

Kollektivavtalets ställning i EU-rätten

Kerstin Ahlberg och Niklas Bruun

I takt med att EU-integrationen fortskrider påverkas kollektivavtalen i medlemsländerna alltmer och arbetsmarknadsparternas förhandlingsutrymme begränsas. Detta trots att EU har starkt begränsad lagstiftningskompetens när det gäller den kollektiva arbetsrätten och ska främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter och respektera deras självständighet. Samtidigt har integrationen skapat utrymme för förhandlingar och kollektivavtal på EU-nivå. I artikeln undersöks de mekanismer som har lett till denna utveckling och en helhetsbild av kollektivavtalets ställning i EU-rätten tecknas.

Nyckelord: EU-integration, arbetsmarknadsrelationer, social dialog, kollektiva rättigheter

Kan Sverige fortsätta att reglera arbetslivets villkor genom kollektivavtal om vi går med i EU? Det var en av de stora frågorna inför folkomröstningen 1994. Det var känt att kollektivavtalsystemen i majoriteten av de dåvarande medlemsländerna skilde sig från det i Sverige (och Danmark) och innebar att staten genom lagstiftning tog ansvar för att alla arbetstagare garanterades de villkor som lades fast i kollektivavtalen. Kollektivavtalen var allmängiltiga och yrkesinspektionen hade tillsyn över att de följdes (Ahlberg & Bruun 1996. s. 159 ff.). Med inspiration från de här systemen förutsatte de arbetsrättsliga EG-direktiv som fanns att medlemsstaterna på samma sätt garanterade alla arbetstagare de rättigheter som direktiven innehöll.

Frågan var följaktligen om EU-direktiv skulle kunna genomföras med kollektivavtal av svensk modell – som inte är allmängiltiga – utan lagstiftning.

FÖRFATTARE

Kerstin Ahlberg, Juridiska Institutionen, Stockholms universitet, kerstin.ahlberg@juridicum.su.se

Niklas Bruun, Institutionen för redovisning och handelsrätt, Hanken, niklas.bruun@hanken.fi

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.26040>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

Efter olika försäkringar blev de svenska medlemskapsförhandlingarna övertygade om att EU-rätten inte skulle kräva några som helst förändringar av praxis på den svenska arbetsmarknaden. Ett tungt argument var de nyheter som hade kommit till genom 1993 års Maastrichtfördrag (prop. 1994/95:19 s. 228). Måhända var svenskarna aningslösa. Dock kan man konstatera att även Danmark som redan hade varit med i EU i tjugo år räknade med att det nu fanns ett större utrymme för att reglera arbetsvillkor uteslutande genom kollektivavtal även om de inte omfattade alla arbetstagare (Kristiansen 2023 s. 459).

Men i takt med att EU-integrationen har framskridit och fördjupats har arbetsmarknadsparterna i alla medlemsländer fått erfara att kollektivavtalen har påverkats alltmer, oavsett om dessa är allmängiltiga eller inte. Och möjligheten att genomföra direktiv med kollektivavtal är knappast den mest intressanta aspekten längre – frågan om kollektivavtalens ställning och EU-rättens påverkan på dessa är betydligt mer komplicerad.

I den här artikeln avser vi att teckna en skissartad helhetsbild av kollektivavtalets ställning i EU-rätten genom att belysa hur regleringen har utvecklats i lagstiftning och rättspraxis. Vi tar framförallt sikte på att kartlägga de mekanismer genom vilka de olika nationella kollektivavtalssystemen påverkas av EU:s reglering och EU:s skiftande politik i olika skeden. Vår analys beaktar att den kollektiva arbetsrätten består av tre grundstenar: föreningsrätten, rätten till kollektiva förhandlingar och rätten att vidta stridsåtgärder.

DEN FÖRDRAGSRÄTTSLIGA RAMEN

Den successiva utvidgningen av EU:s behörighet på socialpolitikens område har ökat spänningarna mellan EU-rätten och medlemsländernas kollektiva arbetsrätt.

Med det omtalade Maastrichtfördraget fick EU möjlighet att anta direktiv om en mängd socialpolitiska frågor med kvalificerad majoritet.¹ Men när det gäller just kollektiva förhandlingar och företeelser som är nödvändiga beståndsdelar i kollektivavtalssystemen är EU:s kompetens begränsad. För att anta regler om ”företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen” räcker det inte med majoritetsbeslut; det krävs enhällighet (artikel 153.1 f. i fördraget om Europeiska Unionens Funktionsätt, FEUF). Och ”löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout” är helt undantagna från EU:s lagstiftningskompetens (artikel 153.5 FEUF).

Bakgrunden till de här begränsningarna är att skillnaderna mellan medlemsstaternas kollektivavtalssystem är så stora att en harmonisering skulle kunna leda till oförutsägbara konsekvenser. Detta understryks ytterligare i artikel 152 FEUF enligt vilken unionen ska ta hänsyn till dessa skillnader.

¹ Från början gällde det enbart elva av de dåvarande tolv medlemsländerna. Storbritannien ställde sig utanför samarbetet på denna punkt. Med Amsterdamfördraget 1997 anslöt sig dock även Storbritannien.

Att skillnaderna mellan medlemsstaternas kollektiva arbetsrätt är så stora hänger i sin tur ihop med kollektivavtalets särdrag som rättsfigur. Syftet med kollektivavtalet är att åstadkomma rättsverkningar som primärt inte gäller avtalsparterna (organisationerna) utan ”tredje parter” (enskilda arbetsgivare och arbetstagare). Detta gör det komplicerat att inlemma det i och anpassa det till nationella rättsordningar och problemen accentueras ytterligare då avtalen ska få rättsverkningar på internationell nivå (se Bruun 1979 s. 162 ff.).

På EU-nivå däremot gav Maastrichtfördraget arbetsmarknadsparterna en helt ny roll (Bercusson 1992 s. 188). EU skulle inte bara ”erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse på unionsnivå” och underlätta dialogen mellan dem med respekt för deras självständighet. Europeiska organisationer för arbetsgivare och fack fick dessutom möjlighet att sluta ”kollektivavtal” som kunde göras bindande i medlemsländerna genom EU-lagstiftning.

Sammanfattningsvis ska EU alltså i stort sett hålla sig borta från medlemsstaternas kollektiva arbetsrätt, främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter och respektera deras självständighet – och ändå har kollektivavtalen i medlemsländerna påverkats alltmer. Hur har det gått till?

HUR PÅVERKAR EU KOLLEKTIVAVTALEN?

Vi menar att man kan belysa denna EU-rättens påverkan på kollektivavtalen genom att granska utvecklingen från tre övergripande perspektiv:

För det första har EU:s ekonomiska reglering indirekt kunnat begränsa rättsverkningar och betydelse av kollektivavtalsregleringar i medlemsländerna, så kallad *negativ integration*, ”negativ” för att den inte är åsyftad. Begreppen negativ och positiv integration har präglats av den tyska politologen Fritz Scharpf (Scharpf 1996 s. 157 ff.). Det är framförallt EU-domstolen, som genom att tolka EU:s marknadsreglering strikt, har kunnat åstadkomma att regler i lag eller avtal på nationell nivå som motiverats av sociala hänsyn har underkänts eller nedgraderats.

