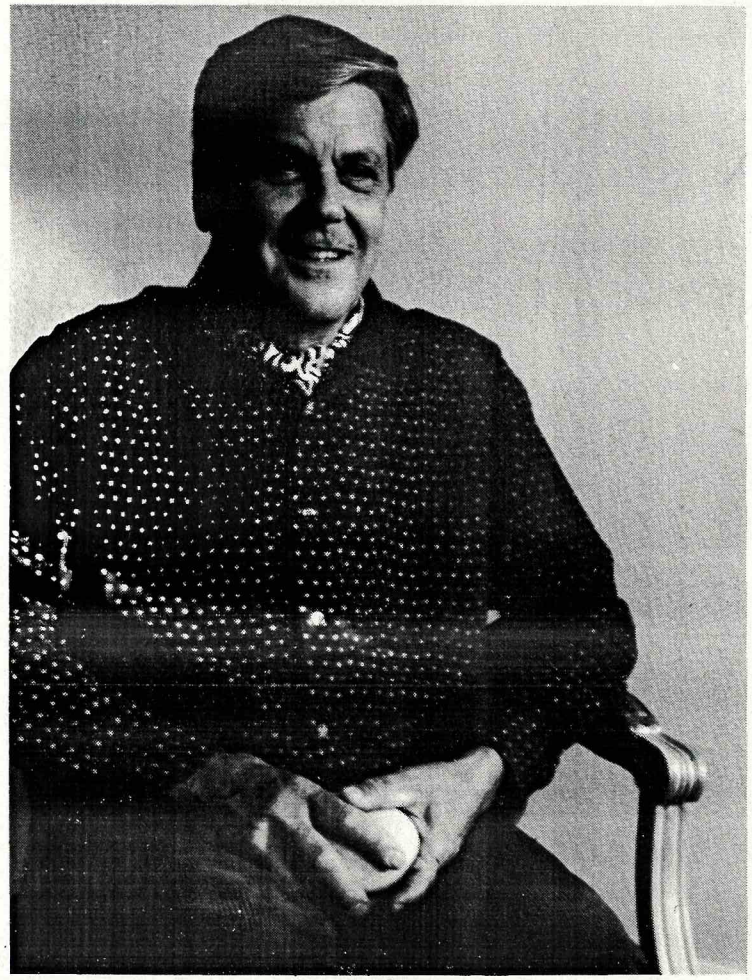
Vänbok till Sten Edlund



Den svenska arbetsrätten i ett nytt Europa

Redaktör: Birgitta Nyström

Carlssons

WOLFGANG DÄUBLER

Europeisering av arbetsrätten?

I. *Utgångspunkten: arbetsrätten som ett nationalstatligt fenomen*

Varje stat har sin egen arbetsrätt. På annat sätt än i civilrätten finns inom arbetsrätten inte ens "rättsfamiljer" – den italienska formen för intresserepresentation har ingen likhet med den franska, anställningsskyddet i Holland kan inte jämföras med det svenska. Till och med inom arbetarskyddet är det inte bara olika nivåer utan genomgående också olika regler och instrument i de olika länderna.

Inte ens inom en stats gränser är det nödvändigtvis ett enhetligt rättsläge. Canada, och i något mindre utsträckning USA, är exempel på detta. Allra mest differentierad blir bilden när man betraktar kollektivavtalen som en del av arbetsrätten: löner och arbetsförhållanden skiftar från bransch till bransch, i många länder från företag till företag. Arbetsrätten har med andra ord en mycket flexibel natur tvärt emot en ganska utbredd förutfattad mening.

Folkrättsliga normer med arbetsrättsligt innehåll är talrika men har liten effekt. Efter 25 år hade den europeiska socialplanen ännu inte ens nämnts i domstolarna i många länder.[1] ILO-instrumenten röner ett liknande öde.[2] Orsakerna är många och går ytterst tillbaka på det avgörande faktum att arbetarrörelsen som den drivande kraften i utvecklingen av arbetsrätten till 99 procent agerar inom den nationella ramen; ett koordinerat handlande i olika länder är det absoluta undantagsfallet. Det förekommer bara som besvärjelser i kongressbeslut och förstamajtal.

Har denna situation förändrats något genom EG? Penetreras inte den nationella arbetsrätten allt mer av riktlinjer från Bryssel och domar från Luxemburg? Måste man åtminstone inte under den

närmaste framtiden räkna med att arbetsrätten blir en europeisk angelägenhet – på samma sätt som konkurrensrätten eller jordbruket?

