

# Hur säkerställs att EU:s arbetsrätt efterlevs på arbetsplatserna?

EU-direktiv innehåller normalt inga specifika regler om hur de rättigheter som följer av direktiven ska kunna göras gällande. Tanken är att medlemsstaterna ska komplettera direktivets regler med nationella processregler och sanktioner. EG-domstolen har dock i sin praxis utvecklat vissa krav för hur de nationella processerna och sanktionerna ska vara utformade för att säkerställa genomdrivandet av EU:s arbetsrätt (principen om effektivt genomdrivande). I denna artikel sammanfattas några av resultaten från en studie av principen om effektivt genomdrivande på arbetsrättens område. Studien innehåller jämförelser av de process- och sanktionsregler som används för genomdrivande av vissa EU-rättsliga direktiv i sex medlemsstater. Rättsjämförelsen visar bland annat att EU i högre utsträckning än hittills bör ålägga medlemsstaterna att stötta administrativa och fackliga förfaranden i syfte att säkerställa efterlevnaden av regleringen på arbetsplatserna.

## Principen om effektivt genomdrivande

EU:s arbetsrätt har huvudsakligen formen av direktiv. Direktiv är enligt EU-fördraget bindande för medlemsstaterna med avseende på det resultat som ska uppnås. Där- emot överläts normalt till medlemsstaterna att bestämma form och tillvägagångssätt för att uppnå de resultat som anges i direktiven

(artikel 249 EG). Ett kännetecknande drag för EU-direktiv är att dessa normalt endast förklarar vilka handlingsmönster som ska iaktas eller vilka situationer som ska skyddas. Däremot anger direktiven vanligtvis inte vilka rättsliga vägar som ska finnas för att genomdriva dessa, till exempel hur överträdelse av direktivets normer ska sanktioneras. EU-direktiven ger med andra ord förhållningsregler men inga processregler eller sanktioner. Tanken är att medlemsstaterna, när de genomför direktiven, ska komplettera dessa med nationella processregler och sanktioner. Hur efterlevnaden eller genomdrivandet av EU-arbetsrätten ska

**Jonas Malmberg** är professor i arbetsrätt vid Arbetslivsinstitutet.  
Jonas.Malmberg@Arbetslivsinstitutet.se

anordnas ankommer alltså i första hand på medlemsstaterna.

Att EU-direktiven saknar specifika process- och sanktionsregler innebär emellertid inte att medlemsstaterna helt fritt kan bestämma i dessa frågor. EG-domstolen har utvecklat två krav för de nationella process- och sanktionsregler som grundas på EU-rätten. För det första får de nationella processregler och sanktioner som är kopplade till krav med EU-rättslig bakgrund inte vara mindre förmånliga än de som är kopplade till andra nationella krav av likartad natur (*likvärdighetsprincipen*). Det andra kravet rör effektiviteten i de metoder en medlemsstat använder för att säkra efterlevnaden av en EU-rättsakt (*effektivitetsprincipen*). Formuleringen av detta krav varierar i domstolens praxis. I vissa domar har domstolen uttalat att nationell lagstiftning inte får medföra att rättigheter som härrör från en EU-rättsakt i praktiken blir överdrivet svåra eller i praktiken omöjliga att utöva. I andra domar, särskilt sådana som gäller sanktioner, har domstolen angivit att genomförandet av direktivet ska vara effektivt med avseende på det resultat som ska uppnås. Dessutom måste även de valda påföljderna vara effektiva och avskräckande (t ex mål 14/83 *Von Colson* [1984] ECR I891). EG-domstolens avgöranden har i senare direktiv "kodifierats" genom att domstolens uttalanden skrivits in i direktiven (t ex direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet).

Likvärdighets- och effektivitetsprinciperna är kumulativa och kommer här att benämnas *principen om effektivt genomdrivande*. Valet av term markerar uppfattningen att principen kan ha betydelse såväl för domstolsförfaranden som för genomdrivande genom administrativa och fackliga förfaranden. När efterlevnad genom

domstolsförfaranden diskuteras, som ofta är fallet i samband med EG-domstolens avgöranden, brukar samma princip benämnas *principen om en effektiv domstolskontroll* (t ex mål 222/84 *Johnston* ECR [1986] I651).