För det andra har de nationella kollektivavtalssystemen påverkats direkt av att arbetsrätten i allt större utsträckning har reglerats genom direktiv och annan lagstiftning på EU-nivå, det vill säga avsiktlig, så kallad *positiv integration*. Arbetsrätten har alltså harmoniserats och harmoniseringen har direkt påverkat arbetsmarknadsparternas förhandlingsutrymme och det materiella innehållet i kollektivavtalen.

För det tredje har EU-integrationen som nämnts skapat utrymme för förhandlingar och kollektivavtal på en ny, högre nivå. Avtal sluts numera genom ”social dialog” mellan europeiska arbetsmarknadsorganisationer. Denna kategori av kollektivavtal är ett nytt instrument för att påverka förhållandena i medlemsländerna, varför frågor om förhållandet mellan nationell och övernationell kollektivavtalsreglering kan uppstå.

I och med tillkomsten av EU:s stadga om grundläggande rättigheter år 2000 och särskilt efter att stadgan blev bindande som en del av EU:s primärrätt vid Lissabonfördragets ikraftträdande 2009 (fördraget om Europeiska unionens funktionssätt) har dessa tre perspektiv fått en särskild tilläggsdimension (Dorsemont et al. 2019).

Stadgans sociala grundrättigheter gäller naturligtvis också för den sociala dialogen på unionsnivå och stärker här de fackliga rättigheterna. Vissa av rättigheterna i stadgan stöder den positiva integrationen av arbetstagar rättigheter i EU:s medlemsländer (rätten till kollektiva förhandlingar, information och samråd, rätt till anställningstrygghet med mera). Andra rättigheter, som rätten att bedriva näring, kan å andra sidan stärka den negativa integrationen genom att den kan understödja EU:s marknadsreglering, vilket också har skett i några rättsfall. Vi återkommer kort till detta senare i framställningen.

DEN NEGATIVA INTEGRATIONEN

Det är välbekant och väldokumenterat att utgångspunkterna för EU:s arkitekter på 1950-talet var att socialpolitik och arbetsmarknad kunde lämnas utanför det handelspolitiska och ekonomiskt politiska samarbetet i den ordoliberal anda som då rådde i Europa. Man ansåg att integrationen skulle påverka socialpolitiken indirekt, genom de positiva ekonomiska följdverkningar som marknadsmekanismerna skulle föra med sig i form av höjd levnadsnivå och resurser för välfärds-satsningar inom medlemsstaterna. Undantagen är också välkända: principen om lika lön för kvinnor och män infördes av konkurrenshänsyn efter krav från Frankrike. Vidare utvecklade man socialpolitiken för den rörliga arbetskraften för att undvika att arbetstagare som utnyttjade rätten till fri rörlighet på den inre marknaden skulle göra stora välfärdsluster i form av förlorade pensionsförmåner med mera.

Regleringen av den inre marknaden utvecklades successivt via en rad omförhandlingar av EU:s fördrag (Enhetsakten 1986, Maastrichtfördraget 1993, Amsterdamfördraget 1999) samtidigt som EU:s kompetens utvidgades. Det ledde till situationer där det kunde uppstå spänningar mellan EU:s marknadsreglering och socialpolitiken i olika medlemsländer.

Kollektivavtal och konkurrensregler

Spänningen mellan marknadsregleringen och socialpolitiken kom att ställas på sin spets i målet *Albany* (C-67/96) som EU-domstolen avgjorde 1999. Målet gällde ett frivilligt kompletterande pensionssystem i Nederländerna. Det hade grundats av arbetsmarknadsparterna genom kollektivavtal och det administrerades av en gemensam pensionsfond. Dessutom hade det genom ett myndighetsbeslut blivit obligatoriskt för arbetsgivarna i branschen att ansluta sig till pensionssystemet.

Den första frågan i målet var om den aktuella pensionsfonden var ett företag som omfattades av EU-rättens konkurrensregler (dåvarande artikel 85 och följande artiklar i EG-fördraget). EU-domstolen slog fast att så var fallet.

Frågan blev därefter om pensionsarrangemanget stred mot konkurrensreglerna. Domstolen konstaterade att artikel 85.1 förbjuder alla avtal mellan företag, beslut av företagssammanslutningar och samordnade förfaranden som kan påverka handeln mellan medlemsstater och som har till syfte eller resultat att hindra, begränsa eller snedvrida konkurrensen inom den gemensamma marknaden. Därför har det uttryckligen föreskrivits att avtal eller beslut som är förbjudna enligt denna bestämmelse är ogiltiga.

Därefter påminde domstolen om att fördraget också innehåller regler som tillkommit för att främja socialpolitiken och en social dialog mellan parterna, och redogjorde i detalj för dessa regler.

Domstolens slutsats blev att kollektivavtal mellan de organisationer som företräder arbetsgivarna respektive arbetstagarerna visserligen har en viss inneboende konkurrensbegränsande inverkan. Det socialpolitiska syftet med sådana avtal skulle emellertid allvarligt äventyras om arbetsmarknadens parter gemensamma strävan att vidta åtgärder som förbättrar anställnings- och arbetsförhållandena skulle omfattas av artikel 85.1 i fördraget.

Det framgick således, enligt domstolen, av en ändamålsenlig och sammanhängande tolkning av fördragets samtliga bestämmelser att avtal som slutits inom ramen för kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter *i dessa syften* inte omfattades av artikel 85.1 i fördraget, *på grund av deras beskaffenhet och syfte*. Det aktuella systemet ”syftar som helhet till att garantera alla arbetstagarer inom denna bransch en viss pensionsnivå och bidrar således direkt till att förbättra ett av arbetstagarernas arbetsförhållanden, nämligen deras lön. Det avtal som är i fråga i målet vid den nationella domstolen omfattas följaktligen inte av artikel 85.1 i fördraget, på grund av dess beskaffenhet och syfte.” (Albany st. 63 – 64).

Problemet ur nationellt perspektiv är att EU-domstolen – i motsats till konkurrensregleringen i många medlemsstater och särskilt de nordiska – inte skapar en immunitet för kollektivavtal i förhållande till konkurrensregleringen utan öppnar upp för att pröva vilka avtal som uppfyller EU:s krav avseende ”beskaffenhet och syfte”. I själva verket kommer domstolen ganska nära den grundsyn som den brittiska generaladvokaten förde fram: Han menade att alla kollektivavtal innehåller ett underförstått avtal mellan de arbetsgivare som hör till den arbetsgivarorganisation som ingår avtalet, och att de följaktligen kan komma att bli ogiltiga om de innehåller konkurrensbegränsande element (Bruun & Hellsten 2001 s. 40 ff).

Domen i målet Albany följdes av en rad domar där förhållandet mellan inre marknadsreglering och nationella kollektiva avtalsarrangemang prövades i olika speciella situationer. Domstolen höll i dessa domar fast vid de principiella utgångspunkterna som slagits fast i Albany-domen (se närmare Johansson, 2018. s. 175 ff).

Kollektivavtal för egenföretagare

Frågan om förhållandet mellan fördragens konkurrensrättsliga regler och nationella kollektivavtal har också blivit föremål för avgöranden i situationer där kollektivavtalet reglerat minsta lön för egenföretagare. Målet *FNV Kunsten* (C-413/13) gällde musiker som var fackligt organiserade, men som utövade sitt yrke som självständiga företagare. EU-domstolen menade att ett kollektivavtal om lägsta ersättning för en fackligt organiserad egenföretagare, som utför samma arbete åt en arbetsgivare som dennes anställda, kan vara undantaget från förbudet mot konkurrensbegränsade avtal (numera artikel 101.1 FEUF) – på ett villkor. Det gäller om, och endast om, personerna i fråga är ”falsa egenföretagare”, det vill säga tjänsteleverantörer som befinner sig i en situation som är jämförbar med den situation som de anställda arbetstagnarna befinner sig i. Det ankommer på den nationella domstolen att avgöra om så är fallet.

