

Mia Rönmar

Anställningsskydd och anställningsavtal – arbetsrättslig forskning ur ett europeiskt perspektiv

Den arbetsrättsliga forskningen är under kraftig utveckling. Det svenska medlemskapet i den Europeiska unionen har gett upphov till en omfattande och mångfacetterad europeisering och arbetslivets flexibilisering (på senare år också strävanden mot flexicurity) påverkar utformningen av anställningsskyddet, anställningen och socialförsäkringssystemet. Syftet med denna artikel är att – mot bakgrund av dessa utvecklingstrender – ge en översikt över det arbetsrättsliga forskningsområdet i Sverige och peka på betydelsen av komparativa och tvärvetenskapliga angreppssätt.

Inledning

Syftet med konferensen ”Forskning om arbetsmarknad och arbetsliv i ett internationellt och nationellt perspektiv” (18 september 2007 i Stockholm) var att få till stånd en diskussion om aktuella forskningsfrågor rörande arbetsmarknaden och arbetslivet i Sverige, inte minst i skenet av nedläggningen av Arbetslivsinstitutet. Syftet med denna artikel, som bygger på den presentation som jag höll vid konferensen, är att ge en översikt över utvecklingen på det arbetsrättsliga forskningsområdet i Sverige, inklusive resultat från min egen forskning och exempel på frågor som är viktiga att undersöka och besvara. Uppgiften är utmanande, särskilt med tanke på att det arbetsrättsliga forskningsområdet är under kraftig utveckling.

I nästa avsnitt ges en bakgrund till den arbetsrättsliga forskningen i Sverige. Därefter behandlas forskning med kopplingar till EG-arbetsrätt och EU *industrial relations* och sedan forskning med kopplingar till arbetslivets och arbetsrättens flexibilisering. I det avslutande avsnittet diskuteras behovet av komparativa och tvärvetenskapliga angreppssätt.¹

Mia Rönmar, jur dr i civilrätt, forskare i arbetsrätt, Juridiska fakulteten, Lunds universitet. mia.ronmar@jur.lu.se

¹ Här finns endast utrymme för en bred belysning av utvecklingen på forskningsområdet. För information om specifika arbetsrättsliga forskare, forskningsprojekt och publikationer hänvisas till FAS:s utvärdering från 2003 av svensk arbetsrättslig forskning (se nästa avsnitt) och Forum för forskning om arbetsrätt (<http://arbetsratt.juridicum.su.se>).

Arbetsrättslig forskning i Sverige – en bakgrund

Arbetsrätten kan delas in i tre delar. *Individuell arbetsrätt* rör förhållandet mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren, och reglerar exempelvis frågor om anställningsavtalets ingående, innehåll och upphörande. *Kollektiv arbetsrätt* rör förhållandet mellan fackföreningen och arbetsgivaren/arbetsgivarorganisationen, och reglerar exempelvis frågor om föreningsrätt, information, förhandling och medbestämmande, kollektivavtal och stridsåtgärder. *Arbetsrätt med offentlig-rättsliga inslag*, slutligen, reglerar exempelvis frågor om arbetsmiljö, arbetstid och diskriminering (Schmidt m fl 1994, Schmidt m fl 1997, Adlercreutz & Mulder 2007).

Den traditionella svenska arbetsrätts- och *industrial relations*-modellen bygger i stor utsträckning på självreglering, partsautonomi och kollektivism. Klimatet mellan arbetsmarknadens parter har präglats av samarbete och samförstånd, och man har vid avgörande tidpunkter i utvecklingen kunnat enas och ingå huvudöverenskommelser. Svensk arbetsmarknad utmärks också av en hög facklig organisationsgrad. Av arbetstagarna har 80–85 procent traditionellt varit organiserade i fackföreningar, och motsvarande siffror på arbetsgiversidan har i princip varit lika höga. Kollektivavtalet har intagit en central roll i självregleringen av den svenska arbetsmarknaden, och ofta utgjort den viktigaste arbetsrättsliga normkällan. Den höga organisationsgraden samt praktiken att tillämpa kollektivavtalsvillkoren även på utanförstående arbetstagare har medfört en i princip fullständig täckningsgrad för kollektivavtalet. Kollektivavtalsförhandlingarna har vidare av tradition varit centraliserade. Ett stort inslag av information, förhandlingar och medbestämmande är också någonting som utmärker den svenska modellen.

Utvecklingen sedan slutet av 1960-talet har emellertid medfört stora förändringar som utmanar den svenska modellen i sin traditionella tappning. Den arbetsrättsliga lagstiftningsaktiviteten som tog fart på 1970-talet, och den numera omfattande arbetsrättsliga lagstiftningsmassan – som ökat ytterligare sedan EU-medlemskapet – utmanar traditionen av självreglering och partsautonomi. Kollektivavtalsförhandlingarna har blivit alltmer decentraliserade och individualiserade. Det finns också anledning att ifrågasätta samförstånds- och samarbetsklimatet mellan arbetsmarknadsparterna. Exempelvis har SAF, numera Svenskt Näringsliv, dragit sig ur ett antal trepartssamarbeten som de tidigare deltog i (Kjellberg 1998, Numhauser-Henning 2001, Nyström 2000, Bruun & Malmberg 2005, jfr Bruun m fl 1990).