Principen om effektivt genomdrivande har utvecklats successivt i EG-domstolens praxis. Under 1980- och det tidiga 1990-talet var domstolen aktiv i att stärka kraven på effektiv efterlevnad av EU-rätten på nationell nivå. Sedan mitten av 1990-talet tycks domstolen däremot vara mer benägen att skydda medlemsstaternas autonomi.<sup>1</sup> Innebörden av domstolens rättspraxis har beskrivits som mycket komplex med förvirrande inkonsekvenser (Craufurd Smith 1999, s 318). Det är i stor utsträckning en öppen fråga vilka slutsatser som kan dras av denna rättspraxis, och det finns olika förslag på hur man bör uppfatta innebörden och omfattningen av principerna.

### En rättsjämförande undersökning

I denna artikel sammanfattas några av resultaten från ett projekt om principen om effektivt genomdrivande på arbetsrättens område. Projektet genomfördes av en grupp arbetsrättsforskare inom ramen för SALTSA-programmet, ett gemensamt forskningsprogram för arbetslivet i Europa som organiseras av Arbetslivsinstitutet och LO, TCO och SACO. Studien innehåller analyser av process- och sanktionsregler för genomdrivande av direktiven om jämställdhet, omstrukturering av företag (kollektiva uppsägningar och företagsöverlåtelser) och arbetstid, såväl på Europainivå som i Frankrike, Italien, Neder-

1. Se t ex C-338/91, *Steenhorst-Neerings* [1993] ECR I-5475, C-188/95 *Fantask* REG 1997, s 6 783 och C-126/97, *Eco Swiss China Time* REG 1999, s I-3055.



länderna, Sverige, Tyskland och, i viss mån, Storbritannien. Studien innehåller även en analys av regleringen i Polen, vilken illustrerar de utmaningar som EU-anslutningen ställer de nya medlemsländerna inför. Studien i dess helhet finns publicerad i Malmberg (2003).<sup>2</sup>

Den rättsjämförande metoden gjorde det möjligt att uppnå tre typer av resultat. För det första blev det möjligt att bedöma om de nationella reglerna uppfyller EU-rättens krav. Vidare blev det möjligt att precisera innebörden av principen av effektivt genomförande i olika avseenden (se nästa avsnitt). Slutligen kunde rättsjämförelsen tjäna som grundval för en utvärdering av om nuvarande regleringsmetoder är väl ägnade att säkerställa en effektiv efterlevnad av EU:s arbetsrätt (se avsnittet därefter).

### Rättsjämförelse som metod för att precisera EU-rättsliga principer

Vid analysen av principen om effektivt genomdrivande använde projektet två typer av rättsjämförelser. För att undersöka om nationella processregler och sanktioner strider mot likvärdighetsprincipen måste man naturligtvis göra jämförelser med inhemska regler av liknande innebörd. Men även vid analysen av effektivitetsprincipen gjordes rättsjämförelser, denna gång dock av förhållandena i olika medlemsstater. Det är välkänt att EG-domstolen, när den etablerar eller tolkar gemenskapsrättsliga principer, i hög grad beaktar medlemsstaternas nationella lagstiftning (t ex van Gerven 2000). Med en rättsjämförande (komparativ) metod är det därför möjligt att inte bara analysera huruvida en nationell regel står i överensstämmelse med gemenskapsrätten, utan även att diskutera hur regleringen på nationell nivå kan påverka förståelsen av

effektivitetsprincipen. Genom en komparativ analys är det till exempel möjligt att identifiera vissa regler som återfinns i alla eller nästan alla de deltagande medlemsländernas rättsordningar. Sådana regler kan göra anspråk på att utgöra minimikrav för vad som är ett effektivt genomdrivande. På detta sätt kan en rättsjämförande metod bidra till att illustrera växelspelet mellan EU-rätten och den nationella rätten (Bercusson 1996, s 11 ff). Följande exempel kan illustrera detta.