EU-domstolens domslut ledde till en del kritik. Begreppet ”falsa egenföretagare” är inte helt lätt att definiera. Egenföretagarna har blivit fler i Europa bland annat som en följd av plattformsekonomin. Det står klart att det finns en stor grupp egenföretagare som inte är ”falsa”, men som ändå har en utsatt ställning och behöver skydd exempelvis genom kollektivavtal. Bland annat dessa faktorer ledde till att kommissionen hösten 2022 antog ”Riktlinjer för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda” (Europeiska kommissionen 2022). I dessa riktlinjer gör kommissionen klart att den inte kommer att angripa kollektivavtal som gäller egenföretagare utan egna anställda. Å andra sidan understryker kommissionen att riktlinjerna inte kan påverka den slutliga tolkningen av artikel 101 FEUF, och att också kollektivavtal som inte omfattas av dessa måste bedömas från fall eftersom de inte nödvändigtvis strider mot artikel 101.

Strejkrätten underställd den fria rörligheten

Förhållandet mellan inre marknad och nationella kollektivavtalssystem har framförallt definierats av EU-domstolen. De två centrala avgörandena i detta avseende är domarna *Viking* (C-438/05) och *Laval* (C-341/05). Här kom domstolen att med stöd av fördragens regler om fri rörlighet för tjänster respektive fri etableringsrätt ställa upp långtgående restriktioner i fackföreningarnas kollektiva förhandlingsrätt och i rätten att vidta stridsåtgärder. Det var en ringa tröst för facket att EU-domstolen uttryckligen erkände strejkrätten som en europeisk grundläggande rättighet, eftersom denna samtidigt underställdes EU:s principer om fri rörlighet. Den svenska modellen med krav på kollektivavtal som innehöll bättre villkor än utstationeringsdirektivets miniminivå, fick inte tillämpas på företag som levererade tjänster till Sverige. Den så kallade *lex Britannia*, som utgick från att svenska kollektivavtal skulle ges företräde över vissa utomlands ingångna avtal, underkändes. Likaså ställdes svår-tolkade proportionalitetskrav på stridsåtgärder som påverkar EU:s inre marknad.

Näringsfriheten övertrumfar skyddet för arbetstagarna

I målet *Alemo-Herron* (C-426/11) ansågs näringsfriheten i artikel 16 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna ta över skyddet för arbetstagarnas rättigheter enligt direktivet om övergång av verksamhet (2001/23) vars centrala bestämmelse innebär att den som förvärvar en verksamhet ska vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren under en viss tid. Här hade överlåtaren efter överlåtelsen ingått ett kollektivavtal som skulle tillämpas retroaktivt från en tidpunkt före överlåtelsen. I denna situation kom EU-domstolen att pröva kollektivavtalets rättsverkningar för förvärvaren.

Frågan var vilken betydelse som ska tillmätas direktivets artikel 8 där det framgår att direktivet inte hindrar medlemsstaterna från att tillämpa eller införa författningar som är gynnsammare för arbetstagarna, eller att främja eller tillåta kollektivavtal som är gynnsammare för arbetstagarna. Utgångspunkten är alltså att direktivet är ett minimidirektiv till förmån för arbetstagarna. Det enda syfte som uttryckligen anges i de skäl som inleder direktivet är dessutom att skydda dessa.

Domstolen utgår dock från att syftet med direktivet inte bara är att arbetstagarnas intressen ska tas tillvara vid en företagsövergång, utan också att jämvikt ska råda mellan dessa intressen och förvärvarens intressen.

Till förvärvarens intressen hör, enligt domstolen, näringsfriheten i artikel 16 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, och denna rättighet omfattar avtalsfriheten som en nödvändig beståndsdel. Härigenom accepterade domstolen att näringsfriheten inbegriper en frihet för arbetsgivaren att definiera sina intressen genom avtal och en möjlighet att omförhandla avtalsvillkor som gäller de anställdas arbetsförhållanden.

Om förvärvaren i det aktuella målet skulle vara bunden av överlåtarens kollektivavtal skulle förvärvarens avtalsfrihet bli så allvarligt begränsad att det inkräktade på kärnan i vederbörandes näringsfrihet, blev domstolens slutats.

Domstolens slutsats bygger inte på någon systematisk granskning av hur arbetsgivarens handlingsalternativ begränsas genom kollektivavtalsvillkoren. Den utgår från att kollektivavtalsvillkoren *a priori* är begränsande. I motsats till generaladvokaten underlät den att konkret analysera de särdrag som är typiska för det engelska kollektivavtalssystemet för att undersöka vilka möjligheter förvärvaren hade att omförhandla avtalsvillkoren genom individuella eller kollektiva avtal.

Också i domen *Aget Iraklis* (C-201/15) utgår domstolen från att näringsfriheten och artikel 16 i stadgan kan begränsa medlemsstaternas rätt att införa bättre skydd för anställda än vad ett direktiv ger, i detta fall direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59). Såväl i målet *Alemo-Herron* som *Aget-Iraklis* saknas en avvägning som beaktar arbetstagarnas intressen och stadgans artiklar om rätt att arbeta (15) och anställningstrygghet (30). Inte heller beaktas den begränsning som sker genom att arbetstagarens avtalsfrihet inskränks och avtalade villkor försämrats.

På vissa områden har den ekonomiska regleringens hegemoni efter hand försvagats. När det gäller exempelvis offentlig upphandling har den tidigare restriktiva synen på tillämpning av kollektivavtal förändrats genom en utveckling i såväl EU-lagstiftning som rättspraxis (se SOU 2015:78 s. 108 ff).

DEN POSITIVA INTEGRATIONEN

Redan på 1980-talet dök frågan om huruvida medlemsstaterna kan använda kollektivavtal för att genomföra direktiv upp. I ett mål som rörde Belgien utgick EU-domstolen från att implementering med stöd av ett kollektivavtal var tillfyllest eftersom kollektivavtalet i fråga hade allmängiltig verkan (kommissionen mot Belgien mål 215/83). Rättsläget har så småningom klarnat såtillvida att förutsättningarna för att ett direktiv kan genomföras enbart genom kollektivavtalsreglering är att:

- avtalet är tvingande och bindande för parterna
- avtalet är bindande *erga omnes*, det vill säga beträffande alla arbetstagare som täcks av direktivet,
- effektiva åtgärder vidtas för perioder som inte täcks av kollektivavtal (Nyström 2021 s. 67 ff.).

Vi menar att de krav som EU-domstolen ställt för att en medlemsstat ska kunna genomföra EU-rätt med stöd av kollektivavtal är stränga. Denna strikta och formalistiska inställning kan naturligtvis motiveras, men man kan också fråga sig varför den inte har intagit en mera positiv inställning till de täckande avtalsystem som finns i Sverige och Danmark och godtagit exempelvis 80 procents täckningsgrad som ansetts relevant inom ILO-systemet. Onekligen upplever parterna i dessa länder EU-regleringen som en tvångströja som för med sig statlig inblandning på tidigare partsreglerade områden.

