

Begreppet representativitet på nationell, internationell och europeisk nivå

Inledning

Arbetsmarknadsparternas representativitet ger dem legitimitet i deras olika roller i arbetsmarknadsrelationerna, vare sig det sker genom social dialog, kollektivförhandlingar eller deltagande i det statliga beslutsfattandet eller genomförandet. Deras representativitet ger dem rätt att agera för sina medlemmars räkning, eller i vissa fall för samtliga företag eller hela arbetskraften. I denna rapport undersöks hur arbetsmarknadsparternas representativitet definieras på nationell, europeisk och internationell nivå.

Sammanhang

Nästan alla EU-medlemsstater har någon form av rättslig ram som definierar hur representativiteten fungerar för arbetsmarknadsparternas organisationer. Lagstiftningens roll i de nationella principerna för representativitet varierar dock stort. Lagstiftningen kan föreskriva villkor för hur arbetsmarknadens parter ska genomföra kollektivförhandlingar eller villkor som förstärker de överenskommelser som nås så att de blir allmänt bindande. Lagstiftningen kan även forma representativiteten genom att föreskriva gränser för medlemskap, organisationens omfattning eller minimieresultat från val. Omfattningen av lagstiftningens roll varierar också stort. I vissa länder är överensstämmelse med rättsliga krav centralt, medan ömsesidigt erkännande är viktigare i andra, eller utgör den enda grunden för representativiteten. I dag förlitar sig arbetsgivare och fackföreningar i vissa medlemsstater fortfarande på självreglering genom ömsesidigt erkännande för att fastställa representativitet, men de flesta länder har en rättslig ram som reglerar arbetsmarknadsparternas representativitet. Vissa länder diskuterar fortfarande hur de ska klargöra denna fråga.

På EU-nivå beskrevs begreppet representativitet först av Europeiska kommissionen 1993, och definierades tydligare 1998¹. Representativitet är ett villkor för att de europeiska

arbetsmarknadsparternas organisationer ska tas med i förteckningen över organisationer som Europeiska kommissionen ska samråda med enligt artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) och för att genomförandet av deras överenskommelse ska bli rättsligt bindande enligt artikel 155 i EUF-fördraget. En analys av den europeiska synen på representativitetsbegreppet kan bidra till diskussionen om huruvida Eurofound behöver anpassa vissa inslag i sina metoder för undersökningarna om representativitet.

Resultat

Representativitet har olika innebörd i de 28 medlemsstaterna och Norge. I praktiken är det bara ett fåtal nationella system som motsvarar en ren form av antingen ömsesidigt erkännande eller rättslig överensstämmelse. Medlemsstaterna använder en kombination av dessa principer och blandar både formella och informella kriterier.

Förutom den grundläggande uppdelningen av representativitetsbegreppet – som grundas på överensstämmelse med rättsliga krav eller ömsesidigt erkännande – undersöks i denna rapport tre faktorer eller drivkrafter som kan bidra på olika sätt till arbetsmarknadsparternas representativitet: valframgångar, organisatorisk styrka i form av många medlemmar och förhandlingsförmåga.

Gränser, där sådana har satts, är mindre vanliga för arbetsgivare än för fackföreningar. Gränser för arbetsgivare utgörs antingen av ett krav på utvidgning av kollektivavtal eller av ett kriterium som möjliggör tillgång till trepartsorgan.

Fyra representativitetsmodeller

Denna rapport lägger fram resonemanget att det finns fyra representativitetsmodeller i Europa:

1. **Självreglering av arbetsmarknadsparterna:** ett självreglerande system för ömsesidigt erkännande som tillämpas av en arbetsmarknadspart, i kombination med förhandlingsförmåga och drivkrafter i form av samhällsinflytande, och med mycket begränsat statligt inflytande över representativiteten.

¹ European Commission (1993), 'Communication concerning the application of the agreement on social policy', (COM(93)600 final) and (1998) 'Communication from the Commission adapting and promoting the social dialogue at Community level (COM(98)322 final).

2. **Blandad reglering, dvs. reglering av arbetsmarknadsparterna, samt statlig reglering:** en blandad modell som kombinerar ömsesidigt erkännande av arbetsmarknadsparter, statlig reglering och rättslig överensstämmelse.
3. **Statlig reglering samt styrka i form av många medlemmar:** ett statligt reglerat system för rättslig överensstämmelse, där "samhällsinflytande" används som ett rättsligt mått på representativiteten.
4. **Statlig reglering i form av krav på valframgångar:** ett statligt strukturerat system för rättslig överensstämmelse där representativiteten främst avgörs av valframgångar.

