

070

Frivillige aftaler – en ny europæisk reguleringsform

**Et empirisk studie af implementeringen af teleaftalen
i Danmark, Sverige, Storbritannien, Tyskland og Un-
garn**

Trine P. Larsen og Søren Kaj Andersen

Juni 2006

ISBN 87-91833-02-7

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5
Postboks 2099
DK – 1014 København K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
Resumé.....	3
Anvendte forkortelser	5
2. Telearbejde og udformningen af teleaftalen.....	8
3. Frivillige europæiske aftaler - en analyseramme.....	12
Nationale arbejdsmarkedstraditioner.....	13
De aktuelle magtspil mellem parterne og regeringen.....	15
Politiktypen	15
Samspejlet mellem arbejdsmarkedstraditionerne.....	16
politiktypen og de aktuelle magtspil.....	16
4. Implementeringen af teleaftalen og stressaftalen i EU	19
Danmark	21
Storbritannien	28
Sverige.....	31
Tyskland.....	36
Ungarn.....	39
Opsamling og diskussion.....	41
5. Teleaftalens betydning for de europæiske	44
arbejdsmarkeder	44
6. Muligheder for at retshåndhævelse teleaftalen på	47
nationalt og europæisk plan.....	47
Muligheder for at retshåndhævelse af telearbejde og stress i medlemslandene	47
.....	47
Retshåndhævelse på EU-plan	49
7. Konklusioner og perspektiver	52
Litteraturliste	56

Abstract

Autonomous framework agreements are a new way of regulating European labour markets through social dialogue at European level. This working paper examines the implementation of the first autonomous framework agreement signed by European social partners based on interviews with 145 representatives from national ministries, trade unions, employers associations at sectoral and confederal levels in Denmark, Sweden, Germany, Hungary and the UK. The study shows that although the autonomous framework agreement on telework states that it has to be implemented 'in accordance with national procedures and practices specific to management and labour' alternative implementation strategies have been used in several member states. It is argued that the choice of implementation strategy (including procedures for negotiations and consultations as well as the implementation method) is determined by the specific policy type that characterises the telework agreement. Furthermore, the national labour market traditions and the ongoing power games between social partners' organisations and between social partners' organisations and the state have played a role.

Resumé

Frivillige aftaler repræsenterer en ny måde at regulere de europæiske arbejdsmarkeder på gennem den sociale dialog på europæisk plan. Dette forskningsnotat undersøger implementeringen af de europæiske parter første frivillige aftale på baggrund af 145 interviews med repræsentanter fra nationale ministerier, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer på hovedorganisations- og sektorniveau i Danmark, Sverige, Tyskland, Ungarn og Storbritannien. Analyserne viser, at selvom det fremgår af den frivillige aftale om telearbejde, at den skal implementeres i henhold til nationale procedurer og praksis, der er specifikke for ledelsen og lønmodtagere, er alternative implementeringsstrategier blevet anvendt i flere medlemslande. Hovedargumentet i dette forskningsnotat er, at valget af implementeringsstrategi herunder forhandlings og konsultationsprocedurer samt implementeringsmetode er bestemt af den specifikke politiktype, som karakteriserer teleaftalen. Herudover spiller de nationale arbejdsmarkeds-traditioner og de aktuelle magtspil mellem arbejdsmarkedets parter og mellem parterne og staten også en rolle.

Forord

Dette forskningsnotat omhandler implementeringen af de europæiske parters frivillige aftaler i Danmark, Storbritannien, Sverige, Tyskland og Ungarn er del af projektfeltet *EU's sociale dialog i et udvidet EU* under FAOS' forskningsprogram 2005-2009. Vi vil indledningsvist benytte lejligheden til at takke de forskellige repræsentanter fra de nationale fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og ministerier, som deltog i undersøgelsen. En stor tak skal der også lyde til vores kollega Christina J. Colclough for råd og vejledning undervejs i projektførelsen samt Åsa Lundkvist, som har udskrevet de svenske interviews.

Anvendte forkortelser

AC - Akademikernes Centralorganisation
ACAS - Arbitration, Conciliation and Advisory Service
BDA- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
CBI - Confederation of British Industries
CEEP - the European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest
CGB- Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschland
CO-industri – Centralorganisationen for industriansatte i Danmark
CFU- Centralorganisationernes Fællesudvalg
DA - Dansk Arbejdsgiverforening
DBB -Deutschen Beamtenbund und tarifunion
DFL - Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening
DGB- Deutscher Gewerkschaftsbund
DHS - Dansk Handel og Service
DI - Dansk Industri
DTI - Department for Trade and Industry
EIRO - European Industrial Relations Observatory
ETUC - European Trade Union Congress - også kaldte EFS
EU - European Union
FA - Finanssektorernes Arbejdsgiverforening
FTF - Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
HK- Handel og Kontor
IG-Metall
KL- Kommunernes Landsforening
KTO – Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
LO- Landsorganisationen
MEDEF- Mouvement des Entreprises de France
NFS- Nordisk Fællessammenslutning
SACO- Sveriges Akademikers Centralorganisation
SALA - Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere
SIBIS- Statistical Indicators Benchmarking Information Society
SIF- Svensk Industritjänstemannaförbundet
TCO- Tjänstemännens CentralOrganisation
TUC - Trade Union Congress
UNAPME - Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises
UNICE - Union des Industries de la Communauté Européenne
VKA – Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
ZDH- Zentralverband des Deutschen Handwerks

1. Introduktion

Teleaftalen (hjemme- og distancearbejde) er den første såkaldte frivillige aftale indgået mellem de europæiske parter på arbejdsmarkedet indenfor rammerne af Amsterdam traktatens artikel 139. Aftalen adskiller sig fra EU's arbejdsretlige direktiver og de europæiske parters tidligere aftaler omkring forældreorlov, deltid og tidsbegrænset ansættelser, da teleaftalen ikke er ophøjet til direktiv og dermed lovgivning gældende for alle EU-stater. Heraf følger derfor, jf. Amsterdam traktatens artikel 139, at det er arbejdsmarkedets parter frem for medlemsstaterne, som skal sikre implementeringen af teleaftalen. Dette giver de nationale parter mulighed for at gennemføre teleaftalen i henhold til de respektive nationale traditioner for arbejdsmarkedsregulering. I det første udkast til den evalueringsrapport som de europæiske parter på arbejdsmarkedet har udarbejdet for teleaftalen fremhæves medlemslandenes forskellige reguleringstraditioner også som en væsentlig forklaring bag heterogeniteten blandt de nationale parters gennemførelse af teleaftalen (ETUC et al., 2006a:24).

Hvorvidt de nationale parter har implementeret teleaftalen i overensstemmelse med deres nationale arbejdsmarkedstraditioner undersøges i dette forskningsnotat. Fokus er på implementeringsforløbet for teleaftalen i Danmark, Tyskland, Sverige, Storbritannien og Ungarn, men der drages også paralleller til implementeringen i andre medlemslande. Yderligere vil de fem nævnte landes igangværende implementering af de europæiske parters seneste frivillige aftale vedrørende arbejdsrelateret stress blive inddraget, hvor det er muligt og relevant. Endelig bliver der foretaget en vurdering af den mulige fremtidige retshåndhævelse af teleaftalen i medlemslandene, da dette også synliggør, om medlemslandene håndterer teleaftalen i overensstemmelse med nationale reguleringstraditioner.

Hovedkonklusionen i forskningsnotatet er, at de nationale implementeringsforløb kun delvist har fulgt eksisterende reguleringstraditioner selv i lande med stærke traditioner for aftaleregulering. Netop det at medlemslandene har stået overfor en ny europæisk reguleringsform har skabt grobund for alternative implementeringsformer og forhandlings- og konsultationsprocedurer, der ofte afviger fra, hvad vi ellers vil karakterisere som de nationale arbejdsmarkedstraditioner. Medlemslandenes valg af implementeringsstrategi herunder implementeringsmetode og forhandlings- og konsultationsprocedurer synes i højere grad at kunne forklares ud fra den 'politiktype', teleaftalen er udtryk for samt de aktuelle magtspil indbyrdes mellem arbejdsmarkedets parter og i forhold til det politiske system. Begrebet 'politiktype' omhandler her teleaftalens juridiske status, valget af selvregulering frem for direktivregulering og aftalens substantielle indhold. De nationale arbejdsmarkedstraditioner har således spillet en rolle, men ikke en dominerende rolle for implementeringsforløbene. Herudover må man formode, at den implementering som politiktypen og de aktuelle magtspil først og fremmest har præget, også vil have konsekvenser for den fremtidige retshåndhævelse af teleaftalen i medlemsstaterne.

Forskningsnotatet er opbygget således, at der først gives en kort beskrivelse af udbredelsen af telearbejde i Europa, indholdet af teleaftalen og bevæggrundene for de europæiske parters brug af frivillige aftaler frem for direktiver. Der-

næst diskuteres forskellige implementeringsteorier med henblik på at udvikle en analyseramme til undersøgelse af implementeringsforløbet for teleaftalen. Herefter analyseres implementeringsforløbet og den fremtidige retshåndhævelse af teleaftalen i Danmark, Sverige, Storbritannien, Tyskland og Ungarn. Begrundelsen for dette landsvalg er, at de repræsenterer forskellige arbejdsmarkedsmodeller, hvorfor man også må antage at den valgte implementeringsform for frivillige aftaler vil variere (Clauwaert et al., 2005: 1; Visser, 1996: 27).

2. Telearbejde og udformningen af teleaftalen

Telearbejde er en relativ ny form for arbejde, der er ekspanderet kraftigt i de senere år. Omkring 13 millioner europæiske arbejdstagere var telearbejdere i 2002, et antal som er vurderet til at stige til omkring 17 millioner i 2010 (SIBIS, 2003; tabel 34, ETUC et. al 2002b). I 2002 var udbredelsen af telearbejde i forhold til arbejdsstyrken højest i Holland (26,4%), de nordiske lande (Finland 21,8%, Sverige, 18,7% og Danmark 21,5%) mens Storbritannien (17,3%) og Tyskland (16,6%) indtog en middel position. I Sydeuropa og de nye medlemsstater såsom Ungarn (3,6 %) var udbredelsen af telearbejde lav primært på grund af den manglende infrastruktur for informationsteknologi (SIBIS, 2003). Gruppen af telearbejdere dækker en bred vifte af arbejdstagere, såsom selvstændige næringsdrivende, ansatte inden for forskelligartede jobområder, som arbejder hjemme fra nogle få timer om dagen til mere end halvdelen af deres arbejdstid. Personer, som arbejder i såkaldte 'call-centers' eller benytter informationsteknologi til at kommunikere med kollegaer og forretningsforbindelser under arbejdsrelaterede rejser, anses også ofte som telearbejdere (SIBIS, 2003: tabel 34; BDA et al., 2003: 2; Johnston og Botterman, 1998: 27-28).

Selvom telearbejdere er dækket af den regulering, der gælder for lønmodtagere i almindelighed, har det indtil for nylig kun været få europæiske lande, der specifikt har forsøgt at regulere de særlige vilkår for telearbejdere. Heriblandt havde Danmark og Sverige allerede op gennem 1990'erne udformet kollektive aftaler om telearbejde (EIRO, 1998: 8-10; Johnston og Botterman, 1998: 27). Det stigende antal telearbejdere, sikring af telearbejders rettigheder og ønsket om at øge og udnytte de potentielle jobmuligheder i informationssamfundet fik EU-kommissionen til at sætte telearbejde på dagsordenen i midten af 1990'erne. En række grønbøger og såkaldte kommunikationsdokumenter fokuserede herefter på telearbejdets udbredelse, dets betydning for arbejdsmarkedet og europæisk økonomi, samt hvordan telearbejders arbejdsmæssige rettigheder bedst kan sikres (Klavern, 2003: 4; EU-kommissionen, 1996,1997, 1998, 2000). I slutningen af år 2000 fremsatte EU-kommissionen et forslag om regulering af telearbejde. I overensstemmelse med EU-traktaten blev de europæiske parter på arbejdsmarkedet herunder den europæiske organisation for private arbejdsgivere UNICE, den europæiske sammenslutning af offentlige arbejdsgivere (CEEP), arbejdsgiverorganisationen for små og mellemstore virksomheder (UNAPME) og den europæiske faglige sammenslutning (ETUC) i 2001 enige om at indlede forhandlinger vedrørende telearbejde (Klavern, 2003:4; Kommission, 2001).

Den 16. juli 2002 underskrev partnerne aftalen om telearbejde efter otte måneders forhandlinger (ETUC, et al, 2002a; 2006a:1). Hovedtrækkene i den frivillige aftale er at sikre telearbejdere rimelige arbejdsforhold på linje med andre arbejdstagere, alt imens virksomhederne og arbejdstagere udnytter de forskellige muligheder indenfor informationsteknologien såsom modernisering af arbejdstilrettelæggelsen og forbedring af arbejdstagernes forening af arbejds- og familieliv (ETUC et al., 2002a: 1). Teleaftalen omfatter næsten lønmodtagere, der udfører forskellige former for regelmæssigt telearbejde. Selvstændige tele-

arbejdere og ansatte i såkaldte 'call-centers' er dog ikke omfattet af teleaftalen, idet telearbejde er defineret som:

'A form of organising and/or performing work, using information technology in the context of an employment contract/relationship where work which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis' (ETUC et al., 2002a).

Udover definitionen af telearbejde fastlægger aftalen også nogle generelle rettigheder og forpligtigelser for arbejdstagere og arbejdsgivere i forbindelse med udførelsen af telearbejde. De forskellige retningslinier for medlemslandenes implementering af teleaftalen og den senere evaluering af implementeringsforløbet er også beskrevet i aftalen. Bestemmelserne er angivet i 12 punkter, som er beskrevet i bilag 1.

At arbejdsmarkedets parter på europæisk plan valgte at indgå en frivillig aftale om telearbejde er interessant set i lyset af, at parternes tidligere aftaler omkring forældreorlov, deltidsarbejde og tidsbegrænset ansættelse blev ophøjet til direktiver. Beslutningen om, hvilken form for regulering, der skulle anvendes var da heller ikke problemfri, da der eksisterede dyb uenighed blandt de europæiske parter. UNICE og særligt deres britiske medlemsorganisation CBI afviste blankt nogen form for EU-lovgivning vedrørende telearbejde og fastslog, at de ikke ville acceptere lovgivning eller anden form for bindende regulering (CBI, 2000; Kommissionen, 2001:3; EIRO, 1998). Både de offentlige arbejdsgivere i CEEP og ETUC var mere positivt stemt overfor forslaget om en mere bindende reguleringsform, hvor CEEP foreslog, at en frivillig aftale indgået mellem de europæiske parter i henhold til Amsterdam traktatens artikel 139 var en mulighed, mens ETUC's officielle standpunkt var, at telearbejdere skulle sikres de samme rettigheder som andre lønmodtagere enten i form af lovgivning eller en frivillig aftale som foreslået af CEEP. Internt i ETUC var medlemsorganisationerne dog splittet (De boer et al., 2005). De fleste nordiske fagbevægelser bakkede op omkring en frivillig aftale, der blev udlagt som værende i overensstemmelse med nordiske arbejdsmarkedstraditioner, mens den britiske fagbevægelse og nogle af de Syd- og Central europæiske fagforeninger samt bl.a. den danske fagforening for akademikere, AC, argumenterede for et direktiv. Deres manglende tradition for aftaleregulering var baggrunden for Syd- og Central europæiske landes ønske om et direktiv, mens AC henviste til de danske arbejdsgiveres uvilje til at forhandle kollektive overenskomster for AC's medlemmer i den private sektor.

Det var først efter en række diskussioner og forhandlinger både internt i og mellem ETUC, UNICE og CEEP, at parterne besluttede, at teleaftalen ikke skulle ophøjes til et direktiv. Beslutningen herom skyldes primært, at CEEP og UNICE i særdeleshed kun ville acceptere en frivillig aftale, men ETUC endte også med at acceptere, at en frivillig aftale kunne være den rigtige reguleringsform vedrørende netop telearbejde. Det skal også ses i lyset af, at telearbejdere generelt er dækket af den regulering som i øvrigt dækker lønmodtagere. Andre motiver synes dog også at ligge bag valget af en frivillig aftale frem for et direktiv. Flere repræsentanter fra de faglige organisationer nævnte, at der blandt de

europæiske parter var fælles ønsker om at opnå en øget autonomi i forhold til EU-kommissionen og Ministerrådet samt vise EU-kommissionen, at parterne stadig var handlekraftige trods deres tidligere forgæves forsøg på at udforme en fælles rammeaftale om vikararbejde. Desuden fremkom det under interviewene med de faglige organisationer, at de nordiske fagforeninger havde en mere specifik interesse i at promovere ideen om et europæisk aftalesystem baseret i vid udstrækning på principperne bag den nordiske aftalemodel. De ønskede derfor at teste holdbarheden af selvregulering i form af en frivillig aftale på EU-plan, mens de europæiske arbejdsgiveres primære interesse var, ifølge informanterne, at skabe så fleksible rammer for implementeringen som muligt. De sydeuropæiske og nye medlemslandes arbejdsmarkedsorganisationers bagvedliggende interesse for frivillige aftaler var, at de gennem aftaleregulering på europæisk plan ville kunne få adgang til deres nationale politiske systemer og dermed indflydelse på implementeringsforløbet. De faglige organisationer har kun i begrænset omfang indflydelse på politikdannelsesprocessen i de fleste sydeuropæiske og nye medlemslande, idet parternes position på arbejdsmarkedet er relativ svag. Desuden har de fleste af disse lande ikke tradition for systematisk at inddrage parterne i den politiske proces (Andersen og Mailand, 2004; Visser, 1996).

At valget af en frivillig aftale netop faldt på telearbejde skyldes, ifølge informanterne, dels at telearbejde var det emne, der var oppe i tiden og dels på grund af telearbejdets karakter. Telearbejde blev anset som et mindre konfliktfyldt emne, da telearbejde ofte har været nedprioriteret på de nationale parter's dagsorden og tit bliver karakteriseret som et perifert område indenfor landenes traditionelle arbejdsmarkedsregulering (EIRO, 1998). I den forbindelse fremførte nogle faglige repræsentanter også, at det i høj grad var indholdet af EU's politikker, som var styrende for parternes valg af reguleringsform. Politikker, der vedrører de såkaldte bløde områder såsom efteruddannelse, stress, telearbejde, vold og mobning anses som værende bedre egnet til europæisk aftaleregulering på grund af behovet for fleksibilitet end politikker, der fokuserer på løn- og arbejdsforhold, individuelle lønmodtagerrettigheder og konkurrenceforvridende aspekter. Ifølge informanterne, vil de to sidstnævnte politikker pga. deres karakter kræve EU-lovgivning for at kunne blive vedtaget på EU-plan, mens de nationale parter i vid udstrækning selv ønsker at regulere løn- og arbejdsforhold uden indblanding fra EU (Interview: BDA; DTI; TUC; DI; Dansk Metal; FTF). Den seneste frivillige aftale omkring arbejdsbetinget stress indgik den 8. oktober 2004 synes at understøtte indholdets og temaets betydning for valget af reguleringsform på europæisk plan. Stressaftalens mål er at skabe en øget forståelse blandt lønmodtagere og arbejdsgivere omkring arbejdsbetinget stress. Desuden rummer stressaftalen en metode, som kan identificere og løse sådanne problemer (ETUC et al., 2004: 2). Medlemsorganisationerne af ETUC, UNICE, UNAPME og CEEP forventes at implementere stressaftalen i henhold til deres nationale reguleringsstraditioner senest den 8. oktober 2007. I skrivende stund forhandler parterne også om en tredje aftale om vold og seksuel chikane på arbejdspladsen, der ligeledes er et såkaldt blødt område. Forhandlingerne for denne aftale forventes afsluttet i løbet af 2006.

Samtlige tre frivillige aftalers indhold er såkaldte bløde områder, og indholdet synes dermed at være bestemmende for valget af reguleringsform på euro-

pæisk plan. Hvorvidt indholdet af teleaftalen også har haft indflydelse på medlemslandenes implementeringsforløb undersøges efter præsentationen af analyserammen.

3. Frivillige europæiske aftaler - en analyseramme

EU karakteriseres ofte som et multiniveaureguleringsystem, hvor forhandlinger og kompetencer er spredt på tværs af de supra-nationale, nationale, regionale og lokale niveauer (Marks et al., 1996; Peterson, 2001; Marginson og Sisson 2003). Implementeringen af forskellige europæiske arbejdsmarkedspolitikker udgør derfor en kompleks og til tider langsommelig proces. EU-regulering præger i dag betydelige dele af den nationale regulering i medlemsstaterne (Majone, 1993). Samtidig bliver den også beskrevet som ineffektiv, ikke mindst fordi politiske initiativer skal gennem en række forhandlings- og beslutningsprocesser før de omsættes til praksis (Blom-Hansen, 2005: 628-29). Der er også problemer vedrørende korrekt implementering og overholdelse af EU's arbejdsmarkedspolitikker i medlemsstaterne (Mastenbroek, 2005: 1108; Falkner et al., 2005: 217; Lampinen og Uusikylä, 1998: 233). En ny undersøgelse af Zürn og Joerges (2005: 184) viser dog, at sammenlignet med tysk national politik og politikker fra verdenshandelsorganisationen, er implementeringsresultaterne for EU's politikker mere positive (Mastenbroek, 2005).

Risikoen for at medlemslandene ikke implementerer EU's politikker korrekt synes umiddelbart større, når EU i stedet for lovgivning anvender de bløde reguleringsformer såsom frivillige aftaler samt overlader implementeringsansvaret til parterne på arbejdsmarkedet. Netop de bløde reguleringsformers 'frivillige' karakter (hvor politisk pres frem for trusler om retsforfølgelse og sanktioner benyttes til håndhævelsen af de europæiske bestemmelser) kan bevirke, at medlemslandene undlader at omsætte for eksempel teleaftalen til national praksis (Chalmers og Lodge, 2003:12). Evalueringsstudier af medlemslandenes håndtering af de arbejdsretlige direktiver, beskæftigelsesstrategien og de europæiske parters forskellige aftaler, deklARATIONER og retningslinjer for god praksis synes at underbygge denne antagelse. De europæiske parters forskellige initiativer og beskæftigelsesstrategien i modsætning til de arbejdsretlige direktiver i langt mindre grad omsættes til nationale initiativer (Falkner et al., 2005; Keller, 2005:404; De la Rosa, 2005; Mailand, 2005). Beskæftigelsesstrategiens og de europæiske parters forskellige initiativers relative beskedne effekt forklares ofte med henvisning til deres frivillige karakter, mens de arbejdsretlige direktivers juridisk bindende karakter tit anføres som et argument for, at de omsættes til konkrete nationale politiske tiltag (Borrás og Greve, 2004; Keller, 2005). En række domme fra EF-domstolen bevidner dog, at de arbejdsretlige direktiver ikke altid implementeres korrekt (Falkner et al., 2005).

Selvom medlemslandene ofte kritiseres for ikke at omsætte de arbejdsretlige direktiver til nationale initiativer uden flere års forsinkelser, har implementeringsstudier dog vist, at nye implementeringsformer, forhandlings- og konsultationsprocedurer er blevet udviklet i forbindelse med medlemsstaternes gennemførelse EU's arbejdsretlige direktiver (Jacobsen, 2003; Andersen, 2003). På den baggrund må man også antage, at det valgte reguleringsinstrument på EU-plan vil have betydning for den nationale implementering af for eksempel teleaftalen, ikke mindst for teleaftalens indvirkning på de nationale arbejdsmarkeder, men også for samspillet mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen og valget af

implementeringsstrategi. Dette synes særligt at gøre sig gældende eftersom implementeringsansvaret for teleaftalen primært påhviler organisationerne for arbejdsmarkedet frem for medlemsstaterne, og der eksisterer visse metodefriheder mht. valget af implementeringsinstrument.

