att integreras i en kommande EU-grundlag, och den kritiskt granskande kommentaren av EU-stadgans artiklar som är av betydelse för den fortsatta europeiseringen av arbetsmarknadsrelationerna ger stöd åt detta krav. Ett bindande rättsligt ramverk krävs inte bara på nationell, utan också på europeisk nivå.

I detta sammanhang vill jag passa på att tacka dem som lagt ned arbetet med att författa denna skrift. Den förkortade versionen som läggs fram här utgör ett viktigt bidrag till den allmänna debatten om framtidens Europa.

Emilio Gabaglio  
Generalsekreterare i ETUC

Bryssel, oktober 2002



# Kapitel 1

## Inledning

### Tolkning av EU-stadgan i ljuset av den europeiska integrationens sociala dimension

*Brian Bercusson*

#### 1. Inledning: den historiska kontexten

Två viktiga punkter skall ha i åtanke när man reflekterar över bestämmelserna om de sociala och arbetsrelaterade rättigheterna i EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna som antogs i Nice i december 2000. För det första bestäms grundläggande arbetsrättsliga och sociala standarder av den ekonomiska och politiska kontexten. Deras innehåll förändras med hänsyn till omständigheter av sådant slag. För det andra utvecklas de sociala och arbetsrelaterade rättigheterna när de kopplas till strävanden att främja europeisk integration och när de sätts på gemenskapens dagordning rörande integration.

Dessa två punkter leder fram till två särskilda frågor rörande EU-stadgan. För det första, i vilken utsträckning återspeglar de sociala och arbetsrelaterade rättigheterna i EU-stadgan den rådande sociala, politiska och ekonomiska kontexten? För det andra, hur kom EU-stadgan i allmänhet, och de sociala och arbetsrelaterade rättigheterna i synnerhet, upp på den europeiska integrationsagendan?

#### 2. Den politiska kontexten

EU:s medlemsstater förberedde en regeringskonferens i december 2000 med siktet inställt på utvidgning och institutionella reformer. De sociala frågorna stod inte på programmet. Somliga menade emellertid att detta äventyrade utvidgningen av EU och undergrävde de institutionella reformerna.

### **3. Debatten om (och innebörden av) ett "socialt" medborgarskap i EU**

Ett konvent om framtidens Europa överväger en europeisk konstitution, innefattande idén om ett EU-medborgarskap. Artikel 17 i EG-fördraget skapar en ny status som ligger i "unionsmedborgarskapet". Rättigheterna för EU-medborgarna är dock knapphändiga. EU-stadgan skänker till EU-medborgaren rättigheter som går vidare än traditionella nationella civila och politiska rättigheter och som inkluderar en mer omfattande uppsättning av "sociala" rättigheter. Unionen förlämnar dessa rättigheter till individerna oavsett i vilken medlemsstat de är medborgare; arbetstagare är t.ex. skyddade oavsett nationalitet. Att sociala och ekonomiska rättigheter relaterade till arbetslivet tagits med i EU-stadgan bekräftar att dessa är att anse som grundläggande för den europeiska sociala modellen, och för vad det innebär att vara medborgare i EU.

### **4. Den ekonomiska kontexten**

Vid toppmötet i Lissabon i mars 2000 låg tyngdpunkten på sysselsättningsfrågor. Två breda arbetsmarknadsmässiga hänsyn dominerar EU:s sysselsättningspolitik: förändrade demografiska förhållanden (åldrande arbetskraft och sjunkande födelsetal) och arbetslöshet (en låg sysselsättningsgrad om i genomsnitt 60 procent jämfört med 70 procent i USA och Japan). Flera av EU-stadgans bestämmelser om sociala och arbetsrelaterade rättigheter fokuserar på sysselsättning. Till exempel frågor om jämställdhet (för att underlätta kvinnors deltagande i arbetskraften), om socialt skydd (riktat mot social utslagning och dess konsekvenser för sysselsättningen), om reglering av arbetstid, om nya (atypiska) arbetsformer, om arbetsorganisation och om yrkesutbildning. EU-stadgan befrämjar också den institutionella delaktigheten av parterna på arbetsmarknaden genom kollektiva rättigheter, rättigheter om information och samråd samt om förhandlingar på kollektiv nivå.

## 5. Den institutionella kontexten

Den institutionella uppbyggnaden på EU-nivån innefattar ett kapitel rörande sociala bestämmelser (136-139 EG) och ett nytt avsnitt om sysselsättning (125-130 EG). Till skillnad från vad som gäller i lagstiftningsprocessen enligt de sociala bestämmelserna med den ”den sociala dialogen” är parternas roll endast marginell när det gäller den ”öppna samordningsmetoden” enligt avsnittet om sysselsättning. Likväl kan den sociala dialogen (på intersektorell eller sektorell nivå) bidra högst väsentligt till den europeiska sysselsättningsstrategin. Samtidigt kan sysselsättningsstrategin stärka den sociala dialogen genom att parternas roll i den öppna samordningsmetoden institutionaliseras.

De grundläggande rättigheterna enligt EU-stadgan, inkluderat de rättigheter som gäller för parterna på arbetsmarknaden, kan påverka institutionerna och aktörerna på både EU-nivå och nationell nivå på ett sätt som innebär att den sociala dialogen och samordningsmetoden rörande sysselsättningspolitiken förstärker varandra ömsesidigt.

## 6. Den rättsliga kontexten

Regelverket inom EU-arbetsrätten (*l'acquis communautaire*) föreskriver en ram med materiella villkor och begränsningar rörande hur arbetstillfällen kan komma till stånd i Europa. Till skillnad från denna ”*hard law*” brukar samordningsmetoden i sysselsättningsavsnittet i fördraget karakteriseras som typisk ”*soft law*”. Parternas innovativa roll inom den sociala dialogen med att ta fram ramöverenskommelser och bindande direktiv kan ha stor betydelse när det gäller att sammanjämka vad som utgör ”*hard law*” och ”*soft law*” i EU, såsom när det gäller det nyligen ingångna ”fri-villiga” avtalet om distansarbete.

Liknande diskussioner rörande ”*hard law*” och ”*soft law*” var aktuella när det gällde frågan om huruvida EU-stadgan skulle innefatta inte bara civila och politiska rättigheter, utan även sociala och ekonomiska rättigheter.

Även här hävdas att parterna på arbetsmarknaden kan ha en innovativ roll att spela när det gäller utveckling och genomförande av grundläggande sociala och arbetsrelaterade rättigheter.

## **7. Utfallet i Nice i december 2000**

På ena sidan bryter stadgan ny mark genom att den innehåller en samlad lista över grundläggande rättigheter, inte bara traditionella civila och politiska rättigheter, utan även en lång lista med sociala och ekonomiska rättigheter. På andra sidan innefattar stadgan endast en politisk deklARATION, låt vara att den är godkänd av rådet. Stadgan gavs inte en formell rättslig status. Ett andra "Konvent om Europas framtid" överväger för närvarande om, och i så fall hur, stadgan skall integreras i fördragen.

Det finns två frågor som framträder här. För det första, i det korta perspektivet, gäller det vad som kan förväntas rättsligt sett av rådets politiska deklARATION rörande EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna. För det andra, i ett längre perspektiv, gäller det vad det rättsligt sett skulle innebära om EU-stadgan integrerades i fördragen.

Denna skrift försöker ge svar på dessa och andra frågor rörande innebörden och tolkningen av stadgan genom en analys av de bestämmelser i EU-stadgan vari grundläggande fackliga, sociala och arbetsrelaterade rättigheter kommer till uttryck.

## Kapitel 2

### EU-stadgans betydelse och framtidsutsikter ur ett rättsligt perspektiv

*Brian Bercusson, Stefan Clauwaert, Isabelle Schömann*

#### 1. Rättsliga framtidsutsikter för EU-stadgan som en politisk förklaring

EU-stadgan utgör som en politisk förklaring inte en del av gemenskapens regelverk (*"the hard law"*). 1989 års gemenskapsstadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter hade också enbart en deklaratorisk status. Denna hade dock därefter betydelse i tre avseenden som också kan bli aktuella för EU-stadgan.

För det första bekräftades i preambeln till EU-fördraget, liksom också i artikel 136 i EG-fördraget, den vikt som medlemsstaterna fäster vid de grundläggande sociala rättigheterna såsom dessa fastställts i 1989 års stadga. Det skulle framstå som motsägelsefullt om inte den nya EU-stadgan gavs en liknande betydelse.

För det andra tog kommissionen fram, efter det att 1989 års stadga antogs, ett socialt handlingsprogram med lagförslag som grundade sig på stadgan. Kommissionen kan hamna i ett motsvarande läge med krav på förslag rörande genomförande av de sociala rättigheter som garanteras i den nya EU-stadgan.

Slutligen kan EU-stadgan användas av EG-domstolen som ett tolkningsinstrument i rättstvister som berör sociala rättigheter.

#### 2. Den rättsliga betydelsen av EU-stadgan om den integreras i EG-fördraget

Om EU-stadgan integreras i fördraget skulle den bli bindande. Den rättsliga betydelsen härav skulle vara avsevärd.

För det första skulle domstolen, precis som när det gäller bestämmelserna om lika lön för kvinnor och män (artikel 141 EG, f.d. artikel 119), ge bindande direkt effekt åt sådana bestämmelser i stadgan som kan anses tillräckligt klara och entydiga och ovillkorade.

För det andra skulle doktrinen om "indirekt effekt", som innebär att nationella domstolar har att tolka den nationella rätten EG-konformt, slå igenom med stor kraft när det gäller de rättigheter i stadgan som flyter in i fördraget.

För det tredje skulle med stor sannolikhet brott från EU:s sida eller från någon medlemsstats sida mot de grundläggande rättigheterna i en inarbetad stadga innebära brott mot EU-rätten som skulle kunna medföra krav på ersättning enligt principerna i fallet *Francovich*.

För det fjärde kan pekas på följande. Trots det som sägs i artikel 51(2) i stadgan är gemenskapens och unionens befogenheter ofta föremål för tvist mellan dem som vill utsträcka dem, eller begränsa dem. Det förefaller troligt att domstolen i sådana fall skulle föredra att ge en vidsträckt tolkning rörande gemenskapens och unionens befogenheter och uppgifter när detta är nödvändigt för att säkerställa de grundläggande rättigheterna i EU-stadgan.

Slutligen skulle de sociala rättigheterna som garanteras i fördraget skapa tryck på kommissionen att lägga fram förslag för att genomföra dessa rättigheter.

### **3. EU-stadgan och minimistandarder**

När EG-domstolen formulerar de grundläggande rättigheterna behöver detta inte nödvändigtvis innebära att den lägger sig på en lägsta gemensam nivå eller på en miniminivå. Liksom i mål C-84/94 finns skäl att domstolen, när det gäller fackliga grundrättigheter i EU-stadgan, lägger sig på en nivå som inte återspeglar "den lägsta gemensamma nivån i de skilda medlemsstaterna".

#### **4. Domstolens praxis om grundläggande rättigheter**

Såsom uttalades i mål 11/70: "Iakttagandet av de grundläggande rättigheterna utgör ... en integrerad del av de allmänna rättsprinciper vars upprätthållande domstolen skall säkerställa. Respekten för dessa rättigheter är visserligen grundad på medlemsstaternas gemensamma författningmässiga traditioner, men skall säkerställas inom ramen för gemenskapens struktur och mål". Tolkningen i framtiden av de grundläggande fackliga rättigheterna i EU-stadgan kommer att ske i ljuset av de rättsliga och konstitutionella reglerna som skyddar dessa rättigheter i de skilda medlemsstaternas rättsordningar.

#### **5. EU-stadgans möjliga inverkan på rättstillämpningen i domstolarna på europeisk nivå**

EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna är en given inspirationskälla för EG-domstolen när det gäller att klarlägga innebörden av de grundläggande rättigheter, som skall respekteras som allmänna principer i gemenskapsrätten. Som en följd härav kan EU-stadgan komma att bli tvingande som en del av gemenskapens allmänna principer.

#### **6. Den faktiska inverkan av stadgan på EG-domstolens praxis**

Under den period om drygt 20 månader som har förflutit mellan den 7 december 2000 och den 20 augusti 2002 har det skett hänvisningar till EU-stadgan av var och en av de åtta generaladvokaterna i ett eller flera utlåtanden liksom av förstainstansrätten i fem domsavgöranden.

Till exempel hänvisas det direkt till EU-stadgan i yttrandet av den 8 februari 2001 av generaladvokaten Tizzano i mål 173/99 (paragraf 28): " ... man [kan] inte heller bortse från stadgans uppenbara syfte att, när det är möjligt enligt dess bestämmelser, fungera som en väsentlig bedömningsgrund för samtliga aktörer inom gemenskapen". Han beskriver EU-stad-

gan som "den mest kvalificerade och definitiva bekräftelsen av att rätten till årlig betald semester utgör en grundläggande rättighet". Förstainstansrätten hänvisade två gånger till stadgan i sitt avgörande av den 30 januari 2002 i mål T-54/99.

Generaladvokaterna gör klart att de inte grundar förhandenvaron av en rättighet på EU-stadgan. De använder stadgan som en bekräftelse på att det rör sig om en grundläggande rättighet genom att hänvisa till stadgans innehåll, inte dess formella status. Generaladvokaterna förmedlar ett enhälligt och klart budskap till domarna i EG-domstolen att de skall ta del i processen rörande det rättsliga erkännandet av EU-stadgan. Förstainstansrätten har redan tagit fasta på detta.

## **7. Förklaring av EG-domstolens hållning rörande EU-stadgan**

Generaladvokaternas hänvisningar till stadgan har hitintills inte efterföljts av domstolen. Åtminstone fyra förklaringar kan ges till detta.

Den huvudsakliga förklaringen är osäkerheten rörande stadgans rättsliga karaktär, särskilt att den inte utgör del av fördragen. En andra, mer kontroversiell, förklaring är att många bestämmelser i stadgan inte i sig lämpar sig för rättslig prövning (*judicial review*). En tredje förklaring, som också är kontroversiell, är att det kunde anses innebära att domstolen påtog sig en konstitutionell roll om den genomdrev grundläggande rättigheter baserade på stadgan. Slutligen kan en förklaring av annat slag vara den beslutsordning som gäller inom domstolen och som förutsätter enighet. De åtta generaladvokaterna kan avge sina egna individuella utlåtanden. Domarna i domstolen måste komma fram till ett enhälligt avgörande. En eller flera av domarna i domstolen kan motsätta sig att det hänvisas till stadgan på något av de skäl som angivits ovan. Frågan är om, och hur länge, detta kan fortgå.



## **8. Framtidsutsikter rörande EG-domstolens praxis**

Den dynamiska hållning som intagits av domstolen under de senaste 30 åren när det gäller att erkänna grundläggande rättigheter som en del av gemenskapsrättens allmänna principer inger hopp om att domstolen till slut på motsvarande sätt kommer att lyfta fram och främja de grundläggande rättigheterna i EU-stadgan.

## **9. Slutsatser av EG-domstolens hållning till EU-stadgan**

Det finns begränsningar och avigsidor med att förlita sig på att EU-stadgan skall få rättsligt genomslag genom rättsliga avgöranden. Domstolens praxis växer fram långsamt och beror på de frågor som kommer före från tid till annan. Domstolens dilemma kan lösas av andra EU-institutioner, och parterna på arbetsmarknaden, vilka kan ta på sig ansvaret att främja de grundläggande sociala rättigheterna.

## **10. Allmän slutsats: en balansräkning**

Sammantaget görs det gällande att EU-stadgan utgör ett positivt bidrag när det gäller främjandet av fackliga rättigheter i EU av flera skäl.

EU-stadgan utgör en *självständig grund för rättigheter* och är inte begränsad till vad som följer av rättsordningarna i de enskilda medlemsstaterna. Nationella bestämmelser som återspeglar rättigheterna i stadgan kan tillmätas en *högre rättslig status* inom den nationella rättsordningen, kanske rentav en konstitutionell betydelse. EU-stadgan kommer att återspegla vad som gäller internationellt om fackliga rättigheter, men kan gå längre än detta. I EU-stadgan tillerkänns *sociala och ekonomiska rättigheter* samma status som civila och politiska rättigheter. Stadgan skapar *tryck på EU-institutionerna* att främja en europeisk social modell.

Denna positiva utvärdering skall inte undanskymma de möjliga riskerna.

EU-stadgan kan komma att utnyttjas av arbetsgivare och andra till att sätta ifråga många av de grundläggande principer som finns etablerade på nationell nivå.

Genomförandet av stadgan syftar till att skapa ett samband mellan framåtsyftande, *programmatiska*, rättigheter (sociala och ekonomiska) och sådana rättigheter som är effektiva och möjliga att genomdriva på rättslig väg (civila och politiska). Utmaningen är att *tillskapa* tydliga *fackliga rättigheter* av det senare slaget: t.ex. föreningsfrihet och rättigheter rörande information och samråd, kollektiva förhandlingar och stridsåtgärder, och att *utveckla* genomförandet av de *programmatiska* sociala och ekonomiska rättigheterna, t.ex. rörande hälsa och utbildning.

En strategi för implementering har tre uppgifter. För det första när det gäller rättigheter som är ägnade att läggas till grund för rättslig prövning ("*justiciable rights*") handlar det om att utveckla effektiva genomförandemetoder och sanktioner, förebygga tillbakagång, undanröja kvalifikationer, trösklar, undantag och modifieringar. För det andra när det gäller att utveckla de *sociala och ekonomiska rättigheterna* i riktning mot att dessa skall kunna göras gällande i rättslig ordning handlar det om att formulera dem i termer av positiva och genomdrivbara rättigheter, inbegripet frågan om effektiva sanktioner. För det tredje när det gäller *programmatiska rättigheter* handlar det om effektiva mekanismer för övervakning av staternas förfaranden samt åtgärder rörande rättslig överprövning av konsistensen i dessa, inbegripet möjligheter till ogiltigförklaring.

EU-stadgan innebär en ny fas när det gäller rättsligt genomdrivande av fackliga rättigheter, både på transnationell och nationell nivå. Varje ansträngning bör ske för att skydda och stärka dessa rättigheter när EU:s framtidskonvent gör sina förberedelser inför regeringskonferensen 2004.