Trots den svenska arbetsrätts- och *industrial relations*-modellens kollektiva prägel är inslaget av forskning om kollektiv arbetsrätt relativt litet, något som bekräftas av FAS:s utvärdering från 2003 av svensk arbetsrättslig forskning under perioden 1995–2001. I utvärderingen framhölls dock att den forskning som

bedrevs på den kollektiva arbetsrättens område var av hög kvalitet.² Enligt utvärderingen utgjordes den svenska arbetsrättsforskningens främsta styrkor av forskning rörande könsdiskriminering, genomförandet av EG-rätten, internationell, komparativ och utländsk rätt och individuell arbetsrätt (FAS 2003).³

EG-arbetsrätt och EU *industrial relations*

Det svenska medlemskapet i den Europeiska unionen och inkorporeringen av den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna i svensk rätt 1995 har haft en avgörande betydelse. Inte bara innehållet i svensk arbetsrätt berörs utan också inriktningen på svensk arbetsrättslig forskning. Det handlar om en omfattande och mångfacetterad europeisering (Nielsen 2002 och Bruun & Malmberg 2005).

EG-arbetsrätten syftar till en delvis harmonisering av de skilda medlemsstaternas arbetsrättsmodeller, och anses resultera i en *européisk social modell*. Till den europeiska sociala modellen – som idag respekteras av samtliga EU-institutioner – knyts viktiga värden som demokrati, individuella rättigheter, kollektivavtalsförhandlingar, marknadsekonomi och jämställdhet och likabehandling. Den europeiska sociala modellen och EG-arbetsrätten omfattar reglering på områden såsom grundläggande rättigheter, fri rörlighet för arbetstagare, icke-diskriminering, arbetsmiljö, arbets- och anställningsvillkor, omstrukturering av företag och information, förhandlingar och arbetstagarinflytande, liksom beslutsfattande och andra processer inom ramen för den sociala dialogen, den europeiska sysselsättningsstrategin och den öppna samordningsmetoden. Subsidiaritetsprincipen (se artikel 5 EG) är central för utvecklingen av och innehållet i EG-arbetsrätten. Principen innebär i korthet att beslut skall hänföras till den politiska nivå som kan fatta det mest effektiva beslutet så nära medborgarna som möjligt. Mot denna bakgrund omfattas i princip inte centrala aspekter i nationella arbetsrätts- och *industrial relations*-modeller, såsom lön, föreningsrätt och stridsåtgärder, av gemenskapens normgivningskompetens (se artikel 137.5 EG) (Barnard 2006 och Kenner 2003).

EG-rättens betoning av enskilda individers rättigheter och den individuella arbetsrätten brukar framhållas som en viktig anledning till en ökad individualisering av den svenska arbetsrätten. Nielsen (1996) har visat hur EG-rätten i praktiken medfört ett ”paradigmskifte” för nordisk arbetsrätt, bland annat genom en förändring av den traditionella rättskälleläran och synen på domstolarnas roll. Under senare år kan emellertid utvecklingen inom EG-rätten, bland an-

² Sedan tidigare finns dock forskning och doktorsavhandlingar rörande kollektivavtal, stridsåtgärder, medling och medbestämmande, se exempelvis Adlercreutz 1954, Källström 1979, Göransson 1988, Nyström 1990 och Edström 1994. I utvärderingen pekades också arbetsmiljö, arbetstid och arbetsprocessrätt ut som mindre utvecklade forskningsområden.

³ På den individuella arbetsrättens område se exempelvis Eklund 1983, Henning 1984, Malmberg 1997, Calleman 1999, Rönmar 2004 och Sebardt 2005.

nat i form av den sociala dialogen och möjligheten för arbetsmarknadens parter att ingå olika slags avtal (se artikel 138 och 139 EG), också beskrivas i termer av en ökad kollektivisering. EU-medlemskapet har som tidigare framhållits medfört en ökad arbetsrättslig lagstiftningsmassa, och omfattande forskning har i Sverige bedrivits rörande EG-arbetsrätten och dess genomförande i svensk rätt (jfr Bruun & Malmberg och Nyström 2002 med hänvisningar).

Den konstitutionella dimensionen av svensk arbetsrätt framstår på många sätt som outvecklad (exempelvis i jämförelse med den tyska arbetsrätten). Den katalog av grundläggande fri- och rättigheter som finns i regeringsformens andra kapitel har aldrig fått någon stor genomslagskraft. Till stor del beror det på att regeringsformens bestämmelser i princip endast gäller i förhållandet mellan enskilda och staten och dess myndigheter. Regeringsformens bestämmelser, och även dess fri- och rättigheter, är i princip inte tillämpliga i rättsförhållandet mellan enskilda. Inkorporeringen av den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna i svensk rätt 1995 har bidragit till att uppmärksamheten kring arbetstagarens grundläggande rättigheter har ökat. Exempelvis har uppmärksammade mål rörande bland annat negativ föreningsrätt och personlig integritet i arbetslivet drivits i Arbetsdomstolen och Europadomstolen under senare år.⁴

Av stor betydelse i dessa sammanhang är också rättsutvecklingen inom EG-rätten, där grundrättigheter i arbetslivet i stor utsträckning står i fokus. I december 2000 proklamerades Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Stadgan upptar bland annat rätten att tillhöra en fackförening, rätten att kollektivavtalsförhandla, rätten till personlig integritet i arbetslivet, rätten till skälig lön, rätten till livslångt lärande och yrkesutbildning och rätten till en god arbetsmiljö. Redan tidigt blev respekten för grundläggande fri- och rättigheter en del av EG-rätten. EG-domstolen har i sin rättspraxis tillämpat ett grundrättighetsbegrepp som hämtat sitt innehåll bland annat från de gemensamma konstitutionella traditionerna i medlemsstaterna och från internationella konventioner om mänskliga rättigheter, särskilt den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Svensk arbetsrättslig forskning har under senare år omfattat exempelvis frågor om personlig integritet i arbetslivet, facklig föreningsfrihet och stridsåtgärder ur ett grundrättighetsperspektiv (Westregård 2002 och Herzfeld Olsson 2003). Här återstår emellertid forskningsfrågor att undersöka, och viktiga perspektiv att anlägga.