Diskussionen om representativitetsbegreppet på internationell nivå inleddes i och med ett rådgivande yttrande 1922 från Fasta mellanfolkliga domstolen. Expertkommittén för tillämpning av konventioner och rekommendationer (CEACR) återopade representativitetsbegreppet för första gången 1956, och förklarade att "parternas representativitet måste vara väsentlig". Enligt CEACR:s nuvarande förteckning över villkor för representativitet ska kriterierna för representativitet vara a) objektiva, b) exakta, och c) fastställda på förhand. År 2006 fastställde Europarådets kommitté för sociala rättigheter att kriterierna för representativitet måste vara a) rimliga, b) tydliga, c) fastställda på förhand, d) objektiva, e) lagstadgade, och f) föremål för rättslig kontroll.

Förhandsvillkor för representativitet

År 1993 lade de europeiska övergripande arbetsmarknadsparterna fram en detaljerad förteckning över villkor som organisationer ska uppfylla för samråd med Europeiska kommissionen. Enligt denna förteckning måste arbetsmarknadsorganisationerna

- vara organiserade horisontellt eller branschvis på europeisk nivå,
- bestå av organisationer som på respektive nationell nivå i sig betraktas som representativa för de intressen de försvarar, särskilt inom socialpolitiken, sysselsättningspolitiken och politiken för arbetsmarknadsrelationer,
- vara företrädare i alla EU-medlemsstater, och eventuellt i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), eller ha deltagit i den sociala "Val Duchesse-dialogen",
- bestå av organisationer som företräder arbetsgivare eller arbetstagare, med frivilligt medlemskap både på nationell och europeisk nivå,
- bestå av medlemsorganisationer som har rätt att, direkt eller via sina medlemmar, delta i kollektivförhandlingar på respektive nivåer,

- ges i uppdrag av sina medlemmar att företräda dem inom ramen för EU:s sociala dialog.

Referensramar

I undersökningen fastställdes fyra referensramar för bedömningen av representativiteten hos arbetsmarknadsparterna i EU:

1. Inrättande av kommittéer för europeiska branschvisa sociala dialoger (rättslig överensstämmelse).
2. Samråd baserat på rättslig överensstämmelse.
3. Förhandlingar baserade på ömsesidigt erkännande/förhandlingsautonomi.
4. Genomförande av europeiska ramavtal genom rådsbeslut.

Slutsatser

- Generellt kan det sägas att representativitetsbegreppet inte diskuteras särskilt mycket på nationell nivå.
- Precis som konstateras i 1993 års meddelande om tillämpningen av avtalet om socialpolitik varierar metoderna fortfarande mellan medlemsstaterna. Ingen gemensam modell har tagits fram de senaste tjugo åren, vilket gör det svårt att skapa ett europeiskt begrepp baserat på gemensamma och harmoniserade kriterier.
- I sin bedömning av representativiteten hos arbetsmarknadsparterna på EU-nivå baserat på deras medlemskapsstyrka kan det vara lämpligt att Eurofound tar större hänsyn till de olika begrepp som används på nationell nivå.
- De skilda rättsliga ramarna för representativitet i olika skeden av den europeiska sociala dialogen ger upphov till frågan om huruvida insynen i EU:s politik för social dialog kan förbättras genom att ramarna harmoniseras.
- Enligt uttalandet från ordförandeskapet i Europeiska unionens råd, Europeiska kommissionen och de europeiska arbetsmarknadsparterna vid ett evenemang i Bryssel den 27 juni 2016, "Declaration on a new start for a strong social dialogue" (deklaration om en nystart för en livaktig social dialog), bör de europeiska arbetsmarknadsparterna arbeta för att förbättra "fackföreningar och arbetsgivarorganisationers medlemskap och representativitet och se till att de har förmåga att ingå överenskommelser med ett lämpligt mandat".

Mer information

Rapporten *The concept of representativeness at national, international and European level* (Begreppet representativitet på nationell, internationell och europeisk nivå) hittar du på <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

För mer information, kontakta forskningsledare Peter Kerckhofs på pke@eurofound.europa.eu.