II. Erfarenheterna hittills i EG

1. Principiell konstant

Den här skisserade bilden gällde länge också för EG-medlemsstaterna. Efter knappt 35 år som EG-medlem har tyska förbundsrepubliken på samma sätt som Frankrike eller Italien en i allt väsentligt självständig arbetsrätt. Detta gäller inte bara för vad som finns av positiva normer utan också för det sätt på vilket domstolarna tillämpar den gällande rätten: Tolkningsmetoder och domstolspraxis är helt olika.[3] Den rättsvetenskapliga diskussionen väljer visserligen ibland liknande temata (som hänger samman med teknik och samhällsutveckling). Men det sätt på vilket problemen behandlas är liksom vetenskapens roll i den politiska processen väsensskilt.[4] Till sist kan man också förmoda att den skrivna rätten inte tas lika allvarligt i alla länder; implementationsdeficiten torde vara större i Grekland än till exempel i Nederländerna. Men jämförande rättsvetenskaplig forskning som tar in också denna dimension hör förvisso fortfarande till undantagen.

2. Sektorer med europeisk normsättning

På tre delområden inom arbetsrätten har det utvecklats en europeiskt gemensam rätt genom EG-direktiv och beslut i EG-domstolen: På dessa tre områden tränger den europeiska rätten i stor utsträckning igenom de nationella reglerna, utan att dessa emellertid helt förlorar sin betydelse.

– De i artikel 48 i EG-avtalet garanterade friheterna skall likställa utlänningen från en annan EG-medlemsstat på arbetsmarknaden. Detta betyder inte bara fri inresa och bortfall av det annars för utlänningar förutsatta arbetstillståndet utan också lika behandling på arbetsplatsen i avseende på arbetsvillkor och sociala förmåner.[6] Tidigare orättvisor som till exempel att utlänningar saknat rätt att delta i val av intresserepresentation har därmed undanröjts.[7] På

detta sätt är en del av den utländska arbetskraften likställd med den inhemska.

– Den i artikel 119 garanterade lönejämställdheten mellan man och kvinna kompletteras särskilt genom likalönedirektivet av den 10 februari 1975[8] och genom likabehandlingsdirektivet 9 februari 1976.[9] Detta har konsekvenser inte bara för arbetsvärderingssystemen, som inte längre bara ska bygga på kriteriet "muskelkraft".[10] Mycket mera långtgående är under de givna omständigheterna det också av EG-domstolen fattade beslutet att sämre behandling av deltidsarbetskraft är en könsdiskriminering.[11] Visserligen finns möjligheten att rättfärdiga ett sådant tillstånd med icke könsbestämda viktiga företags- och socialpolitiska intressen. Men detta lyckas sällan. Sålunda måste avskedade deltidsanställda med mindre än 10 veckotimmar betalas lön under uppsägningstiden trots att tysk rätt inte krävde detta.[12] Detsamma gäller när löneuppflyttning beror på anställningstid och den lägre arbetstidsvolymen inte har någon större betydelse för måttet på samlad erfarenhet.[13]

Stora praktiska konsekvenser får det också att deltidsarbetskraft inte får uteslutas ur företagets pensionärsbestämmelser[14] och att även olika åldersgränser för män och kvinnor bryter mot gemenskapens rättsregler.[15]

Slutligen har EG-domstolen ifrågaställt traditionella grundsatser när den bestämde att icke-anställning på grund av havandeskap är omedelbar diskriminering, som inte ens kan rättfärdigas med att arbetsgivaren befinner sig i ett tvångsläge.[16] Enligt tysk rättspraxis är det därmed också otillåtet att fråga om eventuell graviditet, eftersom arbetsgivaren inte behöver känna till någon omständighet, som skulle ge honom möjlighet till diskriminering.[17]

– Även inom arbetarskyddet har gemenskapens rättsregler lett till en betydande omgestaltning av rättsordningen i de olika medlemsländerna. Det såkallade ramdirektivet av den 12 juni 1989 om åtgärder för att förbättra skyddet för de anställdas säkerhet och hälsa i arbetet[18] tvingar till exempel de tyska arbetsgivarna att möta arbetstagarnas krav på en årlig hälsoundersökning. Arbetsgivaren förpliktas också att göra riskanalyser och att inte bara informera arbetstagarna om riskerna i arbetet utan också att "undervisa", dvs att lära dem hur de ska skydda sig.[19] En särskild föreskrift ägnas problemen vid bildskärmsarbete[20] och det "manuella handhavan-

det av bördor",[21] båda företeelser som sedan länge inte reglerats separat i tysk rätt.[22]

3. Punktvisa regler i EG-rätten

I övriga delar av arbetsrätten dyker det upp EG-element på spridda ställen. Betydelsen av bestämmelserna är mycket varierande.

– Arbetsförmedlingsmonopolet, som Bundesanstalt für Arbeit har, bryter mot EG-rätten med avseende på ledande anställda.[23]

– Vid större friställningar av arbetskraft måste representanter för de anställda i företaget informeras och konsulteras.[24] I tysk rätt blev det därmed en ändring av tröskeln för vad som skall betraktas som "större friställning", som nu måste avsevärt sänkas.