De nationale aktørers valg af implementeringsstrategi herunder implementeringsinstrument samt forhandlings- og konsultationsprocedurer for gennemførelsen af teleaftalen synes at afhænge af de nationale arbejdsmarkedstraditioner herunder særligt magtbalancen mellem de involverede parter og den politiktype, der implementeres (Rhodes og Marsh, 1992; Winter, 1994: 30; Lampinen og Uusikylä, 1998: 238; Rhodes, 2000). En række implementeringsstudier har vist, at nationale arbejdsmarkedstraditioner spiller en central rolle for implementeringen af EU's politikker, og at interesseorganisationerne har en betydelig indflydelse på de endelige implementeringsresultater og politikdannelsesprocessen (Lampinen og Uusikylä, 1998:238; Falkner et al., 2005: 303; Rhodes and Marsh, 1992). De nationale arbejdsmarkedstraditioner består af hårfine balancer og magtkompromisser mellem staten og arbejdsmarkedets organisationer, og de kan anses som de spilleregler, der traditionelt styrer medlemslandenes nationale arbejdsmarkedsregulering (Jensen et al., 1996: 187). Selvom der implicit i de nationale arbejdsmarkedstraditioner foregår et magtspil mellem parterne og staten, kan nye magtspil dannes i forbindelse med gennemførelsen af forskellige velfærdsreformer/politikker, som ikke nødvendigvis på sigt vil indvirke på de ellers hårfine magtbalancer mellem staten og arbejdsmarkedets organisationer og dermed blive del af det, der ofte defineres som nationale arbejdsmarkedstraditioner. Vi foretager derfor en sondring mellem de nationale arbejdsmarkedstraditioner og de aktuelle magtspil, hvor de nationale arbejdsmarkedstraditioner anses som forholdsvis stabile – præget af 'path dependency', mens de aktuelle magtspil i højere grad kan fluktuere og dermed skabe variationer i enkeltparters indflydelse. De aktuelle magtspil mellem de involverede parter under implementeringen af en given reform/politiktiltag og de nationale arbejdsmarkedstraditioner kan dog ikke alene forklare, hvorfor de nationale regeringer vælger forskellige gennemførelsesmetoder og samspilsformer for EU's arbejdsmarkedspolitikker. Politiktypen herunder implementeringsforpligtigelsen for EU's politikker, implementeringsansvaret og reguleringens indhold synes også at spille en central rolle for implementeringsforløbet. Forskellige undersøgelser viser allerede, at politiktypen har betydning for såvel valget af implementeringsinstrument som inddragelsen af interesseorganisationer i politikdannelsesprocessen, selv indenfor dele af den samme velfærdsreform (Larsen, et al. 2006; Winter, 1994: 30; Hupe og Hill, 2003; Rhodes, 2000).

Nationale arbejdsmarkedstraditioner

De europæiske lande opdeles ofte i tre europæiske arbejdsmarkedsmodeller: pluralisme, neo-korporatisme, og etatisme. *Den pluralistiske model*, er baseret på et selvreguleringsprincip, hvor arbejdsmarkedets parter gennem decentrale kollektive forhandlinger regulerer arbejdsmarkedsforholdene ud fra forskellige værdisystemer eller interesser. Staten har kun en minimal rolle i arbejdsmarkedsreguleringen, og den nationale koordinering af forhandlingerne er ofte beskednen eller ikke-eksisterende. Desuden varierer organisationernes gennem-

slagskraft, og forhandlingerne kan typisk karakteriseres som et såkaldt nul-sum-spil, hvor kun den ene part opnår fordele (Visser, 1996:27; Andersen, 2001:56). Kendetegnende for *den neo-korporatistiske model* er, at arbejdsmarkedet reguleres af forholdsvis velorganiserede og stærke fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer gennem kollektive forhandlinger. Staten har en middelstor rolle og søger at støtte de kollektive forhandlinger ved at bidrage med løsningsforslag på potentielle konflikter og inddrage parterne i den politiske proces. Ydermere, kan de kollektive forhandlingsprocesser oftest karakteriseres som et plus-sums-spil, da alle parter drager fordel af de endelige beslutninger (Visser, 1996:27-28; Andersen, 2001: 58). Den tredje model er *den etatistiske*. Arbejdsmarkedets parter har ofte en relativt svag position og internt i organisationerne er disciplinen og samarbejdsviljen ofte minimal. Desuden, anser organisationerne ikke hinanden som legitime forhandlingspartnere, hvorfor samarbejdsrelationerne tit er konfliktfyldte. Staten intervenserer derfor ofte i de kollektive forhandlinger og har dermed en stor indflydelse på arbejdsmarkedsreguleringen (Visser, 1996:27; Andersen, 2001: 57).

Sættes de tre modeller i relation til Storbritannien, Danmark, Sverige, Tyskland og Ungarn, kan Storbritannien fremhæves som det typiske eksempel på et pluralistisk regime, da organisationerne på arbejdsmarkedet er relativt svage og ikke har mandat til at indgå kollektive aftaler på nationalt plan (Visser og Ruysseveldt, 1996: 43-56). Sverige, Danmark og Tyskland tilhører den neo-korporatistiske model, men en række arbejdsmarkedseksperter herunder Strøby-Jensen (1995) har dog argumenteret for en potentielt fjerde model, der adskiller de nordiske lande fra de øvrige neo-korporatistiske regimer. De nordiske lande anvender kun i begrænset omfang lovgivning til regulering af løn- og ansættelsesforhold, mens lovgivning i for eksempel Tyskland er mere udbredt, selvom de faglige organisationer er relativt ressourcerstærke i alle tre lande (Andersen, 2001: 58). Den øgede brug af lovgivning i specielt Sverige siden 1970'erne sætter dog spørgsmålstegn ved nødvendigheden af en særskilt nordisk arbejdsmarkedsmodel, og der opereres derfor ikke her med et fjerde arbejdsmarkedsregime for de nordiske lande. Snarere indeholder for eksempel den danske arbejdsmarkedsmodel såvel pluralistiske som neo-korporatistiske træk og er dermed en blandingsmodel (Andersen, 2001: 59). Ungarn kan ses som et etatistisk regime på grund af landets udbredte brug af lovgivning og dets relativt ressourcetsvage fagforeninger. Danmark, Sverige, Tyskland, Storbritannien og Ungarn kan derfor ses som eksempler på forskellige europæiske arbejdsmarkedsmodeller, og eftersom Amsterdam traktatens artikel 139 giver de nationale parter mulighed for at gennemføre teleaftale i henhold til medlemsstaternes arbejdsmarkedstraditioner, kan det forventes, at teleaftalen implementeres forskelligt i de nævnte lande.

Følger man denne tankegang vil Storbritannien som et pluralistisk arbejdsmarkedsregime gennemføre teleaftalen som forskellige sæt af retningslinjer for god praksis pga. deres tradition herfor, mens de neo-korporatistiske arbejdsmarkedsmodeller såsom Danmark, Sverige og Tyskland vil vælge at lade teleaftalen indskrives i deres nationale kollektive overenskomster eller rammeaftaler. I Ungarn vil teleaftalen blive omsat til lovgivning, da dette er den almindelige praksis der. Selvom de nationale arbejdsmarkedstraditioner kan have en central be-

tydning for implementeringsforløbet, bevidner forskellige implementeringsstudier også, at arbejdsmarkedets parter og andre interessegrupper har betydning for gennemførelsen af europæisk arbejdsmarkedspolitikker i de forskellige medlemslande (Lampinen og Uusikylä, 1998; Falkener et.al., 2005: 203)

De aktuelle magtspil mellem parterne og regeringen

Rhodes og Marshs (1992: 197) policy-netværksteori demonstrerer betydningen af styrkeforholdet mellem regeringen og interesseorganisationerne for regeringens valg af implementeringsinstrument og inddragelse af parterne i politikdannelsesprocessen. Styrkeforholdet består i, at arbejdsmarkedets parter og regeringen er gensidigt afhængige af hinanden, da de hver især er afhængige af den anden parts økonomiske og politiske ressourcer. Afhængighedsforholdet er dog ikke ligeligt, idet nogle ressourcer er mere eftertragtede end andre, men det endelige forhandlingsresultat er et plus-sum-spil for alle parter. Nogle aktører har derfor større indflydelse på for eksempel valget af implementeringsstrategi for teleaftalen end andre og inddrages også oftere i politikdannelsesprocessen (Rhodes and Marsh, 1992: 186). Regeringens afhængighed af arbejdsmarkedets organisationer i forbindelse med implementeringen af dens politikker kan variere, og interesseorganisationernes deltagelse i politikdannelsesprocessen kan derfor være forskellig fra politikområde til politikområde (Rhodes og Marsh, 1992: 198; Rhodes, 2000: 270).

I forbindelse med implementeringen af teleaftalen påhviler implementeringsansvaret, som nævnt, arbejdsmarkedets parter, og alene af den grund kan magtspillet mellem parterne og staten under implementeringsforløbet være markant anderledes, end det vi normalt karakteriserer som medlemslandenes arbejdsmarkedstraditioner. Det er således kun nogle lande, der har tradition for at overlade arbejdsmarkedets regulering til arbejdsmarkedets parter (Visser, 1996: 27). Parternes nye rolle og ikke mindst statens nye rolle i forbindelse med implementeringen af teleaftalen kan igangsætte nye magtspil, som kan have betydning for den valgte gennemførelsesmetode samt forhandlings- og konsultationsprocedurerne og de endelige implementeringsresultater. Magtspillet betydning understøttes yderligere af, at en række implementeringsstudier viser, at interesseorganisationernes samarbejdsvilje, forståelse for og overholdelse af den pågældende politiks mål og retningslinjer er bestemmende for implementeringsresultatet særligt, når de nationale regeringer er afhængige af private og frivillige organisationer, når velfærdsreformer skal gennemføres (Barrett and Fudge, 1981: 25; Lipsky 1980; Pressman and Wildavsky, 1973).

Politiktypen

Politiktypens betydning for samspillet mellem regeringen og interesseorganisationerne og det valgte implementeringsinstrument har været omdrejningspunktet for en række implementeringsstudier, men der eksisterer ikke en entydig definition af begrebet (Winter, 1994: 31; Hupe og Hill, 2003). Politiktypen består her af tre elementer: a) aftalens implementeringsforpligtigelse, b) valget af selvregulering frem for direktivregulering og c) aftalens tema og indhold. Med hensyn til aftalens *implementeringsforpligtigelse* fremhæves spørgsmålet om, hvorvidt aftalen er frivillig eller juridisk bindende for medlemslandene, idet kun juridisk

bindende reguleringer kan indbringes for EF-domstolen og sanktioneres, hvis medlemslandene bryder EU's bestemmelser. Frivillige aftaler er i modsætning til EU's arbejdsretlige direktiver juridisk ikke-bindende, men hvad begrebet frivillig mere præcist indebærer, er usikkert, idet der ikke eksisterer en præcis definition af begrebet 'frivillig' i teleaftalen og EU traktaten. Usikkerheden omkring fortolkningen af begrebet 'frivillig' har skabt debat blandt arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer. ETUC tolker således 'frivillig' som værende ensbetydende med, at det står de europæiske parter frit for, om de vil indgå en aftale på EU-plan, men at aftalen er bindende for de underskrivende parter (Claewaert et al., 2005: 1). I modsætning hertil, fortolker nogle europæiske arbejdsgivere og fagforeningsforbund begrebet frivillig som værende ensbetydende med, at det er op til den enkelte arbejdsgiver og fagforeningsforbund, om de vil implementere teleaftalen. Uklarheden omkring begrebets betydning må formodes at have konsekvenser for, hvordan teleaftalen implementeres, efterleves og retshåndhæves i medlemslandene.

Ved *selvregulering* henvises der til, at det primært er de europæiske og nationale organisationer på arbejdsmarkedet, der udformer og er ansvarlige for gennemførelsen af de frivillige aftaler frem for EU-kommissionen og medlemsstaterne. Betydningen heraf kan være, at arbejdsmarkedets parter involveres i implementeringen af de frivillige aftaler på en ny og utraditionel måde, da ikke alle medlemsstater har tradition for at overlade arbejdsmarkedsreguleringen til arbejdsmarkedets parter (Visser, 1996: 27-8). I den forbindelse viser implementeringen af de arbejdsretlige direktiver allerede, at nogle regeringer har valgt at inddrage arbejdsmarkedets parter i udformningen af lovforslagene for nogle af EU's arbejdsretlige direktiver, mens de hensætter organisationerne til traditionel lobbyvirksomhed vedrørende andre dele af EU's arbejdsretlige regulering (Umbach, 2003; Andersen, 2003; Falkner et al, 2005).

Politiktypens tredje element nemlig *indholdet* af de frivillige aftaler referer til, hvorvidt bestemmelserne i EU's arbejdsmarkedspolitikker vedrører arbejdsmarkedets parters kerneområder eller er nye og mere perifere arbejdsområder for organisationerne, hvor det kan være muligt at regulere for eksempel teleaftalens bestemmelser på anden vis, end den måde arbejdsmarkedet traditionelt reguleres på. I den forbindelse fremhæver Falkner med flere (2005:306), at mange lande ofte forsøger i videst muligt omfang at aftaleimplementere EU's arbejdsretlige direktiver, hvis disse indeholder bestemmelser vedrørende de nationale parters kerneområder, mens lovgivning benyttes, hvis dette ikke er tilfældet. Indholdet af en given frivillig aftale kan dermed også have direkte betydning for selve implementeringsforløbet.

Samspillet mellem arbejdsmarkedstraditionerne, politiktypen og de aktuelle magtspil

Samspillet mellem de nationale arbejdsmarkedstraditioner, politiktypen og de aktuelle magtspil kan være forskellig fra land til land alt afhængig af de givne omstændigheder, hvor der kan være en eller anden form for pres fra europæisk, nationalt og lokalt plan. Et eller flere af de tre parametre kan derfor have større eller mindre indflydelse på forhandlings- og konsultationsprocedurer, valget af implementeringsstrategi og de endelige implementeringsresultater. Desuden er det også kontekstbestemt om eventuelle nye forhandlings- og konsultationspro-

cedurer, implementeringsstrategier og implementeringsresultater bliver en integreret del af de nationale arbejdsmarkedstraditioner og dermed indirekte forandrere den nationale arbejdsmarkedsregulering ved at ændre på de eksisterende magtbalancer mellem staten og arbejdsmarkedets parter. I forbindelse med forhandlings- og konsultationsprocedurerne sonderer vi her mellem tre samspilsformer: kollektive forhandlinger, trepartsforhandlinger og konsultationer.

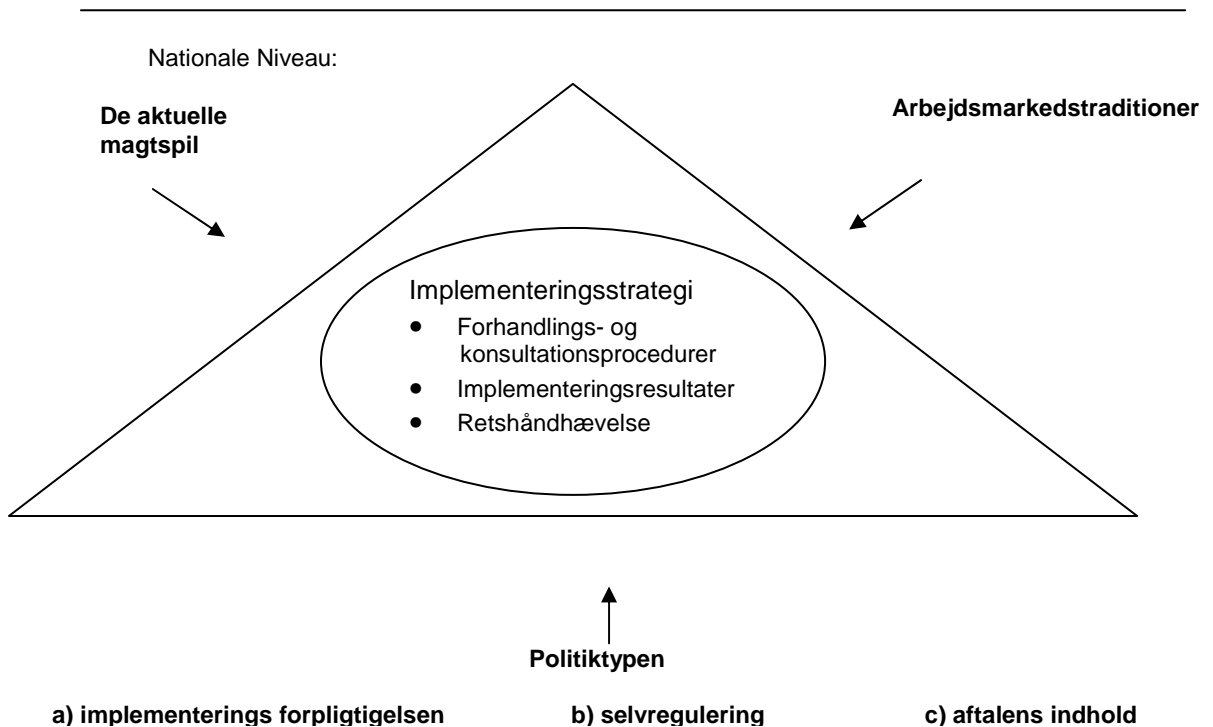
Kollektive forhandlinger er her topartsforhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter på hovedorganisationsniveau, sektorniveau og ude på de enkelte virksomheder. Trepartsforhandlinger og konsultationer adskiller sig herfra, idet også staten ligesom fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne involveres i politikdannelsesprocessen. *Trepartsforhandlinger* refererer her til, at parterne og staten inddrages direkte i udformningen af den pågældende politik, som repræsenterer en fælles beslutning. *Konsultationer* er derimod kun en udveksling af synspunkter, som ikke nødvendigvis resulterer i forhandlinger og en fælles beslutning (Andersen, 2002: 2; Ishikawa, 2003: 3).

Med hensyn til implementeringsstrategier skelner vi mellem tre forskellige implementeringsmetoder: lovgivning, kollektive overenskomster/rammeaftaler og forskellige sæt af retningslinjer for god praksis. *Lovgivning* og kollektive overenskomster/rammeaftaler er juridisk bindende i den forstand, at de kan indbringes for de nationale domstole og/eller arbejdsretlige instanser. *Kollektive overenskomster* dækker dog kun lønmodtagere og arbejdsgivere, der er medlemmer af de nationale arbejdsmarkedsorganisationer, mens lovgivning dækker samtlige arbejdstagere og virksomheder på arbejdsmarkedet. Forskellige sæt af *retningslinjer for god praksis* udarbejdet af arbejdsmarkedets parter vil umiddelbart henvende sig til organiserede lønmodtagere og virksomheder, men kan godt være tiltænkt samtlige lønmodtagere og arbejdsgivere, men de er juridisk ikke-bindende og kan derfor ikke retshåndhæves ved de nationale domstole og arbejdsretlige instanser.

Medlemslandenes valg af kollektive overenskomster, lovgivning eller forskellige sæt af retningslinjer for god praksis som reguleringsmekanisme for teleaftalen synes ligesom samspilsformen mellem parterne og staten at være foretaget ud fra overvejelser omkring eksisterende arbejdsmarkedstraditioner, de aktuelle magtspil og politiktypen. Figur 1 illustrerer samspillet mellem de tre elementer.

Figur 1: Samspejlet mellem arbejdsmarkedstraditioner, de aktuelle magtspil og politiktypen ved implementering af de frivillige aftaler

EU niveau: Teleaftalen implementeres i henhold til nationale arbejdsmarkedstraditioner



Den ovenstående analyseramme vil danne udgangspunkt for undersøgelsen af medlemslandenes implementering af de europæiske parter frivillige aftale om telearbejde samt i et vist omfang også aftalen om arbejdsbetinget stress. Analyserammen giver mulighed for at undersøge i hvilken grad magtspillet mellem parterne og politiktypen har haft større indflydelse på medlemslandenes valg af implementeringsmetode, de nationale forhandlinger og konsultationsprocedurer samt de endelige implementeringsresultater end de eksisterende reguleringstraditioner.

Den empiriske analyse er baseret på 145 interviews med repræsentanter fra nationale fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og ministerier i Danmark, Sverige, Tyskland, Ungarn og Storbritannien udført i efteråret 2005 og foråret 2006 som del af FAOS' forskningsprogram, projekt B1: Den sociale dialog i et udvidet EU. Interviewene har til formål at bidrage med nye informationer vedrørende implementeringen af EU's frivillige aftaler samt afklare hvilke faktorer, der har påvirket implementeringsforløbet. I det følgende analyseres implementeringsforløbet og retshåndhævelsen af teleaftalen i Danmark, Storbritannien, Sverige, Tyskland og Ungarn. Fokus er på det nationale og sektor niveauet.

4. Implementeringen af teleaftalen og stressaftalen i EU

Tidsfristen for gennemførelsen af stressaftalen er den 8. oktober 2007, mens tidsfristen for teleaftalen var den 15. juli 2005. Allerede på nuværende tidspunkt har 18 ud af 25 medlemslande påbegyndt implementeringen af stressaftalen og nogle lande (Belgien, Bulgarien, Tyskland, Letland, Storbritannien, Spanien) har endda færdigimplementeret stressaftalen. Med hensyn til teleaftalen havde kun fem ud af de 25 medlemslande (Italien, Holland, Storbritannien, Ungarn og Spanien) overholdt tidsfristen den 15. juli 2005. Implementeringen af teleaftalen var dog næsten fuldendt i de fleste medlemslande inden tidsfristens udløb. Nogle lande herunder Danmark, Østrig, Tjekkiet og Slovenien havde endnu ikke afsluttet deres implementeringsforløb, da de afleverede deres evalueringsrapporter til de europæiske parters ad hoc gruppe i juni 2006. Det er også stadig usikkert om nogle af de nye medlemsstater (Litauen og Cypern) samt ansøgerlandene (Bulgarien, Kroatien, Rumænien og Tyrkiet) har omsat teleaftalen til national praksis (Clauwaert, 2005: 1; ETUC, 2006a: 4-10). Overskredne tidsfrister er ikke et nyt fænomen i EU, idet medlemslandenes implementering af EU's øvrige politikker også tit er yderst forsinket (Mastenbroek, 2005). Implementeringsforløbet for teleaftalen adskiller sig alligevel fra medlemslandenes gennemførelse af de arbejdsretlige direktiver, idet de fleste medlemslande har implementeret eller er i gang med at omsætte teleaftalen og stressaftalen til praksis.