I Danmark har problemen med att genomföra arbetsrättsliga direktiv genom kollektivavtal lett till att man börjat använda kompletterande lagstiftning som endast får tillämpning på det icke kollektivavtalsreglerade området. Kollektivavtalet är fortfarande det primära implementeringsinstrumentet (Kristiansen 2023 s. 460 ff.). I Sverige har det hittills inte ens gjorts några försök att genomföra direktiv med kollektivavtal (Nyström 2021 s. 70).

Semidispositiva regler

Från 1990-talet framåt har EU-lagstiftningen i vissa fall fått så kallad semidispositiv karaktär. Det innebär att arbetsmarknadens parter i medlemsländerna kan införa avvikande regler genom kollektivavtal. Ett exempel är direktivet om bemanningsarbete (2008/104). Samtidigt som dispositiviteten betyder att genomförandet kan ta hänsyn till nationella särdrag kan dock även dessa kollektivavtal komma under EU-domstolens prövning.

Målet *Timepartner Personalmanagement* (C-311/21) rörde ett tyskt kollektivavtal med regler som avvek från den likabehandlingsprincip som är huvudregel i just bemanningsdirektivet. En förutsättning för sådana avvikelser är att ”det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag [samtidigt] respekteras”. Det var innebörden av den frasen, som återfinns i flera direktiv, som EU-domstolen prövade i målet.

Domstolen påpekar å ena sidan att arbetsmarknadens parter har stort utrymme för skönsmässig bedömning när de fastställer vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå sina sociala och arbetsmarknadspolitiska mål. Å andra sidan är de skyldiga att säkerställa att unionsrätten iakttas. Det betyder att kollektivavtalet måste innehålla någon fördel som kompenserar för det som arbetstagaren går miste om genom avvikelserna från direktivets huvudregel. Fördelen måste dessutom vara knuten till samma anställningsvillkor som avvikelsen gäller – i det aktuella fallet lön. Med domen fick de nationella domstolarna, som är de som i första hand ska pröva ett klagomål mot ett sådant här kollektivavtal, konkreta riktlinjer för hur de ska bedöma ifall kollektivavtalet är förenligt med EU-rätten.

Ett annat exempel är hur arbetsgivarorganisationerna Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Sobona och ett antal av deras motparter på den fackliga sidan år 2022 kände sig pressade att omförhandla arbetstidsreglerna i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser. Europeiska kommissionen hade fått in ett klagomål från svenska ambulansförare som hade arbetat mycket långa pass utan dygnsvila eller kompensationsledighet, och i egenskap av fördragets väktare inledde den en skriftväxling med den svenska regeringen. Regeringen vidarebefordrade kommissionens frågor till kollektivavtalsparterna som alltså kom överens om nya arbetstidsregler. Därmed avslutade kommissionen ärendet (Sjodin 2024).

Om parterna hade stått på sig och vägrat ändra kollektivavtalet hade kommissionen sannolikt väckt talan mot Sverige för fördragsbrott. Exemplet visar hur redan hotet om en kommande domstolsprocess kan få parterna att lägga band på sig. I detta fall har det dessutom lett till en hätsk debatt där vissa personalkategorier gör gällande att kollektivavtalsparterna infört (impopulära) begränsningar som går längre än vad direktivet kräver (Lundberg 2024; Maltby 2024). Eftersom saken inte kom inför EU-domstolen får vi kanske aldrig veta riktigt vad som gäller.

POLITISKA INGREPP I NATIONELLA KOLLEKTIVAVTALSSYSTEM

Under perioden från EU:s utvidgning 1995 (med Finland, Sverige och Österrike som nya medlemsländer) fram till den stora utvidgningen 2004 med Cypern, Tjeckien, Estland, Ungern, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien och Slovenien förde EU en arbetsmarknadspolitik som starkt betonade betydelsen av social dialog och kollektivavtal i de nya marknadsekonomierna i Östeuropa. Länderna

fick mycket ekonomiskt stöd för utbildning och utveckling på området för arbetsmarknadsrelationer. Samtidigt lyckades arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå nå enighet om viktiga europeiska avtal (se nedan).

Den ekonomiska krisen under åren 2008–2013 innebar ett genomgripande skifte inom EU från en allmänt positiv retorik till en radikal avreglering med nedmontering av kollektivavtal på branschnivå och grundläggande principer för den kollektiva arbetsrätten i krisländerna. Det var framförallt den så kallade trojkan, som bestod av Internationella Valutafonden, Europeiska kommissionen och Europeiska centralbanken, som i form av stränga kreditvillkor tvingade fram systemförändringar i krisländerna formulerade i detaljerade ”*memorandum of understanding*”.

Trojkan ställde krav på åtgärder som klart stred mot grundläggande ILO-konventioner, men också mot EU-stadgan och Europarådets sociala stadga (Pecinovsky 2022 s. 64 ff). Kollektivavtal på branschnivå skulle begränsas, kollektivavtal skulle inte allmängiltigförklaras i samma uträkning som dittills, det skulle vara möjligt att avvika från kollektivavtalets minimiregler i individuella avtal, kollektivavtalens efterverkan begränsades etcetera (Bruun, Lörcher & Schömann 2014 s. 193 ff.).

POLITISK OMSVÄNGNING EFTER KRISEN

Krispolitiken bidrog starkt till den politiska populismens frammarsch i olika europeiska länder, särskilt i krisländerna.² Detta i sin tur torde ha bidragit till en omvärdering av hållningen till arbetsmarknadsreglering och social dialog, som manifesterades av den kommission som tillträdde 2014 och leddes av Jean-Claude Juncker. Ett särskilt tydligt uttryck för detta var den europeiska pelaren för sociala rättigheter, ett socialpolitiskt handlingsprogram som godkändes vid toppmötet i Göteborg 2017 (europeiska sociala pelaren 2017). Juncker efterträddes av Ursula von der Leyen 2019. Hon har fortsatt denna nya politik, som har inneburit att betydelsen av kollektiva arbetsmarknadsförhållanden på nationell nivå har betonats som en viktig faktor för framgång och välbefinnande inom EU.

Kommissionens initiativ till ett direktiv om minimilöner (2022/2041) som antogs år 2022 är på denna punkt en radikal uppmaning till medlemsstaterna att främja kollektivavtalsförhandlingar på sektornivå och på branschövergripande nivå, vilket förväntas stärka ett tillräckligt minimilöneskydd. Samtidigt betonas att direktivet inte ska påverka arbetsmarknadens parter autonomi eller deras rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal. Det ska inte heller leda till att medlemsländer där lönebildningen säkerställs uteslutande genom kollektivavtal ställs inför krav på att införa lagstadgad minimilön eller möjlighet att förklara kollektivavtal allmängiltiga.

² Populismen var vänsterorienterad i Grekland (Syriza) och Spanien (Podemos), medan den var högerorienterad i andra länder såsom Ungern (Fidesz) och Polen (Lag och rätt). Se även Supiot (2011) s 300.

Direktivet innehåller också en hel katalog av åtgärder som medlemsstaterna ska vidta för att främja kollektivavtalsförhandlingar om löner. Bland annat ska de främja uppbyggnaden och stärkandet av arbetsmarknadens parter kapacitet att bedriva kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning, särskilt på sektornivå eller branschövergripande nivå. Vidare ska medlemsstaterna främja konstruktiva, meningsfulla och välunderbyggda löneförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter på lika villkor där båda parter har tillgång till lämplig information för detta, samt vidta åtgärder för att skydda utövandet av rätten till kollektiva förhandlingar och för att skydda arbetstagare och fackliga företrädare mot diskriminerande handlingar. Dessutom har medlemsländerna en omfattande plikt att rapportera till kommissionen om kollektivavtalsreglerade minimilöner och den nationella lönestrukturen.