Rätten att inte bli diskriminerad tillhör de grundläggande rättigheter som redan idag har blivit föremål för omfattande svensk arbetsrättslig forskning. Ut-

⁴ Se exempelvis AD 1998:17, AD 1998:97, AD 2001:3, *Gustafsson v Sweden*, judgment of 25 April 1996, *AB Kurt Kellerman v Sweden*, judgment of 26 October 2004 och *Evaldsson m fl v Sweden*, judgment of 13 February 2007.

vecklingen på diskrimineringsområdet under de senaste åren kan i det närmaste beskrivas som en explosion. I Sverige har flera nya diskrimineringslagar tillkommit på arbetslivets område, och på det EG-rättsliga planet har ett antal nya och betydelsefulla rättsliga initiativ tagits och rättsakter beslutats. Exempel här är rådets direktiv (2000/43/EG) om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och rådets direktiv (2000/78/EG) om inrättandet av en allmän ram för likabehandling. Så återfinns idag bland de förbjudna diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning, men också ålder och innehavandet av en deltids- eller visstidsanställning. De svenska diskrimineringslagarna har idag en i stora avseenden enhetlig utformning. De omfattar bland annat förbud mot direkt och indirekt diskriminering, förbud mot trakasserier och repressalier och en särskild regel om bevisbörda.⁵

Omfattande forskning har bedrivits på könsdiskrimineringsområdet rörande direkt och indirekt diskriminering, lönediskriminering, diskriminering av gravida och föräldralediga, utrymmet för positiv särbehandling etc. Men också frågor rörande diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder, ålder, sexuell läggning och deltids- och visstidsanställda har varit och är föremål för forskning (exempelvis Lundström 1999, Fransson 2000, Numhauser-Henning 2000 och Inghammar 2007). Svenska arbetsrättsforskare har på diskrimineringsområdet omfattande internationella kontakter och deltar i högsta grad i den dynamiska europeiska och internationella forskningsdebatten.

EG-arbetsrätten omfattar, som tidigare nämnts, reglering rörande omstrukturering av företag och information, förhandlingar och arbetstagarinflytande. Särskilt frågor om de arbetsrättsliga förutsättningarna för och konsekvenserna av en företagsöverlåtelse – och företagsöverlåtelседirektivets (2001/23/EG) rättsliga utveckling och genomförande i svensk rätt – har blivit föremål för forskning under senare år. Forskningen anknyter här till näringslivets och arbetslivets pågående utveckling mot ökad ”fragmentisering” i form av entreprenader, outsourcing, franchising, bemanningsföretag, egenföretagande etc (Eklund 1992 och Mulder 2004).

Trots en gemensam utveckling mot ökad decentralisering karaktäriseras arbetsmarknadsrelationerna/*industrial relations* i de olika medlemsstaterna fortfarande av mångfald och olikheter. EU-utvidgningen har ytterligare ökat dessa olikheter. Som ett resultat av utvidgningen och betoningen av fri rörlighet för personer och tjänster inom den Europeiska unionen är problem och frågor rörande utstationering av arbetstagare, låglönekonkurrens och social dumpning i fokus. I Sverige illustrerar Laval-målet detta, och har gett upphov till omfattande och livlig politisk och arbetsrättslig debatt, inte bara i Sverige utan i hela Europa. Tvisten i Laval-målet gäller om de stridsåtgärder som de fackliga organisationerna vidtagit mot företaget Laval är tillåtna eller inte. Laval bedrev hösten 2004 byggnadsarbeten bland annat

⁵ I SOU 2006:22 föreslås att alla nuvarande olika diskrimineringslagar samlas i en lag om diskriminering.

i Vaxholm och var bundet av lettiska kollektivavtal. Syftet med stridsåtgärderna var att förbjuda Laval att teckna hängavtal med Byggnadsarbetarförbundet.

Laval-målet berör centrala delar av den svenska arbetsrätts- och *industrial relations*-modellen, såsom avsaknaden av minimilönelagstiftning, ett kollektivavtalssystem byggt på frivillighet och utan lagstadgade mekanismer för allmän giltigförklaring och utsträckning och en betoning av partsautonomi och fackföreningarnas rätt att vidta stridsåtgärder. Fri rörlighet för personer och tjänster utmanar således nationella system rörande kollektivavtalsförhandlingar, lönesättning, stridsåtgärder och *industrial relations* och utgör en viktig – och kontroversiell, vilket också den heta debatten om tjänstedirektivet visade – dimension av den europeiska integrationen. På ett allmänt plan reflekterar detta problem en principiell konflikt i Europeiska unionen mellan fri marknad och socialt skydd.