Arbetsstidsdirektivet (93/104/EG) innehåller detaljerade bestämmelser om olika aspekter av arbetstid. Enligt direktivet ska exempelvis maximal arbetstid vara 48 timmar per vecka. Direktivet innehåller också regler om nattarbete, dygns- och veckovila och så vidare. Direktivet är försett med en lång rad komplicerade undantag. En fråga som direktivet inte besvarar är vad som händer då en arbetstagare vägrar lyda en order som strider – eller som arbetstagaren tror strider – mot reglerna i arbetsstidsdirektivet. I nationell arbetsrätt är utgångspunkten att en arbetstagares vägran att utföra arbete innebär ett kontraktsbrott som kan vara ett godtagbart skäl att säga upp arbetstagaren. Samtidigt anses skydd mot osakliga uppsägningar vara en viktig förutsättning för att den enskilde arbetstagaren ska kunna tillvarata sina rättigheter. I alla de nationella lagstiftningar som berörs i denna studie får en arbetstagare därför inte sägas upp på grund av att denne vägrat utföra beordrat arbete om ordern strider mot arbetsstids-

---

2. Forskargruppen bestod av Jonas Malmberg (Sverige), Barry Fitzpatrick (Storbritannien), Michael Gotthardt (Tyskland), Sylvaine Laulom (Frankrike), Antonio Lo Faro (Italien), Taco van Peijpe (Nederländerna) och Andrzej Swiatkowski (Polen).

lagstiftningen. Det är inte heller tillåtet, i flertalet länder, att säga upp en arbetstagare som vägrar utföra arbete som denne felaktigt tror strider mot arbetstidslagstiftningen, om arbetstagarens felaktiga uppfattning var försvarlig. Missuppfattningen anses till exempel vara försvarlig om den grundas på uppgifter eller råd från behöriga myndigheter eller arbetstagarrepresentanter. Det är rimligt att denna gemensamma nationella reglering bör beaktas av EG-domstolen som en minsta gemensamma standard för effektivt genomförande av arbetstidsdirektivet i frågan om skydd mot uppsägningar.

### Den komplementära funktionen hos olika typer av förfarande för säkerställande av efterlevnad

Den rättsjämförande analysen av nationella process- och sanktionsregler möjliggör inte bara en tolkning av principen om effektivt genomdrivande. Den kan även tjäna som grundval för en utvärdering av utformningen av EU-rättens principer för effektivt genomdrivande. I de följande avsnitten kommer en sådan utvärdering att presenteras.

#### *Tre typer av förfaranden*

På nationell nivå används tre olika typer av förfaranden för att säkerställa att de regler som följer av EU-direktiven om arbetstid, omstrukturering av företag och jämställdhet förverkligas på arbetsplatserna. Den första typen av förfarande – *administrativa förfaranden* – kännetecknas av att övervakning och efterlevnad ombesörjs av offentliga organ, såsom yrkesinspektörer eller jämställdhetsombudsmän. Vid den andra typen – *fackliga förfaranden* – handhas övervakning och efterlevnaden av fackföreningar, företagsråd eller andra arbetstagar-

representanter. Den tredje typen är *domstolsförfarande*, där efterlevnaden säkras genom processer vid domstol, vilka antingen initieras av enskilda arbetstagare eller deras representanter. Relationen mellan dessa tre typer av förfaranden är komplicerad. De tillämpas ofta sida vid sida, men ibland kan en metod ersätta eller begränsa användningen av en annan. Om till exempel frågor om arbetstid i Sverige regleras i kollektivavtal, istället för genom arbetstidslagen, så är ansvaret för efterlevnaden inte längre en fråga för offentliga myndigheter, utan en uppgift för fackföreningen. I andra situationer kan de administrativa och de fackliga förfarandena bäst beskrivas som förberedande faser som föregår domstolsförfarandet. Om de offentliga organen eller arbetstagarrepresentanterna misslyckas med att få en arbetsgivare att följa gällande regler kan processen förflyttas till domstol.

Det finns ofta ett samband mellan vilken typ av normer som reglerar en viss fråga och de typer av förfaranden som används för genomförande. I Frankrike, där lagstiftning är det främsta regleringsinstrumentet, används i första hand administrativa förfaranden genom arbetsinspektörer. I Sverige, där kollektivavtal är den viktigaste normkällan, ombesörjs kontrollen av reglernas efterlevnad främst genom fackliga förfaranden. Historiskt sammanhänger detta med att arbetsmarknadens parter var angelägna att behålla kontrollen över tillämpningen och tolkningen av de avtal man träffat. Det bör dock understrykas att det inte finns någon nödvändig koppling mellan vem som "stiftat" reglerna och vem som övervakar tillämpningen och tolkningen av desamma. Således har i Sverige fackföreningarna tilldelats en viktig roll för övervakning av efterlevnaden av till exempel anställningsskyddslagen och rättstvister om lagens tillämpning



ska föregås av sedvanliga fackliga tvisteförhandlingar. Som jämförelse kan nämnas att den franska arbetsinspektionen har till uppgift att övervaka efterlevnaden av kollektivavtal.

