



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



## Den Europeiska sociala stadgan 60 år – ett svenskt perspektiv

Birgitta Nyström

Professor i civilrätt vid Lunds universitet

Ledamot av den Europeiska kommittén för sociala rättigheter 2007-2018

### 1. Inledning

Den Europeiska sociala stadgan från 1961 är tillsammans med den Europeiska konventionen om mänskliga rättigheter (EKMR) från 1951 Europarådets viktigaste instrument. Civila och politiska rättigheter skyddas genom EKMR och ekonomiska och sociala rättigheter genom den Europeiska sociala stadgan (härefter: Stadgan). Stadgan har inte erhållit en lika stark ställning som EKMR, men detta hindrar inte att Stadgan med åren fått ökad betydelse och blivit allt mer känd.<sup>1</sup> Även i Sverige har Stadgan fått en mer framträdande roll.

Stadgan övervakas av 15 oberoende experter från Europarådets medlemsländer, den Europeiska kommittén för sociala rättigheter (härefter: Kommittén). Såsom ledamot av Kommitté 2007-2018 har jag kunnat iakta hur vissa utmärkande drag i den svenska arbetsmarknadsmodellen har påverkat Sveriges möjlighet att ratificera nya eller att uppfylla redan accepterade bestämmelser i Stadgan. I det följande kommer jag att gå igenom några sådana problem, men också ge exempel på hur frågor kunnat lösas genom tydligare förklaringar i den svenska rapporteringen och ett mera flexibelt förhållningssätt från Kommittén.

Jag inleder med en kort sammanfattning av utmärkande drag i regleringen av den svenska arbetsmarknaden. Sedan följer en redogörelse för Sveriges förhållande till Stadgan och exempel på några frågor där det har uppkommit en konflikt mellan svenska regler eller

---

<sup>1</sup> Hänvisningar till den Stadgan finns bl.a. i ingressen till FEU och i artikel 117 och 151 FEUF. EU-domstolen hänvisar till den Stadgan t.ex. i C-286/06 Impact, paras. 113-114. Europadomstolen hänvisar till Stadgan bl.a. i Demir and Baykara v. Turkey, dom 2008-11-12, Application No. 34503/97, paras. 45, 49, 103, 122, 149; the National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. the United Kingdom, dom 2014-04-08, Application No. 31045/10, paras. 92 ff.

förhållanden och Stadgans krav. Uppsatsen berör endast de arbetsrättsliga regler som finns i Stadgan.<sup>2, 3</sup>

## 2. En svensk modell för arbetsmarknadsreglering

Genom den s.k. decemberkompromissen 1906 erkände huvudorganisationen för de privata arbetsgivarna (SAF, numera SN) och huvudorganisationen för arbetarna (LO) arbetsgivares företags- och arbetsledningsrätt samt föreningsrätten. Detta banade väg för en balanserad utveckling och samarbete mellan arbetsmarknadens parter. Organisationsgraden både på arbetsgivar- och arbetstagsidan är hög. Även om Sverige numera följer en internationell trend mot ett sjunkande fackligt medlemskap har den fackliga organisationsgraden stabiliserats på cirka 70 procent.<sup>4</sup> Organisationerna är starka och välorganiserade, organisationssplittringen är liten. Förhandlings- och kollektivavtalssystemet är sedan länge väl etablerat. Kollektivavtal täcker cirka 90 procent av arbetstagarna och i stort sett alla yrkeskategorier - både på den privata och den offentliga sektorn - har sina löne- och anställningsvillkor reglerade genom kollektivavtal.