Arbetsdomstolen beslutade i Laval-målet att inhämta förhandsavgörande från EG-domstolen. EG-domstolen förklarar i sin dom – för många överraskande och oväntat tydligt – att de fackliga stridsåtgärder som vidtogs mot Laval utgjorde ett hinder mot den fria rörligheten för tjänster, som inte var motiverat av hänsyn till allmänintresset. Domstolen förklarade också att Lex Britannia-regeln i medbestämmandelagen – som bland annat ger svenska fackföreningar rätt att vidta stridsåtgärder för att tränga undan utländska kollektivavtal – är diskriminerande och i strid med EG-rätten. EG-domstolen framhåller samtidigt att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder skall erkännas som en grundläggande rättighet i EG-rätten.⁶ Arbetsdomstolen skall nu, i enlighet med uttalandena i EG-domstolens dom, slutligt döma i Laval-målet. I den omfattande debatten som följt på EG-domstolens dom har regeringen och arbetsmarknadens parter förklarat att också lagstiftningen måste ändras. Exakt på vilket sätt är dock oklart och omtvistat.

I Sverige har Laval-målet och tjänstedirektivet också gjutit nytt liv i forskning rörande exempelvis kollektivavtal och stridsåtgärder och internationell privat- och processrätt (regler om lagval, domsrätt och erkännande och verkställighet av domar i internationella tvister).

I mitt pågående forskningsprojekt undersöker jag utvecklingen av EU *industrial relations* och deras förhållande till svenska *industrial relations*. Jag skiljer i detta sammanhang mellan EG-arbetsrätten – den rättsliga dimensionen – som syftar till en delvis harmonisering av de skilda medlemsstaternas arbetsrättsmodeller och EU *industrial relations* – *industrial relations*-dimensionen – som utgör en ny och gemensam *industrial relations*-dimension som befinner sig över, vid sidan av och i *industrial relations* i de skilda medlemsstaterna. Jag behandlar – utöver de aspekter som redan nämnts ovan i samband med Laval-målet – EU *industrial relations* i form av exem-

⁶ Se AD 2005:49, EG-domstolens dom i mål C-341/05 (avkunnad den 18 december 2007) och yttrandet av generaladvokat Mengozzi från den 23 maj 2007. Jfr också Viking Line-målet, dom i mål C-438/05 (avkunnad den 11 december 2007) och yttrandet av generaladvokat Maduro från den 23 maj 2007. För den arbetsrättsliga forskningen och debatten före EG-domstolens dom se exempelvis Maier 2005, Sigeman & Inston 2006 och Eklund 2006.

pelvis de europeiska arbetsmarknadsparterna, den sociala dialogen och europeiska kollektivavtal, den europeiska sysselsättningsstrategin och den öppna samordningsmetoden samt arbetstagarinflytande, information och förhandlingar. Från ett arbetsrättsligt perspektiv utgör EU *industrial relations*, och förhållandet mellan EU *industrial relations* och svenska och nationella *industrial relations*, ett nytt och spännande forskningsområde som kräver att man överger det traditionella juridiska/rättsdogmatiska angreppssättet. För att bättre kunna förstå de sociala förändringskrafter som påverkar arbetsmarknaden, arbetsrätten och arbetsmarknadsrelationerna, måste man i stället använda sig av ett tvärvetenskapligt angreppssätt (se avslutande avsnitt).

EU *industrial relations* skiljer sig på många sätt från *industrial relations* på den nationella nivån. EU *industrial relations* kan analyseras med hjälp av såväl Dunlops klassiska teori om *industrial relations systems* (som omfattar aktörer [arbetsgivare, arbetstagare och staten och deras representanter], kontexter [teknisk, marknads- och makt- och statuskontext], regelverk [*network of rules*] och en ideologi), som teorier om *multi-level governance* och *multi-level industrial relations framework* (Dunlop 1993 och Marginson & Sisson 2004). Arbetsrättslig forskning har mycket att vinna på en dylik analys av den rättsliga utvecklingen. Genom att använda och utveckla begreppet EU *industrial relations* kan man skapa ett gemensamt ramverk för analys – inte bara av förhållandet mellan EU *industrial relations* och nationella *industrial relations*, utan också av kopplingar och synergieffekter mellan begrepp och processer såsom *hard* och *soft law*, den sociala dialogen och den öppna samordningsmetoden och grundläggande rättigheter och fri rörlighet.

På EG-arbetsrättens område fyllde Arbetslivsinstitutets forskargrupp i arbetsrätt en särskilt viktig funktion. Forskargruppens expertkompetens och omfattande forskarnätverk i Europa resulterade i framstående forskning på EG-arbetsrättens alla centrala områden. Vidare utgjorde Arbetslivsinstitutet och dess konferenser och seminarier en viktig mötesplats för svenska arbetsrättsliga forskare och praktiker. En del av dessa verksamheter lever vidare, trots nedläggningen av Arbetslivsinstitutet. Så har webbplatsen Forum för forskning om arbetsrätt, nyhetsbrevet EU & arbetsrätt och den öppna seminarieriet flyttat till Institutet för social civilrätt vid Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet. Därutöver har FAS beviljat stöd för ett svenskt arbetsrättsligt nätverk som syftar till kontaktskapande, seminarieverksamhet och gemensamma forskningsprojekt och publikationer bland forskarna.