*Makro- och mikroperspektiv  
på genomdrivande av arbetsrättsliga regler*

Man kan iakttä två skilda synsätt kring frågan vad som utgör effektiva genomdrivande- eller rättshävdelsemetoder. Med ett synsätt betonas enskilda individers möjligheter att göra gällande sina rättigheter och process- och sanktionsreglerna anses vara mer effektiva ju lättare det är för en enskild arbetstagare att genomdriva ett krav på till exempel lika lön. Man kan här tala om ett mikroperspektiv på genomdrivande. Med det andra synsättet betonas i stället hur reglerna förverkligas i samhället i stort. Tanken är att ju större andel av arbetstagarna som får lika lön för lika eller likvärdigt arbete, desto effektivare är genomdrivandet. Man kan här tala om ett makroperspektiv.

Om man jämför de olika typerna av förfarande utifrån dessa två perspektiv framkommer både starka och svaga sidor. Genomdrivande genom fackföreningar eller företagsråd leder ofta till en hög grad av regelefterlevnad (på makroplanet). Däremot saknas vid sådana förfaranden ofta möjligheter för individer att självständigt driva sina krav (på mikroplanet). I detta avseende har domstolsförfaranden ett försteg. Å andra sidan är det uppenbart att de arbetsrättsliga reglerna knappast förverkligas på makronivå om man enbart förlitar sig till enskildas rättshävdelse vid domstol. Om man jämför de administrativa förfarandena med de fackliga är det tydligt att ett problem med de förstnämnda är att de offentliga organ som övervakar reglernas efterlevnad ofta lider av resursbrist. Här är jämställdhets-

lagstiftningen ett illustrativt exempel. Vid den svenska Jämställdhetsombudsmannen arbetar cirka 30 personer. Dessa ska i princip övervaka hur jämställdhetslagen tillämpas på drygt fyra miljoner arbetstagare. I detta avseende har arbetstagarrepresentanterna (fackliga organisationer och företagsråd) i de undersökta länderna regelmässigt en mer adekvat institutionell uppbyggnad. Å andra sidan är de rättssäkerhetsgarantier som är kopplade till de administrativa förfarandena mer utbyggda jämfört med när genomförandet anförtros till fackföreningar och/eller företagsråd.

Denna kortfattade jämförelse visar att de administrativa och fackliga förfarandena i första hand svarar mot genomdrivande i ett makroperspektiv, medan domstolsförfaranden närmast syftar till genomdrivande i ett mikroperspektiv.

*Skilda fokus på nationell och europeisk nivå*

Vid en jämförelse mellan regleringen på nationell respektive europeisk nivå är det tydligt att fokus ligger på skilda förfaranden.

På det nationella planet läggs betydande vikt vid administrativa och fackliga förfaranden. De rättsordningar som berörs i studien har alla utvecklat någon typ av kontroll genom administrativa organ, till exempel i form av offentlig arbets- eller yrkesinspektion. När arbetarskyddslagstiftning introducerades för mer än hundra år sedan stod det klart att denna inte skulle bli effektiv om ansvaret för att kräva att reglerna tillämpades skulle ligga på arbetstagarna. Därför infördes specifika former av administrativ övervakning. Redan vid mitten av 1800-talet infördes i England fabriksinspektörer som red från fabrik till fabrik för att övervaka arbetsförhållandena. Administrativa förfaranden är fortfarande särskilt vanligt på arbetsmiljöområdet, vari även arbets-

tidsregleringar ingår. I vissa länder, till exempel Frankrike, omfattar den administrativa övervakningen även andra frågor. Under de senaste decennierna har olika typer av administrativa övervakningsmetoder för jämställdhets- och diskrimineringslagstiftningen införts i flera länder. I Frankrike ombesörjs denna övervakning av arbetsinspektionen. I andra länder övervakas efterlevnaden av jämställdhets- och diskrimineringslagstiftningen av särskilda organ, såsom likabehandlingskommissionen i Nederländerna och Jämställdhetsombudsmannen i Sverige. I Tyskland förekommer överhuvudtaget inte något administrativt organ med uppgift att bevaka efterlevnaden av jämställdhets- och diskrimineringslagstiftningen.