# Kapitel 3

## EU-stadgan och fackliga rättigheter

*Brian Bercusson*

Grundläggande fackliga rättigheter återfinns på åtminstone tre rättsliga nivåer inom den Europeiska unionen: den konstitutionella, den rörande vanlig lagstiftning och rättsskipningen.

### 1. Lagstiftningen

Lagstiftningen på EU-nivå tränger in på områden som berör grundläggande fackliga rättigheter.

### 2. EG-domstolen

EG-domstolen fattar beslut som har viktiga följdverkningar för grundläggande fackliga rättigheter.

### 3. EU-stadgan och konstitutionella fackliga rättigheter

EU-stadgan innefattar åtminstone tre stadganden rörande grundläggande fackliga rättigheter: artikel 12 om mötes- och föreningsfrihet, artikel 27 om arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget och artikel 28 om förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder.

Inkluderandet av dessa grundläggande rättigheter i stadgan kan mycket väl tänkas förläna dem en konstitutionell status inom de nationella rättsordningarna.

#### **4. Tolkning av EU-stadgan i ljuset av medlemsstaternas erfarenheter: fackliga rättigheter**

EG-domstolen kan tänkas erkänna som skyddade av EU-stadgan de grundläggande fackliga rättigheter som alla eller flertalet av, eller rentav endast ett avgörande antal av, medlemsstaterna hävdar bör åtnjuta skydd.

#### **5. Tolkning av EU-stadgan i ljuset av internationella arbetsrättsliga standarder**

Domstolen kan tänkas anse det nödvändigt att åtgärda eventuella tillkortakommanden i EU-stadgans bestämmelser om fackliga grundläggande rättigheter genom att tolka dem i överensstämmelse med andra internationella arbetsrättsliga standarder.

#### **6. Belysning av hur EU-stadgan kan främja fackliga rättigheter**

Fackliga stridsåtgärder har ofta underkastats begränsningar för att, enligt vad som brukar hävdas, skydda allmänna och grundläggande samhällsliga tjänster. ILO:s föreningsrättskommitté har lagt ned internationella standarder rörande kollektiva åtgärder som träffar allmänna/grundläggande funktioner. Med stöd av artikel 28 i EU-stadgan (rätten till kollektiva åtgärder) skulle fackföreningar kunna föra fram invändningar mot nationella lagregler som är restriktiva i detta avseende.

Artikel 12(1) i stadgan om föreningsfrihet skulle kunna tolkas på ett sätt som går längre än vad som är fallet i vissa nationella rättsordningar, t.ex. när det gäller ingrepp i en fackförenings interna angelägenheter, rätten att bli erkänd av en arbetsgivare, rätten för föreningens medlemmar till tillträde på arbetsplatser och att ta del i fackliga aktiviteter.

## **7. Slutsats**

EG-domstolen kommer vid tolkningen av stadgan att vara lyhörd för vad som gäller i de nationella rättsordningarna rörande skyddet för fackliga rättigheter. Noggrant utvalda fall kan möjliggöra för fackföreningar att sporra och driva på EG-domstolen att anta en mer vidsträckt tolkning rörande de fackliga rättigheterna som garanteras i EU-stadgan.



## Kapitel 4

### Skydd av personuppgifter (artikel 8)

*Christophe Vigneau*

*Artikel 8: 1. Var och en har rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne.*

*2. Dessa uppgifter skall behandlas lagenligt för bestämda ändamål och på grundval av den berörda personens samtycke eller någon annan legitim och lagenlig grund. Var och en har rätt att få tillgång till insamlade uppgifter som rör honom eller henne och att få rättelse av dem.*

*3. En oberoende myndighet skall kontrollera att dessa regler efterlevs.*

#### 1. Inledning

Artikel 8, ”skyddet av personuppgifter” grundlägger inte i sig ett skydd för den personliga integriteten (”*privacy*”).

#### 2. Historisk tolkning

Allt eftersom artikel 8 arbetades fram klarlades innehållet i och räckvidden av artikeln samtidigt som den gavs ett större detaljnehåll.

#### 3. Inspirationskällor

Internationella standarder hänvisar i huvudsak till skyddet för privatlivet i allmänhet, såsom i artikel 8(1) i Europakonventionen. I de flesta medlemsstater finns lagstiftning om dataskydd, i huvudsak för att efterleva kraven enligt EU:s direktiv 95/46. EU-stadgan upphöjer detta skydd till en konstitutionell rättighet.

## 4. Innebörd och innehåll

Skyddet för personlig integritet har tilldragit sig ett allt större intresse mot bakgrund av ny teknologi, särskilt i anställningsförhållanden, vilket gett upphov till frågan om rätten till personlig integritet i arbetslivet.

### 4.1. En grundläggande rätt till skydd av personuppgifter

Skyddet enligt artikel 8 gäller för var och en inte bara för unionsmedborgare. Artikel 7 som berör envars rätt till respekt för sitt privatliv och familjeliv tar sikte enbart på privatlivet, inte på skyddet till integritet i andra situationer. Skyddet av personuppgifter i artikel 8 innefattar ett skydd i en starkare mening med ett vidare tillämpningsområde. De uppgifter som skyddas är omfattande och täcker även personuppgifter som inte är privata.

### 4.2. Villkoren för behandling av personuppgifter

Det finns inget stöd för att endast behandling av uppgifter med datorteknologi skulle omfattas av skyddet. Behandlingen skall ske lagenligt.<sup>1</sup> I praktiken täcker detta även insamling av uppgifter.

Kravet på lagenlighet (*fair processing*) innefattar att uppgiftsbehandlingen skall ske för ett bestämt ändamål med individens samtycke; i båda dessa avseenden krävs klarhet och exakthet. Även klart angivna ändamål kan anses strida mot kravet. När ändamålet inte längre föreligger skall behandlingen upphöra och insamlade uppgifter förstöras. I stadgan omnämns rätten till tillgång till insamlade uppgifter.

### 4.3. Övervakning av skyddet

I artikel 8(3) finns nedlagt ett konstitutionellt krav på att det skall finnas en oberoende myndighet som skall kontrollera att reglerna om skyddet av personuppgifter efterlevs.

---

1 I den engelska spåkversionen av EU-stadgan heter det: "*such data must be processed fairly*" [översättarens anm.].



# Kapitel 5

## Mötes- och föreningsfrihet (artikel 12)

*Brian Bercusson*

*Artikel 12: 1. Var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet på alla nivåer, särskilt på det politiska, fackliga och medborgerliga området, vilket innebär rätten för var och en att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen.*

*2. De politiska partierna på unionsnivå skall bidra till att unionsmedborgarnas politiska vilja kommer till uttryck.*

### 1. Inledning

I artikel 12 finns två hänvisningar som tar sikte på fackföreningar. Detta är de enda hänvisningar till fackföreningar som finns i stadgan.

### 2. Tillkomsten av artikel 12

Hänvisningarna till fackföreningar återfanns ursprungligen bland de kollektiva rättigheterna rörande sociala rättigheter i arbetslivet. I ett senare skede överfördes de till en annan artikel i ett annat kapitel i stadgan, avskiljda från de andra kollektiva sociala rättigheterna i arbetslivet.

### 3. Inspirationskällor

Alla medlemsstaterna har ratificerat 1948 års ILO-konvention nr 87 (om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten) och 1949 års ILO-konvention nr 98 (om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten) vilket innebär att det finns en för

medlemsstaterna gemensam grund rörande fackliga rättigheter. I vissa medlemsstater är föreningsfriheten grundlagsskyddad. Föreningsrätten ("the right of association") som skyddas kan ta sikte särskilt på fackföreningar.

#### 4. Föreningsfrihetens innehåll

Det finns vissa sidor av de fackliga rättigheterna som skall åtnjuta skydd enligt regleringen i alla eller de flesta av medlemsstaterna. Dessa sidor, om vilka det råder konsensus, kan föras samman till en princip rörande "föreningsfrihet" på EU-nivå, en *gemensam kärna* rörande föreningsfrihet som alla eller de flesta av medlemsstaterna är ense om.

Det råder konsensus bland medlemsstaterna rörande fem fackliga rättigheter: föreningsrätten/rätten att bilda fackföreningar, rätten att stå utanför fackföreningar, rätten till en självständig organisation ("*autonomous organisation*"), rätten att bedriva facklig verksamhet (inbegripet i företagsråd) och att kollektivavtal skall tillerkännas rättslig verkan. Utöver denna gemensamma kärna finns en *kvalificerad majoritet* (10-11 medlemsstater) för fackliga rättigheter rörande information och samråd (inkluderat företagsråd) (10), och allmängiltigförklaring av kollektivavtal (11). Det råder också en sådan majoritet (11 medlemsstater) för fackliga rättigheter rörande finansiell autonomi (11) och autonomi rörande val och beslutsfattande (11). Det finns en kvalificerad majoritet (11 medlemsstater) mot *closed shop*. Slutligen råder en *klar majoritet* (9 medlemsstater) för fackliga rättigheter rörande rätten att strejka and rätten att tillerkännas status som juridisk person.

Den fackliga föreningsfriheten innefattar de rättigheter som angetts ovan och som erkänns i alla (eller i de flesta av) medlemsstaterna.

## 5. Föreningsfriheten i EG-rätten

Föreningsfriheten (*"freedom of association"*) är uttryckligen garanterad i artikel 12. I artikel 137(6) EG undantas dock föreningsrätten (*"right of association"*). Om det inte finns någon befogenhet för EG/EU kan EU inte skydda denna rättighet. För att kunna förenas med stadgan måste artikel 137(6) tolkas mycket restriktivt, eller upphävas.

## 6. Problem med och otydligheter i artikel 12 i EU-stadgan

Genom att anta en formulering som grundar sig på Europakonventionen kan en konflikt uppstå med Europadomstolen, som har tolkat föreningsrätten (*"right of association"*) snävt, till skillnad från författingsdomstolarna i vissa medlemsstater, liksom ILO:s föreningsrättskommitté, vilka har utgått från en vidare tolkning.

Formuleringen som börjar "särskilt" kan hävdas innebära ett speciellt och mer starkare skydd rörande rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar. Den "negativa" föreningsfriheten omtalas inte. Formuleringen "rätt till ... föreningsfrihet ... på det ... fackliga ... området" implicerar också att det finns rättigheter att ta del i de verksamheter som bedrivs i de skyddade föreningarna. Hänvisningen till att rätten gäller "på alla nivåer" anger inte om det rör sig om EU-nivån eller den transnationella nivån.

## 7. Möjlig ömsesidig påverkan mellan artikel 12 och nationella lagar

Artikel 12 kan innefatta rättigheter som går vidare än vad som gäller i nationell rätt. På motsvarande sätt kan nationella lagar innefatta rättigheter som går vidare än det skydd som tillhandahålls i artikel 12.

## 8. Slutsats

Skyddet för medborgarnas ställning på arbetsplatsen vilar i allt väsentligt, och ofta uteslutande, på fackföreningar. Utformning, genomförande och genomdrivande av arbetstagarens/medborgarens rättigheter kräver kollektiv sammanslutning bland parterna på arbetsmarknaden på nationell nivå och på EU-nivå. Fackföreningarnas representativitet och funktionsförmåga, på nationell nivå och på EU-nivå, förutsätter att de har möjlighet att rekrytera och behålla medlemmar. I den mån de fackliga rättigheterna i medlemsstaterna misslyckats med att säkerställa en erforderlig grad av medlemsanslutning eller ställts på undantag till följd av villkoren på arbetsmarknaden eller i övrigt, måste de fackliga rättigheterna skyddas och förbättras. Syftet med artikel 12 är att säkerställa närvaron och effektiviteten hos parterna på arbetsmarknaden på alla nivåer.

# Kapitel 6

## Fritt yrkesval och rätt att arbeta (artikel 15)

*Christophe Vigneau*

*Artikel 15: 1. Var och en har rätt att arbeta och utöva ett fritt valt eller accepterat yrke.*

*2. Varje unionsmedborgare har rätt att söka arbete, arbeta, etablera sig samt tillhandahålla tjänster i varje medlemsstat.*

*3. De medborgare i tredje land som har tillstånd att arbeta på medlemsstaternas territorium har rätt till samma arbetsvillkor som unionsmedborgarna.*

### 1. Artikel 15(1)

Artikel 15(1) gäller ”var och en”, arbetstagare och egenföretagare, oavsett karaktären av arbetsförhållandet. Artikeln reglerar en grundläggande mänsklig rättighet.

#### 1.1. Historisk tolkning

Ändringar i de tidiga utkasterna återspeglade konflikter mellan skilda ideologier inom konventet rörande skillnaden mellan ”friheten att ta ett arbete” (*“the freedom to enter into work”*) och den mer vidsträckta ”rätten till arbete” (*“the right to work”*). Formuleringen ”rätt att arbeta” (*“right to engage in work”*) förefaller att vara en kompromiss.

Ett antal internationella instrument speglar denna regel, men den kommer inte till uttryck i någon ILO-konvention. Rättigheten finns omnämnd i författningarna i många av EU:s medlemsstater, ehuru i andra ordalag. Det erkännande som sker av rätten till arbete som en rättighet för individen mot staten är ideologiskt och politiskt, inte normativt. Många jurister anser därför att rätten till arbete är utan betydelse. Detta är en felaktig

uppfattning. Som en konstitutionell rättighet medför rätten till arbete lagliga förpliktelser för staten att utveckla en aktiv sysselsättningspolitik, att säkerställa friheten att arbeta och att organisera en fungerande arbetsmarknad. Det kan t.ex. gälla frågor om huruvida lagstiftning som rör sysselsättningen är förenlig med den konstitutionella rättigheten eller inte, eller frågor om att ta fram lagstiftning som främjar tillgång till arbete för funktionshindrade personer eller annan positiv särbehandling i arbetslivet eller inom utbildning och fortbildning.

### ***1.2. Innebörd och innehåll***

Rätten till arbete är nära kopplad till rätten till liv om man ser till den idémässiga, filosofiska bakgrunden till dessa rättigheter. Arbete är en mänsklig rättighet. Att beröva den enskilde den rätten innebär att förvägra personen rätten till livet. Beroende på den vikt som tillägs arbete framträder två tolkningar, dels en med liberala, individpräglade ideologier sammanhängande tolkning, dels en socialistisk tolkning rörande en rätt för individen att gentemot staten kräva arbete. I den moderna uppfattningen (konceptionen) av såväl den liberala staten som välfärdsstaten utgör rätten till arbete en grundläggande komponent.

”Rätten att arbeta” som den kommer till uttryck i EU-stadgan, som en kompromiss, förefaller lättast kunna förenas med en liberal tolkning. En snäv syn på denna rättighet begränsar dess betydelse till att avse rätten till tillträde på arbetsmarknaden. En mer vidsträckt syn utsträcker rätten till att avse ett politiskt åtagande från det allmänna att främja integration och stabilitet inom arbetslivet. Rätten skulle kunna åberopas t.ex. gentemot nationella åtgärder som utesluter grupper från arbetsmarknaden. Rätten skulle kunna utgöra en konstitutionell plattform för EU:s åtaganden rörande sysselsättningspolitik.

Rätten att ”att utöva ett fritt valt ... yrke” skulle kunna anses innefatta en rätt att utöva ett yrke, inte endast en rätt att arbeta, en rätt att upphöra att arbeta, en rätt till skydd mot ensidiga förändringar av anställningsavtalet och en rätt att förhindra en arbetsgivare att kräva upprepade arbetsåtaganden på

varaktig basis. Om begreppet ”yrke” innefattar mer än ”arbete” skulle artikel 15(1) innebära, inte bara en rätt till frihet att arbeta eller inte arbeta, utan även rätt till frihet att välja yrke. För att kunna bedriva yrkesmässig verksamhet måste den som arbetar ha möjligheten till ett fritt val.

## **2. Artikel 15(2)**

### *2.1. Historisk tolkning*

Artikel 15(2) speglar vad som kommer till uttryck i EG-fördraget rörande den fria rörligheten för unionsmedborgarna.

### *2.2. Innebörd och innehåll*

Artikel 15(2) ger unionsmedborgarna rättigheter som kan genomdrivas i de nationella domstolarna. Detta skulle kunna ha en betydelse för möjligheterna att rättsligt genomdriva rättigheterna enligt artikel 15 i sin helhet, även enligt artikel 15(1), trots dess mera ideologiska och politiska innehåll.

Artikel 15(2) tar sikte på unionsmedborgare inte bara på dem som utför arbete, och går således längre än artikel 39 i EG-fördraget. Bestämmelsen kan utgöra en rättslig grund för domstolen att angripa de hinder mot den fria rörligheten som kvarstår.

## **3. Artikel 15(3)**

### *3.1. Historisk tolkning*

Artikel 15(3) grundlägger en princip om likabehandling rörande arbetsvillkor mellan unionsmedborgare och medborgare i andra länder än medlemsstaterna, en princip som inte framträder i fördragen. Artikel 15(3) upphöjer principen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av medborgarskap till den europeiska nivån.

### 3.2. Innebörd och innehåll

Rätten tar sikte på samma arbetsvillkor, vilket inte är detsamma som identiska villkor.<sup>1</sup> Artikel 15(3) i stadgan innebär att rådet, när det fattar beslut enligt artikel 137(3) EG, måste respektera principen om samma arbetsvillkor för medborgare i tredje land. Detta förebygger import av billig arbetskraft som undergräver nationella arbetsrättsliga standarder.

---

1 Originaltexten lyder: ”*The right is to equivalent working conditions; this is different from identical or equal*”. Uttrycket ”samma arbetsvillkor” i den svenska språkversionen av artikel 15(3) motsvaras i den engelska språkversionen av uttrycket ”*equivalent working conditions*” [översättarens anm.].



# Kapitel 7

## Icke-diskriminering (artikel 21)

*Bruno Veneziani*

*Artikel 21: 1. All diskriminering på grund av bland annat kön, ras, budfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning skall vara förbjuden.*

*2. Inom tillämpningsområdet för Fördraget om upprättande av den Europeiska gemenskapen och Fördraget om Europeiska unionen, och utan att det påverkar tillämpningen av någon särskild bestämmelse i de fördragen, skall all diskriminering på grund av nationalitet vara förbjuden.*

### 1. Artikel 21(1)

#### *1.1. Artikelns placering i stadgan*

Kapitel III i stadgan, benämnt "Jämlikhet", visar att den allmänna principen om likhet inför lagen (artikel 20) måste kompletteras med principen om icke-diskriminering (artikel 21) och principen om jämställdhet mellan kvinnor och män (artikel 23) för att det eftersträfvade syftet skall uppnås.