Statsmakternas inställning har varit att arbetsmarknadens villkor i första hand ska regleras av självständiga arbetsmarknadsparter i kollektivavtal. Under 1970-talet bröts traditionen att endast vissa grundläggande frågor skulle regleras i arbetsrättslig lagstiftning och en mängd arbetsrättsliga lagar infördes. Fortfarande regleras dock lönefrågor endast genom avtal och minimilönelagstiftning saknas. Det finns inte någon mekanism som gör att kollektivavtal kan utsträckas att gälla även för andra än de avtalsslutande parterna. Det anses emellertid finnas en skyldighet för en arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal att tillämpa detta på alla sina berörda arbetstagare, oavsett om de är med i den avtalsslutande organisationen eller inte. Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är förhållandevis vidsträckt, särskilt genom rätten att vidta sympatiåtgärder. Det är parterna, i första hand de fackliga organisationerna, som svarar för övervakningen av att det arbetsrättsliga regelverket följs. Myndighetsövervakning finns endast beträffande speciella frågor.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Fortsättningsvis, när Stadgan nämns, avses den Reviderade Stadgan från 1996.

<sup>3</sup> För en utförlig redovisning och diskussion som rör de nordiska ländernas (Danmark, Finland, Norge och Sverige) förhållande till Stadgan, se Nyström, B., "Europarådets Sociala Stadga och den nordiska arbetsmarknadsmodellen" i Sui Generis Festskrift till Stein Evju, Universitetsforlaget 2016, s. 522-532.

<sup>4</sup> Medlingsinstitutets årsrapport. Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019, s. 166 ff.

<sup>5</sup> Beträffande den svenska modellen, se Sigeman, T./Sjodin, E, Arbetsrätten. En översikt, Wolters Kluwer 7 uppl. 2017, s. 24-27; Adlercreutz, A./Mulder, B. J., Svensk arbetsrätt, Norstedts Juridik 2013 s. 34-36. Om Sverige och de nordiska länderna se: Bruun, Niklas m.fl., Den nordiska modellen: fackföreningarna och arbetsrätten i Norden – nu och i framtiden, Liber 1990; Fahbleck, Reinhold, Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features, s. 17-133, i Stability and Change in Nordic Labour Law, Scandinavian Studies in Law, Vol. 43, Stockholm Institute for Scandinavia Law, 2002; Nyström, Birgitta, The internal market and the future of labour law in Europe: Insights from the Nordic countries, European Labour Law Journal, Vol 1, No. 1, 2010, s. 7-18, särskilt s. 8-9.

Grundläggande rättigheter på arbetsmarknaden har först under senare tid uppmärksammats i Sverige i någon nämnvärd mån. Den moderna välfärdsstaten har andra medel för att skydda medborgarna och tillgodose deras rättigheter. Traditionellt finns ett svagt grundlagsskydd för mänskliga rättigheter i svenskt rätt, men vid grundlagsändringar på 1970-talet infördes en rättighetskatalog i Regeringsformens andra kapitel med bl.a. skydd för föreningsfriheten och rätten till fackliga stridsåtgärder.<sup>6</sup>

### 3. Sverige och Stadgans regler

Sverige ratificerade 1961 års Stadga 1962 och den reviderade Stadgan 1998. Sverige har accepterat 83 av den reviderade Stadgans 98 punkter. Sverige har också accepterat det kollektiva klagomålsförfarandet.<sup>7, 8</sup>

Vid en granskning av de bestämmelser som Sverige inte ratificerat<sup>9</sup> finner man att dessa främst rör områdena arbetstid, lön, arbetsmiljö, skydd för unga arbetstagare samt gravida och ammande kvinnor. Sverige har i första hand hänvisar till att detta är frågor som enligt de svenska traditionerna på arbetsmarknaden regleras av arbetsmarknadens parter i kollektivavtal (arbetstid och lön), eller där svensk lagstiftning bara uppställer vissa ramar som det sedan är tänkt ska utfyllas med kollektivavtalsregler (t.ex. arbetsmiljön). Staten ska inte blanda sig i och regeringen kan inte ta ansvar för kollektivavtalens innehåll eller deras uppfyllande. När det gäller frågor kring gravida och ammande kvinnor är den svenska inställningen att det här normalt sett inte finns någon ökad risk och att det dessutom finns anordningar för åtgärder i det enskilda fallet. Generella regler på detta område ses som könsdiskriminerande och anses inte vara i samklang med en modern arbetsmarknad. Beträffande flertalet regler som Sverige inte accepterat rör det sig om någon regel som man inte velat införa i nationell rätt.