Vidare innehåller många nationella rättsordningar långtgående regleringar som syftar till att stärka fackföreningars och andra arbetstagarrepresentanters möjligheter att kontrollera efterlevnaden av de arbetsrättsliga reglerna. Det är allmänt accepterat att arbetstagarrepresentation på arbetsplatser fyller en viktig funktion i detta avseende. Enligt Otto Kahn-Freund är en

fackförening mycket mer effektiv som motvikt till arbetsledningen än vad lagstiftning någonsin kan bli. [...] En effektiv lagstiftning är betydligt mer beroende av fackföreningen än vad fackföreningen är beroende av en effektiv lagstiftning (Kahn-Freund 1977, s 10).

Vid misstankar att arbetsrättsrättsliga regler har överträtts är information, samråd och förhandlingar viktiga verktyg för att reda ut fakta och diskutera huruvida reglerna faktiskt överträtts och hur detta i så fall bör avhjälpas. I alla de berörda medlemsstaterna finns regler rörande information, samråd och förhandlingar som syftar till att stödja det fackliga förfarandet som ett medel för

efterlevnad av arbetsrättsliga regler. Dessa regler förstärker arbetstagarrepresentanternas möjligheter att påverka hur arbetsgivaren utövar sin företags- och arbetsledningsrätt och hur de arbetsrättsliga reglerna tillämpas på arbetsplatsen.

På nationell nivå finns också omfattande regelverk rörande domstolsprocesser i rätts tvister. Dessa regler har dock ofta ifrågasatts med hänvisning till att de inte ger den enskilda arbetstagaren tillräckliga möjligheter att hävda sin rätt i domstol i frågor som rör talerätt, preskriptionsfrister eller sanktioner.<sup>3</sup>

Om man anlägger ett övergripande perspektiv på de process- och sanktionsregler som syftar till att genomdriva EU:s arbetsrätt är det tydligt att man på nationell nivå lägger tonvikten på efterlevnad ur ett makroperspektiv, medan mikroperspektivet har varit något eftersatt.

Vänder man istället blicken mot EU-nivån är det tydligt att förhållandet är det motsatta. EG-domstolens rättspraxis om effektivt genomdrivande av EU-arbetsrätten behandlar nästan uteslutande domstolsförfaranden. I denna omfattande praxis har utvecklats tämligen precisa regler om till exempel enskilda arbetstagares talerätt vid domstol, tillgång till interimistiska beslut, preskriptionsfrister, bevisbörd och vad som utgör tillräckligt effektiva sanktioner. Till exempel har EG-domstolen uttalat att ränta ska utgå på skadeståndskrav (C-271/91 *Marshall II* [1993] ECR I-4367). Kärnan i denna rättspraxis är att medlemsstaten måste tillförsäkra individen effektiva medel för att i domstol kunna tillvarata de rättigheter som EU-rätten ger. Principen anlägger

3. Se t ex 222/84 *Johnston* [1986] ECR 1651, C-208/90 *Emmott* [1991] ECR, s I-4269 och 14/83 *Von Colson* [1984] ECR 1891.



alltså ett mikroperspektiv på efterlevnad som tycks reducera genomdrivandet till att enbart innebära domstolsförfarande. Administrativa och fackliga förfaranden har, tills helt nyligen, fått förhållandevis liten uppmärksamhet på EU-rättsnivå.

Denna skillnad i fokus mellan EU-rätt och nationell rätt illustreras tydligt genom reglerna om talerätt vid domstol. Enligt EG-domstolens praxis har varje person rätt att väcka talan vid domstol för att göra gällande de rättigheter som EG-rätten ger (se t ex 222/86 *Heylens* [1987] ECR 4097). Detta är numera vanligtvis uttryckligen reglerat i direktiven på arbetsrättsens område (se t ex artikel 9 i det allmänna likabehandlingsdirektivet, 2000/78/EG). Direktiven har dock traditionellt inte innehållit några regler om talerätt för fackföreningar eller andra arbetstagarrepresentanter vid nationella domstolar. Inte heller behandlas frågan i EG-domstolens praxis. I kontrast till detta ger nationell lagstiftning i stor utsträckning talerätt till fackföreningar och andra arbetstagarrepresentanter i mål rörande enskilda arbetstagare. Talerätten för organisationer är starkast utvecklad i Sverige, vilket ger uttryck för den nordiska modellen för arbetsmarknadsrelationer. Men även i länder som är mer präglade av individualistiska synsätt, som Italien, har fackföreningar i betydande utsträckning talerätt vid domstol. Regler om talerätt för organisationer anses på nationell nivå vara centrala för att den arbetsrättsliga regleringen ska få genomslag på arbetsplatsen.