#### *1.2. Inspirationskällor*

I skilda internationella instrument finns olika angreppssätt rörande diskriminering som kan gälla den enskildes rätt till frihet utan åtskillnad med eller utan kompletterande rättsliga skyldigheter för det allmänna att säkerställa att denna rätt kan förverkligas. I artikel 13 EG ges endast en befo-

genhet för gemenskapen att vidta åtgärder. I medlemsstaternas författningar utgör diskrimineringsförbudet en grundläggande princip. I de formuleringar som används kommer olika hållningar till dessa frågor till uttryck. "Negativa formuleringar" uttrycker endast förbud mot diskriminerande åtgärder. "Positiva formuleringar" innebär att det tillskapas särskilda rättigheter. "Framåsyftande (proaktiva) formuleringar" kopplar förbuden uttryckligen till de syften som eftersträvas.

### *1.3. Diskrimineringsbegreppet*

I artikel 21 finns ingen definition av vad som utgör diskriminering. I en del författningar syftar diskrimineringsbegreppet på individuella rättigheter. I andra fall omfattar diskrimineringsbegreppet skyldigheter för staten att vidta åtgärder för att förebygga ogrundade särkillnader i samhällslivet eller för att motverka direkta hinder mot att jämlikhet kan uppnås. Ett motsvarande synsätt kommer till uttryck i EG-direktiven 2000/43 och 2000/78. Båda dessa direktiv tar sikte på såväl direkt som indirekt diskriminering.

### *1.4. Diskriminering och Europakonventionen*

Den europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna har klarlagt vissa aspekter rörande diskriminering. "Diskriminering" är en skillnad i behandling som inte uppbärs av ett legitimt syfte och som inte uppfyller kraven på proportionalitet och därför inte kan rättfärdiggöras på "objektiv och godtagbar grund". Olika behandling av enskilda som befinner sig i en likartad situation är förbjuden, liksom lika behandling av enskilda som befinner sig i en olikartad situation. Särbehandling på grund av kön eller börd kräver att det föreligger "tvingande och mycket starka skäl".

### *1.5. Diskriminering och EG-rätten*

Före tillkomsten av de två direktiven från år 2000, tog diskrimineringsrätten inom EG sikte på principen om likabehandling mellan kvinnor och män samt skyddet mot diskriminering av personer med atypiska anställ-

ningar (enligt deltid- och visstidsdirektiven, 97/81 och 99/70). I bevisbördedirektivet 97/80 gavs en uttrycklig definition av vad som utgör indirekt diskriminering.

### *1.6. Räckvidden av principen om icke-diskriminering*

Artikel 21 i EU-stadgan har det överlägset mest vidsträckta tillämpningsområdet om man ser till vad som hittills gällt. Artikeln räknar upp ett antal grunder på vilka diskriminering inte får ske, vilket dock endast utgör en exemplifierande uppräknning av sådana grunder. Uttrycket "all diskriminering ... skall vara förbjuden" tar sikte på aktivt handlande men också på underlåtenhet, på direkt och indirekt diskriminering, på öppen och förtäckt diskriminering, liksom på diskriminerande förfaranden på både individuell och kollektiv nivå. I arbetslivet omfattas arbetstagaren både som individ och som del av ett kollektiv.

Artikel 21 har en stor utvecklingsmöjlighet inom arbetslivet, där olikheter i behandling av dem som utför arbete utgör norm, vilket oundvikligen medför diskriminerande effekter. När det gäller undantagen från artikel 21 regleras och begränsas dessa genom bestämmelsen i artikel 52(1). I det internationella källmaterialet godtas undantag från diskrimineringsförbudet endast på vissa grunder: yrkesmässiga kvalifikationer, allmän säkerhet och skyddet för arbetstagare.

### *1.7. Diskrimineringsgrunder*

Listan över förbjudna grunder för diskriminering i artikel 21 är mer utförlig än dem som återfinns i artikel 13 EG och i ILO-konventionen nr 111, och sträcker sig längre än vad som gäller i nationella författningar. En rättsligt bindande bestämmelse i stadgan skulle förplikta medlemsstaterna att anta lagstiftning som täcker alla de diskrimineringsgrunder som kan förutses. Vidare förhindrar inte bestämmelsen nationella lagstiftare att slå fast ytterligare grunder på vilka diskriminering inte får ske. Ett förbud mot föreningsrättskränkningar kan följa av förbudet mot diskriminering på grund av "politisk eller annan åskådning".

### ***1.8. Genomförande och genomdrivande av diskrimineringsförbudet***

Om man ser uteslutande till artikel 21 skulle den kunna anses innefatta uteslutande ett skydd mot ingrepp från det allmännas sida eller ett "negativt" skydd, som inte skulle kräva några aktiva ingrepp eller andra positiva åtgärder från statens sida. En systematisk tolkning där artikel 21 läses tillsammans med andra bestämmelser i kapitel III rörande jämlikhet och där man mer ser till sammanhanget inbjuder dock till en annan läsart som kräver en aktiv politik rörande jämställdhet mellan kvinnor och män (artikel 23), rörande skydd och omvårdnad för barns välfärd (artikel 24), rörande äldres värdighet, oberoende och delaktighet (artikel 25) och rörande funktionshindrades oberoende, integration och delaktighet (artikel 26).

### ***1.9. Granskning av nationella bestämmelser***

Särbehandling med avseende på rättigheter enligt nationell lagstiftning kan innefatta diskriminering på någon av de grunder som förbjuds i stadgan. Det kan t.ex. röra lagstiftning om minimilön som gäller på olika sätt för äldre och för yngre arbetstagare.

## **2. Artikel 21(2)**

### ***2.1. Tidigare utkast***

Artikel 21(2) återger nästan ordagrant artikel 12 i EG-fördraget.

### ***2.2. EG-direktiv***

Diskrimineringsförbuden i direktiven 2000/43 och 2000/78 "omfattar inte särbehandling på grund av nationalitet".

### ***2.3. Internationella inspirationskällor***

Diskriminering på grund av nationalitet är med olika formuleringar förbjuden enligt flera internationella instrument.

#### ***2.4. Nationella rättsordningar***

Diskrimineringsförbuden i många nationella författningar tar inte särskilt sikte på diskriminering på grund av nationalitet.

#### ***2.5. Innebörden av artikel 21(2)***

EG-domstolen har tolkat förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet vidsträckt, och har noga skärskådat kriterier som kan beröva unionsmedborgare de rättigheter som tillkommer medborgare i medlemsstaterna. En sådan vidsträckt tolkning av artikel 21(2) skulle också kunna komma medborgare i tredje land tillgodo.



## Kapitel 8

### Jämställdhet mellan kvinnor och män (artikel 23)

*Yota Kravaritou*

*Artikel 23: 1. Jämställdhet mellan kvinnor och män skall säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.*

*2. Principen om jämställdhet utgör inget hinder för att behålla eller vidta åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.*

#### 1. Inledning

Trots att EG-rätten förmodligen innefattar den globalt sett mest långtgående rättsliga regleringen rörande könsdiskriminering så har könsskillnaderna inte minskat på något påtagligt sätt, samtidigt som nya former av ojämlikheter mellan könen tillkommit. Det krävs ytterligare åtgärder om en verklig jämställdhet skall uppnås, liksom att värderingar och kulturella synsätt förändras när det gäller könsfrågor.

I artikel 23 betonas rättigheter som är relaterade till arbetslivet genom de uttryckliga hänvisningarna till anställning, arbete och lön, men dessa utgör endast exempel: jämställdhet skall säkerställas ”på alla områden”. Hänvisningen till det underrepresenterade könet ger artikeln inte bara en individuell, utan också en kollektiv dimension.

Artikel 21 förbjuder diskriminering på grund av kön. Artikel 23 däremot innefattar en *handlingsinriktad formulering*: ”Jämställdhet ... skall säkerställas på alla områden”, vilket utgör ett mer *framåtsyftande*, proaktivt ordval, som implicerar en förpliktelse att vidta åtgärder för jämställdhet, och som stärker instituten *positiv särbehandling* och *mainstreaming* som finns nedlagda i EG:s primärrätt.

Stadgan är språkligt sett utformad på ett könsneutralt sätt. Även om könsskillnader ges ett erkännande, så kommer inte till uttryck något antagande om att det ena könet skulle ha *överböghet* över det andra. Att jämställdhet skall säkerställas på "alla områden" innebär att män måste "assimileras" till de roller som kvinnor socialt sett ikläder sig och vice versa. I artikel 23 betonas den allmänna dimensionen av jämställdhet inom alla områden – den offentliga, den arbetsrelaterade och den privata sfären – vilket visar på en medvetenhet om vidden av de problem som finns rörande könsfrågor i det europeiska samhället.

## 2. Inspirationskällor

Artiklarna 2, 3(2) och 141 i EG-fördraget utgör grunden för artikel 23.

## 3. Historiken bakom artikel 23

I de tidiga utkasterna kopplades frågan om jämställdhet utslutande till frågor om arbetsrätt och arbetsmarknadsrelationer. Först i ett senare skede betonades att jämställdhet måste "säkerställas på alla områden", vilket innefattar ojämförligt mycket större möjligheter till utveckling i det att sikte tas inte bara på den *offentliga sfären*, kopplad till frågor om medborgarskap och demokrati, utan även på den privata sfären rörande *familjemässiga och personliga relationer*, vilka samspelar med arbetslivet.

Även om tillämpningsområdet för artikeln är vidsträckt är ordalydelsen mindre precis och detaljerad när det gäller att föreskriva åtgärder och procedurer för att uppnå det syfte som eftersträvas. Erfarenheten inom EG rörande jämställdhet för den betalda arbetskraften kan utnyttjas på andra områden: omvärdering av jämställdhet när det gäller det obetalda hushållsarbetet, möjligheter att förena arbete och privatliv för både män och kvinnor, det sätt på vilket kvinnor företräds i organisationer på arbetsmarknaden liksom i de processer som rör kollektiva förhandlingar avseende arbetsvillkor.



#### 4. Gemenskapsrätten

I Amsterdamfördraget lyftes jämställdhet fram som ett av de intressen som skall främjas i alla sammanhang där gemenskapen agerar, såsom när det gäller de sätt på vilka kvinnor företräds och själva deltar i beslutsprocesserna, och då inte bara när det gäller arbetsmarknaden. Andra områden där kravet på jämställdhet är viktigt utgör våld mot kvinnor, sexuellt utnyttjande, kvinnors hälsoförhållanden samt sexuella trakasserier.

#### 5. Nationell lagstiftning och praxis

Författningarna i många av medlemsstaterna berör frågor om jämställdhet. Regleringarna varierar till innehåll och utformning mellan enstaka och abstrakt utformade bestämmelser och mer omfattande bestämmelser med mer konkreta formuleringar.

#### 6. Tolkningen av artikel 23

Den *allmänna principen om jämställdhet* mellan kvinnor och män kom till uttryck för första gången i artikel 2 EG och framför allt i artikel 3(2) EG, som utgör den rättsliga grunden för ”*mainstreaming*” som skall ske i all sådan närmare angiven verksamhet som företas av gemenskapen, liksom av medlemsstaterna. Artikel 23 i EU-stadgan synes gå ett steg vidare mot att bekräfta att jämställdhet mellan kvinnor och män på alla områden utgör en mänsklig rättighet.

Det är sedan länge fastslaget i EG-domstolen att jämställdhet mellan könen i arbetslivet är en grundläggande individuell rättighet som kan läggas till grund för rättsliga anspråk inför domstol. Artikel 23 första stycket tar sikte på mer än arbetslivet och reser frågor om möjligheterna till domstolsprövning i dessa andra fall. Artikel 23 andra stycket, i vilket slås fast ”principen om jämställdhet”, kan innebära att betydelsen av positiv särbehandling ser olika ut på olika områden, t.ex. inom det arbetsrelaterade och ekonomiska, det privata och familjerelaterade samt inom det offentliga och politiska området.

Artikel 23 tar sikte inte bara på sysselsättning och anställningar där det utgår lön. Artikel 23 tar sikte även på *arbete*, som är ett vidare begrepp som mera knyter an till kvinnors verksamheter. Artikel 23 kräver ett handlingsinriktat, programmatiskt synsätt med åtgärder som tar sikte på grupper och som, beroende på situationen, skänker både individer och grupper möjlighet att agera med rättsliga medel. Jämställdhet mellan könen skall tillämpas också inom den offentliga och politiska sfären, inbegripet frågor om *politisk representativitet*. Jämställdhet inom den familjemässiga och personliga sfären byggs upp och påverkas av de rättsliga regelverken rörande t.ex. sociala frågor, särskilt olika former av *stöd och service åt den enskilde*. Jämställdhetsfrågorna finns på det offentliga och på det privata området liksom i arbetslivet; mänskliga rättigheter inom dessa områden är *odelbara* och komplementära.

## **7. Principen om jämställdhet och ”särskilda förmåner för det underrepresenterade könet”**

Andra stycket i artikel 23 i stadgan inleds med en hänvisning till ”*principen om jämställdhet*” medan artikel 141(4) EG talar om ”*principen om likabehandling*”. Den först nämnda formuleringen har en vidare syftning, som ger utrymme för mer vidsträckta åtgärder rörande positiv särbehandling.

Åtgärder som vidtas med stöd av artikel 141(4) EG skall avse särskilda förmåner rörande yrkesverksamhet. Andra stycket i artikel 23 i stadgan skall, liksom första stycket, tillämpas ”på alla områden”. Det är inte möjligt att skilja ut det yrkesmässiga området från andra områden, särskilt när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. Det är därför som det finns behov av åtgärder rörande möjligheter att kombinera yrkesliv och familjeliv, rörande förhållandet mellan betalt och obetalt arbete samt rörande kvinnors ställning i organisationer inom det ekonomiska området, särskilt fackföreningar och arbetsgivarorganisationer.

Positiv särbehandling tar inte sikte på enskilda fall av diskriminering. Det rör sig snarare om åtgärder i syfte att åstadkomma en verklig likabehandling av grupper som utsätts för diskriminering, i detta fall kvinnor. Positiv särbehandling enligt artikel 23 är inte undantag från rätten till likabehandling, än mindre en överträdelse av den principen. Snarare är olika former av positiv särbehandling nödvändiga för att säkerställa jämställdheten enligt artikel 23 första stycket. Uttrycket *det underrepresenterade könet* ger ett uttryckligt erkännande åt den kollektiva dimensionen av jämställdhetsfrågorna. Det ena könet, kvinnan, vet man är underrepresenterat inom vissa maktstrukturer – delar av den betalda arbetskraften och politiken. Inom dessa områden har det gjorts endast små framsteg mot att uppnå jämställdhet trots att lagstiftning har genomförts. Principen om "mainstreaming" i artikel 3(2) EG kräver att alla politikområden som där avses skall ses i ljuset av om de främjar eller inte främjar jämställdheten. Det är ett längre gående krav än det som följer av de förhärskande strategierna rörande diskrimineringsförbud och regler om särskilda förmåner. Positiv särbehandling, som kan ske genom en rad olika slags rättsliga åtgärder, är det viktigaste dynamiska sättet att genomföra principen om "mainstreaming".

Positiv särbehandling sker på olika villkor beroende på situationen.

Vad avses t.ex. med "särskilda förmåner för det underrepresenterade könet" när det gäller förhållanden inom den privata, familjemässiga och hushållsmässiga sfären? I dessa sammanhang är mannen det underrepresenterade könet. Jämställdhet när det gäller reproduktion kräver, enligt vad som är väl känt inom arbetsrätten, möjligheter att kombinera arbetsliv och familjeliv för både man och kvinna. Inom detta område kan positiv särbehandling kräva att det allmänna tar på sig att främja en politik och en infrastruktur för att jämställdhet mellan kvinnor och män skall säkerställas. Detta kräver en större medvetenhet om sambanden mellan arbetsliv och kraven som gäller inom privata sfären.

## **8. Slutsats**

Artikel 23 som länkar ihop anställning, arbete och lön med de privata och offentliga sfärerna understryker unionsmedborgarskapets särskilda betydelse för kvinnor.

## Kapitel 9

### Arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget (artikel 27)

*Thomas Blanke*

*Artikel 27: Arbetstagarna eller deras representanter skall på lämpliga nivåer garanteras rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i gemenskapsrätten och i nationell lagstiftning och praxis.*

#### 1. Inledning

Adekvata former för representation, samråd och information på arbetsplatser och i företag är en stöttepelare för moderna sätt att organisera arbete. Likväl kommer detta inte till uttryck som rättigheter i samtliga EU:s medlemsstater, och endast i några av dessa betraktas det som grundläggande rättigheter av konstitutionell valör. Fastän artikel 27 inte speglar en gemensam rättslig position bland medlemsstaterna finns i artikel 137(1) stöd för gemenskapen att vidta åtgärder rörande ”information till och samråd med arbetstagarna”.

#### 2. Inspirationskällor

Inspirationskällorna inom EG-rätten utgjordes av direktiven 98/59/EG (kollektiva uppsägningar), 77/187/EEG (överlåtelse av verksamheter) and 94/45/EG (europeiska företagsråd).

### 3. Tidigare versioner av artikel 27 och historisk tolkning

Formuleringen "information och samråd vid lämplig tidpunkt",<sup>1</sup> vilken infogades i ett senare skede, implicerar att informationen måste ges och samrådsprocedurer iakttas *före det att arbetsgivaren fattar det slutliga beslutet*.

En tidigare formulering om att informationen och samrådet skulle ta sikte på "*frågor som berör dem som befinner sig inom verksamheten*" togs inte med i den slutliga texten, vilket innefattar möjligheten att informationen och samrådet skall ta sikte på *frågor som ligger utanför verksamheten*.