– Ingen anpassning krävdes för att klara de såkallade insolvensdirektiven[25] som garanterar arbetstagare betalning av intjänad lön tre månader före konkursen. Annat var det i Italien: Eftersom den italienska staten inte omsatt riktlinjerna i lagtext och dessutom struntat i ett beslut i ärendet i EG-domstolen är den italienska regeringen enligt en ny dom i domstolen[26] förpliktad att betala skadestånd till de drabbade arbetstagarna på grund av sin försummelse.

– Det såkallade skriftlighetsdirektivet 18.10.1991,[27] som måste omsättas i nationella bestämmelser före 30.6.1993, ger arbetatagaren rätten att av arbetsgivaren kräva en skriftlig beskrivning av alla väsentliga arbetsvillkor. För den tyska arbetsrätten är det ett steg framåt: å andra sidan är det ingen garanti för att arbetstagarna också effektivt utnyttjar sina rättigheter.[28]

– Vad beträffar gränsöverskridande transporter har arbetstidsregler med längsta körtider fastställts för lastbils- och bussförare genom en EG-förordning.[29]

– Förhållandevis detaljerat är direktivet angående skydd av arbetstagarnas rättigheter vid överlåtelse av företag m m.[30] Särskilt det förhållandet att rättigheter enligt kollektivavtal måste fortsätta att gälla åtminstone i ett år efter överlåtelsen resp fusionen har lett till en förbättring i den tyska arbetsrätten.

De här anförda punkterna kan lätt ge intrycket att EG-rätten tränger igenom en allt större del av den nationella rätten. Trots att det under de allra senaste åren kan skönjas ett ökat EG-inflytande, måste man dock akta sig för att dra felaktiga slutsatser. Om man ser alla problem, som arbetsrätten kan påverka, i ett sammanhang, berörs bara en mycket liten del av EG-bestämmelser. Man skulle

kunna tala om en europeisk "färgklick" – en här en där, som inte ändrar något på det förhållandet att arbetsrätten till 98 procent fortfarande är en nationell rätt.

4. Koordineringsmekanismer

Arbetstagarnas fria rörlighet liksom den gränsöverskridande ekonomin leder till att man måste koordinera de olika nationella rättsreglerna; det bör vara klart vilken rättsordning som ingriper och när. Rom-konventionen 19. juni 1980 om vilken lag som ska tillämpas vid kontraktsrättsliga förpliktelser[31] innehåller i artikel 6 därför en arbetsrättslig kollisionsnorm, som knyter an till rättsreglerna som gäller på den ort där arbetet utförs;[32] denna överenskommelse har under hand ratificerats av 9 medlemsstater. Mer omfattande är användningsområdet för den europeiska domstols- och verkställighetsöverenskommelsen, som bl a också reglerar rättsläget vid tvister kring arbetsförhållanden med utlandsanknytning.[33]

Allra viktigast är koordineringen inom ramen för de sociala reglerna och särskilt socialförsäkringarna; Förordningen 1408/71[34] vill sörja för att den arbetade tid som fullgjorts i olika medlemsländer sammanläggs; enligt EG-domstolens utslag – som visserligen inte accepterats av alla – spelar det ingen roll för storleken på olika familjebidrag i vilken medlemsstat familjemedlemmen befinner sig.[35]

III. Grunder

1. Bristande EG-kompetens

Beskedligheten i EG-arbetsrätten förklaras ofta med att EG saknar behörighet. EG skulle bara vara en ekonomisk och ingen social gemenskap. Socialpolitikens underordnade ställning kommer inte minst till uttryck i artikel 117, som visserligen innehåller programmatiska uttalanden, men som inte gav någon specifik kompetens eller något uppdrag.[36]

Denna uppfattning är riktig i så måtto att det i EG-fördraget inte finns någon specifik, uttrycklig kompetens på det socialpolitiska området. Det enda undantaget är den 1987 införda artikeln 118a,

som möjliggör utfärdande av direktiv med minimistandards inom området "arbetsmiljö" och särskilt arbetarskydd. Förutom i tidsplaneringen för den inre marknaden saknas emellertid politiskt bindande tidsgränser.

Å andra sidan kan ingen hindra gemenskapen att aktivera sig även på arbetsrättsområdet genom hänvisning till artiklarna 100 och 235. De hittills föreliggande normeringarna[37] stöddes också på dessa, försåvitt inte det fanns en slags annexkompetens som var fallet i trafikpolitiken.[38] Ingen skulle kunna förbjuda Kommissionen och Ministerrådet att åberopa dessa artiklar också i andra fall – även om det i litteraturen hänvisas till att det inte finns något "omfattande" uppdrag att harmonisera rättsregler,[39] och att arbetsrätten "rätt och slätt " inte faller inom gemenskapens kompetensområde.