Tabel 1. Oversigt over medlemslandenes implementering af teleaftalen

	Lovgivning	Kollektive Overenskomster/ rammeaftaler	Forskellige sæt af retningslinjer	Ingen informationer omkring implementeringen
Nordiske lande		Danmark Sverige Finland Norge** Island**	Danmark, Sverige, Norge**, Finland, Island**	
Central europæiske lande	Belgien, Luxembourg	Belgien, Frankrig, Tyskland, Luxembourg,	Tyskland, Holland, Østrig	
Sydeuropa	Portugal	Italien, Spanien, Grækenland	Spanien	
Angelsaksiske lande			Storbritannien, Irland	
Nye medlemslande og ansøgerlande	Tjekkiet*, Ungarn, Slovakiet*, Slovenien, Estland, Polen, Malta	Ungarn, Letland, Polen	Tjekkiet, Letland	Bulgarien**, Cypern, Kroatien**, Litauen, Tyrkiet**, Rumænien**

Note: *Usikkerhed om hvorvidt telearbejde er omfattet af lovgivningen, **Nye ansøgerlande eller EØS-landene (Norge og Island) som er forpligtiget til at implementere teleaftalen i kraft af deres medlemskab af det indre marked Note: Clauwaert et.al., 2005: 1, ETUC et al, 2006a: 5-10.

Tabel 2. Oversigt over medlemslandenes implementering af stressaftalen

	Lovgivning	Kollektive Overenskomster\ rammeaftaler	Forskellige sæt af retningslinjer	Forhandler om implementeringsmetode	Ingen informationer omkring implementeringen
Nordiske lande		Danmark, Sverige, Island**	Danmark, Sverige, Norge**	Finland	
Central europæiske lande		Belgien	Østrig, Tyskland, Holland	Luxembourg	Frankrig
Sydeuropa		Spanien		Portugal	Grækenland, Italien
Angelsaksiske lande			Storbritannien	Irland	
Nye medlemslande og ansøgerlande	Bulgarien**	Tjekkiet, Letland	Malta	Ungarn	Kroatien**, Rumænien**, Cypern, Slovakiet, Slovenien, Litauen, Polen, Tyrkiet**, Estland

Note: **Nye ansøgerlande eller EØS-landene (Norge og Island) som er forpligtiget til at implementere teleaftalen i kraft af deres medlemskab af det indre marked Note: ETUC et al., 2006b:1-9

Medlemslandene har valgt en række forskellige implementeringsmetoder til gennemførelsen af de europæiske parters frivillige aftaler. De omfatter lovgivning, forskellige sæt af retningslinjer for god praksis og aftaler indgået nationalt plan, sektorniveau eller lokalt ude på virksomheder. Tabel 1 og 2 giver en oversigt over, hvordan teleaftalen og stressaftalen er blevet implementeret i medlemslandene, ansøgerlande samt Norge og Island.

Mange af de nye medlemsstater og nogle sydeuropæiske lande har omsat teleaftalen til lovgivning, mens de har valgt at omsætte stressaftalen til retningslinjer for god praksis eller kollektive overenskomster/rammeaftaler. Storbritannien og Irland har anvendt forskellige sæt af retningslinjer for god praksis og synes dermed at følge de nationale arbejdsmarkedstraditioner. De fleste nordiske og kontinental europæiske lande har gennemført teleaftalen og stressaftalen ved brug af retningslinjer for god praksis, kollektive overenskomster og/eller rammeaftaler. Regulering af arbejdsmarkedet gennem udformning af forskellige retningslinjer for god praksis er ikke det, der normalt forbindes med de nordiske og kontinental europæiske lande. Lovgivning eller kollektive overenskomster/rammeaftaler er derimod de reguleringsformer, som typisk anvendes i disse lande. Det er derfor interessant, at Sverige, Norge, Tyskland, Holland og til dels Danmark har valgt at implementere teleaftalen og stressaftalen som et sæt retningslinjer for god praksis, mens Frankrig aftaleregulerer teleaftalen (MEDEF et al., 2005). Desuden har medlemslandene valgt forskellige implementeringsmodeller for henholdsvis stressaftalen og teleaftalen, hvor langt de fleste medlemslande indtil videre har valgt kollektive overenskomster eller retningslinjer

for god praksis til gennemførelsen af stressaftalen, mens lovgivning i langt større grad er blevet anvendt i en række lande til gennemførelsen af teleaftalen, selvom medlemslandene har forskellige reguleringstraditioner. Muligheden for at gennemføre teleaftalen i henhold til medlemslandenes nationale reguleringstraditioner synes derfor kun delvist at have haft betydning for medlemslandenes valg af implementeringsinstrument, selvom de frivillige aftaler giver medlemsstaterne mulighed herfor. I det følgende undersøges implementeringsforløbet for teleaftalen og til dels stressaftalen i Danmark, Storbritannien, Sverige, Tyskland og Ungarn, hvor fokus i særlig grad er på valget af implementeringsstrategi herunder implementeringsmetode samt forhandlings og konsultationsprocedurer i forbindelse med gennemførelsen af teleaftalen.

Danmark

I Danmark har arbejdsmarkedets parter alene stået for gennemførelsen af teleaftalen. Den danske regering har således overladt reguleringen til organisationerne på arbejdsmarkedet under henvisning til, at implementeringsansvaret påhviler parterne og ikke regeringen. De sidste tre år har arbejdsmarkedets parter således i større eller mindre grad udvekslet dokumenter og ideer gennem e-mails og breve samt mødtes med deres respektive modpart typisk hvert halve år. Hen mod slutningen af forhandlingsforløbet har møderækken dog været intensiveret blandt nogle organisationer, og disse organisationer har i gennemsnit mødtes hver anden måned. Umiddelbart synes det danske implementeringsforløb for teleaftalen at have fulgt den traditionelle forhandlingsprocedure for reguleringen af løn- og arbejdsvilkår, hvor parterne gennem kollektive forhandlinger udformer de gældende arbejdsmarkedsbestemmelser, og staten kun har en minimal rolle (Due et. al, 1993). Der er dog forskel på den måde, hvorpå de enkelte danske organisationer på arbejdsmarkedet har håndteret implementeringen af den europæiske teleaftale.

I den offentlige sektor har Finansministeriet og Kommunernes Landsforening (KL) i samarbejde med deres respektive modparter (CFU og KTO) sikret, at lønmodtagere ansat i den offentlige sektor er omfattet teleaftalens bestemmelser, idet parterne har indskrevet en henvisning til teleaftalen i deres allerede eksisterende rammeaftale omkring hjemme- og distancearbejde. Langt de fleste organisationer på det private arbejdsmarked har undladt at aftaleimplementere den europæiske teleaftale. Indenfor Dansk Arbejdsgiverforenings (DA's) medlemskreds, er det dog kun de store organisationer Dansk Industri (DI) og Dansk Handel og Service (DHS), som har aftaleimplementeret teleaftalen på sektorniveau enten ved at omskrive den eksisterende overenskomst eller tilføje den europæiske teleaftales bestemmelser i deres eksisterende overenskomst omkring hjemme- og distancearbejde indgået med deres respektive modparter CO-industri og HK. Med hensyn til LO-organisationerne har kun otte af deres 18 forbund fået indskrevet den europæiske teleaftale i deres kollektive overenskomster på sektorniveau. Størstedelen af disse overenskomster dækker primært offentlige ansatte, idet kun to forbund (HK og Dansk Metal, sidstnævnte gennem deres medlemskab af CO-industri) har indgået kollektive overenskomster for deres medlemmer i den private sektor, jf. ovenfor. FTF's og AC's implementeringsresultater for den private sektor er også relativt begrænset. Kun en af

FTF's medlemsorganisationer (Finansforbundet) har indskrevet en henvisning til den europæiske teleaftale i deres kollektive overenskomst med Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), mens fraværet af kollektive overenskomster for AC's medlemmer i den private sektor er årsagen til de manglende initiativer på dette område. I modsætning hertil er samtlige medlemmer af FTF og AC, der er ansat i den offentlige sektor, omfattet af de kollektive overenskomster indgået mellem KL og KTO samt Finansministeriet og CFU. Tabel 2 giver et overblik over antallet af medlemsorganisationer på henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside i den private sektor, som har indskrevet teleaftalen i deres kollektive overenskomster på sektorniveau. Det er kun medlemsorganisationerne af hovedorganisationerne på det private arbejdsmarked, der er medlem af de europæiske arbejdsmarkedsorganisationer ETUC, UNICE, UNAPME og CEEP, som er inkluderet i tabellen. SALA, FA, KL og staten er derfor ikke inkluderet i tabellen, mens fraværet af AC skyldes, at de ikke har tradition for kollektive overenskomster på det private arbejdsmarked.

Tabel 2: DA, LO og FTF's medlemsorganisationers implementering af teleaftalen i den private sektor.

	Arbejdsgiverorganisation	Faglige hovedorganisationer	
		DA	LO
Antal medlemsorganisationer	13	18	98
Aftaleimplementeret teleaftalen	2	8*	67*
Retningslinjer/ henvisninger/anbefalinger			1
Har ikke foretaget sig noget	8	8	17
Ved ikke	3	2	13

Note: * Kun nogle af medlemsorganisationernes medlemmer og primært medlemmer i den offentlige sektor

I langt de fleste tilfælde har hverken offentlige eller private organisationer på sektorniveau iværksat selvstændige initiativer, der omsætter teleaftalen til national praksis. Parterne på sektorniveau har i stedet valgt at henvise til de overenskomster eller aftaler, der er blevet indgået på hovedorganisationsniveau. Som nævnt tidligere, har KL og KTO samt Finansministeriet og CFU henvist til den europæiske teleaftale i deres overenskomster vedrørende hjemme- og distancearbejde, mens LO og DA i skrivende stund forhandler om en form for opsamlingsaftale, der sikrer, at deres medlemmer omfattes af teleaftalens bestemmelser. Eftersom forhandlingskompetencen for kollektive forhandlinger ligger hos de forskellige forbund, har FTF endnu ikke indgået og vil højst sandsynligt ikke forhandle kollektive overenskomster med deres respektive modparter i den private sektor for at sikre, at deres medlemmer omfattes af teleaftalens bestemmelser. I den forbindelse nævnte også enkelte af de danske medlemsorganisationer, at de ikke havde mandat til at forhandle kollektive overenskomster, hvilket var en vigtig grund til, at de ikke havde aftaleimplementeret teleaftalen, men kun informeret deres medlemmer om aftalens eksistens. Teleaftalens selvreguleringsprincip synes dermed at have en vis betydning for valget af implementeringsstrategi blandt nogle af de danske faglige organisationer og hovedorganisationer.

Ifølge repræsentanterne fra de faglige organisationer, skyldes de relative få implementeringsresultater dog primært, at der ikke har været krav fra medlemmerne om at udforme aftaler vedrørende tele-, hjemme- og distancearbejde. En række af LO's forbund nævnte i den forbindelse, at telearbejde ikke var relevant for deres medlemmer på grund af deres arbejdsopgaver. Forbundene anså det derfor som unødvendigt at indskrive teleaftalen i deres kollektive overenskomster. Indenfor FTF og AC's område blev det fremhævet af informanterne, at hjemme- og distancearbejde allerede indirekte blev reguleret enten gennem kollektive overenskomster, lokalaftaler eller individuelle aftaler. Der var derfor, ifølge FTF's medlemsorganisationer, ikke et særskilt behov for at udforme specifikke bestemmelser for telearbejde. En række private arbejdsgiverorganisationer henviste ligeledes til det manglende behov for at aftaleregulere den europæiske teleaftale på deres område, da hjemmearbejde kun i et begrænset omfang blev anvendt inden for deres medlemsorganisationer. Tabel 3 giver en oversigt over de forskellige bevæggrunde, som de adspurgte hovedorganisationernes medlemsorganisationer fremførte i forbindelse med spørgsmålene omkring deres implementering af teleaftalen.

Tabel 3: FTF, DA og LO's medlemsorganisationers forskellige bevæggrunde for ikke at aftaleimplementere teleaftalen på sektorniveau i den private sektor.

	Arbejdsgiverorganisation	Faglige hovedorganisationer	
		DA	LO
Medlemsorganisationer der ikke har implementeret teleaftalen	8	8	17
Ikke et særskilt behov for at regulere telearbejde	7	8	10
Telearbejde er ikke relevant	1	7	3
Ikke et krav fra modparten/medlemmerne	6	5	5
Eksisterende retningslinjer, kollektive, lokal eller individuelle aftaler om telearbejde	3	3	11
Uvillige arbejdsgivere	-	2	1
Kender ikke til teleaftalen	1	1	4
Lavt ressourceforbrug	1	-	2
Føler sig ikke forpligtiget	2	5	5
Ved ikke	3	2	13

Note: De forskellige medlemsorganisationer har nævnt en række bevæggrunde for ikke at implementere teleaftalen, hvorfor antallet af svar ikke stemmer overens med antallet af medlemsorganisationer, der ikke har aftaleimplementeret teleaftalen.

Af tabellen fremgår det, at seks medlemsorganisationer gav udtryk for ikke at have kendskab til teleaftalen og 33 ud af de 47 adspurgte medlemsorganisationer havde af forskellige årsager ikke udformet regler om telearbejde, som et resultat af den europæiske teleaftale. Det mest udbredte argument for ikke at aftaleimplementere teleaftalen var, at medlemsorganisationerne af henholdsvis

DA, LO og FTF ikke fandt, at der eksisterede et særskilt behov for at regulere telearbejde. Parterne henviste ofte til, at deres eksisterende kollektive, lokale eller individuelle aftaler allerede indeholdt bestemmelser for telearbejde, som var mere vidtgående end den europæiske aftale, og de havde derfor undladt at implementere den europæiske aftale. Andre faglige repræsentanter udtalte, at telearbejde ikke var relevant for deres medlemsgruppe pga. naturen af medlemmernes arbejdsopgaver, men blev hjemme- og distancearbejde relevant ville de forsøge at udforme regler for deres medlemmer.

Indholdet af den europæiske teleaftale synes dermed at være bestemmende for, hvordan teleaftalen er blevet implementeret, og særligt ikke-implementeret, på sektorniveau. Indholdets betydning for valget af implementeringsmetode for de europæiske frivillige aftaler understøttes yderligere af, at DA ligesom DI og nogle af de danske fagforeninger har påpeget, at kollektive overenskomster ikke altid er den naturlige implementeringsform for de europæiske parter frivillige aftaler trods deres generelle opbakning til den danske model. I den forbindelse nævnte informanterne fra arbejdsgiverorganisationerne DI og DA, at det var vigtigt at signalere, at EU's arbejdsretlige direktiver og de europæiske parter frivillige aftaler er forskellige reguleringsformer, og bevæggrundene for at vælge den ene metode frem for den anden skulle kunne begrundes på nationalt plan. På baggrund heraf har både DI og DA valgt at behandle de europæiske frivillige aftaler ud fra en ad hoc tilgang, hvor det særligt er karakteren, indholdet af de frivillige aftaler samt hvilke regelsæt, der allerede eksisterer i Danmark, som har betydning for deres valg af implementeringsstrategi. I den sammenhæng fremhævede DI, at den europæiske teleaftale primært blev omsat til en kollektiv overenskomst på deres område, fordi DI og CO-industri's allerede havde en eksisterende aftale omkring hjemme- og distancearbejde. Det ville derfor kun skabe fortolkningsproblemer, hvis parterne sideløbende med deres eksisterende aftale omkring hjemme- og distancearbejde også udformede et sæt retningslinjer for god praksis.

En række danske fagforeninger og arbejdsgiverne i den offentlige sektor udtalte også i forbindelse med valget af gennemførelsesmetode for de europæiske parter frivillige aftaler, at indholdet, karakteren og eksisterende regelsæt var bestemmende for deres valg af implementeringsstrategi. De igangværende diskussioner omkring implementeringen af de europæiske parter stressaftale peger også i retning af dette. I den sammenhæng er der for eksempel stor forskel på den måde, hvorpå KL og KTO har indskrevet den europæiske stressaftales bestemmelser i deres overenskomster sammenlignet med teleaftalen. KTO og KL har således valgt at indskrive den europæiske stressaftale punkt for punkt i deres overenskomst, hvilket står i kontrast til deres implementering af telearbejde, hvor parterne, som nævnt tidligere, kun har tilføjet en bestemmelse i deres allerede eksisterende aftale omkring hjemme og distance arbejde (KTO et al, 2005). Netop den eksisterende aftale omkring hjemme- og distancearbejde synes delvist at forklare KL og KTO's valg af implementeringsmetode for teleaftalen, mens fraværet af eksisterende regulering vedrørende arbejdsrelateret stress begrunder til dels deres mere detaljerede implementering af den europæiske stressaftale. Indholdet af teleaftalen og stressaftalen synes dermed til dels at forklare valget af implementeringsstrategi indenfor den offentlige sektor. Be-

tydningen af de frivillige aftalers indhold synes yderligere bekræftet, da det er usikkert om hele det danske arbejdsmarked vil indskrive stressaftalen i de kollektive overenskomster, selvom den offentlige sektor allerede har valgt denne implementeringsform. En række danske arbejdsgiverorganisationer i den private sektor og nogle fagforeninger har således sat spørgsmålstegn ved relevansen af at indskrive stressaftalen i de kollektive overenskomster, da aftalen primært omfatter løsning af samarbejdsproblemer, som det har vist sig at være svære at håndtere i det fagretlige system. Samtlige klagesager vedrørende stress og psykisk arbejdsmiljø, som fagbevægelsen har bragt for arbejdsretten er blevet tabt, hvilket vidner om, at kollektive overenskomster ikke er velegnede til at håndtere problemer vedrørende stress og psykisk arbejdsmiljø (Kudsk-Iversen, et al., 2005). Stressaftalen bliver derfor højst sandsynligt indskrevet i de eksisterende samarbejdsaftaler eller omsat til retningslinjer for god praksis frem for de kollektive overenskomster på det private arbejdsmarked.

Det er ikke kun indholdet af teleaftalen, som har haft betydning for implementeringsforløbet. Således har nogle forbund udtalt, at nogle arbejdsgivere har været uvillige til at udforme kollektiv overenskomster vedrørende telearbejde. I den forbindelse har Dansk Byggeri for eksempel modsat sig at indgå en kollektiv overenskomst vedrørende regulering af telearbejde for 3F's medlemmer i byggerigruppen. Dansk Byggeri har således udtalt, at der ikke er et behov for at aftaleregulere telearbejde pga. telearbejdets ringe udbredelse på deres område. DFL har ligeledes ikke formået at overtale FA til at indskrive teleaftalens bestemmelser i deres overenskomst, mens Finansbundet har været mere succesfuld i den sammenhæng. Præciseringer og forskellige tilføjelser fra den europæiske teleaftale er således blevet indskrevet i Finansforbundets og FA's eksisterende kollektive aftale omkring hjemme- og distancearbejde, selvom FA ikke er medlem af de europæiske arbejdsgiverorganisationer CEEP og UNICE (FA og Finansforbundet, 2005). En vigtig årsag til at FA valgte at tilføje teleaftalens bestemmelser i deres kollektive overenskomst med Finansforbundet var, at de hellere ville aftaleimplementere teleaftalen end få et europæisk direktiv, hvis ikke de europæiske aftaler blev implementeret nationalt. At FA dernæst undlod at indskrive den europæiske teleaftale i deres kollektive overenskomst med DFL skyldes, at sidstnævnte stillede nogle overenskomstkra, som FA fandt uacceptable og for vidtgående.

Implementeringsforløbet på de øvrige dele af arbejdsmarkedet vidner dermed om, at særligt uvilje blandt arbejdsgiverne til at aftaleregulere telearbejde har været en vigtig årsag til, at en række danske organisationer på hovedorganisations- og sektorniveau ikke har aftaleimplementeret teleaftalen og i nogle tilfælde har overskredet EU's implementeringsfrist den 15. juli 2005. DA og LO er, som nævnt, i skrivende stund ikke nået til enighed om hvilken implementeringsform, der overordnet skal benyttes for de organisationer indenfor LO\DA området, som endnu ikke har indgået kollektive overenskomster omkring telearbejde. Forslagene, der er blevet diskuteret mellem DA og LO, er, om teleaftalen skal udformes som en kollektiv overenskomst, en opsamlingsaftale, en tillægsaftale eller et sæt retningslinjer for god praksis. LO har blankt afvist DA's forslag om retningslinjer for god praksis, og dette har skabt en række diskussioner mellem DA og LO. Diskussionerne blev i særdeleshed intensiveret efter, at

de danske arbejdsgivere erfarede, at andre medlemslande havde valgt mindre forpligtigende implementeringsmodeller under henvisning til, at teleaftalen ikke er juridisk bindende. Netop de udenlandske erfaringer har, ifølge de danske informanter, medvirket til, at DA og LO endnu ikke er nået til enighed om en given implementeringsmodel for teleaftalen, og det er derfor stadig usikkert hvordan teleaftalen gennemføres på DA\LO området.

Med hensyn til sikring af AC's medlemmer i den private sektor, har DA gentagne gange nægtet at udforme en aftale for telearbejde med AC under henvisning til DA's manglende tradition for aftaleregulering med AC's medlemsorganisationer (Kristiansen, 2003: 25). AC må derfor om end nødtvunget acceptere, at deres medlemmer i den private sektor ikke omfattes af teleaftalens bestemmelser, selvom AC, ifølge informanten fra AC, er villige til at acceptere en blødere implementeringsform. Til trods for at DA endnu ikke har udvist vilje til at indgå i dialog med AC om implementeringen af teleaftalen, har DA udtalt, at der eventuelt udformes en hensigtserklæring for teleaftalen, som skal sikre AC's medlemmer på det private arbejdsmarked. Ifølge informanten fra DA, vil hensigtserklæringen i store træk ligne den erklæring, der blev udformet af DA og LO for EU's arbejdstidsdirektiv den 7. januar 2000.¹ Følger den nye hensigtserklæring principperne i LO og DA's forhenværende erklæring, vil samtlige berettigede lønmodtagere indenfor LO og DA's område blive dækket af teleaftalens bestemmelser, selvom lønmodtagerne ikke er omfattet af en overenskomst og ikke er medlemmer af et LO-forbund (Munch, 8/1/2000; LO og DA, 2000). Hensigtserklæringerne er dog juridisk ikke-bindende og strider i princippet mod partstankegangen i den danske aftalemodel, idet hensigtserklæringen er en ensidig erklæring, som udelukker den ene part, i dette tilfælde AC, for indflydelse på erklæringens indhold (Christensen, 2000). DA's foreslåede implementeringsstrategi for AC's medlemmer på det private arbejdsmarked synes dermed at afvige fra de danske arbejdsmarkedstraditioner, selvom der historisk set ikke eksisterer overenskomstmæssige forbindelser mellem DA og AC.

Usikkerheden omkring teleaftalens juridiske status synes også at være medvirkende til, at teleaftalen endnu ikke er blevet aftaleimplementeret i flere af LO's og AC's medlemsforbund. DA har således henvist til aftalens frivillige status som begrundelse for deres forslag om retningslinjer for god praksis. Teleaftalens frivillige karakter har dermed udløst et magtspil mellem parterne, som synes at være bestemmende for det danske implementeringsforløb, særligt eftersom DA ikke støtter LO's forslag om aftaleimplementering, og AC må nøjes med en blødere implementeringsform eller ingen beskyttelse for organisationens medlemmer i den private sektor. Desuden fremgik det også af de danske interviews, at FA havde været ret tilbageholdende med at indskrive teleaftalens bestemmelser i deres overenskomst med Finansforbundets og DFL pga. aftalens juridisk ikke-bindende karakter, og det faktum at FA ikke er medlem af UNICE og CEEP. Aftalens juridisk ikke-bindende karakter synes også til dels at have betydning for sektororganisationernes manglende implementering af teleaftalen, da organisationerne kunne undlade at indskrive teleaftalen i deres kollektive

¹ LO og DA's hensigtserklæring fra den 7. januar 2000 havde til formål at sikre at EU's implementeringskrav om, at samtlige berettigede lønmodtagere omfattes af arbejdstidsdirektivets bestemmelser.

overenskomster, hvis de fandt aftalens bestemmelser irrelevante eller allerede havde eksisterende aftaler om telearbejde.