Hänvisningen till "arbetstagarna *eller* deras representanter" är ett stort kliv tillbaka jämfört med en tidigare formulering "arbetstagarna *och* deras representanter" och motsäger vad som gäller enligt EG:s regelverk som det kommer till uttryck i flera direktiv. EG-domstolen underströk i målen 382-383/92, att gemenskapsrätten kräver information och samråd med arbetstagarnas representanter. Information och samråd endast med arbetstagarna ansågs inte tillräckligt.

Tidigare hänvisningar till "alla nivåer" ersattes med ett krav som gäller "på *lämpliga* nivåer". Kraven på information och samråd sträcker sig längre än till den aktuella verksamheten; det kan avse också den nationella nivån och gemenskapsnivån.

### 4. Gemenskapsrätten: en drygt 25 år lång utveckling mot artikel 27

Det första steget inom EG-rätten mot krav på arbetstagarrepresentation för att möjliggöra information och samråd togs genom direktivet 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om *kollektiva uppsägningar* (numera direktivet 98/59/EG). Därefter kom direktivet 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om *intjänade rättigheter* (numera direktivet 2001/23/EG av

---

1 Den engelska versionen av EU-stadgan lyder: "*information and consultation in good time*" [översättarens anm.].

den 12 mars 2001) liksom ramdirektivet 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om arbetstagarnas *säkerhet och hälsa* i arbetet. Enligt dessa direktiv krävs nationell lagstiftning om information och samråd med arbetstagarnas representanter på särskilda områden.

Det första systematiska greppet avseende en mer allmän rätt rörande information och samråd med arbetstagarna togs genom direktivet 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av *europiska företagsråd* (vilket utsträcktes att gälla för Storbritannien genom direktiv 97/74/EG av den 15 december 1997). Denna reglering har byggts ut och kompletterats genom direktivet 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om arbetstagarinflytande i europabolag (*Societas Europea* - SE) och det allmänna ramdirektivet 2002/14/EG om information och samråd på nationell nivå.

Dessa direktiv innefattar den modell för arbetsmarknadsrelationer som gäller i Europa och som ligger till grund för artikel 27 i EU-stadgan: erkännandet av arbetstagarnas rätt till information och samråd som en grundläggande social rättighet.

## **5. Nationell lagstiftning och praxis**

Formerna för arbetstagares rätt till representation och deltagande inom en verksamhet ser olika ut inom EU. Rättigheterna kan utövas exklusivt av fackföreningar och/eller genom representanter för arbetstagarna. På den nationella nivån har systemen som gäller på arbetsplatserna utformats genom lagstiftning och/eller kollektivavtal. Belgien och Nederländerna är de enda medlemsstaterna där dessa rättigheter är skyddade i grundlag.

Karaktären av rättigheterna för arbetstagarna att involveras i arbetsledningsbesluten på olika nivåer varierar från minimirättigheter rörande rätt till information över olika medverkansprocedurer till rättigheter rörande delaktighet och medbestämmande i olika former. Artikel 27 i EU-stadgan kommer på olika sätt och i olika utsträckning att påverka innehållet i de nationella regleringarna.

## 6. Tolkningen av artikel 27 i EU-stadgan

Arbetstagares rätt till information och samråd är den rättighet som nämns först i kapitel IV rörande "solidaritet". Innehållet i detta kapitel implicerar att EU bygger på, inte bara traditionella individuella rättigheter av liberalt slag, utan också på sociala rättigheter, som skapar band av solidaritet mellan unionsmedborgarna.

I EG:s regelverk har arbetstagares rätt till information och samråd berörts i en rad förordningar som varierar starkt med avseende på vad för slags information som skall lämnas och hur detaljerad denna information skall vara, hur samrådsprocedurer skall utformas och vad som skall omfattas av dessa.

När det gäller "information" och "samråd" har det i princip rört sig om en fortgående utveckling mot mera abstrakta definitioner av vad som krävs rörande tider, innehåll och former, allt för att rättigheterna i dessa avseenden skall bli mer effektiva med hänsyn till de ändamål som de bärs upp av.

Syftet med *information* är att möjliggöra för arbetstagarrepresentanterna att kunna få en riktig bild av de frågor som är aktuella och att kunna förbereda ett ställningstagande i sak. Detta ställningstagande är en väsentlig aspekt av det samråd som skall ske med behöriga organ inom verksamheten.

Syftet med *samråd* är att det skall ske ett utbyte av olika åsikter mellan arbetsgivare och arbetstagare samt att det skall grundläggas former för en kontinuerlig dialog som, om det är möjligt, leder fram till en gemensam position i sådana frågor där arbetsgivaren har rätten att bestämma.

Arbetsgivaren har att informera och samråda med arbetstagarna eller deras representanter i alla frågor, inbegripet sådana som berör dem som befinner sig utanför verksamheten. Informationen och samrådet skall ske på "lämpliga nivåer", inbegripet verksamheter, bolag och företag som omfattar mer än ett bolag (t.ex. vid former franchising) osv., oavsett om handlar om den nationella eller den transnationella nivån. I artikel 27 i EU-stadgan finns sålunda nedlagd en garanti för arbetstagare rörande information och samråd på både *nationell* och *transnationell* nivå.



Arbetsgivaren är skyldig att informera och samråda med arbetstagarerna antingen med dessa direkt eller genom deras representanter. Direkt information och samråd med enskilda arbetstagarer kan utgöra en ”lämplig nivå” endast i *mycket små* företag eller verksamheter. Att ersätta rätten för arbetstagarerna eller deras representanter med en rätt *uteslutande för den enskilde arbetstagareren* skulle stå i strid med rätten till föreningsfrihet i artikel 12 i EU-stadgan genom att arbetsgivare därigenom skulle kunna bortse från och undergräva ställningen hos arbetstagarrepresentanterna, inklusive fackföreningarna.

Åsikten att rätten till information och samråd med ”arbetstagarrepresentanterna” skulle ta sikte endast på företagsråd och inte på representanter för de fackliga organisationerna råder det ingen enighet om. Det är inte alla medlemsstater som tillämpar ett ”parallellt system för arbetstagarrepresentation” där arbetstagarrepresentanter delas in i sådana som utsetts på arbetsplatsen av dem som arbetar där på ena sidan och representanter för fackföreningar på den andra. Fackföreningarna är oupplösligt sammanbundna med den organisation som finns på arbetsplatsen. En tolkning av ”representanter” som inkluderar fackföreningarna ligger i linje med att information och samråd skall ske rörande frågor som berör mer än endast verksamheten. Arbetstagarrepresentanter kan vara antingen företrädare för fackföreningar eller sådana representanter tillsammans med representanter i företagsråd som utsetts av samtliga dem som arbetar på en arbetsplats.

## **7. Slutsatser**

Artikel 27 i EU-stadgan *omvandlar* vad som gäller enligt nationell lag och praxis till ett mer allmänt uttryck rörande en *allmän, grundläggande europisk social rättighet* som nationell lag och praxis numera vilar på och måste tolkas i ljuset av.

Hänvisningen till nationell lagstiftning och praxis i artikel 27 implicerar att medlemsstaterna är skyldiga att upprätthålla *åtminstone* de tvingande krav rörande information och samråd som följer av lagstiftning eller kollektivavtal.

Tysk arbetsrätt belyser särskilt väl den närmare innebörden av information och samråd med arbetstagarna på företagsnivå. Det är anmärkningsvärt att Tyskland, som är den medlemsstat som förmodligen har den äldsta och starkaste traditionen när det gäller arbetstagarrepresentation genom företagsråd på företagsnivå, inte erkänner rätten till information och samråd som en grundläggande social rättighet, under det att gemenskapen, som domineras av länder med arbetstagarrepresentation genom fackföreningar, tillmäter rättigheten en sådan valör.

Två för framtiden viktiga slutsatser är följande. För det första så är rätten till information en *ny grundläggande social rättighet*. För det andra så är denna rättighet *inte en uttunnad variant* av det tyska systemet för medbestämmande.

Den tyska traditionen rörande medbestämmande återspeglade en tidig socialistisk idé om demokratisk arbetsledning. Artikel 27 bygger inte på denna tradition. Med hänsyn härtill saknar det mening att rikta kritik mot regleringen som går ut på att den rör en försvagad form av medbestämmande. Artikel 27 syftar till att skydda den enskilde arbetstagarens intressen i situationer när arbetsgivarens dominerande ställning kan påverka dessa på ett påtagligt sätt. Som en grundläggande rättighet får denna förklaras med hänvisning till andra argument och omständigheter.

I första rummet kan rättigheten härledas ur behovet av att skydda arbetstagaren i *speciella situationer*, såsom vid kollektiva uppsägningar och överlåtelse av verksamheter. Rättigheten bygger vidare på syftet att effektivt skydda arbetstagarens *säkerhet och hälsa*. Rättigheten utgör en respons på de nya problem som tillkommit genom en *globaliserad ekonomi*, med sammanslagningar och alltför företag som verkar över gränserna där arbetstagare blir beroende av beslut som fattas i andra länder och som kan medföra att nationella former för arbetstagarnas delaktighet i beslutsprocessen försvagas.

Artikel 27 handlar dock lika mycket, eller mer, om *skyddet för människans värdighet* (artikel 1 i EU-stadgan) som den handlar om traditionella sociala rättigheter och demokratisering av ekonomin. Därför ställer artikeln i utsikt möjligheten att området för såväl traditionella sociala rättigheter som förfaranden som leder till demokratisering utvidgas liksom att möjligheter ges att hantera förhållanden som hotar arbetstagares värdighet i en värld där ekonomi, samhälle och miljö präglas av globalisering.



# Kapitel 10

## Förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder (artikel 28)

*Bruno Veneziani*

*Artikel 28: Arbetstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer, har i enlighet med gemenskapsrätten samt nationell lagstiftning och praxis rätt att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer och att i händelse av intressekonflikter tillgripa kollektiva åtgärder för att försvara sina intressen, inbegripet strejk.*

### 1. Artikelns placering i stadgan

Rättigheterna att förhandla och vidta kollektiva åtgärder tillsammans med artikel 27 (arbetstagares rätt till information och samråd) och artikel 12 (mötes- och föreningsfriheten) skapar ett nätverk av kollektiva rättigheter i arbetslivet som skyddar arbetstagarnas värdighet.

### 2. Internationella källor

Denna rättighet finns också i andra internationella instrument, särskilt ILO-konventioner.

### 3. Nationella författningar

Uttryckliga regler om förhandlingsrätten finns i några medlemsstaters grundlagar. I övrigt kan, enligt vad som hävdas, rättigheter av sådant slag härledas ur föreningsrätten i vid mening. EU-stadgan kan ha en materiell återverkan på nationella rättsordningar där rättigheten inte återfinns på grundlagsnivå.

#### 4. Innebörden av förhandlingsrätten

Artikel 28 syftar till att stärka bruket av kollektiva förhandlingar som är vanliga i flertalet av medlemsstaterna genom att slå fast att detta utgör en grundläggande rättighet. Artikeln tar sikte på processen rörande förhandlingarna och resultatet i form av kollektivavtal; de aktörer som är inblandade: arbetstagare, arbetsgivare och deras respektive organisationer, och de nivåer det sker på: "lämpliga nivåer".

I artikel 28 används uttrycket "förhandlingsrätt" med syftning på en process som är uppdelad i två faser: "att förhandla och ingå kollektivavtal". Formuleringen underförstår alla de inslag som är nödvändiga, från det att förhandlingar inleds, via det att förhandlingarna sker, till det att ett kollektivavtal kommer till stånd. Innehållsmässigt kan detta omfatta mer än vad som är fallet i en del nationella regleringar.

I artikel 28 syftar uttrycket "kollektivavtal" på den sista fasen i den process som rör de kollektiva förhandlingarna. I artikeln sägs dock inget om vad som utgör ett kollektivavtal, om dess rättsligt bindande verkan, om dess inre struktur (normativa, tvingande klausuler), om vilka arbetstagare och arbetsgivare som är bundna av att sådant avtal (*erga omnes*), om vilka frågor som det kan avtalas om, om förhållandet mellan sådana avtal på olika nivåer, om sådana avtals verkningar för det som avtalats individuellt, om kollektivavtalets allmänna plats i det arbetsrättsliga normsystemet, eller om dess plats i rättssystemet i stort. Detta synes ge utrymme för nationell lagstiftning och praxis, som kan underkastas rättslig bedömning i EG-domstolen.

Formuleringen "i enlighet med gemenskapsrätten samt nationell lagstiftning och praxis" synes ge utrymme för nationella definitioner av förhandlingsrätten. Artikel 28 speglar dock en allmän princip i nationella rättsordningar som tillerkänner parterna på kollektiv nivå full autonomi och avtalsfrihet. Regleringar rörande förhandlingsrätt och kollektivavtal måste i princip återspegla de kollektiva parternas autonomi. Nationella inskränkningar i avtalsfriheten kan underkastas rättslig överprövning.

Kollektiva förhandlingar och kollektivavtal har blivit viktiga inslag i EG:s arbetsrätt mot bakgrund av de funktioner som dessa fyller.

För det första gäller det regleringsfunktionen som är kopplad till den sociala dialogen på EU-nivå och den kvasi-legislativa roll som de aktörer intar som är inblandade i denna dialog. Kollektivavtalen har i denna process getts rättslig verkan genom att antas som direktiv. Det senaste avtalet rörande distansarbete har dock inte antagits som ett direktiv. Detta aktualiserar frågan om vilken rättslig verkan som överenskomsten har, varvid artikel 28 kan spela en roll.

För det andra gäller det den viktiga i utveckling stadda funktion som kollektivavtalen kan ha när det gäller att underlätta genomförandet och tillämpningen av gemenskapens arbetsrätt. Detta sker på två sätt. Förhandlingsrätten och kollektivavtalen ges en funktion när det gäller att omvandla gemenskrårtten till nationella regler i de skilda medlemsstaterna. Förhandlingsrätten och kollektivavtalen ges också en funktion när det gäller flexibilisering, genom att EG-rårtten kan anpassas till vad som särskilt gäller i den nationella kontexten rörande arbete och sysselsåttning i de skilda medlemsstaterna.

För det tredje ges ett erkånnande ått att förhandlingsrårtten och kollektivavtalen speglar grundläggande sociala målsåttningar och värden som skall ges en självständig betydelse gentemot andra värden som slås vakt om i EG-rårtten, särskilt konkurrensrårtten. EG-domstolen kan tänkas fåsta större vikt vid förhandlingsrårtten i artikel 28 när det i EU-stadgan om grundläggande rättigheter inte kommer till uttryck några andra konkurrerande värden (t.ex. konkurrens).

Artikel 28 kan utgöra en grund för att angripa åtgårder av EU:s institutioner eller av medlemsstaterna vilka ståller hinder i vågen för parterna på arbetsmarknaden när de förhandlar kollektivt eller när de slår vakt om kollektivavtalen "i enlighet med gemenskrårtten".

I nationella förfåttningar förefaller rent allmånt komma till uttryck och understrykas rårtten att förhandla kollektivt, att påbörja och genomfåra

sådana förhandlingar. I en del nationella regleringar föreskrivs också en skyldighet att förhandla regelbundet i vissa frågor. Förhandlingskyldigheten kan vara ömsesidig, och balanseras av en skyldighet för båda sidor att ge sig in i förhandlingar. På andra sidan avvisas i en del medlemsstater tanken på att reglera rätten att delta i förhandlingar, vilken kan uppnås endast genom den ställning som intas av arbetsmarknadens organisationer. Mot bakgrund av spännvidden i de regleringar som finns kan den uttryckliga regleringen av förhandlingsrätten i artikel 28 tjäna som det instrument varmed kan hanteras det som uppfattas som svagheter i nationell rätt rörande kollektiva förhandlingar.

En rätt att sluta kollektivavtal kan förebåda en skyldighet att sluta sådana avtal, vilket kan stå i strid med grundläggande rättigheter i nationell rätt rörande fackliga friheter. Ställningstagandet att inte läsa in en rättighet eller skyldighet att sluta kollektivavtal kommer till uttryck i rättsliga instrument på den internationella nivån. Den fria förhandlingsrätten inbegriper friheten att initera eller avstå från förhandlingar liksom friheten att sluta eller avstå från att sluta avtal. Kollektivavtal måste komma till stånd utan inblandning utifrån (t.ex. tvingande skiljeförfaranden eller medling). På andra sidan kan artikel 28 tolkas så, att rätten att sluta kollektivavtal stärks. Artikel 28 ålägger båda parter skyldigheten att i avtalsförhandlingarna samverka med varandra och agera i god tro. Rätten att sluta kollektivavtal innebär att båda sidor, "arbetstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer", när förhandlingar inletts måste avstå från beteenden som inverkar negativt på förhandlingarna, som fördröjningar, fullständiga eller upprepade avvisanden av förhandlingspositioner, vilka begränsar förhandlingsrätten. Slutligen innebär rätten att sluta kollektivavtal att arbetstagare, arbetsgivare och deras respektive organisationer har rätten att ansluta till sig till avtal som slutits av andra parter, även om det inte finns någon koppling till parterna i avtalet.

Förhandlingsrätten utgör en grundläggande kollektiv rättighet. Trots detta anses den ofta också som en individuell rättighet, som åtnjuts



kollektivt. Stadgan tycks täcka alla aktörer i den kollektiva förhandlingsprocessen, oavsett om de är organiserade eller inte. Artikel 28 är dock formulerad i alternativa termer: "arbetstagare och arbetsgivare, *eller* deras respektive organisationer". Ordet "eller" innebär att arbetstagare eller arbetsgivare som inte är organiserade, kanske därför att de saknar möjlighet därtill, likväl har en rätt att förhandla kollektivt, även utan någon organisation. Olyckligtvis är stadgan inte konsistent när det gäller tillämpningsområdet för de kollektiva rättigheterna i personellt hänseende: fackföreningar (artikel 12), arbetstagarnas representanter (artikel 27) och arbetstagarnas organisationer (artikel 28).

Principen om autonomi hos parterna i den kollektiva förhandlingsprocessen innebär att hänvisningen till "lämplig nivå" överlämnar helt och hållet åt dessa parter att bestämma på vilken nivå förhandlingarna lämpligen bör ske. Det kan vara på den europeiska, nationella, territoriella, interkonfederala, sektorella eller den nationella eller internationella företags- eller koncernnivån. "På lämplig nivå" kan också ges en alternativ tolkning som innebär att det är nationell lag och praxis rörande kollektiva förhandlingar som avgör vad som är "lämplig" nivå. Parternas autonomi när det gäller att bestämma på vilken nivå som förhandlingarna skall ske är något uttunnad.