Hänvisningen till att ett juridiskt instrumentarium saknas blir tveksam, när man drar en parallell till annan skyddspolitik i gemenskapen. Konsumentskyddet har fått en rad positiva impulser trots att det före Maastricht inte fanns någon som helst fördragstext i bakgrunden. Även inom miljöskyddet har gemenskapen varit mycket aktiv, trots att detta på samma sätt saknade juridisk grund i fördragstexten ända fram till 1987. Bristen på arbetsrättslig reglering kan alltså inte bero på bristande kompetens.

2. De egentliga hindren

Konsument- och miljöskydd har uppmärksammats huvudsakligen därför att regler för detta skydd omedelbart påverkar marknaderna för varor och tjänster: Skilda nationella regler för hur produkter ska vara beskaffade eller för hur säkerhetsstandards ska tillämpas är uppenbara tekniska handelshinder enligt artikel 30 i EG-fördraget som det ligger i gemenskapens omedelbara intresse att undanröja.[42]

I det avseendet är situationen i arbets- och socialrätten liksom i nästan all övrig socialpolitik en annan: olika skyddsstandards höjer visserligen kostnaderna men lämnar i övrigt marknadsfunktionerna för varu- och tjänsteproduktionen orörda. Endast i arbetarskyddet finns det överlappningar, och därför diskuteras också en relativt omfångsrik normeringsaktivitet från gemenskapens sida.[43]

Socialpolitiken kan följaktligen inte lita till den interna marknadens ekonomiska egendynamik. Denna leder inte heller – som

många fruktat – till någon nivellering av arbetsrättsreglerna till lägsta nivå, eftersom den "billigaste" arbetsrätten skulle framställas som en kostnadsavlastning: Visserligen är t ex i Förbundsrepubliken lönekostnaderna per arbetad timme gott och väl tre gånger så höga som i Portugal.[44] Men samtidigt är arbetsproduktiviteten så hög att styckkostnaderna ligger på den undre ändan av skalan.[45] Därtill kommer andra fördelar som en väl utbyggd infrastruktur, som leder till att Förbundsrepubliken exporterar långt mer än den importerar. Det lönar sig sålunda fortfarande att producera varor i Tyskland ämnade för andra marknader.

Det förhållandet att det med andra ord inte är någon ekonomisk nödvändighet att harmonisera eller nivellera de nationella arbetsrättsreglerna lämnar spelrum för politiska beslut: Man kan i EG – om man vill – följa Canadas exempel och låta en stor mångfald bestå. Men man kan också på längre sikt göra vad förbundsstaten Tyskland praktiserat sedan årtionden – bortsett från några obetydliga undantag – nämligen sträva efter en gemensam arbetsrättslig standard.

Hittills har det i gemenskapen bara funnits en obetydlig vilja i riktning mot harmonisering och utjämning. Detta hänger väl ihop med att de enskilda regeringarnas arbetsrättspolitik är så olika – den nästan fanatiska avregleringen i Storbritannien står emot ett större skyddstänkande på kontinenten. Det finns också element av nyreglering till exempel av deltidsarbete eller jämställdhet.[46]

Enhällighetsprincipen, som blev bestående även efter fördragsrevisionen 1987 med artikel 118a som enda undantag, sörjer för att redan en avvikande uppfattning från en enda regering blockerar nya regler på EG-nivå. Dessutom skulle en harmonisering ta bort de kostnadsfördelar som de mindre utvecklade medlemsstaterna har genom sina lägre arbetskostnader. Lika viktigt, men mindre uppmärksammat, är slutligen det förhållandet att "de industriella relationerna" utgör en central del av samhällssystemet – en nationalstat som ger ifrån sig förfogandet över detta, avstår från en stor del av sin suveränitet. "Organisationen av det beroende arbetet" är inte mindre viktig än till exempel valutan. För en sådan avträdelse saknas inte minst för närvarande de politiska förutsättningarna. Dessutom saknar gemenskapen tills vidare det instrumentarium, som den skulle behöva, för att styra de europeiska partsrelationerna även vid kris – i det avseendet är det efter Maastricht en stor

skillnad mot vad som gäller för valutapolitiken.[47]

Alla berörda skulle ge sig in i ett äventyr med oviss utgång, om de skulle ersätta de mycket detaljerade nationella normerna i lag och avtal med deras specifika statliga interventionsmöjligheter med en med nödvändighet mycket översiktlig ordning, i vilken redan de instanser fattas, som skulle kunna ingripa i fall av konflikt.

IV. Perspektiv: Den gemensamma marknadens sociala dimension och arbetsrätten

1. Europeisk socialpolitik som en nödvändighet

Arbetsrättsnormer är en viktig del av de bindande reglerna i socialpolitiken.[48] Prognoser över den framtida utvecklingen kan därför bara göras om man tar med gemenskapens socialpolitiska uppgifter och bindande regler i bilden.