---

<sup>6</sup> Nyström, B., "Ökad betydelse av svensk grundlag för att skydda grundläggande rättigheter i arbetslivet?" i Carlson, L./Herzfeld Olsson, P./Pietrogianni, V., *Labour Law and the Welfare State*, Iustus 2019, s. 35-50.

<sup>7</sup> Vid en jämförelse mellan Danmark, Finland, Norge och Sverige är det Danmark som har den mest försiktiga hållningen till Stadgan. Danmark har inte ratificerat den reviderade Stadgan och inte heller det kollektiva klagomålsförfarandet. Jämfört med de andra länderna har Danmark accepterat en mindre del av Stadgans bestämmelser. Finland har accepterat flest bestämmelser jämfört med de andra nordiskaländerna.

<sup>8</sup> Se även Nyström, B., *The European Social Charter and Labour Rights in Times of Crisis*" i Carlson, L./Edström, Ö/Nyström, B., *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law. A Swedish Perspective*, Iustus 2016, s. 81 ff.

<sup>9</sup> Sverige har inte ratificerat följande bestämmelser: Artikel 2§1 skälig arbetstid, 2§2 lön för allmänna helgdagar, 2§4 eliminera risker i hälsofarliga arbeten och förkorta arbetstiden eller ge utökad betald semester i sådana verksamheter, artikel 2§7 särskilda förmåner till nattarbete, 3§4 främja företagshälsovård, 4§2 förhöjd lön vid övertid, 4§5 reglera tillåtna avdrag från lön, 7§5 skälig lön för minderåriga arbetstagare eller lärlingar, 7§6 minderåriga arbetstagares frånvaro p g a yrkesutbildning inräknas i den ordinarie arbetstiden, 8§2 förbud mot uppsägning under graviditet eller mödraledighet, 8§4 reglering av nattarbete för gravida eller ammande, 8§5 förbud mot arbete under jord för gravida eller ammande, hela artikel 24 rätt till skydd för uppsägning, hela artikel 28 rätt till skydd för arbetstagarrepresentanter och åtgärder för att underlätta deras verksamhet inom företag. Sverige har inte heller accepterat 12§4 som gäller social trygghet.

I ljuset av den allmänna svenska inställningen till reglering av arbetsmarknaden är det kanske förvånande att Sverige ratificerat artikel 4§1 om lön som räcker till en skälig levnadsstandard. Sverige godkände denna regel redan i 1961 års Stadga, trots att man inte godkände andra regler som handlade om lön. Artikel 4§1 ansågs ha en generell karaktär och ett innehåll som det var självklart att uppfylla. Därför ansågs det möjligt att acceptera 4§1 utan att kränka arbetsmarknadsparternas oberoende. Sverige har dock tidigare ansetts bryta mot 4§1, men sedan Sverige förklarat hur lön regleras i Sverige samt presenterat lönestatistik har Kommittén funnit att Sverige uppfyller 4§1.<sup>10</sup>

Sverige har ansetts bryta mot artikel 4§4, skälig uppsägningstid, eftersom vissa arbetstagare under 30 år som har minst fem års anställningstid endast hade rätt till en månads uppsägningstid. 2014 bordlade Kommittén sitt beslut angående 4§4 eftersom Sverige i sin rapport gett information om nya kollektivavtalsregleringar i frågan, men Kommittén efterfrågade information på denna punkt i Sveriges kommande rapport.<sup>11</sup> 2018 fann Kommittén att Sverige uppfyllde Stadgans krav, men ställde ytterligare frågor inför nästa rapport.<sup>12</sup>