Valfrihet kommer till uttryck genom olika modeller för arbetstagarrepresentation på arbetsplatser. Fackföreningar i ett "enhetligt system för arbetstagarrepresentation" ("*single-channel system*") har både förhandlingsrätt samt rätt till information och samråd. I ett sådant sammanhang kommer arbetsplatsen att utgöra den "lämpliga" nivån. Ett "parallellt system för arbetstagarrepresentation" ("*dual-channel system*") kännetecknas av att det jämte representanter för fackliga organisationer finns särskilda organ med representanter som har utsetts av både organiserade och oorganiserade arbetstagare, i allmänhet kallade företagsråd. Problemet är inte om, utan när, artikel 28 tar sikte på företagsråd som deltar i den kollektiva förhandlingsprocessen. Hänvisningen i artikel 28 till "lämpliga nivåer" kan medföra att den vedertagna ställningen hos

olika sammanslutningar av arbetstagare kan undergrävas, vilket kan medföra dubbleringar, förvirring och möjligen konflikter.

Ett problem ligger i att hänvisningen till "lämpliga nivåer" i artikel 28 utan urskiljning kan öppna för "rätten att förhandla och sluta kollektivavtal" och därigenom innebära ett möjligt hot mot de etablerade arbetstagarorganisationerna. Det finns risker förenade med en tolkning av artikel 28 som öppnar fältet för varje sammanslutning av arbetstagare att förhandla kollektivt. Frågan kvarstår om företagsråd i ett "parallellt system" kommer att kunna åberopa artikel 28 till stöd för en rätt att förhandla kollektivt och att sluta kollektivavtal.

En sista olöst fråga uppstår på EU-nivån där det saknas klarhet både rörande processens karaktär (social dialog, kollektiv förhandling) och organisationerna (organisationer av arbetsgivare och fackföreningar på intersektorell, sektorell, regional och multinationell nivå) som kan söka ta tillvara rättigheterna som följer av artikel 28. En sak står klar: Det måste vara lämpligt att en viss fråga förhandlas om på den europeiska nivån. Frågan är huruvida rättigheterna i artikel 28 kommer att möjliggöra för organisationer av fackföreningar och arbetsgivare att inleda förhandlingar på den europeiska nivån.

## **5. Rätten att vidta kollektiva åtgärder**

Den slutliga texten, "rätt ... att vidta kollektiva åtgärder ... inbegripet strejk" kan uppfattas som ett erkännande av strejkrätten. Om kollektiva åtgärder inbegriper strejk, och det förra är en rättighet, så måste också det senare vara det.

ILO:s grundförfattning liksom en rad ILO-konventioner inbegriper inte strejkrätten. Denna rätt har dock erkänts av ILO:s föreningsrättskommitté som tillämpar konventionen nr 87.

Författningarna i några av medlemsstaterna erkänner uttryckligen strejkrätten. I andra är den rätten underförstådd. I några författningar är det

inte möjligt att utläsa en rätt att strejka utan en endast en frihet i det avseendet. Artikel 28 kan medföra en grundläggande förändring i synsättet i de nationella rättordningar där strejkrätten inte ges grundlagsmässig karaktär.

## **6. Innebörden av ”rätten ... att i händelse av intressekonflikter tillgripa kollektiva åtgärder för att försvara sina intressen, inbegripet strejk”**

Utän särskilda inskränkningar synes artikel 28 täcka alla slags intressekonflikter, i princip också rörande ekonomiska och politiska intressen. Detta ligger i linje med vad som gäller enligt många nationella rättsordningar och enligt internationella instrument.

Den allmänna formuleringen ”rätt .. att tillgripa kollektiva åtgärder” synes omfatta alla slags åtgärder som syftar till självhjälp och som aktualiseras vid intressekonflikter. Det skulle därför omfatta även sympatiåtgärder (*“secondary action”*) som för närvarande anses olagliga i flera av medlemsstaterna. Kollektiva åtgärder kan avse bl.a. sittstrejker och ockupationer av arbetsplatser, som kan stå i strid med grundläggande civila rättigheter och som anses olagliga i många medlemsstater. Blockader, strejkväkteri och andra kollektiva åtgärder som påverkar allmänna och/eller grundläggande funktioner ligger inom den allmänna strejkrätten på konstitutionell nivå. Begränsningar kan vara föreskrivna i nationella författningar med hänvisning till motstående hänsyn som de strejkande måste beakta: allmänna intressen, allmän ordning, allmän säkerhet osv. Sådana inskränkningar kan komma att sättas ifråga i samband med rättsliga förfaranden rörande omfattningen av rätten enligt EU-stadgan att tillgripa kollektiva åtgärder.

Alla arbetstagare, oavsett om de är anställda hos offentliga eller privata arbetsgivare, kommer i åtnjutande av rätten enligt artikel 28 att tillgripa kollektiva åtgärder. Frågan rör inte om denna rätt föreligger, utan hur den utövas, eller huruvida det finns begränsningar rörande det *sätt* på vilket

kollektiva åtgärder sker. Ett regelrätt förbud mot strejker på det offentliga området i sin helhet kan inte stå i överensstämmelse med den rättighet som framgår av artikel 28. Rätten att tillgripa kollektiva åtgärder kan därför ha en väsentlig betydelse för länder i vilka det råder strejkeförbud för vissa offentliga tjänstemän.

Enligt artikel 52 är det möjligt med inskränkningar, men varje sådan begränsning ”skall vara föreskriven i lag och förenlig med det väsentliga innehållet” i rätten till kollektiva åtgärder. Vidare får sådana begränsningar göras ”med beaktande av proportionalitetsprincipen ... endast om de är nödvändiga och faktiskt svarar mot mål av allmänt samhällsintresse som erkänns av unionen eller behovet av skydd för andra människors rättigheter och friheter”. I en del författningar finns särskilda föreskrifter rörande kollektiva åtgärder och som kräver att grundläggande funktioner kan upprätthållas.

Fråga kan uppstå om möjliga konflikter mellan rätten att tillgripa kollektiva åtgärder och andra rättigheter enligt EG-rätten, såsom etableringsrätten och rätten rörande den fria rörligheten för varor. Till viss del löses detta när det gäller den fria rörligheten för varor genom rådets förordning 98/2678 som redan innefattar ett skydd för grundläggande rättigheter i nationell rätt att tillgripa kollektiva åtgärder inbegripet rätten eller friheten att strejka.

Förhandlingsrätten gäller ”på lämpliga nivåer”, men denna formulering tar inte sikte på rätten att tillgripa kollektiva åtgärder. Artikel 28 föreskriver därför ingen begränsning rörande de nivåer på vilka rätten att tillgripa kollektiva åtgärder kan utövas. Detta ger utrymme för åtminstone två tolkningar. För det första kan villkoret ”i enlighet med gemenskapsrätten samt nationell lagstiftning och praxis” medge begränsningar inom de ramar som ges i artikel 52 i stadgan. I annat fall innebär det att kollektiva åtgärder är tillåtna på ”alla nivåer”, även på EU-nivå.

## **7. Räckvidden i personellt hänseende för rätten att tillgripa kollektiva åtgärder**

Bland dem som har rätt att tillgripa kollektiva åtgärder hör arbetstagare eller deras organisationer liksom arbetsgivare eller deras organisationer. Ordet "eller" synes innebära att rätten gäller alternativt, inte med uteslutande av. Enligt vissa nationella författningar och rättspraxis är rätten att strejka en individuell rättighet som kan utövas endast kollektivt av en sammanslutning, grupp eller organisation. Det är inte klart vilken betydelse denna formulering skulle ha i de nationella sammanhang där endast fackföreningar har rätt att vidta kollektiva åtgärder. Konsekvensen skulle vara att arbetstagare och arbetsgivare som inte är medlemmar i dessa sammanslutningar, eller som är medlemmar i organisationer som inte räknas som fackliga inte har någon laglig rätt att tillgripa kollektiva åtgärder.

## **8. Rätten att vidta lockout**

Lagenligheten av en lockout utgör ett särskilt problem för artikel 28. Merparten av de nationella författningarna hänvisar inte till lockout; de utesluter underförstått sådana åtgärder från arbetsgivares rättigheter, eller hänvisar därtill endast som en frihet. EU-stadgan innebär en utmaning: innebär den att strejker och lockout skall likställas fullt ut rättsligt sett som grundläggande rättigheter?



# Kapitel 11

## Skydd mot uppsägning utan saklig grund (artikel 30)

*Niklas Bruun*

*Artikel 30: Varje arbetstagare har rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med gemenskapsrätten samt nationell lagstiftning och praxis.*

### 1. Inledning

Rätten till skydd mot uppsägning utan saklig grund är sällan grundlagsfäst på nationell nivå. Det finns dock internationella regler om skydd mot ogrundade uppsägningar, och på nationell nivå finns regelverk i nästan alla medlemsstaterna. Att skyddet mot uppsägning utan saklig grund erkänns som en grundläggande rättighet visar att arbetstagarens intresse av skydd i anställningen skall tillmätas ett stort värde, t.ex. när det gäller lagstiftning som syftar till flexibilitet för företagen.

### 2. Internationella inspirationskällor för artikel 30

ILO antog år 1982 rekommendation nr 166 och konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ vari lades ned grundläggande principer för skydd mot att anställningar upphör.

### 3. Tidigare versioner av artikel 30

Tidigare versioner hänvisade till ”rätt till skydd i de fall anställning bringas till upphörande”, vilket sedermera blev ”skydd mot uppsägning utan saklig grund”. Valet av den vidsträckta formuleringen ”uppsägning utan

saklig grund” synes täcka varje sida av ”ogrundad uppsägning”, inbegripet rätten till skäligen uppsägningstid.

#### **4. Gemenskapsrätten**

Gemenskapsrätten reglerar kollektiva uppsägningar (direktiv 98/59/EG), uppsägningar i följd av verksamhetsöverlåtelser (direktiv 2001/23/EG) och frågor om insolvens (direktiv 80/987/EEG). Enligt artikel 4(1) i det omarbetade direktivet 2001/23/EG får medlemsstaterna från skyddet mot uppsägning undanta ”särskilda kategorier av arbetstagare som inte omfattas av medlemsstaternas lagar eller praxis i fråga om anställningsskyddet”. Det finns på denna punkt en spänning mellan direktivet och EU-stadgan som tar sikte på ”varje arbetstagare”.

Artikel 30 skyddar också arbetstagarens ekonomiska intressen i uppsägningssituationer. Hur långt det ekonomiska skyddet kan utsträckas är oklart.

Gemenskapsrätten innefattar ett särskilt anställningsskydd för arbetstagare som tar i anspråk rätten till föräldraledighet. Liknande skydd gäller vid uppsägningar som har samband med arbetstagarens graviditet, eller annan diskriminering.

Gemenskapsrätten som det hänvisas till uttryckligen i artikel 30 utesluter att vissa omständigheter läggs till grund för uppsägning. Det finns också procedurella krav: en uppsägning är inte sakligt grundad om informations- och samrådsförfaranden inte har ägt rum.

#### **5. Nationell lagstiftning och praxis**

Finland och Portugal är de enda medlemsstaterna som för närvarande har grundlagsfästa rättigheter om skydd mot oggrundade uppsägningar. Den finska grundlagen har getts den tolkningen att uppsägningsskulderna måste vara lagstadgade. Uppsägningar som inte grundar sig på en lagfäst orsak anses ogiltiga. Det måste vidare framgå klart vad det rör sig



om för slags uppsägningsskäl; i lag kan inte endast anges att en person kan sägas upp närhelst arbetsgivaren har skäl för detta. Stadgandet har tillämpats även i permitteringssituationer.

I medlemsstaterna finns vidsträckta regler om skydd mot ogrundade uppsägningar. När det gäller begreppet uppsägning i EU-stadgan är det en särskild fråga om detta avser endast ett snävt begrepp (t.ex. skiljande från tjänsten med uppsägningstid), och inte andra former av skiljande från anställningen (t.ex. avskedanden).

I en del medlemsstater görs det i lagstiftningen undantag för vissa grupper av arbetstagare. Artikel 30 gäller dock "varje arbetstagare".

I de nationella rättsordningarna görs skillnad mellan på ena sidan uppsägningar som är kollektiva eller hänförliga till ekonomiska omständigheter (arbetsbristuppsägningar) och på andra sidan uppsägningar som är hänförliga till omständigheter hos den enskilde arbetstagaren (uppsägningar av personliga skäl). Stadgan omfattar helt klart alla slags uppsägningar: både arbetsbristuppsägningar och uppsägningar av personliga skäl måste vara sakligt grundade och alla slags uppsägningar kan angripas på den grunden att de inte är sakligt grundade.

Lagstiftningen i flera medlemsstater innehåller regler om att anställningsskyddet inträder efter en viss tid. Det kan uppstå fråga om alla eller några av dessa tröskelperioder är förenliga med artikel 30.

Sanktionerna mot ogrundade uppsägningar är av varierande slag, även om ekonomisk ersättning förefaller vara den vanligaste. I och med att skyddet mot uppsägning i stadgan upphöjs till en grundläggande rättighet kan lämpligheten av sanktioner i form av ekonomisk ersättning komma att omprövas i många situationer.

## **6. Slutsatser**

Artikel 30 i EU-stadgan innefattar som en grundläggande rättighet *varje arbetstagares* skydd mot uppsägning utan saklig grund. Skyddets omfatt-

ning varierar mellan medlemsstaterna, men det finns en gemensam lägsta nivå som måste respekteras.

Skyddet för arbetstagares värdighet (artikel 1 och 31) innefattar krav på iakttagande av procedurella förfaranden i samband med uppsägningar. Rätten till samråd på individuell nivå och/eller rätten till information och samråd på den kollektiva nivån är delar av sådana procedurer som är nödvändiga för att ett fullgott skydd skall kunna upprätthållas.

Rätten till skydd innefattar inte bara för varje arbetstagare en rätt till *kom-pensation* utan också till att det företas *förebyggande åtgärder* innan uppsägning sker. Sådana åtgärder utgör en del av anställningsskyddet som arbetsgivare måste iakta för att en uppsägning skall anses sakligt grundad.

Sanktionerna måste vara effektiva, proportionerliga och fullgoda. Ekonomisk ersättning kan vara en otillräcklig sanktion, särskilt om arbetstagaren omedelbart får en ny anställning. Om arbetsgivaren underlåtit att vidta fullgoda förebyggande åtgärder bör detta tas i beaktande när det gäller att avgöra vad som utgör lämpliga sanktioner.

Skyddet gäller uppsägningar ”*utan saklig grund*”, inte ”olagliga” eller ”orättfärdiga” uppsägningar. Det är inte tillräckligt att det i nationell lagstiftning sägs att uppsägning kan ske när det finns ”godtagbara skäl”. Uppsägningen måste stå i överensstämmelse med särskilda villkor avseende när uppsägning kan ske, och därutöver kan det finnas särskilda krav på vad som skall ha iakttagits i procedurellt hänseende.

Skyddet tar sikte på *uppsägningar*. En vidsträckt tillämpning skulle omfatta sådana situationer som klart kan leda fram till uppsägningar, t.ex. permitteringar. Även dessa kräver saklig grund.

## **7. Slutliga anmärkningar**

Skyddet mot uppsägning utan saklig grund innebär en minimistandard inom unionen, som är av betydelse både när det gäller utvidgningen av

EU, och när det gäller avregleringstrender som skulle kunna bli aktuella i framtiden. Tillnärmning av de europeiska reglerna om uppsägningar skulle kunna sätta punkt för återkommande diskussioner om social dumpning, och diskussioner om att det är billigare för multinationella företag att säga upp personalen och lägga ned sina verksamheter i olika medlemsstater.



# Kapitel 12

## Rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31)

*Thomas Blanke*

*Artikel 31: 1. Varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.*

*2. Varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.*

### 1. Inledning

Rätten till rättvisa arbetsförhållanden i artikel 31 i EU-stadgan bär upp övriga individuella och kollektiva sociala rättigheter för arbetstagarna och upphöjer denna individuella rättighet till en grundläggande social rättighet.

Den allmänna plikten enligt artikel 31(1) att respektera rätten till värdiga arbetsförhållanden erinrar om att respekten för människans värdighet i arbetslivet inte åtnjuter någon automatisk garanti, och om att det finns en ökad medvetenhet om att det i arbetslivet, där arbetsvillkor bestäms utifrån en sned maktbalans, finns behov av skydd för alla sidor av arbetstagarens person.

### 2. Inspirationskällor

I den internationella arbetsrätten finns en lång tradition att reglera frågor om arbetstid och om arbetsmiljö (hälsa och säkerhet).

### **3. Tidigare versioner av artikel 31**

De grundläggande dragen i artikel 31 fanns med redan i de tidiga utkasterna, och dessa versioner ingick i kapitlet om "solidaritet".

### **4. Stadganden om rättvisa arbetsförhållanden i gemenskapsrätten**

Det finns ett brett spektrum av EU-regleringar rörande arbetstagares hälsa och säkerhet. Rätten till "värdiga arbetsförhållanden" i artikel 31 måste dock anses utgöra en ny social rättighet för den enskilde arbetstagaren, som är av största betydelse.

Likabehandling utgör en avgörande aspekt när det gäller den mänskliga värdigheten. Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 vari kommer till uttryck principen om likabehandling oavsett ras eller etnisk tillhörighet ger i artikel 2(3) en definition av begreppet trakasserier som knyter an till både diskriminering och mänsklig värdighet. Skyddet av "värdigheten" sträcker sig därför längre. Det hänför sig även till skyddet av personuppgifter, arbetsuppgifterna, lönen och andra frågor som berörs i den traditionella arbetsrätten.