Socialpolitiken är nödvändig för att skydda den enskilde: när gemenskapen genom inrättandet av den inre marknaden och senare genom den enhetliga valutan skapar problem, måste den också bemöda sig om att kompensera de drabbade. Inom den ramen finns särskilt ett absolut minimum av livsnödvändiga varor och tjänster för alla – utan en sådan garanti vore EG en andra klassens gemensamhet med en "författning", som inskränker sig till fria marknader och en organisationsstruktur.

Att garantera den enskildes skydd ligger emellertid också i själva gemenskapens intresse. Att göra socialpolitiken till en femte eller sjätte rangens fråga skulle skapa stora legitimitetsproblem för gemenskapen när tiderna blir sämre. Gemenskapens situation är en annan än nationalstatens. Som "statsfragment" är den tills vidare i allt väsentligt hänvisad till sektorn "ekonomi" – även om Maastricht-fördraget skulle träda i kraft, kommer detta till att börja med inte att ändra något. Om i det centrala ekonomiska området förväntningarna inte skulle infrias, kommer till exempel gemenskapen att framstå som (reell eller förment) orsak till arbetslöshet och sociala missförhållanden och kan inte motbevisa detta. Gemenskapen saknar också kompetens att garantera kulturella värden eller det offentliga goda som inre och yttre säkerhet och därigenom säkerställa medborgarnas lojalitet. Därtill kommer brister på tre andra områden:

– Det europeiska parlamentet är visserligen demokratiskt valt men har bara en begränsad vetorätt över gemenskapens normativa beslut. Det har ingen rätt att ta initiativ till lagstiftning och kan efter Maastricht definitivt blockera bara några få åtgärder: I det avseendet hade till och med riksdagen en starkare ställning under 1871 års författning.

– Gemenskapens beslut är föga genomskinliga. Ministerrådet som den egentliga lagstiftaren sammanträder bakom lyckta dörrar; helt olika förhållandet i medlemsstaternas parlament är det omöjligt även för den intresserade medborgaren att ta reda på var de olika beslutens pro och contra ligger.

– Demokrati- och offentlighetsbristerna förstärks genom att det inte finns någon europeisk offentlighet. Press, radio och TV liksom intresseorganisationer är fortfarande nationalstatligt organiserade. Detta betyder att de utövar sin kontrollfunktion praktiskt taget bara inom den nationella ramen. Bryssel, Luxemburg eller Strassburg behandlas som "sfärer" som ligger utanför det egna landet: om en medlem av Kommissionen byts ut är detta knappast viktigare än ett misstroendevotum i det belgiska parlamentet.

Den som står på så svaga ben måste garantera att den enskilde medborgaren återfinner sina intressen och önskningar (om inte tillfullo så åtminstone i någon mån) någonstans inom gemenskapen. Danskarnas votum över Maastricht har gjort det tydligt att gemenskapen måste bekymra sig om den enskildes intressen, att den sätter sin egen existens på spel, när den fortsätter att lita till marknadens självreglering och i övrigt begränsar sig till en sorts bakgrundsfunktion. Detta betyder inte att en aktiv socialpolitik allenast kan utjämna legitimationsbristerna och ge stabilitet, men utan detta medel skulle gemenskapens framtidsutsikter betraktas ännu mera pessimistiskt.[49]

2. Förändringar genom Maastricht

Trycket på gemenskapen att handla kommer att förstärkas när Maastricht-fördraget träder i kraft i föreliggande eller i lätt modifierad form. De beskrivna bristerna i legitimitet blir alltmer påtagliga ju starkare gemenskapens kompetenser blir.[51] Detta kommer särskilt att gälla sedan valutaunionen trätt i kraft, vilket drastiskt

kommer att inskränka medlemsländernas handlingsutrymme, därför att valutaunionen gör det omöjligt för dem att bedriva en självständig anticyklisk ekonomisk politik.[50] Ojämlikheter som består inom EG eller som förstärks måste utjämnas eller mildras av EG själv[52] – detta betyder bl a uppoffringar för de rikare områdena som inte kan göras utan en stabil politisk konsens.[53]

Mot de höjda kraven på handling står bara en högst beskedlig förbättring av gemenskapens instrument. Överenskommelsen om socialpolitiken ger rätt åt de elva medlemsländerna (Storbritannien står utanför) att delvis med majoritetsbeslut, delvis enhälligt anta riktlinjer; men på löneområdet och i konfliktlagstiftningen stannar det vid de hittills gällande möjligheterna.[54] Att Storbritannien står utanför behöver inte betyda att de socialpolitiska aktiviteterna underlättas eller snabbas upp. Ingen kan utesluta att enskilda kontinentala länder understött vissa projekt under den gångna tiden bara därför att de kunnat lita på engelsmännens veto – inför hemmaopinionen kunde man på detta sätt riskfritt profilera sig som socialt framstegsvänliga. Om man nu till sist måste bekänna färg så kommer saker och ting i ett annat ljus. Dessutom kunde de elva (eller några av dem) avhållas från större initiativ, eftersom de fruktar britternas socialkostnadsfördel. Tills vidare måste man därför räkna med att vid förhandlingsbordet ha med en osynlig tolfte partner, som man inte kan överge utan men för sig själv.