Arbetslivets och arbetsrättens flexibilisering

Arbetslivets och arbetsrättens flexibilisering handlar om att öka anpassningsförmågan och rörligheten, och beskrivs ofta som övergången från traditionella till atypiska och flexibla anställningar.⁷ Företeelser som ökad globalisering, ny tek-

⁷ Den traditionella anställningen brukar beskrivas som lönearbete i en tryggad tillsvidareanställning på heltid hos en arbetsgivare på ett arbetsställe som tillhör denne och där anställningsvillkoren typiskt sett bestäms kollektivt inom vissa rättsliga ramar, se exempelvis Numhauser-Henning 1993, s 255–256.

nologi och framväxten av kunskapssamhället anses bilda bakgrund för denna flexibileringsprocess. I forskningen om arbetslivets flexibileringsprocess har Atkinsons modell om det flexibla företaget – *the flexible firm* – kommit att få kanske störst inflytande. I det flexibla företaget finns tre olika arbetstagarsegment. *Kärnarbetskraften* har typiskt sett ett starkt anställningsskydd och goda anställningsvillkor. De arbetstagare som tillhör kärnarbetskraften har företagsspecifika kunskaper och kan inte enkelt rekryteras utifrån. Den *perifera arbetskraften* består av arbetstagare med lösare anknytning till företaget. Dessa arbetstagare har en allmän, mindre företagsspecifik, kompetens och innehar exempelvis visstids- eller deltidsanställningar. Den *externa arbetskraften*, slutligen, består av personer som är knutna till företaget på andra villkor än anställningens. Det handlar exempelvis om inhyrd arbetskraft och egenföretagare. Arbetsgivaren använder sig typiskt sett av olika flexibilitetsstrategier i förhållande till dessa arbetstagarsegment (Atkinson 1984, Atkinson & Meager 1986, jfr Numhauser-Henning 1993).

Numerisk flexibilitet rör frågor kring arbetsavtalets form och varaktighet samt arbetstidens längd och förläggning, och berör i huvudsak företagets perifera och externa arbetskraft. Det handlar här exempelvis om utrymmet för visstidsanställningar och inhyrning av arbetskraft. *Funktionell flexibilitet* handlar om rörlighet och anpassningsbarhet inom ramen för bestående anställningsavtal, och berör främst kärnarbetskraften. Målet med funktionell flexibilitet är att variera användningen av den reguljära arbetskraften och dess arbetsuppgifter i takt med produktionens utseende och omfattning. För att uppnå detta mål kan ett företag vidga befattningar och minska antalet arbetstagararkategorier – med andra ord bredda arbetsskyldigheten – och satsa på ökad kompetensutveckling. *Löneflexibilitet* handlar om att göra lönerna mer anpassningsbara till omständigheter som exempelvis företagets vinst eller arbetstagarens kunnande och produktivitet. Numeriska och funktionella flexibilitetsstrategier utesluter inte varandra. De kan i viss utsträckning användas samtidigt, men kan också fungera som alternativa strategier för att uppnå samma mål. *Industrial relations*-struktur, rättslig reglering och traditioner i ett visst land befördrar ofta den ena flexibilitetsdimensionen framför den andra.

Svensk arbetsrättslig forskning och debatt har under det senaste årtiondet i stor utsträckning fokuserat numerisk flexibilitet. Det faktiska inslaget av visstidsanställningar, bemanningsarbete, deltidsarbete, distansarbete och egenföretagande har ökat. Samtidigt har ny EG-reglering antagits på dessa områden, bland annat av de europeiska arbetsmarknadsparterna inom ramen för den sociala dialogen (jfr artikel 138 och 139 EG).⁸

Given den svenska modellen och traditionen av starkt anställningsskydd och en mer eller mindre restriktiv inställning till atypiska och flexibla anställ-

⁸ Se exempelvis rådets direktiv 99/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP och distansarbetsavtalet mellan EFS, UNICE/UEAPME och CEEP.

ningar är det egentligen funktionell flexibilitet som utgör den mest närliggande lösningen på flexibiliseringsbehoven. Min doktorsavhandling utgjorde därför en studie av funktionell flexibilitet i Sverige, England och Tyskland. Studien omfattade frågor och regler rörande arbetsledning, omplacering, arbetsskyldighet och anställningsskydd samt information, förhandlingar och medbestämmande och *industrial relations* (Rönmar 2004).⁹ Undersökningen visade att svensk rätt medger ett relativt stort utrymme för *funktionell flexibilitet*. Avgörande för detta är den vidsträckt formulerade arbetsskyldigheten och arbetsgivarens i princip fria omplaceringsrätt. Anställningsskyddets utformning och styrka uppställer dock hinder för arbetsgivarens möjligheter att enkelt driva igenom en omreglering av arbetsskyldigheten, och begränsar därigenom utrymmet. Den svenska *industrial relations*-modellen skapar vidare goda förutsättningar för genomförandet av *funktionella flexibilitetsstrategier* – mycket bättre än exempelvis den engelska *industrial relations*-modellen, som erbjuder lite möjligheter till samråd och förhandlingslösningar med fackföreningar.

Ett centralt begrepp i den EG-rättsliga diskursen på senare år är *flexicurity*.¹⁰ Redan i kommissionens grönbok "Ett partnerskap för en ny arbetsorganisation" från 1997 och i sysselsättningsriktlinjerna från 1998 framhölls vikten av en framgångsrik balans mellan flexibilitet och trygghet, *flexicurity*. Utvecklingen inom EG-rätten sedan dess kan uppfattas som ett skifte från motstånd till acceptans av flexibla anställningsformer. *Flexicurity* har under senare år också debatterats med utgångspunkt i enskilda nationella exempel. Danmark och dess kombination av ett visst, men svagt utvecklat, anställningsskydd, generös arbetslöshetsförsäkring och aktiva arbetsmarknadsåtgärder har lyfts fram av bland annat av OECD och Europeiska kommissionen som ett exempel på en framgångsrik "Golden Triangle of Flexicurity", med positiva effekter också på arbetskraftsrörligheten (OECD 2004). I Europeiska kommissionens grönbok "En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar" från 2006 framhålls att "[f]ör att stärka arbetstagarnas och företagans anpassbarhet krävs det en modernisering av arbetsrätten. Insatserna på detta område måste göras mot bakgrund av gemenskapens mål i fråga om full sysselsättning, arbetsproduktivitet och social sammanhållning". Avsikten med grönboken var att inleda en offentlig debatt – som också varit mycket livlig – om hur arbetsrätten kan utvecklas så att den stöder Lissabonmålet för hållbar tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen. *Flexicurity* beskrivs här som en integrerad strategi för att öka, på samma gång och på ett medvetet sätt, å ena sidan, flexibilisering av arbetsmarknaden, arbetsorganisationen och anställningsrelationen