Minimilönedirektivet måste betecknas som ett stort erkännande av kollektivavtalens betydelse som instrument för att reglera löner och arbetsvillkor inom medlemsstaterna.

ÖVERNATIONELLA KOLLEKTIVAVTAL

Som nämnts har EU sedan 30 år tillbaka också en speciell lagstiftningsprocedur som bygger på kollektivavtal mellan europeiska organisationer för arbetsgivare och arbetstagare.

Avtal som genomförs med direktiv

Historien började 1985 då kommissionens dåvarande ordförande Jacques Delors bjöd in den Europeiska Fackliga Samorganisationen EFS, de privata arbetsgivarnas organisation UNICE (numera BusinessEurope) och organisationen för offentliga företag CEEP (numera SGI Europe) till överläggningar för att få dem med sig i sin strävan att förverkliga den inre marknaden. Under åren som följde tog det som kallas "den sociala dialogen" mellan organisationerna form, och 1991 kom dessa överens om att kräva att det skulle vara obligatoriskt för kommissionen att samråda med arbetsmarknadens parter om lagstiftning på det socialpolitiska området. Dessutom skulle de ha möjlighet att sluta avtal på europeisk nivå.

Och så skulle det bli när Maastrichtfördraget trädde i kraft. Inte bara måste kommissionen sedan dess samråda med arbetsmarknadens parter innan den lägger fram lagförslag på det socialpolitiska området (artikel 155 FEUF). Om parterna lyckas förhandla fram ett avtal om saken kan de gemensamt begära att kommissionen ska lägga fram ett förslag till direktiv för ministerrådet som ska göra avtalet bindande i medlemsländerna. Förutom de branschöverskridande organisationerna EFS, BusinessEurope, SGI Europe och SMEunited (småföretag) finns också sektorsorganisationer på båda sidor som kan sluta sådana avtal.

Arbetsmarknadsparterna på Europainivå var alltså själva med och utarbetade den nya proceduren. Men de övernationella avtal som parterna sluter skiljer sig i

viktiga avseenden från vanliga nationella kollektivavtal. Avtalen får ingen direkt bindande verkan för deras medlemmar, det vill säga de nationella förbund och federationer som är anslutna till de europeiska organisationerna, och de kommer inte heller till på grund av behov som parterna själva har identifierat. I stället förhandlas de fram för att hantera frågor som kommissionen anser bör vara reglerade på EU-nivå. Många gånger menar i varje fall arbetsgiversidan att det inte finns anledning att lagstifta på EU-nivå, men inför utsikten att kommissionens tjänstemän ska sitta på sin egen kammare och utforma lagförslag framstår avtal med den fackliga motparten som ett bättre alternativ.

När kommissionen så lägger fram ett förslag till direktiv som ska genomföra arbetsmarknadsparternas avtal ser detta annorlunda ut än direktiv som har kommit till genom det ordinarie lagstiftningsförfarandet. Själva direktivet innehåller bara ett fåtal artiklar som talar om hur och inom vilken tid det ska vara genomfört i medlemsstaterna. De materiella bestämmelserna finns i parternas avtal som är fogat som en bilaga till direktivet. Syftet med det är att markera att avtalet är en balanserad helhet som ingen utomstående kan ändra i utan att rubba balansen mellan parterna. Kommissionen har hållit hårt på detta och när någon regeringsföreträdare i ministerrådet har velat ändra i det materiella innehållet har kommissionen hotat med att dra tillbaka förslaget i dess helhet. Europaparlamentet har inte någon roll alls här, det ska bara informeras.

I det här avseendet respekterar EU alltså parternas självständighet. Men kommissionens hållning har varit ambivalent genom åren och det visade sig så småningom att den inte hade för avsikt lämna kontrollen ifrån sig

De första åren efter Maastrichtfördragets ikraftträdande expedierade den i rask takt tre avtal mellan EFS, UNICE och CEEP (föräldraledighet 1996, deltidarbete 1997 och visstidsanställning 1999). Det enda kommissionen gjorde innan den lade fram förslag till direktiv var att kontrollera att de tre organisationerna var representativa i förhållande till innehållet i avtalen och att detta inte var rättsstridigt. Från parternas gemensamma begäran tog det bara drygt en månad innan kommissionen hade ett direktivförslag färdigt. Även några branschavtal blev på samma sätt snabbt direktiv (exempelvis avtalet om arbetstiden för sjöfolk 1999 och avtalet arbetstiden inom det civila flyget 2000).

Men några år in på 2000-talet började kommissionen också värdera parternas avtal från politiska utgångspunkter.

De första exemplen var två avtal som slöts 2012, ett om arbetsmiljön i frisörbranschen (som tjänstemännen på kommissionen spydigt kallade "L'Oréal-avtalet") och ett om arbetstider inom inlandssjöfarten. Speciellt i de här två fallen var att förhandlingarna hade initierats av parterna själva. Inte desto mindre publicerade kommissionen pressmeddelanden där den välkomnade avtalen. Sedan blev det tyst.

När det gällde avtalet om arbetstider i inlandsjöfarten tog det två och ett halvt år innan kommissionen hade kommit fram till att det var lämpligt att införa EU-reglering på området (Ahlberg 2015 s. 7). Av frisöravtalet blev det aldrig något direktiv då tio medlemsländers regeringar, däribland den svenska och den finska, vädjade till kommissionen om att inte lägga fram något sådant förslag. Att parterna delvis förhandlade om avtalet för att ta hänsyn till kommissionen synpunkter hjälpte inte (Dorsemont 2022 s. 47).

Ett tredje exempel på kommissionens nya praxis rörde avtalet om information och samråd med anställda i statsförvaltningarna, och till skillnad från i de två föregående exemplen hade förhandlingarna här inletts efter ett initiativ från kommissionen. Den uppmuntrade också parterna under förhandlingarna och välkomnade avtalet när det hade slutits. Trots det vägrade den sedan att tillmötesgå deras begäran om att föreslå ett direktiv för att genomföra avtalet i medlemsstaterna. Argumenten var sammanfattningsvis klart politiska. Kommissionen ifrågasatte inte att parterna var representativa eller att avtalets innehåll höll sig inom EU-rättens ramar.

Det hela slutade med en rättsprocess i EU-domstolen där frågan om innebörden av fördragets artikel 155 ställdes på sin spets. Enligt European Public Service Union (Epsu), som var klagande, var kommissionen skyldig att lägga fram ett förslag till direktiv om parterna i avtalet är representativa och innehållet inte är rättsstridigt. Följaktligen yrkade Epsu att kommissionens beslut skulle ogiltigförklaras.

Men EU-domstolen ogillade Epsus talan (C-928/19P Epsu). Domstolen konstaterade att kommissionen, som är den enda av EU:s institutioner som har behörighet att föreslå lagstiftning, har i uppdrag att främja unionens allmänna intressen och ta ”lämpliga” initiativ för detta ändamål. Den ska också fullgöra sina uppgifter med ”fullständig oavhängighet” och får inte ta emot instruktioner från någon annan. Alltså vore det, enligt domstolen, oförenligt med fördraget om den vore tvungen att föreslå ett direktiv på parternas begäran.