At danske reguleringstraditioner kun i et begrænset omfang har været styrende for valget af implementeringsstrategi for teleaftalen fremstår tydeligere, når implementeringsforløbet for teleaftalen sammenlignes med de danske parter gennemførelse af EU's arbejdsretlige direktiver. EU's arbejdsretlige direktiver implementeres forskelligt fra teleaftalen, da samtlige organisationer på arbejdsmarkedet omfattes af direktivernes bestemmelser. Således er direktivernes juridiske status afgørende for valget af implementeringsform. Nogle arbejdsretlige direktiver er således blevet implementeret via en ren lovmodel. Størstedelen er blevet implementeret ved brug af en kombinationsmodel, også kaldet den subsidiære lovmodel, hvor lovgivningen viger for parternes aftaler, hvis ellers disse aftalers indhold ligger på niveau med eller over lovgivningens bestemmelser. Endelig er der aftaleimplementering efterfulgt af følgelovgivning (Andersen 2003:44). En vigtig forskel mellem de arbejdsretlige direktiver og teleaftalen er, at denne aftale – og stressaftalen – ikke har været genstand for drøftelser i det såkaldte Implementeringsudvalg² med henblik på valg af implementeringsform og eventuel supplerende lovgivning. Fraværet af supplerende lovgivning har som konsekvens, at det kun er overenskomstdækkede lønmodtagere, som bliver omfattet af tele- og stressaftalernes bestemmelser. Ifølge de danske informanter, fravalgte man følgelovgivning, idet de frivillige aftaler netop ikke har samme juridiske status som direktiver og implementeringsansvaret primært påhviler parterne frem for regeringen. Implementeringsstrategien for teleaftalen blev derfor anderledes end for de arbejdsretlige direktiver. Alt tyder derfor på, at implementeringen af teleaftalen i Danmark er blevet udviklet under stærk hensyntagen til teleaftalens indhold, juridiske status og parternes selvreguleringsprincip. Politiktypen har dermed givet de danske parter mulighed for selv at vælge en implementeringsstrategi, og dermed overladt det til de enkelte organisationer, om de vil følge de nationale arbejdsmarkedstraditioner.

Overordnet set viser det danske implementeringsforløb for teleaftalen, at forskellige implementeringsformer er blevet anvendt, selvom arbejdsmarkedets parter har tradition for at regulere arbejdsmarkedet gennem kollektive overenskomster. En række organisationer på sektorniveau har således undladt at omsætte teleaftalen til national praksis, mens andre (KTO et al., 2005; Finansministeriet 2005) har valgt at tilføje en henvisning til teleaftalen i deres eksisterende kollektive overenskomster omkring hjemme- og distancearbejde. Atter andre har valgt at foretage små justeringer af deres eksisterende aftaler, mens CO-Industri og DI, som de eneste organisationer, har indskrevet teleaftalens bestemmelser punkt for punkt i deres eksisterende kollektive overenskomst omkring hjemme- og distancearbejde. De frivillige aftalers indhold, ikke-juridisk bindende karakter og selvreguleringsprincippet og dermed politiktypen har således givet parterne mulighed for en mere fleksibel implementeringsform, end den der normalt anvendes for i forbindelse med EU's arbejdsretlige direktiver. De foreløbige implementeringsresultater sætter dog spørgsmålstegn ved, om teleaftalen er blevet omsat til dansk reguleringspraksis, og om aftalen reelt set

² Implementeringsudvalget er et udvalg bestående af repræsentanter fra hovedorganisationerne og ledet af Beskæftigelsesministeriet.

kan siges at være implementeret i Danmark, når kun et fåtal af organisationerne på hovedorganisationsniveau, sektorniveau og lokalt plan har indskrevet teleaftalen i deres kollektive overenskomster, lokalaftaler eller individuelle aftaler. Modsat kan man dog hævde, at telearbejde i forvejen har vist sig at være reguleret inden for flere aftaleområder – med andre ord tilføjede teleaftalen intet nyt til eksisterende regulering. Der kan også være tale om fagområder, hvor der reelt set ingen telearbejdere findes, hvorfor parterne har valgt at ikke at foretage sig noget.

Storbritannien

I Storbritannien har arbejdsmarkedets parter, ligesom i Danmark, stået for gennemførelsen af de europæiske frivillige aftaler vedrørende telearbejde og arbejdsrelateret stress. Men i modsætning til Danmark har den britiske regering deltaget aktivt i implementeringsforløbet. Efter invitation fra arbejdsmarkedets parter har den britiske regering således været inddraget i en national trepartsproces, hvilket gennem de seneste par årtier ellers har været atypisk for det britiske arbejdsmarked (Edwards et al., 1998: 3). Regeringens rolle har dog, ifølge de britiske informanter, primært været som mægler, 'vagthund' og økonomisk bevillingsinstans frem for beslutningstager.

Beslutningen om at anvende retningslinjer for god praksis for såvel teleaftalen som stressaftalen blev derfor truffet af de britiske hovedorganisationer, der omfatter den britiske arbejdsgiversammenslutning (CBI), hovedorganisationen for britiske fagforeninger (TUC), sammenslutningen af offentlige arbejdsgivere i Storbritannien (CEEP-UK) og sammenslutningen for små arbejdsgivere (Forum for small business). I forbindelse med implementeringen af stressaftalen gav parterne regeringen større indflydelse på udformningen af den nationale stressaftale end teleaftalen, idet der allerede eksisterede et sæt nationale retningslinjer for stress udarbejdet af Arbejdstilsynet (Health and Safety Executive- Arbejdstilsynet). De eksisterende retningslinjer for stress dannede således grundlaget for forhandlingerne omkring implementeringen af de europæiske parter stressaftale, men den endelige beslutning for den valgte implementeringsstrategi blev, ligesom for teleaftalen, truffet af arbejdsmarkedets parter. Arbejdstilsynet bidrog også med input til udformningen af arbejdsmiljøbestemmelserne i de britiske retningslinjer for teleaftalen uden dog at have direkte indflydelse på selve forhandlingsresultatet.

Selve forhandlingsforløbet for henholdsvis implementeringen af teleaftalen og stressaftalen foregik ved, at parterne og regeringen mødtes seks til syv gange samt udvekslede ideer og forskellige udkast til den nationale implementeringsstrategi gennem e-mails. Møderne blev afholdt i Ministeriet for Handel og Industri (DTI) for, ifølge de britiske informanter, at skabe et neutralt forum for forhandlingerne. Efterfølgende blev de fælles besluttede retningslinjer for god praksis promoveret både elektronisk og i form af forskellige brochurer blandt britiske lønmodtagere og arbejdsgivere. Retningslinjerne har til formål at informere lønmodtagere og arbejdsgivere om deres rettigheder i forbindelse med telearbejde og stress samt medvirke til at udvikle nye arbejdsprocesser ude på de enkelte virksomheder. Det er dog stadig uklart om virksomhederne har omsat teleaftalen til praksis, da der endnu ikke foreligger nogen opgørelser herom.

Implementeringsforløbet for teleaftalen og stressaftalen viser, at CBI i særdeleshed har haft stor indflydelse på valget af såvel forhandlingsprocedure som implementeringsmetode. Det var således, ifølge de britiske informanter, primært CBI, som ønskede, at regeringen blev inddraget som tredjepart, og at treparts-møderne blev afviklet hos DTI. CBI ville nemlig undgå at sende et signal til omverdenen, der gav indtryk af, at parterne på hovedorganisationsniveau var begyndt at forhandle noget der kunne minde om kollektive aftaler. Det er dog interessant, at CBI indvilliger sig i at forhandle med TUC. De britiske arbejdsgivere har historisk set ry for at nægte at ville forhandle med fagbevægelsen på hovedorganisationsniveau (Visser og Ruysseveldt, 1996:56). Ifølge de britiske informanter, skyldes CBI's villighed til at forhandle med TUC primært det dilemma, de har stået overfor med hensyn til de frivillige aftaler. Arbejdsgiverne har således i en årrække argumenteret for mindre europæisk lovgivning, og da frivillige aftaler blev en mulighed, kunne de næppe afvise dem, selvom det var ensbetydende med nationale forhandlinger med fagforeningerne. Samtidig kan der også for CBI ligge et vigtigt signal i at vise 'Bruxelles', at man her er villig til at mødes med modparten og sikre implementeringen.

Under interviewene med de britiske informanter fremkom det også, at TUC, CBI og den britiske regering langt fra var enige om at regulere de frivillige aftaler ved brug af retningslinjer for god praksis. TUC ønskede bindende aftaler, men regeringen og særligt CBI afviste TUC's forslag og mente i stedet, at retningslinjer for god praksis var vejen frem. De endelige forhandlingsresultater viser, at TUC ikke formåede at overbevise de britiske arbejdsgivere og regeringen om deres synspunkter. Ifølge informanterne fra TUC, måtte fagbevægelsen om end nødtvungent acceptere CBI's forslag vedrørende retningslinjer for god praksis efter pres fra såvel arbejdsgiverne som regeringen. CBI havde truet med at forlade forhandlingsbordet, hvis ikke den britiske version af teleaftalen blev udmøntet som fælles retningslinjer for god praksis frem for en kollektiv aftale. Den britiske regering havde også, ifølge informanterne fra TUC, truet TUC mod udelukkelse fra indflydelse på andre politikområder, hvis ikke TUC accepterede CBI's foreslåede model for teleaftalen. Ydermere holdt regeringen fast i, at der ikke kunne blive tale om, at lovgive vedrørende stress, hvilket blev stærkt støttet af CBI. Det tyder derfor på, at de aktuelle magtspil mellem de nationale aktører har haft en afgørende betydning for briternes valg af retningslinjer for god praksis. Netop teleaftalens frivillige karakter og selvreguleringsprincip synes at have muliggjort, at de aktuelle magtspil fik så stor indflydelse på implementeringsforløbet. Ifølge de britiske informanter, valgte regeringen ikke at lovgive, fordi, da der netop ikke er knyttet nogen juridisk forpligtigelse til de frivillige aftaler. Desuden fremgik det af de britiske interviews, at teleaftalens selvreguleringsprincip i høj grad havde været bestemmende for regeringens mere tilbagetrukne rolle som beslutningstager. At regeringen ikke ønskede at lovgive, og implementeringsansvaret primært påhvilede arbejdsmarkedets parter, gav derfor CBI større mulighed for at fastholde deres synspunkter for såvel teleaftalen som stressaftalen, idet TUC's position på det britiske arbejdsmarked er relativ svag (Visser og Ruysseveldt, 1996: 59). At regeringen også støttede CBI's forslag vedrørende retningslinjer for god praksis synes yderligere at forstærke CBI's indflydelse, selvom beslutningskompetencen lå hos de faglige hovedorganisati-

oner, og informanten fra DTI fremførte, at regeringens primære rolle var at agere mægler, 'vagthund' og økonomisk bevillingsinstans frem for beslutningstager. De aktuelle magtspil synes derfor i særlig grad at have domineret det britiske implementeringsforløb, selvom retningslinjer for god praksis i vid udstrækning er den reguleringsform, der typisk anvendes på det britiske arbejdsmarked.

Selvom de frivillige aftalers selvreguleringsprincip og ikke-juridisk bindende karakter medførte, at de aktuelle magtspil i høj grad har været bestemmende for valget af implementeringsstrategi i Storbritannien, synes også indholdet af de frivillige aftaler at have haft en vis betydning for implementeringsforløbet. Såvel TUC som CBI og regeringen ønskede således ikke lovgivning vedrørende teleaftalen, selvom bevæggrundene herfor var forskellige. Som nævnt, var TUC's foretrukne implementeringsmodel for teleaftalen en kollektiv overenskomst, hvilket primært skyldes, at teleaftalens bestemmelser i vid udstrækning var omfattet af eksisterende lovgivning, mens både regeringen og CBI argumenterede for retningslinjer for god praksis. Regeringens argument fulgte stort set TUC's argumenter, idet informanten fra DTI fremførte, at teleaftalens indhold allerede i vid udstrækning var del af britisk lovgivning, og der var derfor ikke et særskilt behov for at lovregulere telearbejde, mens CBI ønskede at følge de nationale arbejdsmarkedstraditioner, idet retningslinjer for god praksis var den mest fleksible implementeringsform, der muliggjorde, at CBI kunne undgå nye regelsæt. Indholdets betydning for valget af implementeringsmodel understøttes yderligere af, at partnerne og regeringen var dybt uenige om at fravælge lovgivning for stressaftalen. CBI's argumenter var identiske med de begrundelser, som de havde fremført i forbindelse med implementeringen af teleaftalen. Regeringens argument for retningslinjer for god praksis for stressaftalen synes dog at være anderledes end dem for teleaftalen. Informanten fra DTI henviste således til de eksisterende retningslinjer for god praksis for arbejdsbetinget stress som del af begrundelsen for, at regeringen foretrak ikke at lovgive om stress. Indholdet af stressaftalen synes også at have haft betydning for TUC's valg af implementeringsform. Ifølge informanterne fra TUC, ønskede fagbevægelsen netop at omsætte stressaftalen til lov, fordi arbejdsrelateret stress i vid udstrækning kun reguleres ved brug af retningslinjer for god praksis. Da TUC erfarede, at lovgivning ikke ville blive en realitet, argumenterede TUC for, at de eksisterende retningslinjer for god praksis om arbejdsbetinget stress blev udgangspunktet for implementeringen af stressaftalen frem for udvikling af nye retningslinjer. Informanten fra TUC fremførte i den sammenhæng, at de eksisterende retningslinjer var mere detaljeret end den europæiske stressaftale og var derfor at foretrække frem for den mindre detaljerede europæiske stressaftale. Indholdet af de frivillige aftaler synes derfor at have betydning for det britiske implementeringsforløb om end aftalernes juridisk ikke-bindende karakter og selvreguleringsprincip medførte, at de aktuelle magtspil fik en stor indflydelse på valget af implementeringsstrategi.

At de frivillige aftalers selvreguleringsprincip og juridisk ikke-bindende karakter har muliggjort, at CBI formåede at få deres forslag accepteret som den britiske implementeringsstrategi for teleaftalen og stressaftalen, er endnu mere synlig, når der drages paralleller til briternes implementering af EU's arbejdsretlige direktiver. Det er direktivernes juridisk bindende karakter, som er årsagen

til, at direktiverne lovimplementeres i Storbritannien. Tidligere har organisationerne på arbejdsmarkedet ofte været henvist til traditionel lobbyvirksomhed for at få indflydelse på implementeringen af nogle af EU's arbejdsretlige direktiver (Interview: TUC; CBI; DTI). Implementeringsforløbet for teleaftalen er derfor markant anderledes end implementeringen af de fleste af EU's arbejdsretlige direktiver. Parterne på hovedorganisationsniveau har således haft mulighed for selv at udforme og bestemme implementeringsstrategierne for de europæiske frivillige aftaler, hvilket er en forhandlingsform, som ifølge de britiske informanter, kun i begrænset omfang finder anvendelse ikke kun i forhold til håndteringen af EU's politikker, men også i henhold til de britiske arbejdsmarkedstraditioner. De britiske hovedorganisationer på arbejdsmarkedet har normalt ikke mandat til at forhandle på vegne af deres medlemmer og eksisterende britisk lovgivning understøtter heller ikke kollektive forhandlinger mellem hovedorganisationerne (Visser og Ruysseveldt, 1996: 43-59). Trepartsforhandlinger mellem staten og arbejdsmarkedsparter er heller ikke et fænomen, som kendetegner det britiske politiske system. Den siddende regering kan i kraft af dens flertal i Parlamentet i vid udstrækning ignorere politisk modstand, når ny lovgivning for arbejdsmarkedet skal implementeres (Lijphart, 1999; 10; Taylor-Gooby, 2001:148). I den sammenhæng kan parterne kun indirekte påvirke forhandlingsresultatet ved at blive inviteret til forskellige konsultationer, som regeringen afholder i forbindelse med udformning af ny lovgivning. Implementeringen af de europæiske parters frivillige aftaler har derfor, ifølge de britiske informanter, skabt grobund for en relativ ny forhandlingsform ikke kun mellem parterne, men også mellem parterne og staten. Den relative nye forhandlingspraksis for teleaftalen og stressaftalen begrundes af de britiske informanter med, at de europæiske parters frivillige aftaler er en juridisk ikke-bindende regulering, som er indgået mellem arbejdsmarkedets parter frem for de nationale regeringer på EU plan.

Af ovenstående ses det, at selvom valget af retningslinjer i vid udstrækning er en integreret del af de britiske arbejdsmarkedstraditioner, viser implementeringsforløbet, at en relativ ny forhandlingsprocedure er blevet udviklet, og at parterne langt fra var enige om valget af implementeringsmetode for henholdsvis teleaftalen og stressaftalen. Aftalernes indhold, juridisk ikke-bindende karakter og selvreguleringsprincip samt de aktuelle magtspil synes i særlig grad at have været bestemmende for valget af briternes implementeringsstrategi.

Sverige

Det er ikke kun den britiske fagbevægelse, der har haft problemer med at få forhandlet kollektive aftaler på plads frem for forskellige sæt af retningslinjer for god praksis. De svenske fagforeninger har ligeledes haft svært ved at overbevise særligt de private arbejdsgivere om brugen af kollektive overenskomster i forbindelse med implementeringen af teleaftalen, selvom Sverige, ligesom Danmark, har tradition for at aftaleregulere arbejdsmarkedet. Arbejdsgivernes, herunder særligt Svenskt Näringslivs, argument for at anvende retningslinjer for god praksis frem for kollektive overenskomster var, at frivillige aftaler er en ny reguleringsform, som der ikke eksisterer en relevant praksis for i Sverige (Ahlberg, 2002). Det var således, ifølge de svenske informanter, de private arbejds-

giveres manglende vilje til at indskrive teleaftalen i de kollektive overenskomster, der resulterede i, at hovedorganisationerne i Sverige implementerede teleaftalen ved brug af et sæt juridisk ikke-bindende retningslinjer for god praksis. Retningslinjerne for god praksis opfordrer parterne på lokalt og sektorniveau at implementere teleaftalen gennem kollektive overenskomster, og de forpligtede også parterne til at evaluere implementeringsforløbet inden december 2005 (Svenskt Näringsliv et al., 2003).

Det er kun indenfor den offentlige sektor, at teleaftalens bestemmelser er blevet indskrevet i samtlige overenskomster på sektorniveau (Svenskt Näringsliv, 2005 et al.). Det er dog, ligesom i Danmark, kun tale om henvisninger til den europæiske teleaftale i de offentlige overenskomster, hvor det fremhæves, at den europæiske aftale skal danne udgangspunkt for regulering af telearbejde i den offentlige sektor (Arbetsgivarverket, 2005: §2; Sveriges Kommuner et al., 2005: §1). Desuden fremgår det af henvisningen i den kollektive overenskomst på den svenske stats område, at den mere specifikke regulering af telearbejde skal ske gennem skriftlige overenskomster (Arbetsgivarverket, 2005: §3). Visse brancher i den private sektor (23 aftaler ud af 46 på TCO's medlemsorganisation SIF's område og fire ud af Svensk LO's 15 forbund) har også indskrevet henvisninger til de svenske retningslinjer for god praksis i deres kollektive overenskomster, men der foreligger kun en overenskomst i den private sektor, hvor samtlige af teleaftalens bestemmelser er blevet indskrevet (SIF, 2005; Svenskt Näringsliv et al., 2005; ETUC et al., 2006a: tabel 1). Overenskomsten om telearbejde er blevet indgået mellem arbejdsgiverne Skogs- og Lantarbetsgivareförbundet og fagbevægelsen Jordbruks-och Trädgårdssektionen og Tjänstemannaförbundet. Tabel 4 giver en oversigt over implementeringen af teleaftalen på det private arbejdsmarked i Sverige. Det er dog kun medlemsorganisationer af Svenskt Näringsliv, LO-Sverige og TCO, som er vist i tabellen nedenfor, selvom også den svenske fagforening for akademikere (SACO) har forbund med kollektive overenskomster i den private sektor og er medlem af ETUC.

Tabel 4: Svenskt Näringslivs, LO-Sverige og TCO's medlemsorganisationers implementering af teleaftalen i den private sektor.

	Arbejdsgiverorganisation	Faglige hovedorganisationer	
		LO-Sverige	TCO
	Svenskt Näringsliv		
Antal medlemsorganisationer	50	15	17
Aftaleimplementeret teleaftalen	1*	1*	8*
Retningslinjer/henvisninger/anbefalinger	4	4	1
Medlemsorganisationer der ikke har implementeret teleaftalen	22	10	3
Ved ikke	23	-	5

Note* Primært medlemmer i den offentlige sektor, ETUC et al, 2006a: tabel 1

Kun enkelte af de 48 adspurgte svenske hovedorganisationers medlemsorganisationer har aftaleimplementeret teleaftalen i den private sektor. Der er således kun et ud af de 26 adspurgte medlemsorganisationer af Svenskt Näringslivs, som har aftaleimplementeret teleaftalen. Dog har fire af Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer gjort deres medlemmer opmærksomme på den europæi-

ske teleaftale ved henholdsvis at henvise til de svenske retningslinjer vedrørende den europæiske teleaftale eller opfordre deres medlemmer til at indskrive teleaftalen i deres eksisterende aftaler. Atter andre har udsendt information om teleaftalen til deres medlemmer. Implementeringsresultaterne set fra den svenske fagbevægelse side er også relativt få. LO-Sverige har således kun et enkelt forbund, der har omsat teleaftalen til en kollektiv aftale, mens det primært er TCO's forbund i den offentlige sektor, som har aftaleimplementeret teleaftalen. Ifølge informanterne fra de forskellige medlemsorganisationer, skyldes de relative få implementeringsresultater, at mange medlemsorganisationer, ligesom i Danmark, ikke har fundet teleaftalens indhold relevant for deres medlemmer. Således er telearbejde kun i begrænset omfang udbredt blandt LO-Sveriges medlemmer, mens TCO's og SACO's medlemmer, der er telearbejdere, allerede har eksisterende aftaler om telearbejde. Repræsentanterne fra Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer fremførte lignende argumenter for ikke at indskrive teleaftalens bestemmelser i deres eksisterende kollektive overenskomster. Tabel 5 giver en oversigt over de adspurgte medlemsorganisationers bevæggrunde for ikke at aftaleimplementere teleaftalen i den private sektor.

Tabel 5: Svenskt Näringslivs, LO-Sverige og TCO's medlemsorganisationers forskellige bevæggrunde for ikke at aftaleimplementere teleaftalen på sektorniveau i den private sektor.

	Arbejdsgiverorganisation	Faglige hovedorganisationer	
	Svenskt Näringsliv	LO-Sverige	TCO
Antal medlemsorganisationer	50	15	17
Medlemsorganisationer der ikke har implementeret teleaftalen	22	10	3
Ikke et særskilt behov for at regulere telearbejde	3	5	1
Telearbejde er ikke relevant	12	3	8
Ikke et krav fra modparten/medlemmerne	13	6	1
Eksisterende retningslinjer, kollektive, lokal eller individuelle aftaler om telearbejde	4	1	3
Uvillige arbejdsgivere	-	-	1
Kender ikke til teleaftalen	4	3	1
Lavt ressourceforbrug	2	-	-
Føler sig ikke forpligtiget	1	-	-
Ved ikke	23	4	5

Note: De forskellige medlemsorganisationer har nævnt en række bevæggrunde for ikke at implementere teleaftalen, hvorfor antallet af svar ikke stemmer overens med antallet af medlemsorganisationer, der ikke har aftaleimplementeret teleaftalen.