3. Arbetsrätt – ett område för framtida EG-socialpolitik?

Inte heller Maastricht förutser några nya socialpolitiska institutioner. Förstärkta aktiviteter för gemenskapens del kommer därför i princip att löpa i gamla spår – det blir mer av samma sak, inte något kvalitativt nytt.

I förgrunden kommer tydligen att stå aktiviteter av den art som i dag drivs hos strukturfonderna och inom ramen för olika andra program, som för övrigt juridiskt sett har en ganska vildvuxen karaktär.[55]

De 3 miljarder ECU som den europeiska socialfonden årligen har att fördela,[56] är redan genom sin storlek ingalunda ägnade att vara någon fond för överstatlig utjämning.[57] Inte heller de samlade strukturfonderna är av den storleken att de kan fylla en sådan funktion.[58]

En andra väg är fastställande av minimistandards för hela gemenskapen. Erfarenheterna hittills av detta program är föga uppmuntrande. Gemenskapens sociala stadga för "arbetstagarnas sociala grundrättigheter"[59] är inte något juridiskt bindande dokument. Till sin natur är det fråga om en viljeförklaring som gjordes av elva regeringschefer i december 1989 i Strassburg. Det engelska "nej" har sedan fört till att det inte längre som i kommissionsutkastet talas om någon "högtidlig förklaring"; oenighet och firande tycks utesluta varandra. Något nytt försök tycks inte vara på gång och skulle heller inte vara framgångsrikt på kort sikt. Trots de goda skäl som talar för en katalog av grundläggande rättigheter (som skulle kunna vara ett identifikationsobjekt i stället för ett olösligt nät av riktlinjer och förordningar) kan man bara räkna med att gemenskapen blir aktiv på enskilda begränsade sakområden och fortsätter sina hittillsvarande selektiva arbetsmetoder.[60]

Vad betyder detta för arbetsrätten? Gemenskapen kommer i huvudsak att lämna allt vid det gamla. Det är tänkbart att den, där integrationsspecifika problem uppträder, kommer att ingripa reglerande så långt inga av de berörda intressena på allvar blir lidande och smärtgränsen inte överskrids, vare sig hos de fackliga organisationerna eller hos de nationella regeringarna.

Regleringsmoget är däremot dataskyddet. Den inre marknaden leder med nödvändighet till ständigt ökade datakommunikationer mellan medlemsländerna. Eftersom den rättsliga regleringen i de olika medlemsstaterna är allt från "mycket stränг" till "ej existerande" är det risk för att det uppstår dataoaser, där den som har hand om systemet kan praktisera allt det som är förbjudet i de andra länderna. Detta drabbar inte bara arbetstagarnas och konsumenternas intressen utan också bankernas, försäkringsbolagens och alla företags intressen, som sätter värde på en diskret behandling av sina kunder. Det av EG-kommissionen föreslagna dataskyddspaketet[61] avser att införa en ganska bra europeisk rättslig standard, som också skulle förbättra arbetstagarnas ställning.[62]

Ett annat projekt gäller företeelser, som man behandlar under rubriken social dumping. En diskussion i Europa-parlamentet har nyligen gällt ett anmärkningsvärt exempel: Vid byggandet av nöjesparken "Euro-Disneyland" utanför Paris sattes portugisiska arbetare in som trots längre arbetstider bara fick en femtedel av jämförbara franska och italienska löner.[63] Här vill Kommissionen med

sitt förslag till direktiv[64] skapa en ny ordning. I förslaget vill man göra vissa nationella normer för minimilöner, maximal arbetstid, helgarbete och betald semester bindande, vilket inskränker ursprungslandets rätt att reglera villkoren för utsänd arbetskraft. Det finns inga rättsliga hinder för att besluta om sådana direktiv: EG-domstolen har beslutat att det inte skulle bryta mot principen om den fria rörligheten för tjänster, om enskilda medlemsländer förklarar att deras sociala standards är okränkbara.

Även utkastet till en riktlinje för europeiska företagsnämnder skulle kunna bli verklighet. Det följer också subsidiaritetsprincipen när det inte ändrar något av de nationella systemen för intresserepresentation utan bara lägger till en kompletterande europeisk nivå. Hur riktlinjen ska se ut har överlämnats till parterna att komma överens om. Endast om dessa inom ett år inte blir överens gäller en sorts rättslig normalstatut, som reglerar informations- och konsultationsrätt.[66] Nationella traditioner berörs inte. Ur arbetstagarnas och deras organisationers synvinkel är det nyttigt, ja nödvändigt att komma i kontakt med den reella beslutsnivån. För arbetsgivarsidan kan det vara attraktivt att göra sin "corporate identity" europeisk och därmed lägga grunden för ett partsförhållande på koncernnivå. Därmed är det stora möjligheter att projektet ska kunna realiseras.