Stadgan anses vara det första internationellt bindande instrumentet som uttryckligen reglerar rätten till stridsåtgärder.<sup>13</sup> Sverige har haft problem när det gäller ordningen för beslut om stridsåtgärder. Kommittén ansåg att kravet enligt den svenska Medbestämmandelagen (MBL, 1976:580) på att endast fackföreningar kan bestämma om lagliga stridsåtgärder stred mot rätten att vidta stridsåtgärder enligt i artikel 6§4 i Stadgan. Kommittén ändrade sin praxis på denna punkt 2004 och slog fast att det lämnas till de enskilda staterna att enligt artikel 6§4 bestämma vilken grupp som ska ha rätt att utlysa strejk.<sup>14</sup> 2002 fann Kommittén att Sverige inte uppfyllde artikel 6§4 genom reglerna i MBL om varselavgift, som kan utdömas om en part inte varslat den statliga myndigheten Medlingsinstitutet om att man ämnar vidta stridsåtgärder. Avgiften ansågs för hög och därmed en otillåten inskränkning av rätten att vidta stridsåtgärder. I beslut 2010 reviderade Kommittén sin uppfattning och fann att med tanke på arbetsmarknadsorganisationernas resurser kunde avgiften inte anses vara för hög. Kommittén noterade dessutom att varselavgift hittills endast utkrävts en gång.<sup>15</sup>

Sverige har länge haft problem med att uppfylla artikel 7§9 om obligatoriska läkarkontroller av unga arbetstagare. Den svenska inställningen är att ett generellt obligatorium är onödigt, läkarundersökningar behövs endast när det finns särskilda risker.<sup>16</sup> Vidare har Sverige befunnits bryta mot artikel 8§1, betald obligatorisk ledighet före och efter förlossning om

---

<sup>10</sup> Conclusions Sweden 2010, se också Conclusions XVIII-2 Denmark angående artikel 4.1.

<sup>11</sup> Conclusions 2014 Sweden.

<sup>12</sup> Conclusions 2018 Sweden.

<sup>13</sup> Se Evju, S., "The Right to Collective Action under the European Social Charter", *European Labour Law Journal*, Vol. 2 (2011) s. 196-224; Kovács, E., "The Right to Strike in the European Social Charter", *Comp. Labour Law & Policy Journal*, Vol, 26 s. 445.

<sup>14</sup> Conclusions 2004, Sweden.

<sup>15</sup> Conclusions 2010 Sweden.

<sup>16</sup> Se t.ex. Conclusions 2011 Sweden.

minst 14 veckor. Enligt Kommitténs tolkning ska modern vara ledig från arbetet minst sex sammanhängande veckor efter förlossningen. Den svenska synen är att detta är upp till den enskilda kvinnan att bestämma, men med hänsyn till EU-direktivet 92/85/EG om skydd för gravida och ammande mödrar infördes 2000 två veckors obligatorisk ledighet före eller efter förlossningen. Efter det att Sverige presenterat det svenska - i det internationella perspektivet mycket generösa - regelverket kring mödra- och föräldraledighet samt statistik kring ledigheten ändrade Kommittén 2011 sin bedömning och ansåg att svenska förhållanden var tillräckliga för att garantera att kvinnor får rätt till ledighet i samband med förlossning.<sup>17</sup>

Sverige har inte accepterat artikel 28 i Stadgan, eftersom man ratificerat artikel 5 som skyddar fackliga arbetstagarrepresentanter och man anser att artikel 28 därmed inte fyller någon funktion i svensk rätt. Artikel 29 har Sverige ratificerat, men har problem med. Det finns inte någon garanti i svensk rätt för att kollektiva uppsägningar inte kan vidtas före det att arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter till information och samråd.<sup>18</sup> Arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig om denne inte informerat och samrått (förhandlat), men uppsägningarna är ändå giltiga.

Fram till 2021 har Kommittén fattat fyra beslut rörande kollektiva klagomål som riktats mot Sverige.