Af tabellen fremgår det, at 18 ud af de 36 adspurgte sektororganisationer ikke havde aftaleimplementeret teleaftalen. Selvom otte medlemsorganisationer ikke havde kendskab til teleaftalen og enkelte organisationer ikke havde mandat eller de fornødne ressourcer til at aftaleimplementere teleaftalen, var det mest ud-

bredte argument, ligesom i Danmark, at der ikke eksisterede et særskilt behov for at regulere telearbejde, dels fordi aftalens indhold kun var relevant for en begrænset gruppe af sektororganisationers medlemmer, og dels fordi de organisationer, som repræsenterede telearbejdere, allerede havde eksisterende aftaler om telearbejde. Indholdets betydning understøttes yderligere af, at der, ligesom i Danmark, ikke var blevet stillet krav om at aftaleimplementere teleaftalen hverken fra de forskellige medlemsorganisationers medlemmer eller deres modpart. Nogle informanter fra såvel fagforeninger som arbejdsgiverorganisationer på sektorniveau og hovedorganisationsniveau nævnte også, at der kun var udarbejdet henvisninger til den europæiske teleaftale i de offentlige overenskomster, da tidligere undersøgelser havde vist, at telearbejde ikke er særlig populært blandt svenske lønmodtagere. I den forbindelse nævnte en række medlemsorganisationer, at de endda i samråd med deres modpart for få år tilbage havde fjernet deres tidligere regler om telearbejde, idet kun få lønmodtagere udnyttede deres muligheder for at arbejde hjemme. Indholdet af teleaftalen synes dermed, ligesom i Danmark, at have haft en central betydning for det svenske implementeringsforløb på sektorniveau.

Selvom teleaftalens indhold har haft en central betydning for de relative få svenske implementeringsresultater på det private arbejdsmarked, havde et enkelt fagforbund også oplevet, at arbejdsgivernes uvilje overfor aftaleimplementering havde resulteret i, at diverse retningslinjer, henvisninger og anbefalinger var blevet implementeringsformen for deres forskellige medlemmer (SIF, 2005). Netop de private arbejdsgiveres modstand mod at aftaleimplementere teleaftalen er også blevet fremført i en række rapporter fra TCO som en vigtig årsag til de relative få implementeringsresultater i den svenske private sektor (TCO, 2005). De svenske informanter fra hovedorganisationerne fremførte også, at det særligt var de private arbejdsgiveres uvilje overfor aftaleimplementering, som var årsagen til, at parterne på hovedorganisationsniveau valgte at implementere teleaftalen som et sæt retningslinjer for god praksis frem for at følge de svenske arbejdsmarkedstraditioner for kollektive aftaler (Interview: TCO; Svenskt Näringsliv; SACO; Svenskt Näringsliv et al., 2005).

De private arbejdsgiveres modstand mod at aftaleimplementere teleaftalen på såvel nationalt plan som sektorniveau viser, at de nationale arbejdsmarkedstraditioner delvist har måttet vige til fordel for de aktuelle magtspil mellem parterne på grund af teleaftalens juridisk ikke-bindende karakter og selvreguleringsprincip. Dette understøttes yderligere af, at retningslinjer for god praksis, ifølge repræsentanterne fra Svenskt Näringsliv og TCO, ikke er en integreret del af den svenske arbejdsmarkedsregulering. Den valgte svenske implementeringsstrategi repræsenterer derfor en relativ ny svensk praksis, som, ifølge de svenske informanter, primært blev udviklet, fordi teleaftalens juridisk ikke-bindende karakter gav de svenske arbejdsgivere mulighed for at undvige mere bindende reguleringsformer. De frivillige aftalers juridiske status har således, ligesom i Storbritannien og til dels Danmark, været medvirkende til, at de aktuelle magtspil mellem parterne har været en dominerende faktor for valget af implementeringsstrategi. Magtspillet betydning synes også indirekte at være afgørende for den forhandlingsform, der er blevet anvendt på hovedorganisationsniveau i Sverige. Eftersom de private arbejdsgivere på hovedorganisationsniveau nægtede at

aftaleimplementere teleaftalen, men i stedet argumenterede for retningslinjer for god praksis, valgte samtlige faglige hovedorganisationer at udforme fælles retningslinjer for god praksis i forbindelse med implementeringen af teleaftalen. Der har således været afholdt møder på nationalt plan, hvor alle hovedorganisationerne har været til stede. Desuden har der efterfølgende også foregået forhandlinger mellem de offentlige arbejdsgivere og fagbevægelsen, mens sådanne forhandlinger kun har fundet sted få steder på det private arbejdsmarked (Svenskt Näringsliv, et al., 22/12/2005).

Om end de svenske forhandlingstraditioner mellem parterne på arbejdsmarkedet i vid udstrækning er blevet fulgt ved kun at involvere staten i kraft af dens rolle som arbejdsgiver for offentligt ansatte, afviger forhandlingsforløbet for teleaftalen fra det, vi normalt forbinder med svensk arbejdsmarkedsregulering. Det fælles samarbejde mellem samtlige hovedorganisationer på arbejdsmarkedets er, ifølge de svenske informanter, en ny forhandlingsmåde, hvilket yderligere synliggøres, når der drages paralleller til de svenske reguleringstraditioner. Kollektive forhandlinger omkring løn- og arbejdsvilkår foregår traditionelt på sektorniveau og involverer typisk kun det pågældende sektororganisations modpart. Desuden har der ikke været tradition for forhandlinger mellem de svenske hovedorganisationer, siden arbejdsgiverne forlod de nationale tre- og topartsforhandlinger i begyndelsen af 1990'erne (Jacobsen, 2003). Den europæiske teleaftale synes dermed at have skabt grobund for ikke mindst en ny svensk forhandlingsform, men også reguleringsform, som i vid udstrækning synes at være drevet af de private arbejdsgivers manglende vilje til at aftaleimplementere teleaftalen pga. teleaftalens juridisk ikke-bindende karakter. I den forbindelse er det dog interessant, at de svenske arbejdsgivere netop vælger at forhandle med modparten på hovedorganisationsniveau, selvom den svenske fagbevægelse må nøjes med retningslinjer for god praksis, der kun opfordrer og ikke forpligtiger parterne på sektorniveau at implementere teleaftalen. Ifølge informanterne skyldes det primært et pres fra EU, hvor de svenske arbejdsgivere ville hvis, de undlod at gennemføre teleaftalen, være den eneste europæiske arbejdsgiverorganisation, som ikke havde implementeret teleaftalen. Netop udsigten hertil medførte, at de svenske arbejdsgivere valgte at omsætte teleaftalen til retningslinjer for god praksis.

De aktuelle magtspils betydning og presset fra EU understreges yderligere, når implementeringsforløbet af teleaftalen sammenlignes med svenskernes gennemførelse af de arbejdsretlige direktiver. I Sverige er det, ifølge repræsentanterne fra de faglige organisationer, i vid udstrækning regeringen, som i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter udformer lovforslagene for de arbejdsretlige direktiver. Arbejdsgiverne ønsker heller ikke her at aftaleimplementere direktiverne, selvom Sverige har mulighed herfor pga. deres traktatmæssige ret til at indskrive direktiverne i de kollektive overenskomster (Ahlberg, 2003: 30; Scheur 1997: 126; Interview TCO; Svenskt Näringsliv). Dermed ses det, at den svenske implementeringsstrategi for teleaftalen er en relativ ny svensk praksis, da de arbejdsretlige direktiver ikke implementeres på samme vis, selvom arbejdsgiverne også her har tradition for ikke at ville aftaleimplementere EU's arbejdsretlige direktiver.

Den svenske case viser dermed, at de svenske arbejdsmarkedstraditioner i form af kollektive overenskomster ikke følges slavisk, når ny europæisk regulering skal implementeres i Sverige. Andre faktorer såsom pres fra EU, indholdet af de frivillige aftaler, deres juridiske status og selvreguleringsprincip og dermed politiktypen synes i høj grad at være bestemmende for, hvilken implementeringsmetode og forhandlingsstrategi de svenske parter valgte til gennemførelsen af teleaftalen. Netop de frivillige aftalers juridisk ikke-bindende karakter muliggjorde, at nogle arbejdsgivere formåede at få deres foretrukne implementeringsstrategi.

Tyskland

I Tyskland har arbejdsmarkedets parter ligesom i Storbritannien og Sverige også udformet retningslinjer for god praksis for teleaftalen. Det er dog kun de to tyske hovedorganisationer på det private arbejdsmarked, DGB på lønmodtager-siden og BDA på arbejdsgiversiden, som har deltaget i udformningen af de tyske retningslinjer for god praksis. De tyske kommunale arbejdsgivere (VKA) har derimod gennem deres medlemsorganisationer udformet en service\ lokalaf-tale, der dækker omkring 10.000 offentlige arbejdsgivere, hvilket svarer til 2.1 million offentligt ansatte, mens den tyske hovedorganisation for faglærte håndværkere (ZDH) kun har informeret deres medlemmer om teleaftalens indhold. Den tyske tjenestemandorganisation (DBB) og de tyske offentlige arbejdsgivere med undtagelse af VKA har således ikke implementeret teleaftalen., hvilket, ifølge de tyske informanter, primært skyldes, at DBB ikke er medlem af ETUC, mens de tyske offentlige arbejdsgivere ikke har mandat til at forhandle hverken kollektive overenskomster eller udforme retningslinjer for god praksis på hovedorganisationsniveau (BDA et al., 2006:5: Interviews: DBB; VDL; DS). Desuden fremhævede informanterne fra BDA og DGB, at valget af retningslinjer for god praksis primært skyldes, at de to hovedorganisationer ikke havde og har mandat til at forhandle kollektive overenskomster på vegne af deres medlemsorganisationer, og de kan derfor ikke tvinge medlemsorganisationerne til at implementere juridisk ikke-bindende reguleringer såsom teleaftalen (Jacobi et al., 1998: 198). Retningslinjer for god praksis var derfor i vid udstrækning den eneste reguleringsform, som, ifølge de tyske informanter, kunne finde anvendelse på hovedorganisationsniveau, selvom retningslinjer for god praksis, ifølge den tyske informant fra BDA, heller ikke er en integreret del af den tyske arbejdsmarkedsregulering. Ligesom i Danmark og Sverige reguleres løn- og arbejdsvilkår i Tyskland i vid udstrækning gennem kollektive forhandlinger mellem de forskellige medlemsorganisationer på sektorniveau og på virksomhedsplan. Det er derfor, ifølge de tyske informanter, yderst sjældent, at BDA og DGB er enige og samarbejder om at udvikle en fælles politik. Dermed synes også teleaftalens selvreguleringsprincip at have betydning for det tyske implementeringsforløb. Dette understøttes yderligere af, at en række organisationer på sektorniveau også nævnte, at de ikke havde kompetence til at forhandle kollektive overenskomster eller udforme retningslinjer for god praksis, idet forhandlingskompetencen lå ude på de enkelte virksomheder. Dermed har nogle organisationer heller ikke kunne følge de tyske reguleringsstraditioner for kollektive aftaler, hvormed de frivillige aftalers selvreguleringsprincip også synes at have haft betydning for implementeringen af teleaftalen på sektorniveau.

Selvom retningslinjer for god praksis har været den tyske implementeringsmetode på hovedorganisationsniveau, er de tyske retningslinjer for god praksis vidt forskellige fra de retningslinjer for god praksis, som parterne i Storbritannien og Sverige har anvendt. I modsætning til Sverige og Storbritannien, har DGB og BDA udformet en fælles deklARATION, der opfordrer deres medlemsorganisationer på sektorniveau og lokalt ude på virksomhederne til at implementere teleaftalens bestemmelser uden dog at specificere teleaftalens bestemmelser (EIRO, 2003: 4; BDA et. al, 2006: 1). Desuden iværksatte BDA i tæt samarbejde med DGB samt nogle danske og franske arbejdsgiverforeninger en international konference i 2003 (BDA et al., 2003: 3). Formålet med konferencen var at promovere implementeringen af telearbejde gennem udveksling af god praksis mellem tyske, danske og franske virksomheder. I forlængelse af konferencen publicerede BDA og DGB også en rapport indeholdende forskellige eksempler på god praksis for telearbejde, hvis formål var, at opfordre virksomheder og lønmodtagere til at indgå aftaler omkring telearbejde. Indtil videre er der dog kun blevet indgået enkelte sektoraftaler om telearbejde, mens antallet af virksomheder, som har aftaleimplementeret teleaftalen, endnu er uklart (BDA et al., 2006). At teleaftalen kun i begrænset omfang er blevet omsat til national praksis understøttes yderligere af interviewene med de tyske faglige organisationer på det private arbejdsmarked. Tabel 6 giver en oversigt over implementeringen af teleaftalen på dele af det tyske arbejdsmarked. De offentlige arbejdsgivere, fagbevægelsen for de offentlige ansatte og den kristelige fagbevægelse (CGB) er ikke inkluderet i tabellen.

Tabel 6: BDA og DGB's medlemsorganisationers implementering af teleaftalen på det private arbejdsmarked.

	Arbejdsgiverorganisation	Faglig hovedorganisation
	BDA	DGB
Antal medlemsorganisationer	54	8
Aftaleimplementeret teleaftalen	1*	1*
Retningslinjer/henvisninger/ Anbefalinger	1	1*
Medlemsorganisationer der ikke har aftaleimplementeret teleaftalen	32	5
Ved ikke	20	2

Note: * Ikke alle medlemmer af den givne medlemsorganisation er dækket/omfattet.

Ligesom i Danmark og Sverige er det kun relativt få af de adspurgte tyske faglige organisationer på sektorniveau, som har indskrevet teleaftalens bestemmelser i deres eksisterende kollektive overenskomster. Der er således kun en af BDA's medlemsorganisationer (Arbejdsgiverorganisationen for den tyske forsikringsindustri, Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland), som har aftaleimplementeret teleaftalen gennem forskellige virksomhedsaftaler og dermed fulgt den opfordring BDA sammen med DGB publicerede i deres fælles deklARATION fra 2003. Implementeringsresultaterne er også relativt få for medlemsforbundene af den tyske fagbevægelse. Kun et forbund (IG-Metall) fremførte, at teleaftalen var blevet aftaleimplementeret, dog udelukken-

de i form af lokaleaftaler ude på enkelte virksomheder. En vigtig grund til de relative få implementeringsresultater i Tyskland er teleaftalens indhold, hvilket også fremgår af nedenstående tabel med de adspurgte medlemsorganisationers begrundelser for ikke at omsætte teleaftalen til national praksis.

Tabel 7: BDA og DBG's medlemsorganisationers forskellige bevæggrunde for ikke at aftaleimplementere teleaftalen på sektorniveau i den private sektor.

	Arbejdsgiverorganisation	Faglig hovedorganisation
	BDA	DGB
Antal Medlemsorganisationer	54	8
Medlemsorganisationer der ikke har aftaleimplementeret teleaftalen	32	6
Ikke et særskilt behov for at regulere telearbejde	8	3
Telearbejde er ikke relevant	23	4
Ikke et krav fra modparten/medlemmerne	15	3
Eksisterende retningslinjer, kollektive, lokal eller individuelle aftaler om telearbejde	12	1
Uvillige arbejdsgivere	-	-
Kender ikke til teleaftalen	8	1
Lavt ressourceforbrug		-
Føler sig ikke forpligtiget	6	-
Ved ikke	20	2

Note: De forskellige medlemsorganisationer har nævnt en række bevæggrunde for ikke at implementere teleaftalen, hvorfor antallet af svar ikke stemmer overens med antallet af medlemsorganisationer, der ikke har aftaleimplementeret teleaftalen.

Langt de fleste af de 38 tyske medlemsorganisationer, som ikke havde aftaleimplementeret teleaftalen, fremførte, at der ikke eksisterede et særskilt behov for at regulere telearbejde, idet telearbejde enten allerede var reguleret gennem deres eksisterende overenskomster eller også var irrelevant for deres medlemmer på grund af disses arbejdsopgaver. At teleaftalens indhold har betydning for implementeringsforløbet i Tyskland understøttes yderligere af, at en række organisationer på sektorniveau, ligesom i Danmark og Sverige, ikke havde modtaget krav fra hverken deres medlemmer eller modpart om at aftaleimplementere teleaftalen. Indholdet af teleaftalen synes derfor at spille en central rolle for de relative få implementeringsresultater på sektorniveau, selvom også otte af de adspurgte arbejdsgiverorganisationer og et fagligt forbund ikke havde kendskab til teleaftalen, og seks af de adspurgte arbejdsgiverorganisationer ikke følte sig forpligtigede til at indskrive teleaftalens bestemmelser i deres kollektive overenskomster.

Teleaftalens indhold synes også at have været afgørende for BDA og DGB's implementeringsstrategi på hovedorganisationsniveau. I den forbindelse påpegede de tyske informanter, at en række undersøgelser havde vist, at telearbejde allerede i vid udstrækning var sikret gennem eksisterende tysk lovgivning.

Arbejds miljøloven sikrer således telearbejdere ordentlige arbejdsforhold, mens grundloven sikrer privatlivets fred. Telearbejderes arbejdstid og medbestemmelser muligheder og databeskyttelse er henholdsvis underlagt arbejdstidsloven og de almene regler omkring ansættelsesforhold (BDA et al., 2003: 6). Netop det faktum at eksisterende regelsæt allerede omfattede teleaftalens bestemmelser synes også til en vis grad at kunne begrunde den relative lave interesse vedrørende teleaftalen i Tyskland og parternes valg af retningslinjer for god praksis på hovedorganisationsniveau.

Selvom eksisterende regelsæt for telearbejde og teleaftalens mere specifikke indhold har været medvirkende til, at arbejdsmarkedets parter på hovedorganisationsniveau valgte retningslinjer frem for en mere bindende reguleringsform, synes også andre faktorer at have haft betydning for det tyske implementeringsforløb. Ifølge de tyske informanter har teleaftalens frivillige karakter betydet, at lovgivning og kollektive overenskomster blev fravalgt, selvom disse reguleringsformer traditionelt benyttes til regulering af henholdsvis EU's arbejdsretlige direktiver og de nationale arbejdsmarkedsforhold. Netop teleaftalens juridisk ikke-bindende karakter syntes også at have haft indflydelse på implementeringsforløbet på sektorniveau, idet en række medlemsorganisationer fremhævede, at de ikke følte sig forpligtigede til at indskrive teleaftalen i deres kollektive overenskomster, da den ikke var juridisk bindende. Teleaftalens frivillige status synes dermed at spille en central rolle de tyske parter valgte implementeringsmetode på såvel hovedorganisationsniveau som på sektorniveauet.

Den relative nye tyske forhandlingsprocedure og implementeringsmetode for teleaftalen afviger ikke kun fra de nationale arbejdsmarkedstraditioner, men også fra den måde hvorpå Tyskland implementerer EU's arbejdsretlige direktiver. EU's arbejdsretlige direktiver lovimplementeres i Tyskland, og parterne på arbejdsmarkedet har i vid udstrækning kun mulighed for indirekte at påvirke implementeringsforløbet for direktiverne, da det primært er den tyske regering, som udformer implementeringsforslagene. Organisationerne fra arbejdsmarkedet inddrages for det meste i forhandlingsprocessen gennem diverse konsultationer og trepartsmøder (Umbach, 2004: 66). Den ny praksis for teleaftalen vil, ifølge den tyske informant, blive gentaget for implementeringen af de europæiske parter frivillige aftale omkring stress og indikerer dermed, at implementeringsformen er ved at blive en del af de tyske arbejdsmarkedstraditioner.

Det tyske implementeringsforløb for teleaftalen viser dermed, at selv et land med stærke traditioner for aftaleregulering har valgt en blødere reguleringsform for gennemførelsen af teleaftalen. Aftalens frivillige karakter, indhold og selvreguleringsprincip synes i vid udstrækning at kunne forklare ikke kun den relative lave interesse, der har været omkring teleaftalen i Tyskland, men også valget af implementeringsstrategi. Interessant er det dog at en relativ ny form for social dialog på hovedorganisationsniveau synes at være blevet udviklet i forbindelse med implementeringen af teleaftalen i Tyskland.

Ungarn

Det er ikke i alle lande, at implementeringen af de europæiske parter frivillige aftaler har iværksat nye forhandlings- og konsultationsprocedurer samt implementeringsmetoder. Ungarn er et eksempel herpå. I modsætning til Danmark, Sverige, Tyskland og Storbritannien, har den ungarske regering været hovedan-

svarlig for implementeringsforløbet og valgte i samråd med arbejdsmarkedets parter at gennemføre aftalen i henhold til, hvad vi kan karakterisere som de ungarske reguleringstraditioner. Teleaftalen blev således gennemført ved lovgivning i Ungarn, men loven giver også mulighed for, at arbejdsmarkedets parter subsidiært kan indgå kollektive overenskomster på sektorniveau og virksomhedsplan. Loven om telearbejde vil i sådanne tilfælde vige for de kollektive overenskomster. Det er dog kun ganske få virksomheder, der hidtil har udformet kollektive overenskomster, selvom der endnu ikke foreligger opgørelser over implementeringen af teleaftalen på henholdsvis sektor- og virksomhedsniveau. De ungarske informanter havde således kun kendskab til en enkelt kollektiv overenskomst, som var blevet indgået på lokalt plan. Desuden fremkom det også under de ungarske interviews, at et stort antal arbejdsgivere ansætter telearbejdere på basis af erhvervsloven, hvor lønmodtagere ikke defineres som telearbejdere, men som selvstændige freelance konsulenter.

Det er interessant, at teleaftalen, som en ny form for europæisk regulering baseret på den sociale dialog, er blevet omsat til lov i Ungarn. Manglende tradition for at udforme kollektive overenskomster på nationalt plan og arbejdsmarkedets parter relative svage position på arbejdsmarkedet blev fremført af de ungarske informanter som hovedargumenterne for regeringens og parternes valg af implementeringsstrategi. Arbejdsmarkedets parter havde således selv, ifølge de ungarske informanter, argumenteret for, at teleaftalen blev gennemført ligesom al anden europæisk lovgivning, da parterne ikke havde de fornødne ressourcer i form af jurister og arbejdsmarkedsekspertter (EIRO, 2004). Regeringens argument for at lovimplementere teleaftalen var, at den sociale dialog var og er relativ ny i Ungarn og kun omfatter en begrænset gruppe lønmodtagere og arbejdsgivere. Organisationsprocenten i Ungarn ligger på omkring 20 %, og på virksomheder med mindre end 10 ansatte, som repræsenterer en relativ stor del af de ungarske virksomheder, findes der typisk ikke fagforeningsrepræsentanter (Strøby Jensen, 2005; DTI, 2006). Fagforeningernes lave medlemstal og den manglende sociale dialog i Ungarn er derfor årsagen til, at kollektive overenskomster blev anset som en uegnet gennemførelsesmetode af såvel regeringen som arbejdsmarkedets parter.