⁹ I doktorsavhandlingen använder jag, i enlighet med den terminologi som har utvecklats av Numhauser-Henning med stark inspiration av Atkinson, istället begreppen kvantitativ, kvalitativ och löneflexibilitet, jfr Numhauser-Henning 1993.

¹⁰ Anställningsskyddslagen (LAS) har ända sedan tillkomsten på 1970-talet syftat till att nå en balans mellan flexibilitet och trygghet, om än det inte har apostroferats som *flexicurity* förrän under senare år.

och, å andra sidan, tryggheten, anställningstryggheten och den sociala tryggheten. Kommissionen och medlemsstaterna har enats om ett operationaliserbart *flexicurity*-begrepp, som inrymmer beståndsdelarna flexibla och trygga anställningsavtal, effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder, pålitliga och anpassningsbara system för livslångt lärande och moderna socialförsäkringssystem. I ett uppföljningsmeddelande (Europeiska kommissionen 2007) lyfter kommissionen fram olika vägar, *pathways*, till *flexicurity*, som medlemsstaterna beroende på de skilda nationella arbetsrätts-, *industrial relations*- och välfärdssystemen kan välja.

Arbetsrättslig forskning om *flexicurity* rör frågor om arbetsrättens kopplingar till sysselsättning, tillväxt och rörlighet, till socialförsäkringsrätten och till arbetsmarknadens segmentering och uppdelningen av arbetskraften i *insiders* och *outsiders*. Tvärvetenskapliga angreppssätt och forskningssamarbeten med exempelvis nationalekonomiska och ekonomihistoriska forskare är därför av stort värde och berörs i nästa avsnitt (exempelvis Rauhut & Falkenhall 2005).

Arbetsrättslig forskning med komparativa och tvärvetenskapliga angreppssätt

För att kunna undersöka och analysera de aktuella och viktiga forskningsfrågor och områden som belysts ovan krävs utöver det traditionella juridiska/rättsdogmatiska angreppssättet även komparativa och tvärvetenskapliga angreppssätt.

Det finns flera skäl för att bedriva komparativ arbetsrättslig forskning. Internationaliserings- och globaliseringstrenden medför att arbetsmarknaden och arbetsrätten i skilda länder i stor utsträckning påverkas av samma förändrings- och drivkrafter, på såväl ett ekonomiskt som ett mer samhälleligt plan. Detta leder i sin tur till ett ökat intresse för – och behov av – komparativ arbetsrättslig forskning. Det svenska medlemskapet i EU och den pågående europeiska integrations- och harmoniseringsprocessen ökar också behoven av kunskap om den arbetsrättsliga regleringen i de andra medlemsstaterna. En jämförande studie av flera olika rättssystem ökar möjligheterna till abstraktion, och utgör en bättre grund för allmänna slutsatser och generaliseringar. Komparativa studier kan därför med fördel användas för att utveckla och testa teorier om den arbetsrättsliga regleringens funktioner. Det kan gälla teorier om arbetslivets flexibilisering eller arbetsrättens kopplingar till tillväxt, sysselsättning och rörlighet. Komparativa studier ger inte bara kunskap om andra rättssystem, utan medför också större insikter i det egna rättssystemet och ökade möjligheter till kritisk granskning och analys av detsamma. Rogowski har på ett träffande sätt betecknat denna process som *mirroring*. Komparativ forskning förutsätter alltså ett brett angreppssätt och en analys av såväl rättsliga som sociala normer (Rogowski 1996, jfr Rönmar 2004 och Christensen 1996).

De nordiska länderna uppvisar stora likheter på arbetsrättens område så-

som kollektivism, starka fackföreningar, en hög organisationsgrad, en tradition av samförstånd och samarbete och en betoning på kollektivavtal och kollektivavtalsförhandlingar. Ibland talar man också om en mer regelrätt nordisk arbetsrätts- och *industrial relations*-modell (Bruun m fl 1990). De nordiska länderna uppvisar emellertid också skillnader, exempelvis vad gäller i vilken utsträckning arbetsrätten regleras genom lag och/eller kollektivavtal. Det är mot denna bakgrund tradition att bedriva nordisk komparativ arbetsrättslig forskning. På senare år har studier av skillnader och likheter mellan Sverige och de andra nordiska länderna vad avser förhållandet till EG-arbetsrätten och EU *industrial relations* gett intressanta resultat (Andersen 2003).