Ett tidigt kollektivt klagomål var 12/2002 *Confederation of Swedish Enterprises v. Sweden* där Kommittén fann att Sverige bröt mot artikel 5 i Stadgan rörande föreningsfriheten. I kollektivavtal på byggområdet förekom organisationsklausuler. Sådana klausuler, innebärande att arbetsgivaren ska ge prioritet till arbetstagare och arbets sökande som är medlemmar i den avtalsslutande organisationen, är enligt Kommittén ett ingrepp i själva föreningsfriheten. De begränsar arbetstagarnas fria val att tillhöra eller inte tillhöra en fackförening och att välja vilken förening man vill tillhöra. Sådana klausuler har därefter utmönstrats ut de berörda svenska kollektivavtalen.<sup>19</sup>

Det skulle dröja tio år innan ett nytt kollektivt klagomål mot Sverige väcktes. Kommitténs beslut i detta ärende blev mycket uppmärksammat i Sverige. I det kollektiva klagomålet 85/2012 mellan *Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden* fann Kommittén att de svenska lagändringar som ägt rum till följd av EU-domstolens utslag i Laval-målet<sup>20</sup> stod i strid med bestämmelser i Stadgan. Lagändringarna, den s.k. Lex Laval, innebar att svenska fackföreningar med stöd av stridsåtgärder hade laglig rätt att begära att utländska tjänsteutövare skulle underteckna kollektivavtal för utstationerade arbetstagare endast avseende minimivillkor och endast beträffande det begränsade antal anställningsvillkor som anges i utstationeringsdirektivet;

---

<sup>17</sup> Conclusions 2011 Sweden.

<sup>18</sup> Conclusions 2014 Sweden.

<sup>19</sup> Conclusion 2014 Sweden, Assessment of the European Commission of Social Rights on the follow up (7 July 2016).

<sup>20</sup> Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet m.fl., ECLU:EU:C:2007:801.

den s.k. hårda kärnan. Vidare var stridsåtgärder otillåtna om arbetsgivaren kunde visa att de utstationerade arbetstagarna redan hade i allt väsentligt lika förmånliga villkor som minimivillkoren enligt kollektivavtalet. Sverige hade genom dessa begränsningar brutit mot artikel 6§2 i Stadgan. Begränsningarna uppmuntrade inte till frivilliga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter syftande till att reglera anställningsvillkor i kollektivavtal. Sverige bröt också mot artikel 6§4 i Stadgan genom begränsningarna i rätten att vidta stridsåtgärder. Kommittén kom vidare fram till att Sverige brutit mot artikel 19§4a genom att inte garantera utstationerade arbetstagare likabehandling beträffande lön och anställningsvillkor. Dessutom bröt Sverige mot artikel 19§4b genom att svensk rätt inte tryggade att utstationerade arbetstagare likabehandlades med svenska arbetstagare när det gällde förmåner till följd av kollektivavtal. I konsekvens med detta och då inga lagändringar gjorts, befanns Sverige inte uppfylla Stadgan vid rapporteringen 2014.<sup>21</sup> Därefter har Kommittén gjort uppföljningar 2017 och 2020 och konstaterat att lagändringar i positiv riktning ägt rum, men att den svenska lagstiftningen ännu inte uppfyller Stadgans krav. Kommittén noterade i uppföljningen 2020 att det svenska genomförandet av ändringsdirektivet till utstationeringsdirektivet EU 2018/957 skulle komma att medföra omfattande förändringar av utstationeringsbestämmelserna.

Fyra svenska statliga utredningar och en departementspromemoria har under perioden 2015-2019 behandlat bl.a. Kommitténs kritik mot Lex Laval samt det svenska genomförandet av tillämpningsdirektivet 2014/67/EU och ändringsdirektivet (EU) 2018/957.<sup>22</sup> En fullständig omarbetning av utstationeringslagen (1999:678) skedde 2020. En målsättning har varit att så långt som möjligt uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare samt en bättre samstämmighet med den svenska modellen för arbetsmarknadsreglering. Genomförandet av ändringsdirektivet har bl.a. inneburit att utstationerade arbetstagare har rätt till lön, inte endast minimilön, samt att flertalet anställningsvillkor ska likabehandlas vid långvariga utstationeringar. Att endast vissa anställningsvillkor kan utkrävas för utstationerad arbetskraft och att vissa anställningsvillkor liksom tidigare ska vara på miniminivå innebär dock fortfarande begränsningar.