Andre hensyn synes dog også at have haft indflydelse på implementeringsforløbet. Ifølge de ungarske informanter, stod telearbejde i en årrække før vedtagelsen af de europæiske parter teleaftale relativt højt på den politiske dagsorden i Ungarn, da telearbejde fremstod blandt de ungarske politikere som en værende en måde at højne antallet af beskæftigede i Ungarn. Telearbejde var således en vigtig del af regeringens aktive arbejdsmarkedspolitik, hvilket også, ifølge de ungarske informanter, har været medvirkende til at regeringen valgte at lovimplementere teleaftalen. Desuden fremkom det under interviewene med de ungarske informanter, at interessen for teleaftalen var relativ lav blandt arbejdsmarkedets parter, da telearbejdere kun udgør cirka tre procent af den ungarske arbejdsstyrke. Netop den lave interesse omkring telearbejde understøttes yderligere af, at formanden for den ungarske arbejdsgiverforening ikke har kendskab til teleaftalens mere specifikke indhold (DTI, 2006). Dermed synes også indholdet af teleaftalen at have haft en vis indflydelse på valget af implementeringsstrategi i Ungarn. At den ungarske regering muligvis ikke vil lo-

vimplementere de europæiske parter stressaftale, da det er relativt svært at lovgive om stress understøtter yderligere tesen om, at de frivillige aftalers indhold har en central betydning for valget af implementeringsstrategi, selv i lande hvor de nationale reguleringstraditioner i vid udstrækning følges (DTI, 2006).

Parternes relative svage position på arbejdsmarkedet synes også at kunne forklare valget af forhandlingsmetode i Ungarn, idet både regeringen og de faglige organisationer, som førnævnt, henviste til henholdsvis parternes relative få ressourcer og lave medlemstal som argument for lovgivning. De aktuelle magtspil synes dermed indirekte at have haft betydning for det ungarske implementeringsforløb for teleaftalen. Forhandlingsprocessen synes yderligere at forstærke magtspillet indirekte betydning. Regeringen udformede således lovforslagene for teleaftalen, som efterfølgende blev fremlagt til diskussion med arbejdsmarkedets parter i udvalget for nationale interesser (National Interest reconciliation council- Országos Érdekegyeztető Tanács). Bidragene fra arbejdsmarkedsorganisationerne var dog få og begrundes af den ungarske informant med parternes manglende ressourcer og lave interesse for telearbejde. Efter konsultationen af arbejdsmarkedets parter blev lovforslaget sendt til afstemning i parlamentet, hvor det enstemmigt blev vedtaget i foråret 2004.

Det ungarske implementeringsforløb viser, at arbejdsmarkedets parter relative få ressourcer, lave medlemstal og det faktum, at den sociale dialog er relativ ny i Ungarn har været bestemmende for valget af lovgivning som implementeringsform for teleaftalen frem for kollektive aftaler i Ungarn, selvom også indholdet af teleaftalen har haft en vis indflydelse på implementeringsforløbet. Netop parternes relative svage position på arbejdsmarkedet fremføres også i andre nye medlemslande, som grunden til, at de har valgt at lovgive frem for at overlade implementeringen til organisationerne på arbejdsmarkedet (Clauwaert et. al., 2005). Således har man principielt brudt med teleaftalens selvreguleringsprincip, men på den anden side fulgt de nationale reguleringstraditioner, hvorved selvreguleringsprincippet og frivillige status kun har haft en mindre eller rettere ingen betydning for det ungarske implementeringsforløb.

Opsamling og diskussion

Forskellige implementeringsformer er blevet anvendt i Danmark, Sverige Tyskland, Storbritannien og Ungarn. Retningslinjer for god praksis regulerer således i vid udstrækning telearbejde i Storbritannien, mens lovgivning, der viger for kollektive overenskomster, er den anvendte implementeringsform i Ungarn. Danmark, Sverige og Tyskland har implementeret teleaftalen ved brug af både retningslinjer for god praksis og kollektive overenskomster. Det er dog primært indenfor den offentlige sektor i Sverige og Danmark, at teleaftalens bestemmelser er blevet indskrevet i de kollektive overenskomster enten i form af henvisninger til den europæiske teleaftale, eller ved at en paragraf er blevet tilføjet, der påpeger, at den europæiske aftales bestemmelser allerede var omfattet af parternes eksisterende aftaler omkring hjemme- og distancearbejde. På det tyske, svenske og danske private arbejdsmarked har langt de fleste organisationer på sektorniveau undladt at implementere teleaftalen, selvom Tyskland, Danmark og Sverige har stærke traditioner for aftaleregulering, og hovedorganisationerne i Tyskland, Sverige og Danmark har opfordret deres medlemmer hertil i deres forskellige retningslinjer for god praksis og informationsmaterialer. Teleaftalens

manglende relevans for de forskellige organisationers medlemmer, og det faktum at telearbejde allerede i vid udstrækning blev reguleret gennem kollektive aftaler, blev fremført af de danske, svenske og tyske og til dels de britiske parter som den primære grund til, at parterne på sektorniveau ikke havde implementeret teleaftalen.

Enkelte lønmodtagerorganisationer nævnte også, at uvilje blandt arbejdsgiverne var begrundelsen for de relative få implementeringsresultater på deres område. I Sverige, Storbritannien og til dels Danmark er det tydeligt, at arbejdsgiverne har modsat sig mere bindende reguleringsformer. En række nationale arbejdsgiverforeninger har i særdeleshed hæftet sig ved, at teleaftalen, ikke ligesom EU's arbejdsretlige direktiver, er juridisk bindende. Arbejdsgiverne har derfor argumenteret for, at frivillige aftaler er en ny og anderledes reguleringsform, der også kan føre til nye og anderledes implementeringsformer, der så i større eller mindre grad kan være i overensstemmelse med eksisterende nationale reguleringsstraditioner. Dette har ført til, at vi i Danmark, Tyskland, Sverige og Storbritannien i varierende form og omfang har fået implementeret teleaftalen som retningslinjer for god praksis. Det er sket, selvom man kan hævde, at det reelt set kun er Storbritannien, der har tradition for at regulere arbejdsmarkedet gennem en god praksis tilgang. I Tyskland henviste parterne dog ikke kun til teleaftalens juridisk ikke-bindende karakter, men også til aftalernes selvreguleringsprincip, som del af forklaringen på brugen af retningslinjer for god praksis. I Ungarn valgte man lovgivning primært pga. de faglige organisationers lave medlemstal og den manglende tradition for social dialog mellem parterne på hovedorganisationsniveau.

Danmark, Sverige, Tyskland, Ungarn og Storbritanniens implementeringsmetoder for teleaftalen er således blevet foretaget ikke kun ud fra overvejelser omkring eksisterende arbejdsmarkedstraditioner, men også på baggrund af indholdet af teleaftalen, de frivillige aftalers juridiske status og selvreguleringsprincip samt styrkeforholdet mellem parterne og regeringen. Netop teleaftalens juridiske status og selvreguleringsprincip har muliggjort dette, idet de fleste nationale regeringer har overladt implementeringen til arbejdsmarkedets parter, og som et resultat heraf har fagbevægelsen ofte stået relativ magtesløs overfor arbejdsgivernes krav om blødere reguleringsformer. De aktuelle magtspil har dermed også haft betydning for implementeringsforløbet, særligt eftersom nogle landes fagforeninger er relativt ressourcetsvage, og teleaftalen kun anses som en frivillig aftale. Det er ikke kun i Danmark, Sverige, Storbritannien og Tyskland, at arbejdsgiverne har været uvillige til at implementere teleaftalen ved brug af mere forpligtende reguleringsformer. Norske og franske fagforeninger har også mødt massiv modstand fra arbejdsgiverne, men i modsætning til nordmændene har de franske fagforeninger, formålet at overbevise arbejdsgiverne om at aftaleimplementere teleaftalen (MEDEF et al., 2005; DTI, 2006).

Selvom en række arbejdsgivere og lønmodtagere har undladt at følge de nationale traditioner for aftaleregulering, har arbejdsmarkedets parter i alle de her undersøgte lande været involveret i implementeringsprocessen for teleaftalen og har ofte været beslutningstagerne bag den valgte implementeringsstrategi. Det er sket, selvom det i flere af landene ikke har været praksis, at parterne på arbejdsmarkedet har haft en så direkte rolle i implementeringen af EU's arbejds-

markeds politikker. De europæiske parter udkast af evalueringsrapport om implementeringen af teleaftalen i de forskellige medlemslande viser også, at de nationale parter i langt de fleste tilfælde har været involveret i beslutningsprocessen vedrørende valget af implementeringsform (ETUC, et al., 2006). Portugal er dog en undtagelse herpå, idet regeringen mod de nationale parter vilje valgte at lovgive om telearbejde (ETUC et al., 2006a: 10)

Der er dog stor forskel på forhandlings- og konsultationsforløbet i de fem lande, der er undersøgt her. De ungarske organisationer på arbejdsmarkedet er kun blevet konsulteret, mens trepartsforhandlinger har karakteriseret implementeringsforløbet i Storbritannien. Selvom kollektive forhandlinger har været forhandlingsformen i Sverige, Danmark og Tyskland, er det kun få steder på det private arbejdsmarked, at der er blevet forhandlet kollektive overenskomster på såvel sektorniveauet som hovedorganisationsniveau. I Sverige har repræsentanter fra hovedorganisationerne mødtes og i fællesskab udformet de svenske retningslinjer for god praksis, mens det primært er organisationerne indenfor den offentlige sektor, som har deltaget i kollektive forhandlinger på sektorniveau. De tyske forhandlinger vedrørende retningslinjerne for god praksis har kun involveret hovedorganisationerne BDA og DGB, og det er kun ganske få medlemsorganisationer og virksomheder, der har forhandlet kollektive aftaler som et resultat af teleaftalen. I Danmark er det også kun relativt få sektororganisationer i den private sektor, der har deltaget i kollektive forhandlinger omkring implementeringen af teleaftalen. De forskellige forhandlings- og konsultationsprocedurer for teleaftalen i de fem lande har tit ikke kun afvejet fra den måde, hvorpå medlemslandene traditionelt set regulerer arbejdsmarkedet, men også i forhold til landenes implementering af EU's arbejdsretlige direktiver. En relativ ny forhandlings- og konsultationsproces synes dermed at være blevet udviklet i Sverige, Tyskland, Storbritannien og til dels Danmark, mens teleaftalens fleksible implementeringskrav har muliggjort, at Ungarn kan lovgive og dermed følge deres nationale arbejdsmarkedstraditioner. De europæiske parter frivillige aftaler synes dermed både at skabe grobund for nye forhandlingsformer i nogle medlemsstater og være med til at styrke de nationale arbejdsmarkedstraditioner i andre lande. Desuden fremgik det af de europæiske parter evalueringsrapport, at teleaftalen har været medvirkende til at styrke den sociale dialog på hovedorganisationsniveau, sektorniveau og lokalt ude på virksomhederne i en række lande såsom Frankrig, Polen, Italien, Storbritannien og Tjekkiet (ETUC et al., 2006a:4).

Ud fra ovenstående synes de nationale arbejdsmarkedstraditioner kun at have spillet en mindre rolle for medlemslandenes valg af implementeringsstrategi for teleaftalen og stressaftalen. De aktuelle magtspil mellem parterne og staten samt teleaftalens indhold, juridiske status og selvreguleringsprincip og dermed politiktypen synes i vid udstrækning at have været bestemmende for de anvendte forhandlings - og konsultationsprocedurer samt implementeringsmetoder. I det følgende undersøges teleaftalens betydning for de europæiske arbejdsmarkeder.

5. Teleaftalens betydning for de europæiske arbejdsmarkeder

Det er stadig usikkert hvilken betydning teleaftalen vil få for arbejdsmarkedet i de forskellige medlemslande, men det er dog en forudsætning, at medlemslandene implementerer teleaftalens bestemmelser. Den seneste evalueringsrapport udarbejdet af de europæiske parter for arbejdsmarkedet viser, at seks ud af 25 medlemslande endnu ikke har færdigimplementeret teleaftalen (ETUC et al., 2006a: 4-10). Da Danmark er det eneste land i vores undersøgelse, som endnu ikke har afsluttet forhandlingerne omkring teleaftalen på hovedorganisationsniveau, er det muligt til en vis grad at vurdere om teleaftalen har haft indflydelse på arbejdsvilkårene i Sverige, Storbritannien, Tyskland og Ungarn, særligt eftersom det er et par år siden de fire lande omsatte teleaftalen til national praksis. Sverige, Storbritannien og Tyskland afsluttede således deres nationale forhandlinger allerede i 2003, mens Ungarn omsatte teleaftalen til national lovgivning i 2004. De danske arbejdsmarkedsorganisationer forventer at fuldende implementeringen af teleaftalen på både hovedorganisationsniveau og sektorniveau inden udgangen af 2006.

Selvom Tyskland, Sverige, Storbritannien og Ungarn har omsat teleaftalen til henholdsvis retningslinjer for god praksis og lov og dermed har overholdt tidsfristen for teleaftalen, er det dog diskutabelt om teleaftalen er blevet implementeret på sektorniveau og virksomhedsplan. Det er, som nævnt tidligere, relativt få tyske, danske og svenske virksomheder og organisationer på det private arbejdsmarked, som har implementeret teleaftalen ved brug af kollektive aftaler eller lokalaftaler. Der eksisterer således kun to kollektive aftaler på sektorniveau i Tyskland, og antallet af virksomheder, som har implementeret teleaftalen, er stadig ukendt, hvilket i høj grad sætter spørgsmålstegn ved effekten af de tyske retningslinjer for god praksis. En tysk spørgeskemaundersøgelse udført af den tyske arbejdsgiverorganisation for forsikringsindustrien (Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland) viser dog, at 51,4 procent af deres medlemsvirksomheder har udformet lokalaftaler der helt eller delvist vedrører telearbejde, som i større eller mindre omfang er et resultat af den europæiske teleaftale. Desuden har 11 procent af Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschlands medlemsvirksomheder udformet forskellige retningslinjer for god praksis om telearbejde, mens omkring en tredjedel af deres medlemsvirksomheder ikke har regler om telearbejde, selvom der er stor interesse for telearbejde blandt lønmodtagerne (Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland, 2006). Dermed synes teleaftalen at have haft en vis betydning for nogle sektorer i Tyskland, selvom langt de fleste medlemsorganisationer på sektorniveau ikke har omsat teleaftalen til national praksis.

En svensk evalueringsrapport, udført af den svenske fagforening TCO, viser at de svenske retningslinjer udformet på hovedorganisationsniveau kun i begrænset omfang er blevet omsat til kollektive overenskomster på sektorniveau og lokalt ude på virksomhederne. Rapporten konkluderede i den forbindelse, at det var yderst tvivlsomt, om Sverige havde gennemført teleaftalen korrekt, da der kun forelå et eksempel på bindende reguleringer mellem arbejdsmarkedets

parter i den private sektor, primært fordi de private arbejdsgivere ikke vil være med til at indskrive teleaftalens bestemmelser i de kollektive overenskomster (TCO, 2005; Sif, 14/9/2005). Det er, som nævnt, primært i den offentlige sektor, at teleaftalen er blevet aftaleimplementeret i Sverige, selvom de nationale retningslinjer for god praksis opfordrer parterne til at indskrive teleaftalens bestemmelser i deres kollektive overenskomster (Svenskt Näringsliv et al., 2005). Implementeringen af de britiske retningslinjer for god praksis for telearbejde og stress rejser ligeledes spørgsmål om de frivillige aftalers betydning. Selvom antallet af britiske telearbejdere er steget markant siden 2003, fremførte informanterne fra TUC og CBI, at stigningen i antallet af telearbejdere først og fremmest skyldes økonomisk vækst og ikke de europæiske parters teleaftale. De britiske virksomheder har dog, ifølge de britiske informanter, vist en vis interesse for de forskellige retningslinjer for god praksis. Brochurerne indeholdende retningslinjerne for stress er, ifølge informanterne, blevet efterspurgt i en sådan grad, at der nu bliver genoptrykt nye eksemplarer, mens der har været en meget mindre efterspørgsel for retningslinjerne for teleaftalen. Selvom de britiske parter ude på virksomhederne synes at vise interesse for de europæiske parters frivillige aftaler, er det faktiske antal virksomheder, som har udformet god praksis baseret på de britiske retningslinjer stadig ukendt, idet der endnu ikke foreligger opgørelser herpå.

At der ikke foreligger opgørelser over antallet af virksomheder, som har omsat teleaftalen omsat til praksis gør det svært at vurdere de frivillige aftalers effektivitet. De relative få kollektive overenskomster på sektorniveau tyder dog på, at teleaftalen kun i begrænset omfang er blevet omsat til praksis i Tyskland, Sverige, Danmark, Ungarn og Storbritannien og dermed kun vil få minimal betydning for arbejdsvilkårene i de tre lande. Dette understøttes yderligere af, at informanterne fra Storbritannien, Tyskland, Sverige, Danmark og Ungarn forventer, at teleaftalen kun vil få en begrænset indflydelse på de nationale arbejdsmarkedsforhold. Med hensyn til Storbritannien fremførte den britiske fagbevægelse, at teleaftalens begrænsede betydning for arbejdsmarkedsforholdene kommer sig af, at de britiske retningslinjer for god praksis anvender en meget snæver definition af telearbejde, hvor telearbejde udelukkende omfatter computerbaseret telearbejde. Danske, tyske og svenske parter anvender en bredere definition af telearbejde, som også omfatter andre former for hjemmearbejde, hvorved en større gruppe af lønmodtagere i Danmark, Tyskland og Sverige omfattes af teleaftalens bestemmelser end i Storbritannien. Af den grund forventes teleaftalen kun at få en begrænset betydning i Storbritannien, da den gruppe lønmodtagere, som allerede er telearbejdere i henhold til den britiske definition, ofte har mulighed for at arbejde hjemme.

Teleaftalen forventes også kun at få minimal betydning i Ungarn, da et stort antal arbejdsgivere, som førnævnt, ansætter lønmodtagere på basis af erhvervsloven, hvor lønmodtagere ikke defineres som telearbejdere. I Tyskland og Sverige er det også tvivlsomt, om teleaftalen vil få nogen større indflydelse, da det står arbejdsgiverne og lønmodtagerne frit for, om de ønsker at implementere aftalen på sektorniveau og virksomhedsplan. Desuden giver de eksisterende tyske og svenske regler omkring telearbejde ofte lønmodtagerne langt bedre forhold end bestemmelserne i de europæiske parters teleaftale. Det samme sy-

nes også at være gældende i Danmark. Dette sætter umiddelbart spørgsmålstegn ved effekten af teleaftalen selv i de lande, som har indskrevet den europæiske aftale i national lovgivning og kollektive overenskomster. Det er dog ikke så meget de frivillige aftaler som reguleringsform, som det er teleaftalens faktiske indhold, der her er under kritik, da det i høj grad er indholdet, som synes at være afgørende for aftalens minimale betydning for arbejdsmarkedsforholdene i de fem lande. Dette understøttes yderligere af, at en række nationale parter på såvel hovedorganisations- som sektorniveau henviste til teleaftalens indhold som værende afgørende for den lave interesse omkring teleaftalen. De frivillige aftalers indhold fremstår om end tydeligere, når der drages paralleller til implementeringsforløbet for stressaftalen, hvor langt de fleste medlemslande allerede er i gang med at omsætte stressaftalen til national praksis og nogle endda har fuldt implementeringen, selvom tidsfristen først er i 2007 (ETUC et al., 2006b). Det kan derfor diskuteres, om det er problematisk, at teleaftalen kun har en begrænset betydning for de europæiske arbejdsmarkeder, da det fremkom under interviewene med de nationale parter, at teleaftalen primært var blevet omsat til bindende reguleringsformer på områder, hvor telearbejde er relevant og i nogle tilfælde endnu ikke reguleret på nationalt plan. Netop de frivillige aftalers juridisk ikke-bindende karakter synes dermed at give en fleksibilitet, der giver parterne mulighed for at undlade at implementere bestemte aftaler, hvis disse er irrelevante for deres medlemmer og der dermed ikke eksisterer et behov for at regulere for eksempel telearbejde. I det følgende undersøges mulighederne for at retshåndhæve teleaftalen på nationalt og europæisk plan.

6. Muligheder for at retshåndhæve teleaftalen på nationalt og europæisk plan

De europæiske parterers frivillige aftaler er, som førnævnt, juridisk ikke-bindende og baseret på et selvreguleringsprincip, hvor det primært er medlemsorganisationerne af ETUC, CEEP og UNICE frem for medlemsstaterne, som er ansvarlig for den nationale implementering af teleaftalen (Kristiansen, 2003: 12). De nationale organisationer på arbejdsmarkedet er derfor forpligtiget til at gennemføre aftalerne på behørig vis, om end valget af implementeringsmetode står parterne frit for (Kristiansen, 2003: 24). Mulighederne for at kunne retshåndhæve teleaftalen på nationalt plan er derfor afhængig af den valgte implementeringsmetode. Er teleaftalen ikke blevet del af en bindende regulering i de enkelte medlemsstater er mulighederne for at retshåndhæve teleaftalen problematiske. Det er også yderst tvivlsomt om eventuelle brud på aftalerne kan indbringes for EF-domstolen pga. de frivillige aftalers juridisk ikke-bindende karakter. Af den grund har særligt den danske fagbevægelse påbegyndt en diskussion vedrørende behovet for et europæisk tvisteløsningssystem. I det følgende undersøger vi først, hvordan teleaftalen retshåndhæves i Danmark, Sverige, Tyskland, Ungarn og Storbritannien, før vi ser på hvilke muligheder, der er for at indbringe eventuelle brud på teleaftalen for EF-domstolen.

Muligheder for at retshåndhæve af telearbejde og stress i medlemslandene

Teleaftalen har forskellig retlig status i Danmark, Sverige, Tyskland, Ungarn og Storbritannien. I Ungarn har teleaftalen således samme juridiske status som anden arbejdsmarkedslovgivning, mens aftalen kun er juridisk bindende i Tyskland, Danmark og Sverige, i det omfang teleaftalen er indskrevet i parternes kollektive overenskomster. De forskellige retningslinjer for god praksis, der blev udviklet i Sverige, Tyskland og Danmark, og som også er anvendt i Storbritannien, har ikke nogen juridisk bindende karakter, hvorfor der ikke er nogen sanktionsmuligheder. I det omfang teleaftalen er indskrevet i overenskomster kan eventuelle brud på aftalen og fortolkningstvister indbringes for de relevante retlige instanser i Danmark, Sverige og Tyskland. Det er dog, som nævnt, kun i et begrænset omfang, at aftalen er blevet del af overenskomsterne.

Implementeres de europæiske parterers stressaftale som teleaftalen i de forskellige medlemsstater, vil de samme nationale principper være gældende. Mulighederne for at kunne retsforfølge eventuelle brud på teleaftalen følger i vid udstrækning arbejdsmarkedstraditionerne i de fem lande. Danmark og Sverige har således tradition for at håndtere eventuelle klagesager i deres fagretlige system, om end kun overenskomstdækkede lønmodtagere har adgang til systemet. Det er ligeledes tradition i Ungarn at indbringe brud på arbejdsmarkedsloven for de nationale domstole, mens tvister oftest løses på virksomhedsplan i Storbritannien. Selvom medlemslandenes måde at håndtere teleaftalen i vid udstrækning følger deres nationale arbejdsmarkedstraditioner, rejser det spørgsmålet om forholdene for de lønmodtagere, der ikke er omfattet af teleaftalens bestemmelser, idet teleaftalen kun er juridisk bindende så frem, den er omsat til national

lov eller kollektive overenskomster. Her skal det dog nævnes, at en række faglige organisationer i Danmark, Sverige og Tyskland har været enige om ikke at indskrive teleaftalens bestemmelser i deres kollektive overenskomster, da telearbejde ikke var relevant for deres medlemmer. Dermed kan problemerne i forbindelse med retshåndhævelsen af teleaftalen synes mindre i praksis. Det ændrer dog ikke ved, at der er et principielt retshåndhævelsesspørgsmål vedrørende de europæiske parters frivillige aftaler.