Diskussionen om *flexicurity* i föregående avsnitt har visat på viktiga samband mellan arbetsrätten och socialförsäkringsrätten. På ett principiellt plan uppvisar arbetsrätten och socialförsäkringsrätten också nära kopplingar. Socialförsäkringen kan förstås som ett komplement till försörjning i lönearbetets form och ideologi (Christensen 1996). Forskning som omfattar såväl arbetsrätten som socialförsäkringsrätten möjliggör därför en fördjupad förståelse för arbetsmarknadens funktionssätt. Ett viktigt men komplicerat forskningsområde är här EG-rättens regler om fri rörlighet för personer och koordineringen av nationella sociala trygghets-system (exempelvis Numhauser-Henning 2003 och Paskalia 2004).¹¹

Uttrycket den sociala dimensionen härstammar från EG-rätten, där det utgör det gemensamma namnet på de sociala och rättsliga ordningar som på ett omedelbart sätt berör enskilda individer. Forskning och undervisning med utgångspunkt i den sociala dimensionen – som bedrivs inom ramen för forskningsprogrammet Normativ utveckling i den sociala dimensionen (Norma) och juristprogrammet vid Juridiska fakulteten vid Lunds universitet – förenar framgångsrikt inte bara arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga perspektiv utan också socialförsäkringsrättsliga och familjerättsliga perspektiv.

Behovet av forskning utifrån köns-, genus- och mångfaldsperspektiv på det arbetsrättsliga området är stort. Idag är det i princip endast diskrimineringsfrågor och frågor rörande *work-family-balance* som är ordentligt belysta utifrån dessa perspektiv (exempelvis Carlson 2007 och Julén Votinius 2007).¹²

Det är sedan länge tradition att studera arbetsrätten i ett större socialt sammanhang, något som träffande kan sammanfattas som ”*labour law in context*”. För att bättre förstå arbetsmarknadens och arbetsrättens funktionssätt måste man använda sig av ett tvärvetenskapligt angreppssätt och våga in rön från bland an-

¹¹ Jfr också Emma Holms pågående avhandlingsprojekt vid Juridiska fakulteten vid Lunds universitet rörande ”Fri rörlighet för familjer – en normativ analys av föräldrapenningen och EG-rätten”. I detta sammanhang kan man också peka på värdet av andra juridiska interdisciplinära perspektiv, såsom forskning rörande arbetsrätt och konkurrensrätt, arbetsrätt och immaterialrätt och arbetsrätt och boenderätt.

¹² Jfr också avsnitt om forskning rörande diskriminering under rubriken EG-arbetsrätt och EU *industrial relations* ovan.

nat sociologisk, ekonomisk och beteendevetenskaplig forskning. Som framgått ovan av diskussionen om mitt forskningsprojekt rörande EU *industrial relations* är den forskning om arbetsmarknaden och arbetsmarknadens parter som bedrivs i den multidisciplinära och mångfacetterade så kallade *industrial relations*-genren av stort intresse i detta sammanhang. Begreppet *industrial relations* är mångtydigt, och tar sikte också på de konkreta relationerna mellan arbetsmarknadens aktörer, med andra ord på arbetsmarknadsrelationer, arbetsmarknadssystem och *industrial relations*-modeller. Forskning om *industrial relations* utgör inte i Sverige, som i exempelvis den anglosaxiska världen, en tydligt separat akademisk disciplin. Den svenska motsvarigheten går närmast under den vidare beteckningen arbetsmarknadsforskning, och forskning om *industrial relations* bedrivs därför spritt i Sverige på exempelvis sociologiska, ekonomiska, statsvetenskapliga, juridiska, historiska och beteendevetenskapliga universitetsinstitutioner (exempelvis Elvander 1998, Dunlop 1993 och Rönmar 2004, s 37–39).

Konferenser såsom denna, som arrangerats av den svenska IIRA-föreningen (och dess internationella motsvarigheter), och de årliga svenska konferenser som sedan ett antal år tillbaka arrangeras av FAS:s nationella tvärdisciplinära forskningsprogram i *industrial relations* "Den nya arbetsmarknaden: utveckling och reglering", är nödvändiga för att samla forskare från dessa olika universitetsinstitutioner, förmedla kunskap, nya perspektiv och angreppssätt och skapa nätverk och gemensamma forskningsprojekt.

Referenser

- Adlercreutz A (1954): *Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria*. Lund: Gleerup.
- Adlercreutz A & Mulder B J (2007): *Svensk arbetsrätt*. 13 uppl. Stockholm: Norstedts juridik.
- Andersen S K (red) (2003): *EU og det nordiske spil om lov og aftale. De nordiske lande och de europæiske aftaler/direktiver om deltid og tidsbegrænset ansættelse*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Atkinson J (1984): "Manpower strategies for flexible organisations". *Personnel Management*, s 28–31.
- Atkinson J & Meager N (1986): "Changing working patterns – how companies achieve flexibility to meet new needs" London: National Economic Development Office.
- Barnard C (2006): *EC employment law*. 3 uppl. Oxford: Oxford University Press.
- Bruun N m fl (1990): *Den nordiska modellen. Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden*. Malmö: Liber.
- Bruun N & Malmberg J (2005): "Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet". I Ahlberg K (red): *Tio år med EU. Effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Calleman C (1999): *Turordning vid uppsägning*. Umeå: Skrifter från Rättsvetenskapliga institutionen vid Umeå universitet No. 2/1999.