En allmän europeisering av arbetsrätten kommer vi ännu att få vänta länge på. De EG-rättsliga elementen blir fler, men det vore överdrivet att redan i dag tala om någon urgröpning av de nationella strukturerna. Men miljön kommer förvisso att ändras med valutaunionen – handlingsfriheten för arbetsgivare och arbetstagare kommer att bli mindre, när regeringarna måste orientera sig mot högsta möjliga penningvärdestabilitet och därför blir ytterst begränsade på lånemarknaden.[67] Det här kommer att bli det centrala problemet under resten av 90-talet, såvida inte Maastricht redan tidigt kommer att visa sig vara ett alltför stort integrationssteg.

Noter

1 Jaspers-Betten, 25 Years Social Charter, Deventer u.a. 1988

2 Om den internationella arbetsrätten se Lyon-Caen, Droit social international et européen, 7e ed., Paris 1991, sid 134 ff; Däubler, WSI-Mitt. 1987, 186 ff.

3 Kötz RabelsZ 52 (1988), 647 ff.

4 Jfr, Edlund (Ed.) Labour law research in twelve countries, Stockholm 1986

5 Om effektiv medverkan av arbetstagare och deras organisationer vid införande av ny teknik, se Froehlich-Fuchs-Krieger: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (ed.), New Information Technology and Participation in Europe, Dublin 1989. De länder som studerats är Frankrike, Storbritannien, Förbundsrepubliken, Italien och Danmark.

6 En framställning av rättsläget inkluderande Europa-domstolens domar hos Wölker, i Von der Groeben-Thiesing-Ehlermann (utg). Kommentar till EG-fördraget, Bd.1. 4. upplagan, Baden-Baden 1991. Kommentarer till Art. 48-51. Om den socialrättsliga sidan se Watson, Social Security Law in the European Communities, London 1980 och ds. ZIAS 1991, 41 ff. Förordningarna och riktlinjerna är återgivna och försedda med inledning av Däubler-Kittner-Lörcher (utg), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. uppl, Köln 1992, Nr 410-419 (under utgivning)

7 Gränserna är ibland flytande. Sålunda har EG-domstolen (InfAus1R =Informationsbrief Ausländerrecht, 1992, 3) uttryckligen beslutat att EG-utlänningar har full valrätt i den som offentligrättslig sammanslutning organiserade luxemburgska arbetarkammaren, medan Art.3 stk 2 i förordningen 1408/71 låter medlemsstaterna behålla rätten att inte ge medborgare i andra EG-länder den passiva valrätten i val till socialförsäkringsinstitutionerna.

8 AB1EG av 19.2.1975, Nr L 45/19

9 AB1EG av 14.2.1976, Nr L 39/40

10 EuGH DB 1986, 1977

11 Jfr EuGH EuZW (= Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht) 1991, 217 – Fall Nimz

12 EuGH DB (=Der Betrieb) 1989, 574 – Fall Rinner-Kuhn: BAG DB 1992, 330

13 EuGH EuZW 1991, 217 – Fall Nimz

14 EuGH DB 1986, 1525; BAG DBV 1987, 994

15 EuGH EuZW 1990, 283 – Fall Barber

16 EuGH DB 1991, 286 – Fall Decker

17 Om gränser för arbetsgivarnas frågerätt se Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 9 uppl, Reinbek 1992, sid 79 ff.: Hanau-

Adomeit, Arbeitsrecht, 10. uppl, Neuwied mfl 1992, F III 2. Om jämställdhet enligt EG-rätten se Colneric, Festskrift Gnade, Köln 1992 (under utgivning)

18 AB1EG av 29.6.1989, Nr L 183/1

19 Art 145 Avsnitt 3, 9 Avsnitt 1 och 12 i riktlinjen

20 AB1EG 21.6.1990, Nr L 156/14

21 AB1EG 21.6.1990, Nr L 156/9

22 En överblick över EG-reglerna inom arbetarskyddet hos Wlotzke NZA 1990, 419 ff; även Kohte, Festskrift Gnade (under utgivning)

24 Direktiv om kollektiva uppsägningar 17.2.1975, AB1EG 22.2.1975, Nr L 48/29

25 AB1EG 28.10.1980, Nr L 283/23

26 EuGH EuZW 1991, 758 – Fallet Francovich och Bonifaci

27 AB1EG 18.10.1991, Nr L 288/23

28 Närmare om detta direktiv se Däubler NZA 1992, s 577 ff

29 AB1EG 31.12.1985, Nr L 370/1

30 AB1EG 5.3.1977, Nr L 61/26

31 AB1EG 9.10.1980. Nr L 266/1

32 Om fortsatt betydelse av parternas autonomi se Birk RdA 1989, 201 ff.

33 Om ratificeringsläget för den 1989 gjorda förändringen Jayme-Kohler IPRax (= Praxis des Internationalen Privatrechts) 1991, 364. Den motsvarar innehållsmässigt i väsentliga delar den med EFTA-staterna ingångna överenskommelsen i Lugano (AB1EG 1988 Nr L 319/33