Därmed står det numera klart att kommissionen är fri att också värdera parternas avtal från politiska utgångspunkter och utvecklingen har bekräftat tesen att dessa snarare är verktyg för unionens politik än uttryck för genuint autonoma kollektivavtalsförhandlingar (Lo Faro 2000 s. 123 ff).

Epsu- domen väckte stor upprördhet och det talades om dödsstöten för den sociala dialogen (Dorsemont 2022 s. 43). Men faktum är att parternas ambitioner att sluta avtal som genomförs med direktiv hade avtagit abrupt efter framgångarna kring sekelskiftet och långt innan den domen kom 2021. De senaste två decennierna är det enbart avtal på branschnivå som har blivit direktiv. Där har parterna uppenbarligen haft lättare att förstå varandra – mellan 1999 och 2017 slöts sju sådana avtal. De rörde allt från arbetstiden inom det civila flyget (2000) över arbetsvillkor i gränsöverskridande järnvägstrafik (2005) till förebyggande av skador

av vassa instrument i sjukvården (2010) och genomförande av ILO:s konvention om arbete på fiskefartyg 2017.

Efter drygt 20 års uppehåll inledde emellertid EFS, BusinessEurope, SGI Europe och SMEUnited år 2022 förhandlingar om ett avtal om distansarbete och rätt att koppla ner (*right to disconnect*). Deras uttalande avsåg att detta sedan skulle genomföras i form av ett direktiv. Det visade sig dock att det inte enbart är kommissionen som kan lägga hinder i vägen. Förhandlingarna kom överens – men när resultatet av förhandlingarna ska antas av BusinessEuropes krävs ett enhälligt beslut av organisationens medlemmar, vilket gjorde att avtalet förkastades.

Med andra ord har den sociala dialogen på senare år inte varit så framgångsrik som i början. I januari 2024 bjöd kommissionens ordförande Ursula von der Leyen och det belgiska ordförandeskapet därför in EFS, BusinessEurope, SGI Europe och SMEUnited till överläggningar i Val Duchesse i hopp om att gjuta nytt liv i den sociala dialogen.

I en högtidlig deklaration ”för en blomstrande social dialog” efter mötet förklarar de att en effektiv social dialog är en grundläggande beståndsdel i den europeiska sociala modellen och europeisk demokrati. Därför är de överens om att ta nya tag för att stärka den och införliva den i EU:s politiska beslutsfattande. De understryker att arbetsgivarorganisationer och fackföreningar, och förhandlingar mellan dem, har en särskild betydelse både i EU och i medlemsländerna. Den roll som fördraget tillerkänner dem skiljer sig från alla andra former av samråd, exempelvis med civilsamhällets organisationer (Tripartite Declaration 2024).

Deklarationen är i första hand en grund för fortsatt arbete och innehåller få konkreta åtgärder. Kommissionen åtar sig dock att inrätta en särskild företrädare (*European Social Dialogue Envoy*) som ska samordna och utveckla kontakterna mellan parterna och kommissionen. Under resten av 2024 ska också en rad möten hållas för att ta fram konkreta förslag om hur den sociala dialogen kan stärkas. En möjlig åtgärd är att parterna antar en förhandlingsordning för sina förhandlingar på EU-nivå.

AVTAL SOM GENOMFÖRS AV PARTERNA SJÄLVA

Den sociala dialogen omfattar dock så mycket mer än det som beskrivits ovan. Den pågår kontinuerligt i fasta kommittéer inrättade av kommissionen för dialog på branschövergripande nivå och branschnivå.

I dessa kommittéer satte parterna i början av 2000-talet igång med att utveckla mer självständiga relationer. 2002 antog EFS, UNICE, UEAPME och CEEP sitt första gemensamma arbetsprogram för de kommande tre åren (Ahlberg 2002 s. 2). På programmet stod bland annat att de skulle försöka förhandla fram två så kallade självständiga eller autonoma avtal, det vill säga avtal som inte är tänkta att bli direktiv.

Sådana avtal ska enligt artikel 155 i fördraget genomföras på ett annat sätt, nämligen ” i enlighet med de förfaranden och den praxis som arbetsmarknadens parter och medlemsstaterna särskilt tillämpar”. Det alternativet blev exempelvis Coiffure EU och dess motpart UNI Europa Hair and Beauty hänvisade till när kommissionen vägrade föreslå ett direktiv för att genomföra deras avtal om arbetsmiljön i frisörbranschen (UNI Europa 2019).

Om ambitionerna att förhandla om avtal som skulle bli direktiv hade avtagit vid sekelskiftet, så fick den sociala dialogen här tvärtom ett uppsving. Under 2000-talet har flera självständiga ramavtal som täcker hela arbetsmarknaden slutits. Det första handlade om distansarbete med användning av informations-teknologi (2002). Därefter slöts avtal om stress (2004), våld och trakasserier (2007), om aktivt åldrande med generationsöverskridande perspektiv (2017) och om den digitala omvandlingen (2020).

Att tyngdpunkten i den sociala dialogen har förskjutits kan ha flera förklaringar. För det första torde det vara lättare att komma överens när förhandlingarna rör problem som parterna själva har identifierat, än när kommissionen med ”hot” om lagstiftning föser dem framför sig till förhandlingsbordet. För det andra är arbetsgivarerna sannolikt mer benägna att inleda förhandlingar när det vet att avtalen inte blir rättsligt bindande för medlemsorganisationerna (vilket arbetsgivarerna har varit noga med att betona).

Dessa självständiga avtal ska genomföras av medlemsorganisationerna själva och de avgör också själva hur det ska gå till. De europeiska organisationerna följer dock upp hur implementeringen fortskrider och uppföljningsproceduren har skärpts efter hand som nya avtal har kommit till.

Under de tre år som medlemsorganisationerna har på sig ska de rapportera till kommittén för den sociala dialogen vad de gör för att genomföra avtalet. Kommittén i sin tur ska varje år göra en förteckning som sammanfattar hur genomförandet fortskrider. Om någon medlemsorganisation inte har rapporterat eller vidtagit några åtgärder efter fyra år kommer de europeiska organisationerna gemensamt att hjälpa den att hitta det bästa sättet att genomföra avtalet i den berörda medlemsstaten (Framework Agreement 2020).

Den sista punkten visar på de självständiga avtalens svaga sida. Vilket genomslag de europeiska ramavtalen får är beroende av organisationsgraden på båda sidor i medlemsländerna, och den varierar kraftigt. Därför engagerar sig parterna på EU-nivå i olika projekt som går ut på att stärka arbetsgivarorganisationer och fackförbund och bygga upp kollektiva arbetsmarknadsrelationer i länder där institutionerna är svaga (Implementation report 2011, s. 64).

I det arbetet kan de självständiga avtalen paradoxalt nog antagligen också vara en tillgång – när de ska genomföras i medlemsländerna får ovana arbetsgivare och arbetstagare där ”öva” på social dialog. Den slutsatsen drar parterna själva i sin

rapport om genomförandet av avtalet om distansarbete (Implementation report 2006 s. 29).

Man kan också anta att de självständiga övernationella avtalen genom sättet de genomförs på tar större hänsyn till skillnaderna mellan kollektivavtalssystemen i de olika medlemsländerna än de som ska genomföras med direktiv. Sen är det en annan sak att det materiella utfallet kanske inte överallt blir riktigt vad de som slöt ramavtalet föreställde sig.