Det kollektiva klagomålet 99/2013 *Federation of Catholic Family Associations in Europe (FAFCE) v. Sweden* hade sin grund i att Sverige inte har någon samvetsklausul för sjukvårdspersonal, som tillåter personal med samvetsbetänkligheter att vägra att utföra aborter. Kommittén förklarade att artikel 11 i Stadgan inte är tillämplig i detta fall. Stadgandet syftar främst till är att garantera tillgång till lämplig vård och i den aktuella situationen är det främst de gravida kvinnorna som ska skyddas. Den enda gång tidigare som Kommittén hade prövat frågan om samvetsskäl i vården gällde den omvända situationen; en samvetsklausul i

---

<sup>21</sup> Conclusions 2014 Sweden.

<sup>22</sup> SOU 2015:83 Översyn av Lex Laval; SOU 2015:13 Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – del I; SOU 2015:38 Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – del II; Ds 2016:16 Entreprenörsansvar och svenska kollektivavtalsvillkor vid utstationering; SOU:2019:25 Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet.

italiensk rätt utövades på ett sådant sätt att kvinnor nekades den abortvård de hade rätt till.<sup>23</sup> Det nu aktuella klagomålet mot Sverige befanns ogrundat eftersom Stadgan inte var tillämplig i denna situation.<sup>24</sup>

Ett nytt och intressant utslag är det kollektiva klagomålet 138/2016 *University Women of Europe (UWE) v. Sweden*. UWE vände sig till Kommittén 2016 med klagomål rörande ett antal länder, däribland Sverige, rörande brister när det gäller lika lön för kvinnor och män samt låg kvinnlig representation på beslutande poster och i beslutande organ på den privata sektorn. Kommittén fann i sitt beslut att Sverige inte bröt mot någon av artiklarna 4§3 och 20.c samt 20.d. Detta hade uppnåtts genom regler i Diskrimineringslagen (2008:567), arbetsgivarnas skyldighet att regelbundet kartlägga löner, Diskrimineringsombudsmannens arbete bl.a. med information och tillsyn och Medlingsinstitutets bevakning av löneutvecklingen mellan män och kvinnor. Vidare genom Arbetsdomstolens bedömningar när det gäller lönejämförelser sammantaget med åtgärder som vidtagits i löneutjämnande riktning samt den positiva trend som kan ses i Sverige när det gäller minskat lönegap och kvinnlig representation i olika beslutsorgan.

#### 4. Avslutande kommentar

Stadgan är ett mycket viktigt instrument, som tyvärr fört en ganska undanskymd roll i Sverige. Den har alltid haft betydelse i svenskt lagstiftningsarbete, men har för övrigt varit nästan okänd. Genom några viktiga beslut på senare tid har dock Stadgan kommit att bli mera central i den svenska debatten.

Det finns en spänning mellan den svenska inställningen att arbetsmarknaden i första hand ska regleras av arbetsmarknadens parter och krav i internationella sammanhang på att alla arbetstagare ska skyddas genom lagstiftning. (Det är inte bara i förhållande till Stadgan som detta är tydligt.) Det kan dock konstateras att Kommittén med åren fått en ökad förståelse för att länder kan ha olika system för att uppfylla Stadgans krav. Den svenska regeringen har samtidigt insett behovet av att på olika sätt kunna förklara hur regler i Stadgan uppfylls, även i de fall man inte direkt kan hänvisa till tillämpliga stadganden i lagstiftning. Kommittén visar i vissa frågor ganska stor flexibilitet. Detta gäller t.ex. beträffande artikel 4§1, där Kommittén accepterat olika typer av uppgifter om lön för länder där det inte finns någon minimilönelagstiftning eller officiell lönestatistik. Kommittén har bl.a. accepterat redogörelser

---

<sup>23</sup> 87/2012 International Planned Parenthood European Network (IPPF EN) v. Italy.