### **5. Rätten till rättvisa arbetsförhållanden i medlemsstaternas rättsordningar**

Medlemsstaternas grundlagar innehåller inte någon sådan garanti som den i artikel 31 i EU-stadgan, även om det finns vissa inslag rörande rättvisa arbetsförhållanden på författningsnivå i några av medlemsstaterna. Ett exempel utgörs av artikel 36 första stycket i den italienska konstitutionen: "Arbetstagare har rätt till lön som står i proportion till arbetets kvantitet och kvalitet, tillräcklig för att möjliggöra ett fritt och värdigt liv för honom och hans familj ...". Domstolarna har i detta stadgande intolkat en rätt till minimilön vanligtvis i nivå med vad som följer av de dominerande kollektivavtalen. I Tyskland anses i litteraturen att den grund-

lagsfästa rätten till värdighet inte innebär att individen kan kräva skydd för hälsa och säkerhet, men att staten till följd därav måste upprätthålla en miniminivå av skydd i sådana hänseenden.

Den konstitutionella rätten till värdighet begränsar arbetsgivares möjligheter till kontroll och övervakning av arbetstagare. Grundläggande frågor rörande anställningsavtalet, såsom lön och omfattning av arbete och arbetstider, ses i allt större utsträckning som grundläggande frågor för begreppet mänsklig värdighet. I tysk rätt, till exempel, sker en gradvis ökad kontroll av arbetsvillkoren, inbegripet nivån på lönerna. Nationell rätt rörande arbetsmiljö och arbetstider kan innefatta möjligheter till undantag. Dessa kan innebära problem i ljuset av artikel 31(2) i stadgan. Generaladvokat Tizzanos utlåtande i mål C-173/99, *BECTU*, illustrerar hur rätten till "årlig betald semester" ses som en grundläggande rättighet som kan ta över försöket i engelsk rätt att begränsa åtnjutandet av denna rätt genom en föreskrift om en kvalifikationsperiod.

## **6. Slutsatser: Artikel 31 i EU-stadgan täcker alla arbetsförhållanden som berör den mänskliga värdigheten**

Rätten till värdiga arbetsförhållanden förstärks av artikel 1 i EU-stadgan och den däri uttalade principen: "Människans värdighet är okränkbar. Den skall respekteras och skyddas".

Garantin i artikel 31 rörande rättvisa arbetsförhållanden tar sikte på alla arbetsförhållanden i den mån de berör människans värdighet. Den omfattar t.ex. arbetstid, men även lön och andra arbetsvillkor, även om dessa inte uttryckligen nämns i stadgan, såsom sexuella trakasserier och andra kränkande åtgärder mot arbetstagare liksom integritetskränkningar även av nyare slag (t.ex. personuppgifter). Informations- och samrådsförfaranden ingår i begreppet rättvisa arbetsförhållanden som grundläggande aspekter när det gäller skyddet för arbetstagares hälsa, säkerhet och värdighet.

Artikel 31 innebär att EU:s medlemsstater är förpliktade att föreskriva nationella regler som på ett effektivt sätt skyddar arbetstagares värdighet i alla avseenden när det gäller arbetsförhållandena.



# Kapitel 13

## Förbud mot barnarbete och skydd av ungdomar i arbetslivet (artikel 32)

*Antoine Jacobs*

*Artikel 32: Barnarbete är förbjudet. Minimiåldern för att ta anställning får inte vara lägre än den ålder vid vilken skolplikten upphör, utan att det påverkar tillämpningen av sådana regler som kan vara mer fördelaktiga för ungdomar och med förbehåll för begränsade undantag.*

*De ungdomar som har anställning skall åtnjuta arbetsvillkor som är anpassade till deras ålder samt skyddas mot ekonomiskt utnyttjande och mot allt arbete som kan vara till skada för deras säkerhet, deras hälsa, deras fysiska, mentala, moraliska eller sociala utveckling eller äventyra deras utbildning.*

### 1. Inledning

Att arbetsrättsliga standarder rörande barnarbete, som sällan kommer till uttryck i nationella författningar, upphöjs till en grundläggande rättighet inom EU kan medföra ett väsentligt europeiskt bidrag till den globala kampen mot barnarbete och utnyttjande av yngre arbetskraft.

### 2. Bakgrunden till artikel 32

Skyddet för barn och ungdomar i arbetslivet fanns med i de första utkasterna till EU-stadgan. Ändringar i senare utkast lade skyddet på en väsentligt lägre nivå.

### 3. Inspirationskällor

ILO:s konvention (nr 138) av år 1973 om minimiålder för tillträde till arbete har ratificerats av alla EU:s medlemsstater utom Österrike. Skyddet rörande barnarbete är en av de fyra grundläggande rättigheterna i arbetslivet som medlemsstaterna i ILO skall följa även om de inte har ratificerat de konventioner som gäller på området. Direktiv 94/33/EG om skydd av minderåriga i arbetslivet antogs år 1994 och skulle ha genomförts senast den 22 juni 1996. Endast två medlemsstater har regler på grundlagsnivå om barnarbete: Italien och Portugal.

### 4. Förbudet mot barnarbete

Ingen medlemsstat har lagt minimiåldern för anställning lägre än 15 år. Till följd av direktivet 94/33/EG, som utgör del av gemenskapens regelverk, måste de stater i central- och östeuropa som står i begrepp att ansluta sig till unionen föreskriva förbud om att ungdomar som är yngre än 15 år får tillträde till arbetsmarknaden, även om skolplikten upphör dessförinnan.

Artikel 32 anger uttryckligen att vad som sägs om minimiåldern för anställning gäller "utan att det påverkar tillämpningen av sådana regler som kan vara mer fördelaktiga för ungdomar". Vad som är "mer fördelaktigt" är en öppen fråga, men kan tolkas i ljuset av artikel 4(2)(b) i direktiv 94/33/EG som talar om "en kombinerad teoretisk och praktisk eller rent praktisk utbildningsplan eller företagsförlagd praktik, om detta arbete utförs i överensstämmelse med de villkor som den behöriga myndigheten har fastställt".

EU-stadgan medger vidare "förbehåll för begränsade undantag" rörande minimiåldern för anställning. Detta lämnar öppet vad som krävs om barnarbeters ålder. Vid sidan av praktikplatser finns tre slag av undantag i de nationella rättsordningarna: arbete i hemmet (t.ex. i privata hushåll) eller arbete inom familjen (ofta inom jordbruk); kulturellt eller

liknande arbete (konstnärligt arbete, idrott, arbete på biografier osv., ofta med krav på tillstånd från myndighet) samt "lättare arbete" (liksom i direktivet 94/33/EG). Undantagsregeln i artikel 32 är mer vag och opreciserad. Det rör sig här om en känslig fråga där barn utför tillfälliga arbeten för att tjäna ihop fickpengar, ibland påhejade av föräldrar och utnyttjade av handeln.

Några särskilda regler om arbetsvillkoren för minderåriga (under 16 år) synes inte finnas enligt bestämmelsen i artikel 32, även om sådana regler kan följa av vad som sägs i artikel 32 andra stycket om denna bestämmelse tolkas på det sättet. I regelverken på nationell nivå i medlemsstaterna finns åtskilliga villkor rörande arbete som utförs av dem som är under 16 år (t.ex. begränsningar rörande nattarbete, tvingande regler om viloperioder och raster), men inte rörande lön, inbegripet minimilön för barnarbete.

## 5. Regleringen av yngres arbete

Det finns även särskilda arbetsrättsliga standarder som skyddar yngre arbetstagare (minderåriga/ungdomar) mellan minimiåldern för tillträde till anställning och 18-årsdagen. ILO-konventionen nr 138 föreskriver att arbetstagaren skall ha fyllt 18 år (i vissa undantagsfall 16 år) när det gäller allt arbete som medför risk för ungdomars säkerhet, hälsa eller vandel.

Artikel 32 i EU-stadgan kräver enligt en mer vag formulering att ungdomar som har anställning ("*young people admitted to work*") "skall åtnjuta arbetsvillkor som är anpassade till deras ålder". Direktivet 94/33/EG kräver att medlemsstaterna föreskriver regler om arbetstid, nattarbete, raster, viloperioder och årlig semester, och förbud mot anställningar av yngre arbetstagare i sådana farliga arbeten som anges i direktivet.

Artikel 32 föreskriver, liksom artikel 1(3) i direktivet 94/33/EG, att ungdomar skall "skyddas mot ekonomiskt utnyttjande". Detta kommer att ge upphov till många frågor rörande nationella regleringar av arbete som

utförs av yngre arbetstagare. Krävs det t.ex. skäligen ersättning? Den italienska konstitutionen garanterar uttryckligen att yngre arbetstagare har rätt till lika lön för lika arbete (artikel 37).

## **6. Övervakning**

Nationell lagstiftning rörande barnarbete och ungdomars arbete övervakas i allmänhet av särskilda myndigheter, och överträdelse kan medföra straffrättsliga påföljder. Stadgans bestämmelser rörande barnarbete kräver på motsvarande sätt regelbunden övervakning och effektiva sanktioner. Det är emellertid tveklöst huruvida de övervakande myndigheterna i alla medlemsstaterna är tillräckligt effektiva och om åklagarmyndigheterna är tillräckligt aktiva för att säkerställa efterlevnaden av de regler som finns.

## **7. Globaliseringsaspekten**

Barnarbete är vanligt förekommande i många länder i tredje världen och många europeiska företag har filialer i dessa länder eller gör affärer med företag i dessa länder som använder sig av lågt betalda barnarbetare. Staterna kan hantera hithörande frågor genom restriktioner av handel med varor och tjänster som producerats av barnarbetskraft. Det rör sig om "sociala klausuler" i avtalen om handeln mellan stater. EU kan på olika sätt använda sig av sin rättsliga och kommersiella styrka för att stödja kampen mot "de värsta formerna av barnarbete". Alltsedan år 1996 ger den nya gemenskapsordningen med allmänna tullförmåner möjlighet att tillfälligt dra in sådana förmåner för länder där barnarbetskraft utnyttjas i de "värsta formerna". Andra åtgärder kan också komma i fråga. Till exempel skulle europeiska företag kunna åläggas att regelbundet redogöra för förekomsten av barnarbetare i filialer i tredje land. Företag som använder barnarbetskraft skulle kunna uteslutas från offentlig upphandling, stödåtgärder eller affärer med gemenskapen. Artikel 32 i EU-stadgan borde

anses innefatta en skyldighet för EU:s myndigheter att förbjuda varje affärsverksamhet inom unionen som bygger på att barnarbetskraft i de "värsta formerna" utnyttjas utanför unionen.

## **8. Slutsats**

Artikel 32 i EU-stadgan fäster uppmärksamheten på åtminstone fyra praktiska problem rörande barnarbete: (i) Hur skall inskränkningarna rörande förbudet mot barnarbete avgränsas och begränsas? (ii) Hur skall ett effektivt skydd utformas för yngre arbetstagare? (iii) Hur skall regelverken övervakas på ett effektivt sätt?, och (iv) Hur skall det förebyggas att europeiska företag utnyttjar barn och ungdomar utanför EU?



# Kapitel 14

## ”Horisontella” stadganden

### Kapitel VII. Allmänna bestämmelser (artiklar 51-54)

Brian Bercusson

#### 1. Inledning

Kapitel VII ("Allmänna bestämmelser") handlar om de begränsningar som gäller stadgans räckvidd och tillämpning som följer av fördragen, allmänna grunder, Europakonventionen, andra källor, och stadgan som sådan. Att sådana källor begränsar de rättigheter som finns i EU-stadgan reser den centrala frågan om gemenskapsrättens överhöghet.

#### *Artikel 51: Räckvidd*

- 1. Bestämmelserna i denna stadga riktar sig, med beaktande av subsidiaritetsprincipen, till unionens institutioner och organ samt till medlemsstaterna endast när dessa tillämpar unionsrätten. Institutionerna, organen och medlemsstaterna skall därför respektera rättigheterna, iakttå principerna och främja tillämpningen av dem i enlighet med sina respektive befogenheter.*
- 2. Denna stadga medför varken någon ny befogenhet eller någon ny uppgift för gemenskapen och unionen och ändrar heller inte de befogenheter och uppgifter som fastställs i fördragen.*

#### 2. Allmänt: adressater och räckvidd

Artikeln handlar om stadgans adressater och deras befogenheter och uppgifter. Första stycket kan komma i konflikt med det andra i den mån det i första stycket rör sig om en förpliktelse att *främja* tillämpningen av rättigheterna

och principerna i stadgan. Per definition rör det sig här inte om en befogenhet eller uppgift som fanns tidigare eftersom stadgan inte fanns tidigare.

Andra stycket utsäger att stadgans räckvidd begränsas enligt fördragen ("befogenheter och uppgifter som fastställs i fördragen"). Detta kommer att sakna mening om stadgan integreras i fördragen; stadgans räckvidd kan inte begränsas av sig själv.

### **3. Betydelsen för medlemsstaterna: endast vid "tillämpning av unionsrätten"**

Ordet "tillämpning"<sup>1</sup> skulle kunna innebära att stadgan har betydelse endast när det gäller genomförandeåtgärder i nationell rätt. EG-domstolen har ett vidare synsätt som innebär att EG-rätten gäller all nationell lagstiftning som faller inom ramen för EU:s befogenheter, oavsett om lagstiftningen tar sikte på implementering eller inte.

### **4. Osäkerheten rörande subsidiaritet**

Om det finns en delad befogenhet ("*shared competence*") skall stadgan tillämpas "med beaktande av subsidiaritetsprincipen". Vad subsidiaritet innebär är omstritt. Denna artikel slår fast att denna osäkra princip tar över de grundläggande rättigheterna, vilket innebär en ytterligare osäkerhetsfaktor när det gäller stadgan.

### **5. Subsidiaritet som en dynamisk princip för skyddet av grundläggande rättigheter**

Subsidiaritet handlar endast om hur befogenheter och uppgifter fördelas mellan EU och medlemsstaterna när dessa har en gemensam befogenhet ("*joint competence*"). Andra stycket utesluter tillkomsten av nya befogen-

---

1 Den engelska versionen av artikel 51 lyder: "*The provisions of this Charter are addressed to ... the Member States only when they are implementing Union law ...*" [översättarens anm.].



heter eller uppgifter när det föreligger delade befogenheter ("*shared competences*"). Om medlemsstaterna underlåter att vidta åtgärder kan dock unionens institutioner och organ göra det i stället. Detta förstärks av andra meningen i första stycket som föreskriver en förpliktelse att "främja tillämpningen" av rättigheterna i stadgan, vilken gäller för både unionen och medlemsstaterna.

## **6. Befogenheter och uppgifter för gemenskapen/unionen**

Stadgan ger utrymme för domstolen att tolka gemenskapens befogenheter och uppgifter, när dessa är oklara, i ljuset av syftet att skydda rättigheterna som föreskrivs i stadgan.

## **7. Betydelsen av en begränsad tillämpning för medlemsstaterna: utvidgning av unionsrätten?**

Medlemsstaterna är bundna "endast när dessa tillämpar unionsrätten". Den situationen kan förutses att en medlemsstat som på ett klart sätt överträtt någon av rättigheterna i stadgan hävdar att dess åtgärder inte har att göra med tillämpning av unionsrätten. Om detta sätts i fråga och om saken kommer före i domstolen skulle denna, trots andra stycket, kunna föredra en vidsträckt tolkning av vad som utgör unionsrätt framför att ha överseende med att stadgan kränks.

### *Artikel 52: De garanterade rättigheternas räckvidd*

*1. Varje begränsning i utövningen av de rättigheter och friheter som erkänns i denna stadga skall vara föreskriven i lag och förenlig med det väsentliga innehållet i dessa rättigheter och friheter; Begränsningar får, med beaktande av proportionalitetsprincipen, endast göras om de är nödvändiga och faktiskt svarar mot mål av allmänt sambällsintresse som erkänns av unionen eller behövet av skydd för andra människors rättigheter och friheter.*

2. *De rättigheter som erkänns i denna stadga och grundar sig på gemenskapsfördragen eller på Fördraget om Europeiska unionen skall utövas på de villkor och inom de gränser som fastställs i dessa.*
3. *I den mån som denna stadga omfattar rättigheter som motsvarar sådana som garanteras av Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna skall de ha samma innebörd och räckvidd som i konventionen. Denna bestämmelse hindrar inte unionsrätten från att tillförsäkra ett mer långtgående skydd.*

## **8. Allmänt: begränsningar rörande räckvidden**

Första stycket begränsar räckvidden av de undantag som kan ske från stadgan. Detta kan tyckas komma i konflikt med andra stycket, som säger att stadgan begränsas av fördragen ("på de villkor och inom de gränser som fastställs i dessa"). Detta hänger inte ihop om stadgan integreras i fördragen.

Genom tredje stycket kopplas stadgan ihop med Europakonventionen som utgör en minimistandard. I det stycket medges att "unionsrätten" kan "tillförsäkra ett mer långtgående skydd". Om stadgan integreras i fördraget kommer den att bli en del av "unionsrätten", och kan därför gå längre än Europakonventionen.

## **9. Europakonventionen och stadgan: "mer långtgående skydd"**

Artikel 52(3) utsäger att rättigheterna i stadgan som motsvarar rättigheterna i Europakonventionen skall ges *samma* innebörd och räckvidd som i konventionen. "Unionsrätten" kan dock medge "ett mer långtgående skydd". Om stadgan blir en del av "unionsrätten" genom att integreras i fördraget, kan den då tillförsäkra samma och ett mer långtgående skydd?

Artikel 53 utsäger att EU-stadgan inte får tolkas som att den inskränker eller inkräktar på skyddet enligt Europakonventionen, som blir den miniminivå som gäller för mänskliga rättigheter och grundläggande fri-

heter. Återigen kan man fråga sig hur detta kan förenas med artikel 52(3) enligt vilken stadgan skall ges samma innebörd och räckvidd.

Ett sätt att förena dessa bestämmelser är att stadgan har samma innebörd och räckvidd som *för närvarande* gäller enligt Europakonventionen, vilket innefattar ett minimiskydd, men att *för framtiden* stadgan tolkningsvis kan ges den innebörden att den innefattar ett mer långtgående skydd.

### **10. Begränsningar endast i ”utövningen” av rättigheterna**

Begränsningar gäller ”utövningen” av rättigheterna och friheterna; de kan inte påverka deras räckvidd.

### **11. Begränsningar genom lagstiftning eller med laga stöd**

Att varje begränsning skall vara ”föreskriven i lag”<sup>2</sup> innebär att det skall finnas laga stöd, vilket kan gälla eller införas genom lagstiftning eller på annat sätt, t.ex. genom domstolspraxis.