At problemerne mht. mulighederne for at retshåndhæve teleaftalen er mindre i praksis understøttes dog yderligere af, at indholdet af teleaftalen i vid udstrækning allerede er inkluderet i medlemslandenes eksisterende lovgivning og kollektive aftaler. Brud på tele- og stressaftalerne kan derfor indirekte indbringes for de nationale domstole og arbejdsretlige instanser ved henvisning til eksisterende regler i nogle af landene. Storbritannien har således en omfattende lovgivning omkring stress og delvist også med hensyn til telearbejde, hvilket umiddelbart sikrer flertallet af lønmodtagere. Det er dog, ifølge de britiske informanter, endnu usikkert, om det er muligt, at indbringe eventuelle klagesager for de arbejdsretlige instanser og det statslige tvisteløsningsorgan, – ACAS under henvisning til eksisterende regler. TUC venter derfor på, at der skabes en case, som kan teste dette. Arbejdstagere i Tyskland og Sverige vil muligvis også kunne benytte henvisninger til eksisterende lovgivning og aftaler omkring telearbejde til at håndhæve deres rettigheder, selvom de ikke direkte er omfattet af overenskomster baseret på de europæiske parters teleaftale. I Danmark sikrer overenskomsternes normgivende effekt traditionelt, at ikke overenskomstdækkede lønmodtagere også bliver omfattet af teleaftalens regler, hvis de er ansat på overenskomstdækkede virksomheder i Danmark (Scheuer, 1996: 136; Scheuer og Madsen, 2000). Ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere står dog stadig uden beskyttelse i Danmark og til dels i Sverige og Tyskland trods eksisterende lovgivning og kollektive overenskomster. Hvorvidt det er nødvendigt at sikre samtlige berettigede lønmodtagere, var der dyb uenighed om blandt de danske, tyske, britiske, svenske og ungarske informanter. En række af informanterne fra de fem lande, særligt repræsentanterne fra arbejdsgiverorganisationerne fremførte, at der ikke var et behov for at sikre samtlige berettigede lønmodtagere, særligt eftersom dette også er et kendt problem i forbindelse med håndhævelsen af den nationale arbejdsmarkedsregulering. Blandt andet de danske organisationsrepræsentanter påpegede også, at lave organisationsgrader og aftalernes juridisk ikke-bindende karakter på sigt kunne medvirke til, at de europæiske parters frivillige aftaler bliver nyttesløse og i enkelte tilfælde konkurrencefordrivende, da det ikke er muligt at sanktionere medlemslande, som undlader at implementere aftalerne eller bryder tele- og stressaftalernes bestemmelser.

De danske parters bekymringer synes at være velfunderet, hvis der ses på den kollektive overenskomstdækning og antallet af organiserede lønmodtagere og arbejdsgivere i Europa. Næsten to-tredjedele af de britiske lønmodtagere og omkring 44 procent af irske arbejdstagere er ikke omfattet af en kollektiv overenskomst, mens det samme er gældende for mellem 19-30 procent af lønmodtagere i Danmark, Portugal, Tyskland og Holland (Gill og Krieger, 2000:114). Desuden er andelen af arbejdstagere, som er medlem af en fagforening kun mellem 11-22 procent i flere europæiske lande (Tyskland, Ungarn, Polen, Spa-

nien), mens det kun er i de nordiske lande, hvor medlemstallene er relativt høje (Sverige 77 procent, Danmark 84 procent, Finland 69 procent, Norge 60 procent -Strøby-Jensen, 2005: Tabel 1). De lave dækningsprocenter og lave medlemstal viser, at antallet af lønmodtagere, som er omfattet af de europæiske parters frivillige aftaler, er relativt lavt, hvis aftalerne udelukkende gennemføres ved brug af kollektive aftaler. Nogle medlemslandenes anvendelse af retningslinjer for god praksis frem for kollektive aftaler og lovgivning er også medvirkende til, at karakteren af reguleringen for teleaftalen bliver en anden, hvilket sætter spørgsmålstegn ved aftalernes værdi. Efterlevelsen af teleaftalens bestemmelser på nationalt plan synes yderligere problematisk, idet informanterne fra Sverige, Storbritannien og Tyskland i den forbindelse udtalte, at hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet ikke har mulighed for at påtvinge deres medlemsorganisationer at gennemføre teleaftalen på grund af dens frivillige karakter. Hovedorganisationernes rolle bliver derfor at informere deres medlemsorganisationer om eksistensen af de nationale retningslinier for stress- og telearbejde og ikke at sikre, at teleaftalens bestemmelser håndhæves. Parternes forskellige opfattelse af deres forpligtigelse til at implementere de europæiske parters frivillige aftaler og aftalens manglende juridiske status synes dermed at skabe nogle problemer for implementeringen og sætter spørgsmålstegn ved parternes mulighed for selvregulering, da ikke alle medlemsorganisationer af ETUC, UNICE, CEEP og UNAPME anser aftalerne som værende bindende for de nationale parter.

Netop disse problemer med håndhævelsen af de frivillige aftaler har også betydning, at nogle af de britiske og svenske fagforeninger er begyndt at argumentere for direktiver frem for frivillige aftaler, idet brud på teleaftalen ikke kan sanktioneres i en række medlemslande. Denne ændrede holdning er i særdeleshed blevet forstærket, eftersom det også er usikkert, om eventuelle tvister vedrørende på teleaftalen, kan indbringes for EF-domstolen. Retshåndhævelsen og de forskellige problemer relateret hertil debatteres derfor også i øjeblikket på såvel EU-plan som i nogle udvalgte medlemslande.

Retshåndhævelse på EU-plan

Der har i en årrække foregået en akademisk debat omkring hjemmelsgrundlaget for de europæiske parters frivillige aftaler (Kristiansen, 2003: 11; Hellsten, 2004: 135; Eriksson, 2005: 35). Nogle arbejdsmarkedsjurister har med baggrund i EU's traktatbestemmelser udtalt, at selvom aftalen blev indgået efter opfordring af EU-kommissionen, er det tvivlsomt om aftalen er omfattet af EU-retten: Andre jurister er af den mening, at eventuelle brud på teleaftalen kan indbringes for EF-domstolen, idet teleaftalen er indgået indenfor rammerne af Amsterdam traktatens artikel 139. (Kristiansen, 2003: 11; Hellsten, 2004: 135; Eriksson, 2005: 35). Det er derfor uklart, hvilken kompetence EU-kommissionen og EF-domstolen har i forbindelse med teleaftalen, samt hvilke forpligtigelser medlemslandene og arbejdsmarkedsparter er underlagt (se Kristiansen, 2003; Hellsten, 2004 for uddybning herom). Juridiske eksperter har derfor fremhævet behovet for specifikke lovforslag, der fastslår de kollektive aftalers juridiske status på EU-plan og klargør, hvordan eventuelle tvister løses (Hellsten, 2004: 140). Allerede tilbage i år 2000, var der diskussioner omkring udarbejdelsen af et europæisk tvisteløsningssystem på EU-plan. Diskussionerne

er dog først blevet intensiveret efter at EU-kommissionen i sin social- og arbejdspolitiske dagsorden for perioden 2005-2010 meddelte, at den havde 'til hensigt at vedtage en grønbog om udviklingen af arbejdsretten' (KOM2005) 33: 7). Ifølge Kommissionen, skulle grønbogen undersøge mulighederne for at introducere nye arbejdsstrukturer og diskutere arbejdsrettens fremtidige rolle (KOM(2005)33: 7). Grønbogen udkom november 2005 og indeholder en undersøgelse af behovet for et europæisk tvisteløsningssystem samt de problemer der kan være i forbindelse med etableringen af et sådant system (Ales et al., 2005). Den europæiske fagbevægelse har ligeledes nedsat et udvalg, som har til hensigt diskutere mulighederne for et europæisk tvisteløsningssystem samt udvikle specifikke retningslinjer for både implementeringen af de frivillige aftaler og et europæisk tvisteløsningssystem (ETUC, 2003). Den nordiske del af EFS bestående af Danmark, Sverige, Norge og Finland har også udarbejdet og godkendt et forslag til udarbejdelsen af et supplerende arbejdsretligt system, hvilket er blevet oversat til engelsk og blev fremlagt til diskussion med de øvrige medlemslande i EFS i januar 2006 (NFS, 18/11/05).

Der er dog dyb uenighed blandt de europæiske og nationale arbejdsmarkedsorganisationer om, hvorvidt det er nødvendigt at etablere et europæisk tvisteløsningssystem. Tanken afvises blankt af de europæiske arbejdsgiverorganisationer med henvisning til, at eventuelle brud på bestemmelserne i tele- og stressaftalerne skal og allerede kan løses på nationalt plan. De offentlige arbejdsgivere i for eksempel Danmark er dog mere positive overfor ideen om et europæisk tvisteløsningssystem og har også fremført forskellige modeller for et sådant system. Selvom det særligt har været den europæiske fagbevægelse og herunder særligt de danske fagforeninger i tæt samarbejde med deres nordiske søsterorganisationer, der har argumenteret for et europæisk tvisteløsningssystem, er det langt fra alle medlemsorganisationer, som er enige i den valgte strategi. Internt i den danske fagbevægelse anses det således af nogle som værende unødvendigt at etablere et alternativt retssystem til EF-domstolen, dels fordi det endnu er uafklaret om eventuelle tvister kan indbringes for EF-domstolen, og dels fordi der ikke foreligger praktiske eksempler på et behov for et alternativt europæisk system. Det fremgik også af de tyske, svenske, ungarske og britiske interviews, at ideen om et europæisk tvisteløsningssystem var et relativt ukendt fænomen i de fire lande, da det kun var den svenske informant, som var bekendt med diskussionerne omkring et sådan system. Desuden har der kun været drøftelser internt i ETUC, mens ETUC, UNICE og CEEP – man har endnu ikke mødtes og diskuteret behovet for et europæisk tvisteløsningssystem. Den manglende nationale debat omkring et europæisk tvisteløsningssystem kan også tolkes som udtryk for, at de nationale parter i Tyskland, Ungarn og Storbritannien ikke vurderer, at det er nødvendigt med et europæisk tvisteløsningssystem.

Det fremlagte forslag vedrørende europæiske aftaler og retshåndhævelse, som blev vedtaget på LO's kongres i oktober 2003, rummer dog kun overordnede betragtninger om, at der bør etableres et europæisk aftalesystem, og at de frivillige aftaler skal gøres juridisk bindende. Formålet med den forslåede EF-særdomstol er at skabe et europæisk tvisteløsningssystem, som kan fortolke og håndhæve de europæiske parter frivillige aftaler ved brug af sanktioner. LO forslår således, at tvisteløsningsorganet i store træk bliver lig det danske fagret-

lige system (LO, 2003: 4-5). De danske hovedorganisationer FTF og AC har ligeledes bakket op omkring ideen om et europæisk tvisteløsningssystem baseret på den danske model. De offentlige arbejdsgiveres (KL's) model er meget lig LO's ide, om end KL fremfører, at samtlige europæiske arbejdsmarkedsreguleringer skal kunne indbringes for det forslåede europæiske tvisteløsningssystem. Udkastene fra NSF peger ligeledes i retning af et arbejdsretligt system udformet som en form for faglig voldgift, der kan fortolke aftaler, selvom sanktioneringen af eventuelle brud bør ske nationalt (NFS, 18/11/05:3).

Årsagen til at de forskellige initiativer vedrørende et europæisk tvisteløsningssystem kun omhandler overordnede principper er, ifølge NFS og en række danske fagforeninger, at det på nuværende tidspunkt er vigtigt kun at påpege behovet for et europæisk tvisteløsningssystem frem for at fremsætte forskellige konkrete modeller. Baggrunden er, at arbejdsgiverne ville kunne affeje forslaget om et europæisk tvisteløsningssystem med henvisning til de tekniske detaljer. Hvorvidt et europæisk tvisteløsningssystem bliver en realitet er yderst tvivlsomt, idet etableringen af en form for europæisk arbejdsret kræver, at parterne kan nå til enighed om ikke mindst at sætte emnet på dagsordenen. Arbejdsgiverne har, som førnævnt, blankt afvist at diskutere emnet, men udkastet af de europæiske parter evalueringsrapport for teleaftalen åbner op for muligheden for at udvikle et europæisk tvisteløsningssystem. De europæiske parter konkluderer i deres evalueringsrapport, at parterne over de næste år skal diskutere de forskellige udfordringer, der har været i forbindelse med brugen af frivillige aftaler, samt mulighederne for at videreudvikle brugen af frivillige aftaler og deres positive effekt for den sociale dialog i medlemslandene.

Et eventuelt pres fra EU-kommissionen kan måske få arbejdsgiverne til at indgå i forhandlinger om et europæisk tvisteløsningssystem, men som en del informanter også fremførte, synes dette usandsynligt på nuværende tidspunkt pga. Barroso-kommissionens holdning til EU-regulering. Af den grund tror mange arbejdsgivere ikke, at et europæisk tvisteløsningssystem etableres, selvom de nordiske fagforeninger er ganske fortrøstningsfulde og mener, at det kommer engang ude i fremtiden.

7. Konklusioner og perspektiver

De europæiske parter første såkaldte frivillige aftale om telearbejde har muliggjort, at alternative implementeringsstrategier herunder implementeringsmetoder samt forhandlings- og konsultationsstrategier er blevet udviklet i en række europæiske lande, selvom teleaftalen ifølge aftaleteksten skal gennemføres i henhold til de nationale reguleringstraditioner. Vi har sondret mellem tre implementeringsmetoder (lovgivning, kollektive forhandlinger og retningslinjer for god praksis) samt tre former for forhandlings- og konsultationsprocedurer (kollektive forhandlinger, trepartsforhandlinger og konsultationer). Danmark, Sverige, Tyskland, Storbritannien og Ungarn, som var de undersøgte lande, havde valgt at implementere teleaftalen ved brug af forskellige implementeringsmetoder og forhandlings- og konsultationsprocedurer, som ikke altid fulgte det, vi normalt ville karakterisere som landenes reguleringstraditioner.

De nationale arbejdsmarkedstraditioner, de aktuelle magtspil og politiktypen synes i større eller mindre omfang at have haft betydning for landenes valg af implementeringsstrategi. De nationale arbejdsmarkedstraditioner har dog kun haft en mindre betydning, selv i lande som har stærke traditioner for aftaleregulering samt i medlemslande såsom Ungarn og Storbritannien, hvor beslutningstagerne valgte at følge den dominerende reguleringstradition. De aktuelle magtspil, som her referer til magtbalancen mellem arbejdsmarkedets parter og staten under implementeringen af en specifik politik, har haft en mere substantiel betydning for implementeringsforløbet. Politiktypen havde dog også en afgørende indflydelse på valget af implementeringsstrategi. Begrebet politiktypen består af tre elementer a) implementeringsforpligtigelsen, b) aftalens brug af selvregulering frem for direktivregulering og c) teleaftalens tema og indhold. Det var særligt teleaftalens juridisk ikke-bindende karakter, indhold og selvreguleringsprincip, som muliggjorde, at alternative forhandlings- og konsultationsprocedurer blev anvendt under implementeringen af teleaftalen i de forskellige medlemslande. Nye magtspil mellem parterne og mellem parterne og staten synes også at være blevet dannet på grund af teleaftalens selvreguleringsprincip, frivillige karakter og indhold, da det kun er nogle medlemslande, som har tradition for at overlade større dele af reguleringen af arbejdsmarkedet til parterne. Den anvendte analyseramme tilføjer dermed en ny dimension til de eksisterende teorier vedrørende reguleringen af de nationale arbejdsmarkedstraditioner og de forskellige magt-ressource modeller, der er blevet udviklet af Rhodes og Marsh (1992), idet nogle medlemslandes arbejdsgiverorganisationer har været involveret i en form for social dialog med deres respektive modparter, selvom de traditionelt er modstandere af enhver form for samarbejde med fagforeningerne på hovedorganisationsniveau (Sverige og Storbritannien), og nogle medlemslande ikke har tradition for at opfordre parterne til at forhandle kollektivt aftaler på nationalt niveau (Storbritannien).

Implementeringsresultaterne for teleaftalen viser, at det særligt er i lande såsom Danmark, Tyskland, Sverige og Storbritannien, som ikke forhandler kollektive overenskomster på hovedorganisationsniveau, at nye implementeringsmetoder og forhandlings- og konsultationsprocedurer er blevet udviklet, idet

implementeringsansvaret for teleaftalen i hvert fald i første omgang påhviler hovedorganisationerne, der er de direkte medlemmer af de aftalende parter på EU-niveau. Fagforeningerne i de tre lande har dog ofte måtte acceptere mindre bindende reguleringsformer såsom retningslinjer for god praksis for at få arbejdsgiverne til at indgå i en forhandlings- og konsultations proces, der ofte kan karakteriseres som en form for kollektive forhandlinger (Tyskland og Sverige) eller trepartsforhandlinger (Storbritannien). Juridisk bindende reguleringsformer såsom kollektive overenskomster og lovgivning var ofte implementeringsformen i de lande, hvor arbejdsmarkedets parter har en relativ svag position på arbejdsmarkedet (Ungarn), eller hvor telearbejde allerede i vidt omfang blev reguleret gennem kollektive overenskomster, og fagbevægelsen formåede at overbevise deres relativt tøvende arbejdsgivere om brugen af mere bindende reguleringsformer såsom på visse dele af det danske arbejdsmarked. Forhandlingsprocedurerne i disse lande har også i større eller mindre omfang fuldt de nationale arbejdsmarkedstraditioner såsom brugen af konsulstationer (Ungarn) eller kollektive forhandlinger (Danmark).

De valgte implementeringsmetoder og forhandlings- og konsultationsprocedurer i de fem lande synes i særlig grad at være afhængige af politiktypen, som ofte gav anledning til nye magtspil, og at medlemslandene kunne følge deres nationale arbejdsmarkedstraditioner. De forskellige landestudier viser også, at de frivillige aftaler repræsenterer en ny europæisk reguleringsform, som i nogle tilfælde har været medvirkende til udviklingen af den sociale dialog i Europa, da de fleste nationale organisationer på arbejdsmarkedet har været involveret i implementeringsforløbet, selv i de lande hvor særligt arbejdsgiverorganisationerne traditionelt set er modstandere af nogen form for samarbejde med modparten på hovedorganisationsniveau.

Ser man på perspektiverne for de frivillige aftaler, kan man spørge, om vi skal betragte dem som et *supplement til* eller en mulig *erstatning for* arbejdsretlige direktiver. Her må man som udgangspunkt fastholde, at de emner, der hidtil er blevet taget op med henblik på frivillige aftaler, i et vist omfang ikke egner sig til direktivregulering. Særligt kan man hævde, at spørgsmål som arbejdsbetinget stress og forskellige former for chikane (som ligger i forhandlingerne om vold og mobning) kan man kun i et begrænset omfang indgå bindende aftaler eller lovgive meningsfuldt om. Når sådanne spørgsmål tages op i centrale forhandlinger drejer det sig primært om, at rejse opmærksomhed omkring bestemte problemstillinger og skabe rammer for udviklingen af værktøjer, som man kan tage til sig inden for de forskellige sektorer på de nationale arbejdsmarkeder og på virksomhederne. Fokus på og løsning af sådanne 'bløde' emner handler således i vid udstrækning om at udvikle en praksis på virksomhederne. Det peger på frivillige aftaler som et supplement.

Men når vi nævner, at sådanne spørgsmål kun i 'et vist omfang' ikke egner sig til direktivregulering skyldes det, at direktivreguleringen har udviklet sig hen mod rammedirektiver, også kaldet en reflektiv regulering, hvor det netop kun er overordnede rammer og principper, der fastlægges i den europæiske lovgivning. Med andre ord skal den nærmere udfyldelse af sådanne direktiver ske på nationalt niveau - herunder eventuelt også videre ud på sektor- og virksom-

hedsniveau, alt afhængig af medlemslandenes valgte implementeringsform og direktivets indhold og karakter. Teknisk set kan flere typer af bløde emner godt være del af en sådan refleksiv direktivregulering³, men i modsætning til de frivillige aftaler forpligtiger direktiverne medlemslandene til at omsætte direktivernes bestemmelser til juridisk bindende reguleringer, selvom nogle emner, såsom telearbejde, kan være irrelevante for en række sektorer på arbejdsmarkedet. Dermed indeholder de frivillige aftaler en fleksibilitet, idet man kan undlade at regulere, når begge parter enige om, at det er irrelevant. Men netop denne fleksibilitet er også aftalernes svaghed. De frivillige aftalers juridisk ikke-bindende karakter begrænser muligheden for at erstatte direktivregulering med europæisk aftaleregulering, da nogle direktivregulerede emner kræver juridisk bindende regler for at undgå unfair konkurrence. Muligheden for at erstatte direktivregulering med frivillige aftaler synes dermed begrænset, ikke mindst pga. de potentielle konkurrenceforvridende aspekter, som EU har til formål at fjerne, men også fordi en række nationale arbejdsmarkedsorganisationer ikke har kompetence til at påtvinge deres medlemmer bestemmelserne i de europæiske parters frivillige aftaler, medmindre aftalerne er juridisk bindende. Uanset hvordan man vender og drejer det, så er spørgsmålet om reguleringsform også et politisk spørgsmål.

Et nøglespørgsmål bliver dog, hvordan de involverende hovedaktører vælger at fortolke den viden, man får, om effekten af her i første runde teleaftalen og senere hen aftalen om arbejdsbetinget stress. Den seneste evalueringsrapport udarbejdet af de europæiske parter på arbejdsmarkedet konkluderede at implementeringen af teleaftalen havde været succesfuld selvom fortolkningsspørgsmål og oversættelsen af teleaftalen til de medlemslandes sprog skabte debat blandt de nationale parter (ETUC et al., 2006a: 24)

Selvom ETUC har medvirket til udformningen af den nævnte evalueringsrapport, har der fra faglig side været, og vil der givetvis forsat være, kritik af en meget forskelligartet implementering, der også kan udlægges som en mangelfuld implementering i nogle medlemsstater. Særligt når der er tale om forskellige former for retningslinjer for god praksis, som netop er juridisk ikke-bindende, vil der være betænkeligheder og kritik. Flere faglige repræsentanter har udtalt, at det er nødvendigt med nye tiltag for at sikre en større effekt af de frivillige aftaler. Et europæisk tvisteløsningssystem står givetvis ikke for døren, men andre initiativer kan også være interessante for den europæiske fagbevægelse. Det kan være etableringen af en fælles evalueringsproces med arbejdsgiversiden, som af den faglige side bliver oplevet som en reel proces; det vil sige, at faktiske problemer bliver adresseret. De europæiske parters seneste evalueringsrapport fremhæver dog ikke nogen specifikke initiativer til udvikling af en fælles evalueringsproces, men henviser i stedet til de europæiske parters arbejdsprogram 2006-2008, hvor partnerne har til hensigt at videreudvikle deres fælles forståelse af de frivillige aftaler og måden hvorpå aftalerne kan medvirke til

³ Jf. Jytte Kaltoft Bendixens diskussioner af refleksiv arbejdsret (Bendixen 2006:52-59).

videreudviklingen af europæiske og nationale sociale dialog (ETUC et al, 2006a: 24; 2006c:2)

Selvom en fælles evalueringsproces med tiden skabes, kan den europæiske fagbevægelses dilemma i denne sammenhæng blive, at, der reelt ikke eksisterer et alternativ til de frivillige aftaler. Som dette studie af teleaftalens implementering viser, er variationerne i den nationale implementering af denne aftale markante. For den europæiske fagbevægelse kan det så at sige blive en kamp fra 'hus til hus' for at sikre, at europæiske lønmodtagere bare får nogenlunde ensartede vilkår. Fagbevægelsen kan også vælge at afstå fra at indgå frivillige aftaler i fremtiden. Problemet er dog, at det meget vel kan betyde, at der ikke udformes nogen ny regulering, som resultat af den social dialog. Årsagen er, at arbejdsgiverne ikke vil tage del i mere bindende aftaler og heller ikke vil føle sig tilskyndet til at indgå forhandlinger om mere bindende aftaler, da den Barroso-ledede EU-kommission ikke truer med selv at fremlægge direktivforslag, i det omfang parterne på arbejdsmarkedet ikke selv når frem til resultater.