SLUTSATSER

Som framgått ovan har EU småningom kommit att ta ställning till kollektivavtal i en rad olika sammanhang. Utvecklingen präglas av att den framförallt skett via rättspraxis i EU-domstolen. Vår fråga har varit i vilken utsträckning den har uppfyllt sin skyldighet att ta hänsyn till skillnaderna mellan kollektivavtalsregleringen i de olika medlemsländerna och om den har beaktat kollektivavtalets särdrag.

Vår slutsats är att denna rättspraxis inte har varit konsekvent och stringent, utan präglats av tillfälligheter. Många faktorer spelar in då en nationell domstol väljer att ställa frågor till domstolen – och som man frågar får man svar. EU-domstolens svar, ibland på frågor som den själv har formulerat om, bygger på de faktiska omständigheterna i målet i den nationella domstolen som kan vara mycket speciella. Det kan göra det svårt att avgöra om svaret är relevant i en annan nationell kontext. Mål som *Alemo-Herron*, som utgick från de mycket speciella förhållandena i engelsk rätt, är ägnade att skapa förvirring och många frågor.

Det är lätt att peka på inkonsekvenser i hur EU-domstolen har beaktat kollektivavtalens särdrag i sin rättstillämpning. Medan den i *Albany* visade stor förståelse för att kollektivavtal, som till sin beskaffenhet och sitt syfte avser att förbättra arbetsförhållanden, ska stå utanför konkurrensrätten, var den betydligt mera återhållsam i *FNV Kunsten*. Sammanfattningsvis kan man hävda att domstolen tillämpar ett slags dubbel standard: Rätten till kollektiva förhandlingar och kollektiv avtalsfrihet har mindre tyngd och dignitet än marknadsregleringen och företagens rättigheter.

Dessutom tillämpar domstolen skilda parametrar vid värderingen av grundläggande rättigheter och ekonomiska friheter till nackdel för de kollektiva rättigheterna. Det finns exempel på att generaladvokaten har velat rätta till detta och talat för att avvägningen mellan ekonomiska friheter och kollektiva grundläggande rättigheter ska ske från en balanserad och symmetrisk utgångspunkt. I målet C-271/08, som rörde ett tyskt kollektivavtal om löneväxling, anförde generaladvokat Trstenjak:

Vid bedömningen ska domstolen handla med största omsorg. Även om det för att upphäva en konflikt mellan de grundläggande friheterna å ena sidan och den grundläggande rättigheten till kollektiva förhandlingar och den

grundläggande rättigheten till kollektivavtalsfrihet å andra sidan, såsom i förevarande fall, kan vara nödvändigt att granska kollektivavtal, ska domstolen härvid i så stor utsträckning som möjligt beakta det utrymme för skönsmässig bedömning som arbetsmarknadens parter har. (C-271/08 generaladvokat Trstenjaks utlåtande, st. 211).

Domstolen accepterade emellertid inte detta angreppssätt.

Den negativa integrationen är styrande, de fyra friheterna och etableringsfriheten begränsar förhandlings- och avtalsrätt samt gränsöverskridande stridsåtgärder. Ur denna synvinkel är det svensk-danska kravet på att EU skall hålla sig borta från den kollektiva arbetsrätten förstäligt. Motståndet har nu gått så långt att Danmark har väckt talan i EU-domstolen för att få minimilönedirektivet ogiltigförklarat med motiveringen att EU:s lagstiftare har överskridit sin kompetens (C-19/23 Danmark mot Europaparlamentet och Rådet). Sveriges regering har senare anslutit sig till Danmarks talan (Sjödin 2023).

Noteras kan dock att vissa forskare hävdar att det är EU:s brist på behörighet när det gäller den kollektiva arbetsrätten (föreningsfrihet, rätt till stridsåtgärder och löneförhållanden) som gör det omöjligt att skapa en fungerande balans mellan arbetstagar- och arbetsgivarintressen på EU-nivå (Ales 2021 s. 55). Sålunda har den tyska arbetsrättsprofessorn Manfred Weiss krävt att EU borde kunna införa regler som förbjuder att man går under kollektivavtalade miniminivåer genom andra avtal än sådana som ingåtts mellan fackföreningar och deras motparter på arbetsgivarsidan (Weiss 2017 s. 354).

Å andra sidan förefaller det på dagens internationella marknad svårt att undvika kollisioner mellan EU-rätt och nationella kollektivavtal. Därför är det principiellt viktigt att det nu ges positiva signaler om att EU vill främja kollektivavtalsförhandlingar. Detta kan öppna upp för ny viktning då man balanserar rätten till kollektiva förhandlingar och avtal mot andra rättigheter. Särskilt minimilönedirektivet skapar en god grund för att föra in nya argument i den rättsliga bedömningen.

Europeiska kommissionens hållning är knappast mer konsekvent än domstolens. Den ger i ord mycket stöd för den social dialogen, men samtidigt präglas kommissionens politik av en stark strävan att dominera och styra den. Inte heller kommissionens val av mål med socialpolitisk relevans i vilka den angriper medlemsstaterna för brott mot EU-rätten kan påstås präglas av konsekvens och förutsebarhet. Hur många informella förfaranden – i stil med skriftväxlingen mellan kommissionen och Sverige om arbetstidsdirektivet – som kommissionen inleder vet man inte när de inte leder till process i EU-domstolen. Inte heller vet man i vilken utsträckning medlemsstaten i fråga rättar sig efter kommissionens synpunkter. Att de kan ha effekt står dock alldeles klart.

Den sociala dialogen är (i princip) parternas egen arena, särskilt när de utvecklar självständiga relationer på EU-nivå. Men även den sociala dialogen måste beakta de stora skillnaderna i medlemsländers arbetsmarknadstraditioner och kollektiva arbetsrätt. De nationella arbetsmarknadsorganisationerna är därför mycket noga med hur förhandlingsmandaten utformas. Här finns det regelmässigt motsättningar även inom förhandlingsdelegationerna på båda sidor (Ahlberg 1999 s. 18 ff., 2008 s. 213 ff.). Problemen med att nå förhandlingslösningar hänger också ihop med att organisationerna på arbetsgivarsidan har krav på enhällighet för att ett avtal skall godkännas. Även arbetsgivarorganisationer och fackföreningar behöver alltså begrunda vad de kan göra för att gjuta nytt liv i den sociala dialogen om de vill ha ett reellt inflytande över EU:s socialpolitik.

EU måste småningom bestämma sig för om den europeiska marknadsmodellen ska bygga på autonomi för kollektivavtalsparterna och kollektiva rättigheter, vilka är nödvändiga för att demokratisera arbetsmarknaden och garantera att arbetstagare kan göra sig hörda, eller om EU successivt ska bidra till att skära ned fackets och parternas inflytande och underminera de nationella avtalssystemen.