### **12. Grunderna för begränsningar**

De grunder på vilka rättigheterna i stadgan kan begränsas skiljer sig i många avseenden från vad som gäller enligt Europakonventionen, gemenskapsstadgan från år 1989 och Europarådets sociala stadga. Genom att EU-stadgan återupprepar flera av bestämmelserna i dessa instrument utan att medge att begränsningar kan ske på motsvarande sätt, kan räckvidden av rättigheterna enligt EU-stadgan vara både snävare och mer vidsträckt.

### **13. Rättigheterna i stadgan behöver inte grundas på fördragen**

Andra stycket hänvisar till ”de rättigheter som erkänns i denna stadga och grundar sig på gemenskapsfördragen eller på Fördraget om Europeiska

---

2 I den engelska versionen av stadgan sägs att begränsningar i utövningen av rättigheterna och friheterna skall vara ”*provided for by law*” [översättarens anm.].

unionen”, vilket implicerar att vissa rättigheter inte har sådan grund. De först nämnda rättigheterna är underkastade de villkor och gränser som fastställs i fördragen. De senare kan antas inte vara det.

### *Artikel 53: Skyddsnivå*

*Ingen bestämmelse i denna stadga får tolkas som att den inskränker eller inkräktar på de mänskliga rättigheter och grundläggande friheter som inom respektive tillämpningsområde erkänns i unionsrätten, internationell rätt och de internationella konventioner i vilka unionen, gemenskapen eller samtliga medlemsstaterna är parter; särskilt Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, samt i medlemsstaternas författningar.*

## **14. Allmänt: internationella minimistandarder**

Denna artikel hänvisar till minimistandarder i andra internationella instrument, inbegripet Europakonventionen. På samma sätt här kommer hänvisningen till minimistandarden i ”unionsrätten” att sakna mening om stadgan görs till en del av denna ”unionsrätt”.

## **15. ”Internationella konventioner ... i vilka samtliga medlemsstaterna är parter”**

Vissa ILO-konventioner (nr 87 och 98) har ratificerats av samtliga medlemsstater. Samtliga medlemsstater har anslutit sig till 1989 års gemenskapsstadga. Europarådets sociala stadga har på motsvarande sätt ratificerats, men medlemsstaterna har valt att binda sig vid olika bestämmelser däri. Rättigheter och friheter som erkänns i sådana överenskommelser får inte inskränkas eller inkräktas på genom stadgan. Tolkningen av EU-stadgan kan innebära större eller mer långtgående skydd.

## 16. Stadgan och "unionsrätten"

Om stadgan blir del av unionsrätten uppstår en komplicerad fråga om vilken hierarkisk status stadgan kommer att ha inom EU:s system av normer.

## 17. Nationell rätt som minimistandard

Hänvisningen till "medlemsstaternas författningar" i artikel 53 anges i termer av en *minimistandard* som tolkningen av EU-stadgan inte får "inskränka eller inkräkta på". Detta hindrar inte att EU-stadgan tolkas på ett sätt som *utsträcker eller ger mer långtgående* skydd för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna som anges i de nationella författningarna.

## 18. Stadgan och EG-rättens överhöghet

Här finns en möjlig konflikt. EG-domstolen skulle kunna utveckla en praxis som bygger på att EG-rätten står över nationella författningar till följd av EG-rättens överhöghet. Nationella domstolar skulle emellertid med stöd av hänvisningen i artikel 53 till medlemsstaternas författningar kunna hävda att det finns en rätt att överpröva EG-rätten.

## 19. Konflikter mellan rättigheter

Artikel 53 är tillämplig när skyddsnivån rörande *samma rättighet* är svagare i stadgan än på annat håll. Stadgan får inte "inskränka eller inkräkta på" en sådan rättighet. Artikel 53 kan också bli tillämplig när en rättighet enligt stadgan synes komma i konflikt med *någon annans rättighet* enligt något annat instrument rörande mänskliga rättigheter. Då är frågan vilken rättighet som tar över. En lösning är att tolkningsvis ge artikel 53 den innebörden att rättigheter enligt stadgan inte kan inskränka eller inkräkta på *någon annan rättighet*. En snävare tolkning skulle vara att stadgan endast tar sikte på samma rättigheter som kommer till uttryck på

annat håll. När det gäller *andra* rättigheter är det dock en fråga om vilken rättighet som står högst i hierarkin: på ena sidan EU-stadgan och på andra sidan Europakonventionen, internationell rätt, nationella författningar osv. Här kan frågan om EG-rättens överhöghet komma in.

#### *Artikel 54: Förbud mot missbruk av rättigheter*

*Ingen bestämmelse i denna stadga får tolkas som att den medför rätt att bedriva verksamhet eller utföra handlingar som syftar till att sätta ur spel någon av de rättigheter och friheter som erkänns i stadgan eller att inskränka dem i större utsträckning än vad som medges i stadgan.*

## **20. Allmänt**

Denna artikel handlar om den inbördes relationen mellan stadgans rättigheter och begränsningar som följer av stadgan i sig.

## **21. Slutsats**

Stadgans horisontella bestämmelser rör konflikter mellan individer som gör anspråk på olika rättigheter *inom* ramen för stadgan (rättighetskonflikter: artikel 54); och konflikter mellan rättigheter i stadgan och rättigheter i *andra* instrument och källor (konflikt mellan rättskällorna: artikel 53). Problemen rörande konflikter mellan rättigheterna inom ramen för stadgan är allvarliga nog, men än viktigare kan vara problem med konflikter mellan rättigheter i stadgan och i andra instrument rörande mänskliga rättigheter – vilket aktualiserar frågan om prioritetsordningen.

# Kapitel 15

## EU-stadgan om grundläggande rättigheter samt nationell lagstiftning och praxis

*Brian Bercusson*

### 1. Inledning

I skilda artiklar i stadgan sägs att rättigheterna är begränsade med hänvisning till nationell lagstiftning (och praxis).

### 2. Stadgans hänvisningar till nationell lagstiftning och praxis

Stadgans hänvisningar till nationell lag och praxis berör de fackliga och arbetsrelaterade rättigheterna i artikel 27 (arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget), artikel 28 (förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder) och artikel 30 (skydd mot uppsägning utan saklig grund). I andra artiklar kan det vara så att det *inte* förekommer sådana hänvisningar, inbegripet artikel 12 (mötes- och föreningsfrihet), artikel 15 (fritt yrkesval och rätten att arbeta), artikel 21 (icke-diskriminering), artikel 23 (jämförbarhet mellan kvinnor och män) och artikel 31 (rättvisa arbetsförhållanden).

### 3. Problem och propåer

#### 3.1. EG-rättens överhöghet

Den grundläggande principen om EG-rättens överhöghet skulle undergrävas om stadgans rättigheter begränsades genom nationell lagstiftning och praxis. Detta skulle definitivt vara fallet om stadgan integreras i fördraget. Nationella domstolar skulle kunna bortse från stadgan om den står i strid med nationell lagstiftning och praxis. EG-domstolen skulle

också ha att ge företräde åt nationell lagstiftning och praxis. Det är inte troligt att domstolen skulle acceptera detta.

När nationell lagstiftning och praxis begränsar rättigheterna i stadgan kräver EG-rättens överhöghet med hänsyn till *syftena* bakom att rättigheterna fått komma till uttryck i stadgan att det medges en tolkning som *tar över* begränsningarna i nationell lagstiftning och praxis.

### ***3.2. Nationell lagstiftning och praxis samt internationella standarder***

Dessa nationella "standarder" förefaller mindre nationella än internationella standarder. Artikel 52(3) utsäger att motsvarande rättigheter i stadgan, inbegripet dem som hänvisar till nationell lagstiftning och praxis, skall vara desamma som dem i Europakonventionen. Nationell lagstiftning och praxis får inte, och kan inte, stå i strid med Europakonventionen, eftersom alla medlemsstaterna har ratificerat konventionen. Artikel 53 innebär på motsvarande sätt att stadgan skall ligga på en skyddsnivå som inte understiger vad som gäller enligt andra internationella instrument. Nationell lagstiftning och praxis skall stå i överensstämmelse även med dessa. EU-stadgans hänvisning till nationell lagstiftning innebär inget annat än att dessa internationella standarder skall efterlevas.

Nationell lagstiftning och praxis kan inte föreskriva en lägre skyddsnivå än vad som följer av internationella standarder.

### ***3.3. Nationell lagstiftning och praxis: maximistandarden?***

Om stadgans rättigheter är begränsade med hänsyn till nationell lagstiftning och praxis så utgör den nationella standarden inte minimistandarden, utan maximistandarden. Detta innebär att stadgan inte tillför något mervärde.

Mervärdet av stadgan kan förverkligas endast om hänvisningen till nationella standarder ses som minimistandarder vilka kan förbättras genom rättigheterna i stadgan.



### ***3.4. Skillnader mellan medlemsstaterna***

Ett av de viktigaste skälen som bär upp stadgan är att den etablerar en uppsättning rättigheter som är gemensamma för unionsmedborgarna. Detta bortfaller om de grundläggande rättigheterna är avhängiga av nationell lagstiftning och praxis.

Riskerna med nationell lagstiftning som föreskriver olika skydd av grundläggande rättigheter kan endast undvikas om stadgan ges den innebörden att den avser en gemensam uppsättning av grundläggande rättigheter som kan gå längre än nationell lagstiftning och praxis.

### ***3.5. Skillnader i hänvisningarna till national lagstiftning och praxis***

Hänvisningar till nationell lagstiftning och praxis återfinns i ett dussintal av stadgans artiklar och omfattar sex olika slags formuleringar.

Dessa skillnader bör bortses från så långt det är möjligt och i stället bör en enhetlig tolkning förordas.

### ***3.6. Tolkning av olika formuleringar av begränsningar i nationell lagstiftning och praxis***

Tolkningen av stadgan är svår nog även om man inte tar ställning till den mer precisa innebörden av olika hänvisningar till nationell lagstiftning och praxis. Av skäl som sammanhänger med EG-rättens överhöghet, enhetlighet och målsättningar liksom intresset av ett maximalt skydd för de mänskliga rättigheterna bör de olikartade formuleringarna tolkas så att man uppnår ett *minimum* av (a) skillnader mellan, och (b) hänsynstagen till nationell lagstiftning och praxis.

### ***3.7. Olika formuleringar rörande olika rättigheter***

Hänvisningarna till nationell lagstiftning och praxis är vanligast förekommande i kapitlet om rättigheter rörande "solidaritet". Formuleringar som inskränker rättigheter på ett allmänt plan "i enhetlighet med gemenskapsrätten och nationell lagstiftning och praxis" tar sikte på några koll-

lektiva rättigheter (förhandlingar och åtgärder) och individuella rättigheter (skydd mot uppsägningar) i kapitlet om solidaritet. Artikel 12 (mötes- och föreningsfriheten) är inte begränsad genom någon sådan hänvisning. Formuleringar som tar sikte på särskilda fall och villkor återfinns bara när det gäller en rättighet i kapitlet om solidaritet (information och samråd).

Begränsningar av rättigheterna med hänvisning till nationell lagstiftning och praxis återfinns huvudsakligen bland rättigheter i kapitlet om solidaritet. Häri ligger en motsättning till den grundsyn som präglar stadgan och som går ut på att skapa solidaritet genom att åstadkomma en gemensam plattform av grundläggande rättigheter som gäller i hela unionen. Hänvisningarna till nationell lagstiftning och praxis bör tolkas restriktivt, särskilt för att undvika att målsättningarna om solidaritet sätts åt sidan.

# Kapitel 16

## Slutsatser

*Brian Bercusson*

### 1. EU-stadgans politiska kraft

Genom EU-stadgan har grundläggande fackliga rättigheter och sociala och arbetsrättsliga standarder förts upp på EU:s politiska dagordning. Stadgans politiska betydelse skapar en särskild dynamik. Ett misslyckande med att tillskapa ett effektivt skydd för de från politiskt håll utlovade rättigheterna skulle skapa bitterhet och besvikelse, särskilt bland dem till vilka ställts i utsikt särskilda fackliga, sociala och arbetsrelaterade rättigheter. Besvikelsen skulle undergräva deras lojalitet gentemot den europeiska integrationsprocessen. Detta skapar ett tryck mot att göra stadgan rättsligt bindande och effektiv.

Genom tillkännagivandet av stadgan har medlemsstaterna enhälligt kommit överens om principerna för fackföreningsrättigheter och utgångspunkterna för social- och sysselsättningspolitiken. På denna grundval kan EU:s institutioner nu lägga fram förslag till åtgärder och strategier för hur principerna skall kunna tillämpas och genomdrivas på ett effektivt sätt. Medlemsstaterna kan inte backa från åtagandet att hålla sig till principerna i EU-stadgan. Om stadgan ges rättslig status, rentav konstitutionell status, kommer det rent politiskt sett finnas tvingande krav på EU:s institutioner, inbegripet EG-domstolen, att se till att stadgan ges ett effektivt genomslag. EU-stadgan kan utsträckas eller gå längre än EU:s nuvarande befogenheter. Detta skapar spänningar inom EU och dess institutioner på åtminstone fyra skilda sätt.

För det första gäller det spänningar mellan medlemsstaterna och EU:s institutioner. Om EU:s institutioner vidtar åtgärder för att främja fackliga, sociala och arbetsrelaterade rättigheter enligt stadgan, kan vissa medlemsstater hävda att dessa åtgärder ligger utanför EU:s befogenheter.

För det andra gäller det spänningar mellan medlemsstaterna. De fackliga, sociala och arbetsrelaterade rättigheterna i stadgan är förenliga med konstitutionell sedvana och praxis i många, men inte alla medlemsstater.

För det tredje gäller det spänningar mellan EU:s institutioner. Stadgan ger utrymme för initiativ från kommissionen i strid med rådets hållning mer i linje med vad medlemsstaterna anser om den nationella suveräniteten. EG-domstolen upprätthåller den känsliga balansen när det gäller att främja den europeiska integrationen.

För det fjärde gäller det spänningar som uppstår i följd av att aktörer, som agerar på den subnationella eller supranationella nivån, utövar påtryckningar på medlemsstaterna eller på EU:s institutioner. Många starka aktörer och intressegrupper, inom medlemsstaterna eller som är organiserade över gränserna, kommer att eftersträva att de politiska utfästelserna i EU-stadgan uppfylls.

Det förefaller troligt att dessa slag av spänningar kommer att ge upphov till en kombination av olika slags påtryckningar: från medlemsstater som är välvilligt stämde till de fackliga, sociala och arbetsrelaterade rättigheter som utlovas i stadgan; från EU:s institutioner som uppfattar fackliga, sociala och arbetsrelaterade rättigheter som ett verksamt medel för att vinna stöd för den europeiska integrationen samt från aktörer på den sociala och politiska arenan som ser EU-stadgan som en utfästelse som är förenlig med deras målsättningar. Det kommer säkerligen att uppstå påtryckningar i motsatt riktning, men spänningarna kommer troligen att medföra att EU:s befogenheter utvidgas, samt, möjligen, att det sker en viss sammanjämkning mellan medlemsstaterna när det gäller de fackliga, sociala och arbetsrelaterade rättigheterna.

## **2. Stadgans rättsliga dynamik**

Den politiska dynamiken kan kanaliseras rättsligt på en rad skilda sätt: lagstiftning, rättsprocesser, social dialog, "öppen samordning" enligt den europeiska sysselsättningsstrategin osv. Var och en av dessa metoder ger

olika möjligheter till genomförande av de rättigheter som utlovas i stadgan. Om stadgan integreras i EG-fördraget blir den en del av en europeisk konstitution med möjligheter till starkt rättsligt genomslag (direkt effekt och överhöghet). Alla åtgärder på EU-nivå och nationell nivå skulle behöva vara förenliga med de grundläggande rättigheterna i EG-fördraget som övervakas av EG-domstolen.

### *2.1. EG-domstolens uppgift*

EG-domstolen blir en central aktör när det gäller genomförandet och övervakningen av EU-stadgan. EG-domstolen kommer att avgöra rätts tvister i vilka det görs gällande att medlemsstaterna underlåtit att genomföra, eller rentav överträtt, rättigheterna i stadgan. Domstolen har spelat en sådan roll i det förflutna och har därvid lutat sig emot de grundläggande friheterna i EG-fördraget (rörligheten av varor, tjänster, kapital och personer). EU-stadgan innefattar en annan rättslig grund med stöd av vilken EG-domstolen kan motverka hinder mot den europeiska integrationen på de fackliga, sociala och arbetsrelaterade områdena.

Två exempel kan belysa den roll som EG-domstolen kan komma att få i sammanhanget. Ett första exempel är följande. Ett rådsbeslut eller en åtgärd vidtagen av en medlemsstat står till synes i strid med de grundläggande rättigheterna enligt stadgan. Nationella och/eller supranationella aktörer mobiliserar motstånd. Under sådant tryck eller på eget initiativ kan kommissionen sträva efter en politisk förhandlingslösning. Om detta inte lyckas eller om det politiska trycket föranleder det, kan frågan föranleda en rättslig process inför EG-domstolen. Den rättsliga processen som grundas på att rättigheterna i stadgan överträtts flyttar över den politiska tvistefrågan till ett rättsligt forum. Möjligheterna till en rättslig process kan fungera som en politisk hävstång som kan påverka beteendet hos dem som förutser att en sådan process kan komma att sättas igång.

Ett andra exempel är följande. Ett initiativ från EU:s sida står till synes i strid med EU-stadgan. På motsvarande sätt kan detta föranleda nationella och/eller supranationella aktörer att mobilisera motstånd. En eller flera

medlemsstatsregeringar kan angripa den vidtagna åtgärden genom ett rättsligt förfarande inför EG-domstolen. Erfarenheten visar att möjligheterna att rättsligt angripa en åtgärd ger medlemsstaterna ett inflytande över initiativ från kommissionen, och styrka i förhandlingar rörande beslut i rådet om en viss åtgärd skall vidtas eller inte.