#### *Nyare arbetsrättsliga direktiv*

De direktiv som antagits på senare år har inneburit en viss omsvängning i detta avseende. Det allmänna likabehandlingsdirektivet (direktiv 2000/78/EG) ger uttryck för en medvetenhet om behovet av att be-

akta både mikro- och makroperspektiv på genomdrivande. I sitt förslag till direktiv förklarar kommissionen att en förutsättning för att diskrimineringslagstiftningen ska bli verkligt effektiv är *dels* att den som utsatts för diskriminering ska kunna åberopa effektiva rättsmedel vid domstol, *dels* att det i medlemsstaterna finns adekvata procedurer för övervakning av reglernas efterlevnad. Direktivet reglerar inte bara det individuella domstolsförfarandet, utan anger uttryckligen att fackliga förfaranden ska användas som medel för säkerställa reglernas efterlevnad. Medlemsstaterna ska främja en dialog mellan de sociala parterna i syfte att främja likabehandling, bland annat ifråga om övervakning av praxis på arbetsplatsen. Detta tyder på att den sociala dialogen inte bara ses som ett medel för att utveckla framtida normer på likabehandlingsområdet, utan även ses som ett medel för övervakning av hur likabehandlingsprincipen efterlevs på arbetsplatserna (artikel 13). Vidare ska medlemsstaterna verka för en dialog med berörda icke-statliga organisationer som har ett legitimt intresse av att medverka i kampen mot diskriminering i syfte att främja likabehandlingsprincipen (artikel 14). För att tillgodose ett effektivt skydd innehåller direktivet en bestämmelse om talerätt för

föreningar, organisationer eller andra juridiska personer som, i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning, har ett berättigat intresse av att se till att bestämmelserna i detta direktiv följs.

Detta torde inkludera till exempel fackföreningar. Medlemsstaterna ska garantera att organisationerna kan engagera sig i domstolsförfaranden, antingen tillsammans med eller till stöd för den kärande (artikel 9.2). Direktivet innehåller inga krav på medlems-

staterna att tillskapa något administrativt förfarande för efterlevnaden av direktivet.

Liknande bestämmelser återfinns i direktivet mot etnisk diskriminering (2000/43/EG) och det omarbetade likabehandlingsdirektivet (2002/73/EG). Enligt dessa två direktiv ska medlemsstaterna också tillskapa ett eller flera organ för främjandet av lika-behandling. Medlemstaterna får dock, i enlighet med sina egna rättsliga traditioner, besluta om dessa organs uppbyggnad och funktioner. Organen kan vara speciellt inrättade för detta syfte, men får också utgöra en del av organ med uppgift att tillvarata till exempel mänskliga rättigheter. I direktiven framställs emellertid vissa minimikrav på dessa organ. De ska till exempel kunna på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, utföra oberoende undersökningar rörande diskriminering och så vidare.

### Avslutande synpunkter

Administrativa och fackliga förfaranden innefattar alltså närmast ett makroperspektiv på efterlevnad, medan domstolsförfarandet ligger närmare ett mikroperspektiv.

Principen om en effektiv domstolskontroll innebär, såsom den utvecklats i EG-domstolens praxis, att alla personer i domstol ska kunna göra anspråk på effektiva sanktioner mot åtgärder de anser strida mot de rättigheter som EU-rätten ger. Normalt är varken administrativa eller fackliga förfaranden tillräckliga för att tillgodose att principen om effektivt genomdrivande är uppfylld, eftersom dessa förfaranden typiskt sett inte medger individuella arbetstagare talerätt i domstol. Detta innebär att medlemsstaterna måste tillhandahålla ett godtagbart domstolsförfarande.

Ett korrekt genomförande av EG:s arbetsrättsdirektiv innefattar alltså ett krav på medlemsstaterna att tillförsäkra individen ett godtagbart rättsligt medel med effektiva sanktioner. Inte desto mindre visar de nationella erfarenheterna, som kommer till uttryck i den rättsjämförande undersökningen, att det inte är möjligt att enbart lita till domstolsförfaranden om de materiella reglerna ska få ett verkligt genomslag på arbetsplatserna. För att uppnå effektiv efterlevnad ur ett makroperspektiv krävs andra typer av mekanismer. Frågan är därför inte huruvida administrativa eller fackliga förfaranden är tillräckliga för en effektiv efterlevnad av direktiv, utan snarare om effektiv efterlevnad av direktiv kräver någon typ av administrativa eller fackliga förfaranden som komplement till domstolsförfarandet.