REFERENSER

- Ahlberg, K. (1999). The negotiations on fixed-term work. I Vigneau, C., Ahlberg, K., Bercusson, B. & Bruun, N. *Fixed-term work in the EU: A European agreement against discrimination and abuse* (s. 13–38). Arbetslivsinstitutet.
- Ahlberg, K. (2002). – Kommissionen saboterar parternas strävan mot självständiga relationer. *EU & arbetsrätt* 2024. Cit. Tripartite Declaration.
- Ahlberg, K. (2008). A story of a failure – But also of success: The social dialogue on temporary agency work and the subsequent negotiations between the member states on the draft directive. I Ahlberg, K., Bercusson, B., Bruun, N., Kountouros, H., Vigneau, C. & Zappalà, L. *Transnational labour regulation: A case study of temporary agency work* (s.191 – 261). P.I.E. Peter Lang.
- Ahlberg, K. (2015). Europeiskt avtal om arbetstider i inlandssjöfart har blivit direktiv. *EU & arbetsrätt* 1/2015 s. 7.
- Ahlberg, K & Bruun, N. (1996). *Kollektivavtal i EU. Om allmängiltiga avtal och social dumping*. Juristförlaget, Skriftserien nr. 52.
- Ales, E. (2021). EU Collective Labour Law: if any, how? In ter Haar, B. & Kun, A. (eds) *EU Collective Labour Law* (s. 26–55). Edward Elgar Publishing.
- Bercusson, B. (1992). Maastricht: A Fundamental Change in European Labor Law. *Industrial Relations Journal* 23(5): s. 177–190.
- Bruun, N. (1979). *Kollektivavtal och rättsideologi: En rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924*. Juridica.
- Bruun, N & Hellsten, J. (2001). *Collective Agreement and Competition in the EU*. The Report of the COLCOM-project. DJØF.
- Bruun, N., Lörcher, K. & Schömann, I. (2014). *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*. Hart Publishing.
- Businesseurope, ETUC, UEAPME & CEEP (2011). Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Cit. Implementation report (2011). file://storage/home/keah/Downloads/BROCHURE_harassment7_2_.pdf
- Dorsssement, F. (2022). Some observations on the EPSU case: a bad judgment for democracy and subsidiarity, alias a textbook example of *not* promoting the European Social Dialogue. I Hartzén, A-C., Iossa, A. & Karageorgiou, E. (eds) *Law, solidarity and the limits of social Europe* (s.p.43–61). Edward Elgar Publishing.

- Dorssmont, F., Lörcher, K., Clauwaert, S. & Schmitt, M. (2019). *The charter of fundamental rights of the European union and the employment relation*. Hart publishing.
- European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation (2020). Cit. Framework Agreement (2020) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>
- Europeiska kommissionen (2022). Riktlinjer för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda. *Europeiska unionens tidning* 2022/C 374/02.
- Implementation of the European Framework Agreement on Telework - Report by European Social Partners (2006). Cit. Implementation report (2006). file://storage/home/keah/Downloads/300_20060628_agreement_telework_en%20(2).pdf
- Johansson, C. (2018). *Tjänstepensionen möter EU-rätten: Om relationen mellan svenska kollektivavtal och den inre marknaden*. lustus Förlag.
- Kristiansen, J. (2023). Den danske arbejdsmarkedsmodel og EU-retten. I Neergaard, U. & Sørensen, K. E. (red.) *Danmark og EU gennem 50 år - en milepæl* (s. 453–472). Djøf Forlag.
- Lo Faro, A. (2000). *Regulating Social Europe Reality & Myth of Collective Bargaining in the EC Legal Order*. Hart Publishing
- Lundberg, P. (2024). Nätverk inom räddningstjänst: SKR/Sobona tolkar arbetstidsdirektivet felaktigt. Lag & Avtal december 2023 (hämtad 21 april 2024) <https://www.lag-avtal.se/nyheter/natverk-inom-raddningstjanst-skr/sobona-tolkar-arbetstidsdirektivet-felaktigt/4221208> .
- Maltby, K. Dags för Kommunal och SKR att skrota sin vantolkning av viloreglerna. Kommunalarbetaren (hämtad 2 april 2024), <https://ka.se/2024/04/02/dags-for-kommunal-och-skr-att-skrota-sin-vantolkning-av-viloreglerna/>
- Nyström, B. (2021). EU och arbetsrätten (6 uppl.). Norstedts juridik.
- Proklamation av principerna i den sociala pelaren vid toppmötet i Göteborg 2017. Cit. europeiska sociala pelaren 2017 (hämtad 1 februari 2024). <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/sv/index.html#annex3>
- Pecinovskiy, P. (2022) EU economic governance: a tool to promote or threaten social rights? The example of the right to collective bargaining. I Hartzén, A.-C., Iossa, A. & Karageorgiou, E. (eds) *Law, solidarity and the limits of social Europe* (s.62–81). Edward Elgar Publishing.
- Scharpf, F. (1996) Negative and positive integration in the political economy of European welfare states". I Marks, G., Scharpf, F.W., Schmitter, P.L & Streeck, W. (eds), *Governance in the European Union* (s. 157–198). Sage.
- Sjödén, E. (2023) Sverige stöder Danmark om minimilönedirektivet – men varför säger regeringen inget om föreningsrätten? *EU & arbetsrätt* 3/2023 s. 4.
- Sjödén, E. (2024) Överträdelseärendet om dygnsvila: EU tillsyn av kollektivavtalad arbetstid. *Under utgivning* 2024.
- Statens offentliga utredningar (2015). SOU 2015:78 *Upphandling och villkor enligt kollektivavtal*. Cit. SOU 2015/78.
- Supiot, A. (2011): Conclusion: Europe's awakening. I Moreau, M.-A. (ed), *Before and after the Economic Crisis. What implications for the "European Social Model"* (292-303). Edward Elgar.
- UNI Europa (2019). Hairdressing Social Partners Commit to Pursue the Autonomous Implementation of the European Framework Agreement (hämtad 1 februari 2024). <https://www.uni-europa.org/news/hairdressing-social-partners-commit-to-pursue-the-autonomous-implementation-of-the-european-framework-agreement/>
- Val Duchesse Social Partner Summit – Tripartite Declaration for a thriving European Social Dialogue 2024 (hämtad 20 april 2024). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1632&langId=en>
- Weiss, M. (2017). The future of labour law in Europe: Rise or fall of the European social model? *European Labour Law Journal* Vol. 8 (4). p 344–356.

Rättsfall

- Mål 201/83 Commission of the European Communities mot Kingdom of Belgium, dom den 28 mars 1985, EU:C:1985:357.
- C-67/96 Albany International BV mot Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, dom den 21 september 1999, EU:C:1999:430.
- C-438/05 International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union mot Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti, dom den 11 december 2007, EU:C:2007:772.

- C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Svenska Elektrikerförbundet, dom den 18 december 2007, EU:C:2007:809.
- C-271/08 Europeiska kommissionen mot Förbundsrepubliken Tyskland. Generaladvokaten Verica Trstenjaks förslag till avgörande den 14 april 2010, EU:C:2010:183.
- C-426/11 Mark Alemo-Herron m.fl. mot Parkwood Leisure Ltd, dom den 18 juli 2013, EU:C:2013:521.
- C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden, dom den 4 december 2014, EU:C:2014:2411.
- C-201/15 AGET Iraklis mot Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalsis kai Koinonikis Allilengyis, dom den 21 december 2016, EU:C:2016:972.
- C-928/19 P European Federation of Public Service Unions (Epsu) mot Europeiska kommissionen, dom den 2 september 2021, EU:C:2021:656.
- C-311/21 CM mot TimePartner Personalmanagement GmbH, dom den 15 december 2022, EU:C:2022:983.

ABSTRACT

In step with the continuing EU integration, collective agreements in the member states are increasingly affected, and the social partners' room for negotiations is narrowed. This is so despite the fact that the EU has limited competence to legislate on collective labour law, and that it shall facilitate dialogue between the social partners and respect their autonomy. At the same time, this integration has created scope for negotiations and collective agreements at EU level. This article analyses the mechanisms that have led to this evolution and draws an overall picture of the status of the collective agreement in EU law.

Keywords: EU integration, industrial relations, social dialogue, collective rights.