<sup>24</sup> Det kan noteras att den svenska Arbetsdomstolen i AD 2017 nr 23 prövade ett fall där en barnmorska sökt flera arbeten, som hon inte fick. Hon hade vid ansökan uppgett att hon på grund av sin tro inte kunde delta i samband med aborter. Arbetsdomstolen fann att ett ställningstagande att inte medverka vid abort, när det manifesterar sig i form av en vägran att utföra beordrat arbete, inte är en sådan religionsutövning som skyddas av artikel 9 EKMR. Barnmorskan vände sig sedan till Europadomstolen för mänskliga rättigheter och åberopade kränkning av artikel 9 i EKMR. I beslut 12 mars 2020 fann Europadomstolen klagomålet uppenbart ogrundat och att det inte kunde tas upp till prövning, Application No. 43726/17 Grimmark v. Sweden.

för löner inom särskilda sektorer och exempel på minimilöneregleringar i kollektivavtal. Sverige har också i sina rapporter i ökad utsträckning försökt att ge en bild av situationen genom statistik, exempel på kollektivavtalsregleringar och dylikt.

Det är emellertid inte i alla frågor som den svenska inställningen kan kopplas till arbetsmarknadens traditionella sätt att reglera och arbetsmarknadsparternas ställning. Det finns också frågor där nationella regler inte överensstämmer med Stadgans krav. Vidare förefaller det ibland också finnas en svensk inställning att det på en modern arbetsmarknad med ett avancerat regleringssystem inte är nödvändigt med t.ex. förbud mot arbete under jord för gravida kvinnor eller obligatoriska läkarundersökningar för unga arbetstagare.

Ett beslut som särskilt uppmärksammas i Sverige är Kommitténs utslag rörande Lex Laval. Detta diskuterades mycket i den svenska allmänna debatten och har beaktats vid förberedande av de lagändringar som har gjorts av reglerna om utstationering och stridsåtgärder i svenskrätt. Det finns dock fortfarande en viss diskrepans mellan vad EU-rätten kräver och vad Stadgan kräver, vilket hittills inte gjort det möjligt för svensk rätt att till fullo uppfylla Stadgan och Kommitténs kritik kvarstår i stora drag. Utstationeringslagen (1999:678) reviderades i sin helhet 2020<sup>25</sup> i samband med genomförandet av ändringsdirektivet EU 2018/957, vilket har inneburit att Sverige kommit ytterligare närmare att uppfylla Stadgans krav. Sverige kan dock inte - om man vill uppfylla EU-rätten - nå ända fram. EU:s utstationeringsdirektiv syftar till att ge utstationerande arbetsgivare förutsebarhet beträffande vilka regler i arbetslandets lag som ska tillämpas på den utstationerade arbetskraften. Tanken är inte att likabehandla utstationerad arbetskraft med inhemska arbetstagare, även om ändringsdirektivet 2018/957 ger arbetstagarna en utökad rätt till likabehandling. Det är således inte möjligt för Sverige att uppfylla EU-rätten och samtidigt uppfylla artikel 19§4a och 19§4b i Stadgan. Det är inte heller möjligt att fullt ut uppfylla artikel 6§2 och 6§4 på grund av de begränsningar som utstationeringsdirektivet innebär för reglering av anställningsvillkoren för utstationerad arbetskraft.

Möjligheten att få en sak prövad av ett kvalificerat internationellt organ utan att behöva utnyttja tidskrävande och kostsamma procedurer inför inhemska myndigheter eller domstolar har uppmärksammas som en stryka med det kollektiva klagomålsförfarandet.

Den Europeiska sociala stadgan är ett viktigt och levande internationellt instrument som har en mycket viktig roll att spela när det gäller grundläggande rättigheter på arbetsmarknaden. Stadgan har under den senare delen av sin nu 60-åriga existens blivit mera allmänt känd i Sverige. I takt med ett ökat intresse i Sverige för grundläggande rättigheter på arbetsmarknaden finns förhoppningen om ett ytterligare ökat intresse för Stadgan.

---

<sup>25</sup> SFS 2020:594.