34 VO Nr 2001/83 (AB1EG 1983 Nr L 230/1), ändrad genom förordning nr 1247-1249 30.4.1992 (AB1EG nr L 136/1 ff)

35 EuGH EuZW 1990, 33 – Bronzino

36 Klarast formuleras denna inställning redan 1972 av Schlotfeldt (Rechtsfragen der Arbeits- und Sozialpolitik, Clauder m fl, Einführung in die Rechtsfragen der Europäischen Integration, 2. uppl, Bonn 1972. sid 170 ff)

37 Överblick II 2 och 3

38 Om den arbetsrättsliga kompetensen Birk RdA 1992, 72

39 Windbichler RdA 1992, 84

40 Zuleeg RdA 1992, 134: jfr Birk RdA 1992, 72

41 Överblick hos Joerges KritV (=Kritisches Vierteljahresschrift) 1991, 416 ff

42 Om den "mest produktiva " ansatsen i EG-fördraget liksom om den ur detta härledda nödvändigheten av enhetlig politik se Reich, Förderung und Schutz diffuser Interessen durch die Europäischen Gemeinschaften, Baden-Baden 1987, sid 25 ff

43 se ovan II 2

44 Överblick hos O. Vogel, Haufe-Verlag (utgivare), EG-Binnenmarkt '92. Chancen und Risiken für Betriebe, 3. uppl, Freiburg 1991, sid 33

45 Schulte KJ 1990, 90

46 Om den italienska lagen om de s k positiva aktionerna 10.4.1991 se Gaeta-Zoppoli (a cura di), Il Diritto Diseguale. La Legge sulle Azioni Positive. Commentario alla L.10 Aprile 1991n.125, Torino 1992

47 Till bristen på adekvata EG-institutioner i sammanhang med allmän socialstatlighet hänvisar mest uttryckligt Pitschas DÖV 1992, 277 ff

48 Windbichler (RdA 1992, 72) talar om "auskristallisierter Sozialpolitik"

49 Om betydelsen av socialpolitik som medel att skapa legitimitet se också Pitschas DÖV 1992, 277; Zuleeg NDV 1991, 29. Ingående i Däubler, Market and Social Justice in the EC – the Other Side of the Internal Market, Gutersloh 1991, S 73 ff.

50 VerLoren van Themaat RMC 1992, 207. För detaljer i den nya artikeln 104-104e se Häde ERuZW 1992, 176

52 Leibfried NDV 1992, 108

53 Tietmeyer Integration 1992, 18

54 För detaljer i överenskommelsen se Weiss, Festschrift Gnade, Köln 1992 (under utgivning) och Däubler NZA 1992, 577 ff.

55 Om "droit européen souterrain" (Europarecht im Untergrund) skriver Lyon- Caen i : Quel Avenir pour L'Europe Sociale: 1992 et après? Colloque Européen en hommage à Léon Eli Troclet, Bruxelles 1992, s 56. EuEG har bl a uttryckligen förklarat Program COPMETT II vara i överensstämmelse med EG-fördraget (EuGH EuZW 1991, 505).

56 Hilf-Willme JuS (Juristische Schulung) 1992, 372

57 Schulte KJ 1990, 85

58 Leibfried NDV 1992, 112

59 Återgivet i Soziales Europa, Heft 1/1990. s 52 ff.

60 Detaljer hos Däubler, Soziale Grundrechte in der EG? – Erste Schritte nach Strassburg, Weidenfeld (utg), Der Schutz der Grundrechte in der Europäischen Gemeinschaft, Mainz 1992, s 27 ff.

61 Återgiven i BR-Drucksache 690/62. Detaljer hos Wurst JuS 1991, 449

63 Interpellation av parlamentsledamoten Barros Moura, återgiven i AB1EG 9.4.1992, nr C 89/11

64 Direktivförslag om "Utstationering av arbetstagare som del i utväxling av tjänster" 28.6.1991 (AB1EG 30.8.1991, Nr C 225/6)

65 EuGH EuZW 1990, 256 –Rush Portuguesa

66 Direktivförslag om "inrättande av europeiska företagsnämnder för information och konsultation med arbetstagarna i företag och företagsgrupper som opererar i hela EG" (AB1EG 15.2.1991 nr C 39/10), modifierat i smärre detaljer hösten 1991 (AB1EG 31.12.1991 nr C 336/11).

67 Se förutom de i fotnot 51-53 nämnda författarna särskilt Hickel, Programm EG'99: Ziele und Stufen zur europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU). Memo-Forum nr 19, Bremen 1992, s 76 ff.