- Carlson L (2007): *Searching for equality. Sex discrimination, parental leave and the Swedish model with comparisons to EU, UK and US law*. Uppsala: lustus.
- Christensen A (1996): "Skydd för etablerad position. Ett normativt grundmönster". *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, s 519–574.
- Dunlop J T (1993): *Industrial relations systems*. Rev uppl. Boston: Harvard Business School Press.
- Edström Ö (1994): *MBL och utvecklingsavtalet. Samverkansförhandlingar i företag*. Stockholm: Fritzes.
- Eklund R (1983): *Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser*. Stockholm: Norstedt.
- Eklund R (1992): *Bolagisering – ett mode eller ett måste? Arbetsrättsliga lösningsmodeller i 21 koncerner*. Stockholm: Juristförlaget.
- Eklund R (2006): "The Laval Case. Swedish Labour Court Decision 2005 No. 49". *Industrial Law Journal*, vol 35, s 202–208.
- Elvander N (1998): "Industrial Relations. Från Webbs till Warwick". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Årg 4, Nr 3, s 171–185.
- Europeiska kommissionen (1997): "Grönbok. Ett partnerskap för en ny arbetsorganisation". KOM (1997) 128 slutlig.
- Europeiska kommissionen (2006): "Grönbok. En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar". KOM (2006) 706 slutlig.
- Europeiska kommissionen (2007): "Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security". COM (2007) 353 final.
- Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, FAS (2003): "Utvärdering av svensk arbetsrättslig forskning 1995–2001". Utvärderare professor em. jur dr P Hanau & jur dr M Gotthardt. Stockholm: FAS.
- Fransson S (2000): *Lönediskriminering. En arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikten mellan kollektivavtal och lag*. Uppsala: lustus.
- Göransson H (1988): *Kollektivavtalet som fredspliktinstrument. De grundläggande förbuden mot stridsåtgärder i historisk och internationell belysning*. Stockholm: Juristförlaget.
- Henning A (1984): *Tidsbegränsad anställning. En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*. Lund: Juridiska föreningen i Lund.
- Herzfeld Olsson P (2003): *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*. Uppsala: lustus.
- Inghammar A (2007): *Funktionshindre – med rätt till arbete? En komparativ studie av arbetsrättslig reglering kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*. Lund: Juristförlaget i Lund.
- Kenner J (2003): *EU employment law: from Rome to Amsterdam and beyond*. Oxford: Hart.
- Kjellberg A (1998): "Restoring the Model?". I Ferner A & Hyman R (red): *Changing industrial relations in Europe*. 2 uppl. Oxford: Blackwell.
- Källström K (1979): *Lokala kollektivavtal. Om lokala parters rättsliga ställning inom fackliga organisationer*. Stockholm: LiberFörlag.
- Lundström K (1999): *Jämlikhet mellan kvinnor och män i EG-rätten. En feministisk analys*. Uppsala: lustus.
- Maier L (2005): "Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet". Stockholm: SACO.

- Malmberg J (1997): *Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering*. Uppsala: lustus.
- Marginson P & Sisson K (2004): *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Mulder B J (2004): *Anställningen vid verksamhetsövergång*. Lund: Juristförlaget i Lund.
- Nielsen R (1996): *Employers' Prerogatives – in a European and Nordic perspective*. Copenhagen: Handelshögskolens Forlag.
- Nielsen R (2002): "Europeanization of Nordic labour law". *Scandinavian Studies in Law*, s 37–75.
- Numhauser-Henning A (1993): "Arbetets flexibilisering". I Eklund R m fl (red): *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman*. Uppsala: lustus.
- Numhauser-Henning A (red) (2000): *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*. Lund: Juristförlaget i Lund.
- Numhauser-Henning A (2001): "Lagstiftning eller självreglering i arbetsrätten? Svaret är både ock". *Svensk Juristtidning*, s 314–325.
- Numhauser-Henning A (2003): *Freedom of movement and transfer of social security rights. Pension rules and the EC coordination rules on applicable legislation in the light of migration and labour market developments. Report to the VII European Regional Congress of the International Society of Labour Law and Social Security in Stockholm 2002*. Lund: Norma, Lunds universitet.
- Nyström B (1990): *Medling i arbetstvister. En rättslig studie av det svenska systemet i jämförande nordiskt perspektiv*. Stockholm: Norstedt.
- Nyström B (2000): "Regleringsformernas och aktörernas ställning vid normeringen av framtidens svenska arbetsmarknad". I Numhauser-Henning A (red): *Normativa perspektiv*. Festskrift till Anna Christensen. Lund: Juristförlaget i Lund.
- Nyström B (2002): *EU och arbetsrätten*. 3 uppl. Stockholm: Norstedts juridik.
- OECD (2004): *OECD Employment Outlook*. Paris.
- Paskalia V (2004): *Free movement of persons and social security. Gender implications of EC regulation 1408/71*. Stockholm: Stockholms universitet.
- Rauhut D & Falkenhall B (red) (2005): "Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt". A2005:016. Stockholm: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Rogowski R (1996): "The Art of Mirroring. Comparative Law and Social Theory". I Wilson G & Rogowski R (red): *Challenges to European legal scholarship: Anglo-German legal essays*. London: Blackstone.
- Rönmar M (2004): *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet. En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Lund: Juristförlaget i Lund.
- Schmidt F m fl (1994): *Löntagarrätt*. Rev uppl 1994. Stockholm: Juristförlaget.
- Schmidt F m fl (1997): *Löntagarrätt*. 4 rev uppl. Stockholm: Juristförlaget.
- Sebardt G (2005): *Redundancy and the Swedish model. Swedish collective agreements on employment security in a national and international context*. Uppsala: lustus.
- Sigeman T & Inston R (2006-07): "The freedom to provide services and the right to take industrial action – an EC law dilemma". *Juridisk Tidskrift*, s 365–374.
- SOU 2006:22: *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning*. Stockholm: Allmänna förlaget.
- Votinius Julén J (2007): *Föräldrar i arbete. En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*. Göteborg: Makadam förlag.
- Westregård A J (2002): *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Lund: Juristförlaget i Lund.