Alligevel vil man på arbejdsgiversiden sandsynligvis strække sig et stykke vej for at kunne bidrage positivt til det billede, at frivillige aftaler faktisk er et reguleringsværktøj, som fungerer. Motivet er først og fremmest en fremtidssikring mod, at Kommissionen eller medlemsstaterne i Rådet ikke griber til nye direktiver på det arbejdsmarkedspolitiske område, når nye politiske vinde blæser. Denne udvikling står måske ikke umiddelbart for døren, men særligt nej'et til forfatningstraktaten i Frankrig gjorde det tydeligt, at får EU-samarbejdet ikke en tydelig social dimension, kan det blive årsagen til, at EU-samarbejdet går i stå. Der er en stærk kontinental europæisk tradition for at lovgive om beskyttelse af lønmodtagere. Det kan skabe et pres på de europæiske arbejdsgivere med henblik på at udbygge 'det sociale Europa'. Set i det perspektiv kan det blive vigtigt for de europæiske arbejdsgivere, at frivillige aftaler ikke bare er en reguleringsform, der kan tages i anvendelse, når det drejer sig om de bløde emner, men at det er en reguleringsform, der akkurat har en sådan gennemslagskraft, at det bliver politisk vanskeligt at presse nye direktiver igennem på arbejdsmarkedsområdet. Spørgsmålet er, hvor langt de private arbejdsgivere i UNICE kan og vil gå for at forsikre omverdenen og her specielt EU-kommissionen om, at de nationale arbejdsgiverorganisationer oprigtigt har til hensigt at lade de frivillige aftaler få konsekvenser på de nationale arbejdsmarkeder.

Litteraturliste

- Ahlberg, K. (2002) 'Först frivilliga europeiska avtalet ny norm för umgänget mellan parterna?', EU og arbetsrätt, 2.
- Ahlberg, K. (2003) 'Principerna och praktiken'. In Andersen, S.K., (eds.) *EU og det nordiske spil om lov og aftale*, Report No. 2, Stockholm: The National Institute for Working Life and the Swedish Trade Unions in Co-operation.
- Ales, E., Engblom, S., Jaspers, T., Laulom, S., Sciarra, S., Sobczak, A og Valdés Dal-Ré, F. (2005) *Trannational Collective Bargaining: Past, Present and Future*, Final report, Brussels: European Commission.
- Andersen, S.K. (2001) *Mellem politik og marked*, København: Jurist og Økonomiforbundets forlag.
- Andersen, S.K. (2002) *Social Dialogue and European State Traditions. The Systems and Practice of Social Dialogue in Ireland, Spain, the Netherlands and Denmark*. The Polish Ministry of Employment and The EU PHARE/Twinning project.
- Andersen, S.K. og Mailand, M. (2004) *Nye udfordringer- nye muligheder- social dialog i de nye EU medlemsstater*, Notat til CO-industri, Hafnia Grafisk A/S: København.
- Andersen, S.K., eds. (2003) *EU og det nordiske spil om lov og aftale*, Rapport nr. 2, SALTSA programmet, udg. af Arbejdslivsinstitutet i Stockholm.
- Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (2006) *Ihr Rundschreiben 11/55/06 vom März 2006: Stand der Umsetzung der Europäischen Sozialpartnervereinbarung zur Telearbeit in der privaten Versicherungswirtschaft*, München: Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland.
- Arbetsgivarverket, OFR, SACO (2005) *Aftal om distansarbete*, Stockholm: Arbetgivarverket.
- Barrett, S. and Fudge, C., eds (1981), *Policy and Action*, London: SAGE Publications.
- BDA, DGB, DA, Industriellen Vereinigung, MEDEF and European Commission (2003) *Konference Telearbejde- den praktiske anvendelse af europæiske rammeaftaler*, beretning, Berlin: BDA.
- BDA, ZDH, VKA og DGB (2006) *Joint Report on Implementation of the European Framework Agreement on Telework*, Berlin: BDA.
- Bendixen, Jytte Kaltoft (2006) *Europæisering af arbejdstiden – Et casestudie af samspillet mellem Arbejdstidsdirektivet og arbejdsmarkedssystemerne i fem EU-lande*. Ph.d.-afhandling, København, Sociologisk Institut.
- Blom-Hansen, J. (2005) 'Principals, agents and the implementation of eu cohesion policy', *Journal of European Public Policy*, 12:4, 624-648

- Borrás, S. og Greve, B. (2004) 'The open method of coordination in European union', *Special Issue of Journal of European Public Policy*, 11:2.
- CBI (2000) *CBI Response to the Modernising and Improving Employment Relations First Stage Consultation*, London: CBI.
- Chalmers, D. and Lodge, M.. (2003) *The Open Method of Coordination and the European welfare state, paper presented at 'In European Union Studies Association (EUSA) Biennial Conference , March 27-29, 2003, Nashville, TN.*
- Christensen, S. M. (2000) *Kun aftaleimplementering sikrer den danske model*, URL: <http://129.142.229.41/01-2000aftaleimplementering.htm> (05/10/2000).
- Clauwaert, S., Düvel W. og Schömann, I. (2005) *Report on the implementation of the ETUC/UNICE-UEAPME/CEEP Framework agreement on telework*, executive summary, ETUI: Brussels.
- COM(1997) 128final, *Green Paper- Partnership for a New Organisation of Work*, The Commission for the European Union: Brussels.
- COM(1998) 592final, *Communication from the Commission: Modernising the Organisation of Work- A positive Approach to Change*, Commission of the European Communities: Brussels, 28/11/1998.
- Com(2000)final 48, *Strategier for job i informationssamfundet*, Meddelelse fra EU-kommissionen, Kommissionen fra de europæiske fællesskaber: Brussels.
- De Boer, R., Benedictus, H. and van der Meer, M. (2005) 'Broadening without intensification: the added value of European social and sectoral dialogue', *European Journal of Industrial Relations*, 11:1, pp. 51-70.
- De la Rosa (2005) 'The open method of coordination in the new member states- the perspectives for its use as a tool of soft law', *European Law Journal*, 11:5, 618-40.
- DTI (2006) *Report of UK Presidency Conference: European Social Dialogue, Many Voices, Common Vision*, London: DTI.
- Due, J., J.S. Madsen og C.S. Jensen (1993) *Den danske Model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Edwards, P., Hall, M. Hyman, R., Marginson, P, Sisson, K., Waddington, J. and Winchester, D. (1998) 'Great Britain: from partial collectivism to new-liberalism to where?'. In Ferner, A. and Hyman, R. (ed.) *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford: Blackwell Publishing.
- EIRO (1998) *Teleworking and Industrial Relations in Europe*, EIRO: Brussels.
- EIRO (2003) *2002 Annual Review for Germany*, EIRO: Brussels.
- EIRO (2004) *New Legislation regulates telework*: EIRO: Brussels.
- Eriksson, T. (2005) *Den Sociala Dialogen-Europeiska Kollektivafktal och genomförande i svensk arbetsrätt*, Juridiska Fakultetet vid Lunds universitet: Lund.

- ETUC, UNICE, EUAPME og CEEP (2002a) *Framework Agreement on Telework*, Brussels: ETUC.
- ETUC, UNICE, EUAPME og CEEP (2002b) *ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP sign AGREEMENT on TELEWORK*, Brussels: ETUC.
- ETUC, UNICE, UNAPME og CEEP (2004) *Framework agreement on Work-related stress*, Social Dialogue, Brussels: ETUC.
- ETUC, UNICE, UNAPME og CEEP (2006a) *Report on the implementation of the framework agreement on telework* (unpublished draft), Brussels: ETUC.
- ETUC, UNICE, UNAPME og CEEP (2006b) *Scoreboard on the Implementation of the ETUC/UNICE-UEAPME/CEEP Framework Agreement on Work-related Stress*, Joint Table/ Progress report, Brussels: ETUC.
- ETUC, UNICE, UNAPME og CEEP (2006c) *Workprogramme for 2006-08*, Brussels: ETUC. .
- FA and Finansforbundet (2005) *Standardoverenskomst mellem Finanssektorens arbejdsgivere og Finansforbundet om løn og arbejdsvilkår på pengeinstituttet og realkredit området*, available at: <http://www.fanet.dk/produkter/ok/ff/ok05Penge.pdf>
- Falkner, G., Treib, O., Hartlapp, M. and Leiber, S. (2005) *Complying with Europe*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Finansministeriet (2005) *Cirkulære om rammeaftalen om distancearbejde*, Cirkulære af 6. Juli, 2005, J.nr. 05-330-40, Copenhagen: Finansministeriet.
- Folketingets EU oplysning (2002), *EU-aftale om telearbejde*, Info-note tilgået Folketingets Europaudvalg, Folketingets EU oplysning: København: Folketingets EU oplysning.
- Gill, C. og Krieger, H. (2000) 'Recent survey evidence on participation in Europe: towards a European model?', *European Journal of Industrial Relations*, 6:1, 109-132.
- Hellsten, J. (2004) 'Reviewing social competencies of European communities, EC legislative process involving social partners and legal basis for collective agreements', *Labour Market Studies*, No. 259, Ministry of Labour: Finland.
- Ishikawa, J (2003) *Key Features of National Social Dialogue: A social Dialogue Resource Book*, ILO: Geneva
- Jacobi, O., Keller, B. og Müller-Jentsch, W. (1998) 'Germany: facing new challenges'. In Ferner, A. og Hyman, R. (eds.) *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford: Blackwell Publishing.
- Jacobsen, K, (2003) *Trying to Reform the Best Pupils in Class- The IMC in Sweden and Denmark*, Paper Presented at the Workshop Opening the Open Method of Coordination, Florens, 4-5- July, 2003.
- Jensen, C. S., Lubanski, N. og Andersen, S.K. (1996) *Arbejdsmarkedsmodeller i Europa*, København: Jurist- og Økonomforbundets forlag.

- Johnston, P. og Botterman M. (1998) *Status Report on European Telework 98*, Brussels, 16/07/2002, <http://www.telework-mirti.org/eur-tel-agr.doc>
- Keller, B. (2005) 'Europeanisation at sectoral level', *Transfer*, 11:3, pp.397-408.
- Klaveren, M.V. (2003) *Teleworking Policies of Organisations- The Dutch Experience*, AIAS Working Paper 03,07.
- Kom (2001) *Second state consultation of social partners on modernising and improving employment relations*, Brussels: European Commission.
- KOM(2005)33 endelig. *Kommissionens meddelelse om den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden*, Kommissionen for de Europæiske Fællesskaber: Bruxelles.
- Kristiansen J. (2003) *Redegørelse om gennemførelse af ramme aftalen om telearbejde*, Notat til AC:København.
- KTO, Kommunernes Landsforening and Amtsrådsforeningen (2005) *Protokollet om rammeaftale om tele og hjemmearbejde*, Copenhagen, Kommunernes Landsforening.
- Kudsk- Iversen, S., Due, J. og Madsen, J.S. (2005) 'Når ret skal være ret', *Forskningsnotat*: 61
- Lampinen, R. og Uusikylä, P. (1998) 'Implementation Deficit- Why Member States do not Comply with EU directives', *Scandinavian Political Studies*, Vol. 21: 3, p.231-250.
- Larsen, T.P., Taylor-Gooby, P. and Kananen, J. (2006) 'New labour's policy style: a mix of policy approaches', *Journal of Social Policy*: 35:4, 1-21.
- Lijphart, A. (1999), *Patterns of Democracy: Government Forms and Performance in Thirty-Six Countries*, New Haven: Yale University Press.
- Lipsky, M. (1980), *Street-level Bureaucracy*, New York: Russell SAGE Foundation.
- LO (2003) *Kongres Dokumentation Etablering af et supplerende EU-retligt system*, LO kongres, København: LO.
- LO og DA (1/2/2000) *LO og DA's aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelse af arbejdstiden*, URL: <http://www.lo.dk/jur/aftaler-imp-loda.htm>, (1/9/2002).
- Mailand, M (2005) 'Implementing the revised european employment strategy- north, south, east and west', *Working Paper 058*, FAOS: Copenhagen.
- Majone G. (1993) 'The European community between social policy and social regulation' *Journal of Common Market Studies*, 31:2, pp.153- 170.
- Marginson, P. og Sisson (2004) *European Integration and Industrial Relations*, Palgrave Macmillan: Houndsmills.
- Marks. G., Hooghe, L. og Blank, K. (1996) 'European integration from the 1980s: state-centric v. multi-level governance', *Journal of Common Market Studies*, 34:3, 341-378.

- Mastenbroek, E. (2005) 'EU compliance: still a black hole', *Journal of European Public Policy*, 12:6: 1103-1120.
- MEDEF, CFDT, CGPME, CFE-CGC, UPA, CFTC, CGT-FO, CGT (2005) *National Interprofessional Agreement on Teleworking of 19 July 2005*, DTI Translation No.05-1191/French/PMO: Paris: MEDEF.
- Munch, J. (8/1/2000) *Danmark har en dårlig sag*, København: Aktuelt.
- NFS (18/11/05) *NFS Vedtagelse om et supplerende arbejdsretligt system*, Notat fra NFS: København: LO.
- Peterson, J. (2001) The choice for EU theorists: establishing a common framework for analysis, *European Journal of Political Research*, 39: 289-318.
- Pressman, J.L. and Wildavsky, A. (1973), *Implementation*, Berkeley: University of California Press.
- Rhodes R.A.W. og Marsh, J. (1992) 'New directions in the study of policy networks', *European Journal of Political Research*, 21, 181-205.
- Rhodes, R. A. W. (ed.) (2000), *Transforming British Government*, London: Macmillan Press Ltd.
- Scheuer, S. (1997) *Arbejdstid og overenskomst*, Nyt fra samfundsvidenskabene: København.
- Scheuer, S. og Madsen, M. (2000) *Mod en ny balance mellem kollektivisme og individualisme*, LO-dokumentationen nr. 2, København: LO.
- Sibis (2003) *Pocket book- Measuring the Information Society in the EU, the EU Accession Countries, Switzerland and the US*, Brussels: European Communities.
- SiF (14/9/2005) *Implementering i SiFs aftal af den europeiska överenskommelsen om distansarbete (Telework)*. Rapport til TCO: Stockholm: SiF.
- Strøby Jensen, C. (2005) 'Svage og stærke fagforeninger', *Samfundsøkonomen*, 4.
- Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige, Svenska Kommunförbundet, Tjänstemannens Central organisation, Landstingsförbundet, Sveriges Akademikers Centralorganisation, arbetsgivarverket (2003) *Gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete*, Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Svenskt Näringsliv, LO I Sverige, Svenska Kommunförbundet, TCO, Landstingsförbundet, Sveriges AC, Arbetsgivarverket (22/12/2005) *Rapport angående genomförandet av det europeiska ramavtalet om distansarbete*, Rapport, Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Sveriges Kommuner, Landsting, AkademikerAlliancen (2005) *Huvöverenskommelse 05*, Stockholm, Kommentus Förlag.
- Taylor-Gooby, P. eds (2001), *Welfare States under Pressure*, London: SAGE Publications.

- Taylor-Gooby, P. eds. (2004) *New Risks, New Welfare: The transformation of European Welfare States*, Oxford: Oxford University Press.
- TCO (2005) *The implementation in Sweden of the Framework Agreement on Telework*, Report from TCO: Stockholm.
- Umbach, G. (2004) *Employment Policies in Germany and The United Kingdom- The impact of Europeanisation*. Political science report, Anglo-German Foundations for the Study of Industrial Society: Berlin.
- Visser, J. (1996) 'Traditions and transitions in industrial relations: a European view'. In Ruysseveldt, J. V. og Visser, J. *Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions*, SAGE Publications: London, s.1-41.
- Visser, J. og Ruysseveldt, J. V. (1996) From pluralism to...where? Industrial relations in Great Britain. In Ruysseveldt, J. V. og Visser, J. *Industrial Relations in Europe;: Traditions and Transitions*, SAGE Publications: London, s. 42-81.
- Winter, S. (1994), *Implementering og Effektivitet*, Herning: Forlaget Systime A/S.

Bilag 1: Frivillig aftale om telearbejde

Telearbejdets frivillige karakter:	<p>Telearbejde er frivilligt for arbejdstageren såvel som for den pågældende arbejdsgiver.</p> <p>Telearbejde kan udgøre en del af arbejdstagerens oprindelige jobbeskrivelse, eller arbejdstageren kan efterfølgende overgå til telearbejde på baggrund af en frivillig ordning.</p> <p>Arbejdstageren eller arbejdsgiveren kan acceptere eller afvise anmodning om telearbejde hvis dette ikke er del af arbejdstagerens jobbeskrivelse.</p> <p>Hvis en arbejdstager afviser at overgå til telearbejde, udgør dette som sådan ikke en gyldig grund til at afbryde ansættelsesforholdet eller at ændre dennes arbejdsbetingelser og vilkår.</p> <p>Hvis telearbejde ikke er en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan beslutningen om at overgå til telearbejde omstødes ved individuel og/eller kollektiv aftale. Måderne hvorved tilbagevenden finder sted fastsættes ved individuel og/eller kollektiv aftale.</p>
Ansættelsesvilkår:	<p>Telearbejdere nyder de samme rettigheder mht. ansættelsesvilkår som sammenlignelige arbejdstagere på virksomheden, som fastlagt ved den lovgivning, der finder anvendelse på dette område, samt ved kollektive aftaler.</p>
Databeskyttelse:	<p>Arbejdsgiveren er ansvarlig for at tage passende forholdsregler, navnlig i forbindelse med software, med det formål at sikre en beskyttelse af de data, som anvendes og behandles af telearbejderen i arbejdsøjemed.</p> <p>Arbejdsgiveren skal informere telearbejderen om al relevant lovgivning og om virksomhedsregler om databeskyttelse.</p> <p>Det er telearbejderens ansvar at efterleve disse regler.</p> <p>Arbejdsgiveren skal især informere telearbejderen om: enhver indskrænkning i forbindelse med anvendelsen af IT-udstyr eller værktøjer såsom Internettet, hvilke sanktioner der foreligger, hvis arbejdstageren ikke efterlever ovennævnte i indskrænkninger.</p>
Privatlivets fred:	<p>Arbejdsgiveren skal respektere telearbejderens ret til beskyttelse af privatlivets fred.</p> <p>Såfremt kontrolforanstaltninger indføres skal de være proportionale med hensigten og indføres i overensstemmelse med Rådets direktiv 30/270/EØF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejde ved skærmterminaler.</p>
Udstyr:	<p>Alle anliggender vedrørende arbejdsudstyr, erstatningsansvar og omkostninger skal være klart definerede før telearbejdet påbegyndes.</p> <p>Arbejdsgiveren er ansvarlig for at tilvejebringe, installere og vedligeholde det arbejdsudstyr, som er nødvendigt for at kunne udføre regelmæssigt telearbejde, medmindre telearbejderen anvender sit eget udstyr.</p> <p>Hvis telearbejde udføres på regelmæssig basis, skal arbejdsgiveren kompensere for eller afholde omkostninger direkte afledt af arbejdet, i særdeleshed de omkostninger, som relaterer sig til kommunikation.</p> <p>Arbejdsgiveren skal stille passende teknisk brugerstøtte til rådighed for telearbejderen.</p>

	<p>Arbejdsgiveren er erstatningsansvarlig i overensstemmelse med national lovgivning og kollektive aftaler for tab eller beskadigelse af det udstyr og de data, som anvendes af telearbejderen.</p> <p>Telearbejderen skal udvise den fornødne omhu med det udstyr, som han/hun har fået stillet til rådighed og må ikke indsamle eller sprede ulovligt materiale over Internettet.</p>
Sundhed og sikkerhed:	<p>Arbejdsgiveren er ansvarlig for beskyttelse af telearbejderen</p> <p>Arbejdsgiveren skal informere telearbejderen om virksomhedens politikker angående sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, og i særdeleshed om krav til skærmterminaler. Telearbejderen har pligt til at følge disse sikkerhedspolitikker på korrekt vis.</p> <p>Til sikring af gældende arbejdsmiljøbestemmelser efterleves, skal arbejdsgiveren, arbejdstagernes repræsentanter og/eller de relevante myndigheder have adgang til telearbejderens arbejdssted, indenfor rammerne af national lovgivning og kollektive aftaler. Telearbejderen har ret til at anmode om kontrolbesøg.</p>
Organiseringen af arbejdet:	<p>Indenfor rammerne af gældende lovgivning, kollektive aftaler og virksomhedens regler, organiserer telearbejderen selv sin arbejdstid.</p> <p>Telearbejderens arbejdsbyrde og præstationsnormer skal svare til den arbejdsbyrde og de præstationsnormer, der gælder for en sammenlignelig arbejdstager, der arbejder på arbejdsgiverens forretningssted.</p> <p>Arbejdsgiveren sikrer, at der gøres tiltag til at forhindre telearbejderen i at blive isoleret fra arbejdsfællesskabet i virksomheden, eksempelvis ved at give ham/hende mulighed for at mødes regelmæssigt med kolleger samt adgang til information om virksomheden.</p>
Uddannelse:	<p>Telearbejdere skal have den samme adgang til uddannelse og de samme muligheder for karriereudvikling som sammenlignelige arbejdstagere på arbejdsgiverens forretningssted, og er underlagt de samme vurderingspolitikker som disse andre arbejdstagere.</p> <p>Telearbejdere skal have passende uddannelse i anvendelse af det udstyr, der stilles til rådighed, og i de karakteristika, der kendetegner denne form for organisering af arbejdet.</p>
Kollektive rettigheder :	<p>Telearbejdere har de samme kollektive rettigheder som arbejdstagere, der arbejder på arbejdsgiverens forretningssted. Der må ikke opstilles nogen hindringer for telearbejderens kommunikation med arbejdstagerrepræsentanter.</p> <p>De betingelser, der er for at deltage i samt for at lade sig opstille til valg til organer, der repræsenterer arbejdstagere, eller hvor arbejdstagerne er repræsenterede gælder også for telearbejdere.</p> <p>Arbejdstagernes repræsentanter skal informeres og konsulteres i forbindelse med indførelsen af telearbejde i overensstemmelse med europæisk og national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis</p>

Note: ETUC et.al. 2002a; Folketingets EU oplysning, 2002.