En av de huvudsakliga slutsatserna i projektet är att administrativa, fackliga och rättsliga förfaranden inte bör betraktas som alternativa förfaranden, utan snarare som komplement till varandra för en effektiv efterlevnad av EU-arbetsrätt.

Genom det allmänna likabehandlingsdirektivet, direktivet mot etnisk diskriminering och det omarbetade likabehandlingsdirektivet uppmärksammas behovet av administrativa och/eller fackliga förfaranden för att materiella regler i arbetsrättsdirektiv ska få genomslag på arbetsplatsen. Direktiven ger härigenom uttryck för en ny syn på vad som krävs för att säkerställa en effektiv efterlevnad av EU-arbetsrätt. Vilken betydelse dessa nya bestämmelser kommer att få är ännu för tidigt att säga. Det är dock uppenbart att de krav på medlemsstaterna som följer av dessa bestämmelser måste utvärderas genom jämförelser dels med inhemska regler av likartad natur (likvärdighetsprincipen) dels med regleringen i andra medlemsstater (effektivitetsprincipen).



Om effektiv efterlevnad ur ett makroperspektiv är önskvärt bör EU bygga vidare på de vägar som stakas ut i de nya diskrimineringsdirektiven och i högre utsträckning än hittills ålägga medlemsstaterna att stötta de administrativa och fackliga förfarandena i syfte att säkerställa efterlevnaden av regleringen på arbetsplatserna. Behovet härav tycks öka. Här kan två skäl lyftas fram.

För det första tycks EU-lagstiftningen på arbetslivets område få en allt mindre precis utformning genom utnyttjande av till exempel ramdirektiv, möjligheter till nationella undantag och genom den öppna samordningsmetoden.<sup>4</sup> Det är tydligt att dessa typer av regleringsmetoder knappast skapar rättigheter som är genomdrivbara för individen och att utrymmet för enskilda att i domstolsprocesser åberopa EU-rättslig reglering minskar (Kilpatrick m fl 2000, s 15).

För det andra – och mer betydelsefullt – tycks fackliga förfaranden för övervakning av arbetsrättens efterlevnad vara mindre utvecklade i de nya medlemsstaterna än i de gamla. Ny forskning har visat att fungerande relationer mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter i de flesta nya medlemsstater bara finns på en mindre

andel av de större företagen. Andelen tycks dessutom minska. I små företag saknas arbetstagarrepresentation nästan helt (Ladó 2002). Utan fungerande fackliga förfaranden riskerar den materiella EU-arbetsrätten att bli en papperstiger.

## Referenser

- Bercusson B (1996) *European Labour Law*. Butterworths, London.
- Craufurd Smith R (1999) "Remedies for Breaches of EU Law in National Courts: Legal Variations and Selection" s 289–320 i Craig P & de Búrca P (red) *The Evolution of EU Law*. Oxford University Press, Oxford.
- Kahn-Freund O (1977) *Labour and the Law*. 2 uppl, Stevens, Oxford.
- Kilpatrick C, Novitz T & Skidmore P (red) (2000) *The Future of Remedies in Europe*. Hart Publishing, Oxford.
- Ladó M (2002) *Industrial Relations in the Candidate Countries*. Tillgänglig på <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/07/feature/tn0207102f.html> (2004–10–06).
- Malmberg J (red) Fitzpatrick B, Gotthardt M, Lulom S, Lo Faro A, van Peijpe T & Swiatkowski A (2003) *Effective Enforcement of EC Labour Law*. Iustus, Uppsala.
- van Gerven W (2000) "Comparative Law in a Texture of Communitarization of National Laws and Europeanization of Community Law" s 433–445 i O'Keefe D & Bavasso A (red) *Liber Amicorum in Honour of Lord Slynn of Hadley*, vol i *Judicial Review in European Union Law*. Kluwer, The Hague.

4. Se också den Europeiska Sociala Agendan, godkänd av Rådet i Nice, december 2000 (OJ 30.5.2001 C157).