Rättsprocesser grundade på EU-stadgan kan vara ett viktigt medel för att säkerställa fackliga, sociala och arbetsrelaterade rättigheter. Möjligheten att direkt inför EG-domstolen påtala överträdelser av EU-stadgan kan påverka den politiska dagordningen både inom EU-institutionerna och inom medlemsstaterna. Om t.ex. den Europeiska fackföreningskonfederationen (ETUC) fick möjlighet att anhängiggöra frågor i domstolen skulle detta vara särskilt viktigt för att möjliggöra för fackföreningar att föra talan om åtgärder som berör grundläggande fackliga rättigheter eller att använda denna möjlighet som ett medel för att påverka förhandlingar rörande EU-initiativ eller rörande åtgärder i medlemsstaterna. De inskränkta möjligheterna enligt artikel 230 EG (f.d. artikel 173) att föra talan direkt inför EG-domstolen är föremål för översyn. En möjlighet ligger i de förslag till ändringar som finns i Nice-fördraget.

Genom stadgan kan politiska konflikter föras över till den rättsliga sfären. Bland somliga kan detta uppfattas som mindre önskvärt. Samtidigt kan rättsliga avgöranden från EG-domstolen som upprätthåller stadgan ge legitimitet åt EU vilket är värdefullt. Stadgan, genom EG-domstolen, ger stora möjligheter att legitimera strukturer, förfaranden och åtgärder som syftar till europeisk integration.

## ***2.2. Legitimering av styrstrukturerna i social- och sysselsättningspolitiken***

Utövande av EU:s befogenheter inom social- och sysselsättningspolitiken kräver legitima styrstrukturer. Stadgan kan spela en väsentlig roll i detta hänseende. De grundläggande rättigheterna i stadgan tillskriver legitimitet åt kollektiva förhandlingar och åtgärder samt information och sam-

råd rörande en lång rad av frågor på företagsnivå. Rättigheter som bejaktar rätten till arbete, yrkesutbildningar, jämställdhet och andra standarder på det sociala och arbetsrelaterade området ger stöd för handlingsåtgärder inom den europeiska sysselsättningsstrategin.

Stadgan kan ge legitimitet åt aktörer, processer och utfall av ett system på EU-nivå rörande arbetsmarknadsrelationer. EU-stadgan kan tänkas komma att understödja den nödvändiga legitimiteten av styrstrukturerna i ett sådant system.

### *2.3. Stadgans rättsliga status*

Kommissionen förutser att stadgan kommer att bli tvingande genom EG-domstolens tolkningar, som en del av gemenskapsrättens allmänna principer. Detta kommer dock inte gälla de delar av stadgan som ligger utanför domstolens praxis rörande "allmänna principer" såsom är fallet med några av de sociala rättigheterna som finns i de kapitel i stadgan som rör "solidaritet" och "jämlighet". Detta gäller än mer sådana sociala rättigheter som förutsätter aktiva handlingsåtgärder. Det är definitivt förenat med risker att förlita sig på att domstolens allmänna principer skall kunna upprätthålla det som sägs i stadgan om fackliga, sociala och arbetsrelaterade rättigheter. Att stadgan görs juridiskt bindande är förmodligen nödvändigt för att de sociala rättigheterna i stadgan skall kunna garanteras.

Det förefaller växa fram en enighet om att stadgan skall integreras i det grundläggande fördraget. Detta reser frågan om stadgans status i jämförelse med fördraget i övrigt. Denna fråga framträder i artikel 52(2) i stadgan, vari utsågs att de rättigheter som grundar sig på fördragen "skall utövas ... inom de gränser som fastställs i dessa". Detta innebär att stadgan underordnas fördraget. Frågan är om det inte borde vara tvärtom: fördraget borde vara underordnat de värderingar som kommer till uttryck i stadgan.

### **3. Ett centralt problem: EU:s befogenheter och grundläggande rättigheter**

Det centrala problemet framträder i artikel 51(2) i stadgan: ”Denna stadga medför varken någon ny befogenhet eller någon ny uppgift för gemenskapen och ändrar heller inte de befogenheter och uppgifter som fastställs i fördragen”. Problemet är att det inte föreligger några befogenheter för EG/EU att befordra åtskilliga av de rättigheter som anges i stadgan. I det avseendet kan åtgärder på EG/EU-nivå och på nationell nivå ligga utanför stadgans räckvidd. Ett anmärkningsvärt exempel är följande: artikel 137(6) EG (f.d. artikel 137(5)) utesluter uttryckligen föreningsrätten och strejkrätten. Föreningsfriheten och rätten att vidta kollektiva åtgärder är dock uttryckligen garanterade enligt artikel 12 och artikel 28 i stadgan.

Paradoxen är tydlig: grundläggande/universella rättigheter ställs emot begränsade befogenheter för EG/EU. Det centrala problemet är kollisionen mellan EU:s begränsade befogenheter och EU-stadgans grundläggande mänskliga rättigheter. Om grundläggande mänskliga rättigheter är beroende av befogenheter, så undergräver detta begreppet mänskliga rättigheter. Värderingar som upphöjs av EU till den nivå som rör grundläggande mänskliga rättigheter skyddas endast inom de gränser där EU har befogenheter. EU måste bortse från grundläggande mänskliga rättigheter där dessa ställs mot de begränsningar som gäller EU:s befogenheter.

En rad lösningar, tagna var för sig eller tillsammans, skulle kunna bidra till att lösa detta problem.

#### ***3.1. EG-domstolen avgör befogenheterna i ljuset av stadgan***

Gemenskapens och unionens befogenheter och uppgifter enligt fördragen kan utsträckas när detta är nödvändigt för att säkerställa rättigheterna i stadgan. Till exempel skulle en åtgärd som vidtagits av gemenskapen eller unionen för att genomföra rättigheterna i stadgan kunna godtas om den kan sättas i samband med någon bestämmelse i stadgan.



### *3.2. Befogenheter och målsättningar*

Befogenheterna kan utsträckas till följd av behovet att uppnå gemenskapens *målsättningar*. Artikel 2 EU och artiklarna 2, 3, 4, 6 EG skulle kunna ändras så att de anger, bland EU:s målsättningar, främjandet av rättigheterna i stadgan. En ny artikel skulle kunna utformas enligt artikel 308 EG (f.d. 235): "Om en åtgärd från gemenskapens sida skulle visa sig nödvändig för att [garantera rättigheterna i EU-stadgan], och om detta fördrag inte innehåller de nödvändiga befogenheterna, skall [EU:s institutioner] vidta de åtgärder som behövs".

### *3.3. Dynamisk subsidiaritet*

Subsidiaritet utgör inte en absolut och exklusiv allokering av befogenheter. Om det på en nivå inte är möjligt att vidta en åtgärd, så skall befogenheten användas på en annan nivå. Dynamisk subsidiaritet kräver åtgärder antingen på medlemsstatsnivå eller på EU-nivå. Stadgan utgör en katalysator när det gäller tillämpning av den dynamiska subsidiaritetsprincipen. Underlåtenheten att utöva befogenheter på en nivå (EU eller medlemsstat) kräver att det vidtas åtgärder på en annan nivå. Stadgan påbjuder att åtgärder vidtas av gemenskapen eller medlemsstaterna när det på endera nivån underlåtit att genomföra de grundläggande rättigheterna i stadgan.

### *3.4. Horisontell subsidiaritet*

Subsidiaritet innebär alltså inte en exklusiv allokering av beslutsbefogenheter vare sig hos EU eller hos medlemsstaterna. Istället för att EG eller medlemsstaterna vidtar åtgärder rörande fackliga rättigheter eller arbetsrättsliga standarder kan denna beslutsbefogenhet användas av parterna på arbetsmarknaden. Om så inte kan ske till följd av att någon av dessa parter inte går med på det bör beslut fattas på annan nivå.

Den horisontella subsidiariteten är av särskild betydelse för kapitel IV i stadgan rörande solidaritet. I artikel 1 EU kommer subsidiaritetsprincipen

till uttryck i andra stycket. I det tredje stycket hänvisas uttryckligen till solidaritetsprincipen. Begreppen subsidiaritet och solidaritet är sammanlänkade i artikel 1 EU. Detta anvisar den horisontella subsidiariteten vid genomförandet av solidaritetsrättigheterna i stadgan.

För att förverkliga syftena i artikel 136 EG ger den sociala dialogen parterna i den processen en ställning när det gäller socialpolitiken som är öppen, och obegränsad även med avseende på de befogenheter som räknas upp i artikel 137 EG. Fördraget ger parterna på arbetsmarknaden vidsträckt befogenheter när de agerar inom ramen för den sociala dialogen.

Subsidiaritet kan tolkas på ett sätt som främjar att stadgan genomförs av EU:s institutioner och medlemsstaterna (vertikal subsidiaritet), eller, när detta är lämpligt, såsom när det gäller kapitel IV i stadgan, av parterna på arbetsmarknaden (horisontell subsidiaritet). I Nice-deklarationen kom till uttryck behovet av en mer klar fördelning av befogenheter i enlighet med subsidiaritetsprincipen. Detta skulle kunna ske genom att betydelsen av den horisontella subsidiariteten klart anges när det gäller genomförandet av stadgan.

#### **4. Demokrati, legitimitet och horisontell subsidiaritet**

Integreringen av stadgan i fördragen är oundvikligen sammankopplad med frågan om EU:s befogenheter. Fördraget måste återspegla värderingarna i stadgan, och bör ändras så att det kan förenas med stadgan. Integreringen av stadgan är knuten till en revidering av fördragen, vilken innebär en utvidgning av EU:s befogenheter så att dessa kan förenas med rättigheterna i stadgan.

Det finns dock en spänning mellan en sådan potentiellt vidsträckt utvidgning av EU:s befogenheter och det demokratiska underskott som hävdas föreligga inom EU. Några, om inte alla, medlemsstaterna är förmodligen ovilliga att ge EU:s institutioner dessa nya befogenheter och uppgifter. Hur kan en utvidgning av EU:s befogenheter sammanjämkas med insti-

tionella förändringar som är ägnade att stärka den demokratiska legitimiteten i de mekanismer vari de nya befogenheterna kommer till användning?

Ett förslag är att minska denna spänning genom att förstärka den horisontella subsidiariteten, alltså att de nya befogenheterna för unionen kan utövas av parterna på arbetsmarknaden. Den europeiska sociala dialogen har redan befogenheter som tar sikte på många av de fackliga, sociala och arbetsrelaterade rättigheterna i EU-stadgan. Den europeiska sysselsättningsstrategin omfattar andra sådana rättigheter och sägs i stor grad bygga på att parterna på arbetsmarknaden är delaktiga i processen.

Legitimiteten i de nya befogenheter som krävs för att genomföra stadgans rättigheter på EU-nivå stärks genom den horisontella subsidiariteten genom medverkan av parterna i den sociala dialogen.

Detta kopplar samman EU-stadgan med den mer vidsträckta frågan om en konstitution för EU, vilken inrymmer frågan om en genomgripande revidering av fördragen. Laeken-deklarationen inbegriper frågor som sträcker sig mycket längre än dem som gäller stadgan. Stadgan blir en del av den institutionella konstruktion som håller på att tas fram inom EU:s framtidskonvent.

Den gemensamma förklaring som parterna i EU:s sociala dialog lade fram inför mötet i Laeken implicerar en mer vidsträckt debatt som omfattar en översyn av fördragen, inte bara stadgans rättsliga status. En omarbetning av fördragen innefattar överväganden om konstruktionen av arbetsmarknadsrelationerna i EU, inbegripet den sociala dialogen, den europeiska sysselsättningsstrategin, den gränsöverskridande samordningen av kollektiva förhandlingar och den makro-ekonomiska dialogen.

Ett EU-system rörande arbetsmarknadsrelationerna skulle minska trycket på EU:s institutioner. Det skulle stärka legitimiteten i de nya befogenheter för EU som krävs för att genomföra stadgan på EU-nivå. Stadgan och ett sådant EU-system rörande arbetsmarknadsrelationerna skulle kunna förstärka varandra ömsesidigt.

## 5. Slutsats: Förhandlingarna rörande EU-fördraget

Det finns ett stort hålrum mellan de grundläggande rättigheterna som garanteras i EU-stadgan och EU:s begränsade befogenheter. Regeringskonferensen kan ändra fördraget. Det pågående konventet bör rekommendera att fördragen revideras så att de ligger i linje med det som sägs i stadgan.

Stadgan utgör ett av inslagen i det pågående konventets förhandlingar rörande en framtida konstitution för EU. I det tidigare konventet utgjorde de fackliga, sociala och arbetsrelaterade rättigheterna källan till merparten av konflikterna och invändningarna från vissa av medlemsstaterna. Dessa invändningar kommer att finnas kvar i förhandlingarna rörande EU:s konstitution i det nuvarande konventet.

Stadgan skulle kunna utgöra en del av en helhetslösning i de förhandlingar som skall äga rum i konventet. En linje skulle till exempel kunna vara att förhandla om att några av de rättigheter i stadgan som vissa medlemsstater sätter sig emot skulle brytas ut på det villkoret att dessa måste genomföras, ges rättslig effekt, genom ett EU-system rörande arbetsmarknadsrelationer, inbegripet den sociala dialogen och en reformerad europeisk sysselsättningsstrategi. Modellen skulle kunna utgöras av överenskommelsen av den 31 oktober 1991 mellan ETUC, UNICE och CEEP. Denna vidgade EU:s befogenheter, men förlade ansvaret för genomförandet på parterna i den sociala dialogen – horisontell subsidiaritet.

Integreringen av stadgan i fördraget utgör en del av ett konstitutionellt förhandlingspaket som innefattar en reformering av EU:s sociala dialog, den europeiska sysselsättningspolitiken och den öppna samordningsmetoden, den gränsöverskridande samordningen av kollektiva förhandlingar och den makro-ekonomiska dialogen. Detta kommer att kräva nya institutioner som involverar parterna i den sociala dialogen, nya processer som bygger på tidigare erfarenheter, och detta kommer, förhoppningsvis, att leda till ett bättre utfall och slutresultat. Integreringen av EU-stadgan i fördraget är en del av en konstitutionell konstruktion som beaktar den speciella karaktären hos de fackliga, sociala och arbetsrelaterade rättigheterna som återfinns i stadgan.

## Författarna

### **Brian Bercusson**

är professor i European Social and Labour Law vid King's College, University of London, och gästprofessor vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm. Han är författare till *European Labour Law* (Butterworths, London, 1996). Han är föreståndare för the European Law Unit of Thompsons, Solicitors, London, och samordnar forskargruppen rörande transnationella fackliga rättigheter (the Research Group on Transnational Trade Union Rights) vid European Trade Union Institute (ETUI) i Bryssel.

### **Thomas Blanke**

Född 1944. Professor i juridik. Sedan 1972 sitter han i redaktionskommittén för tidskriften *Kritische Justiz*. 1975 blev han professor i arbetsrätt vid Carl von Ossietzky universitetet i Oldenburg, och arbetar sedan 1981 vid de humanistiska, ekonomiska och arbetsvetenskapliga institutionerna. Sedan 1991/1992 är han prorektor vid universitetet. Han sitter i den rådgivande nämnden för Hanse-Wissenschaftskollegs, ett organ som sorterar under Niedersachsen och Bremen. Han är president för samarbetskommittén rörande fackföreningsskolan vid universitet i Oldenburg.

### **Niklas Bruun**

Född i Helsingfors 1950. Juristexamen 1972. Juris doktor 1979 (arbetsrättslig avhandling, Helsingfors universitet). Sedan 1985 professor vid Svenska handelshögskolan i Helsingfors (Hanken). 1993-1996 gästprofessor vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm och därefter fortsatt samarbete med institutet. Han har publicerat flera böcker om arbetsrätt och om immaterialrätt. Under 1990-talet aktiv i flera EG-projekt rörande arbetsrätt. Ledamot av ILO:s föreningsfrihetskommitté 1997-1999. Dr. H.C. Stockholms universitet.

### **Stefan Clauwaert**

Född 1970 i Belgien. Examen i socialrätt vid universitetet i Gent. Forskare vid ETUI sedan oktober 1995 inom områdena EU och komparativ arbetsrätt liksom EU:s sociala dialog. Sedan 1996 samordnare för ETUC Trade Union Legal Experts Network NETLEX; juridisk rådgivare åt ETUC i förhandlingarna inom EU:s sociala dialog rörande visstidsanställda, uthyrningsarbete och distansarbete; ETUC:s rådgivare till regeringskommittén under Europarådets sociala stadga; ledamot av flera internationella och europeiska nätverk för arbetsrättsjurister.

### **Antoine Jacobs**

Född 1946; sedan 1987 professor i arbetsrätt och socialpolitik vid det katolska Brabant-universitetet i Tilburg, president i appellationsdomstolen och Centret för vetenskap och moral. Gästprofessor i Montpellier (1993), Bari (1995), Nantes (1996) Leuven (1998), i Montreal och Berlin. Rådgivare till transportarbetarförbundet i Nederländerna rörande de sociala konsekvenserna av förverkligandet av den inre marknaden i Europa. Konsult vid kommissionen om europeisk arbetsrätt. Medlem av ETUI:s forskargrupp rörande transnationella fackliga rättigheter.

### **Yota Kravaritou**

Född 1944; professor i Europarätt vid European University Institute, Florens and juridiska fakulteten vid universitetet i Thessaloniki. Forskningsinriktning: arbetsrätt och socialpolitik, Europarätt och jämställdhet (gender studies).

### **Isabelle Schömann**

Examen i arbetsrätt och socialrätt vid universitet i Paris I Panthéon-Sorbonne. Tidigare forskare vid centret för samhällsvetenskaplig forskning i Berlin (WZB) och sedan maj 2002 forskare vid ETUI. Forskningsinriktning: komparativ och europeisk arbetsrätt, kollektiv arbetsrätt, livslångt lärande och socialförsäkringssystem.

### **Bruno Veneziani**

Född 1941. Professor i arbetsrätt och komparativ fackföreningsrätt vid universitetet i Bari. Forskningsintressen: komparativ och europeisk arbetsrätt och socialförsäkringsrätt, anställningskontrakt och kollektiv arbetsrätt.

### **Christophe Vigneau**

PhD vid European University Institute (Florens), föreläsare vid universitet i Paris I, Panthéon-Sorbonne. Hans specialiter är arbetsrätt, EG-rätt och avtalsrätt.