

Ruth Nielsen har gjort en banbrytande pionjärinsats då hon i Norden etablerat EG-arbetsrätten som ett särskilt område. Hennes första lärobok *EF-arbejdsret* utkom på danska redan år 1989. Andra upplagan utkom 1992 och den tredje *EU-arbejdsret* år 1997.

Då hon nu utkommit med boken *EUropaisk Arbejdsret* handlar det inte om en fjärde upplaga utan om en nyskriven bok. Det nya i boken är att Nielsen här systematiskt försöker integrera ett komparativt perspektiv där hon analyserar växelverkan mellan de nationella rättssystemen och EG-rätten. Det är framförallt tysk, engelsk, fransk och nordisk rätt som kontrasteras mot EG-rätten. Vidare behandlas Europarådets konventioner, centrala ILO-konventioner samt EU:s stadga om grundläggande rättigheter. Överhuvudtaget förutspår författaren att arbetsrättens konstitutionella dimension klart kommer att stärkas framöver också i Norden och detta präglar även bokens uppläggning.

Boken är indelad i 10 kapitel. Först behandlas den europeiska sociala modellens struktur och utveckling, sedan grundläggande rättigheter (kap. 2), anställningsförhållanden (kap. 3), information, samråd och medbestämmande (kap. 4), social dia-

log, kollektivavtal och organisationsfrihet (kap. 5), omstrukturering av verksamheter (kap. 6), arbetsmiljö (kap. 7), jämställdhet och diskriminering (kap. 8), arbetsrätten och den inre marknaden (kap. 9) och slutligen genomförande och sanktioner (håndhävelse) i kapitel 10.

Boken utgör med sina knappt 500 sidor en täckande helhetsframställning av europeisk arbetsrätt. Författaren lyckas också hålla sig på en allmän nivå och undviker att fördjupa sig i mängden av spännande rättsfall eller enskilda frågor. Vissa upprepningar förekommer dock (se t.ex. s. 139 där BECTU-saken C-173/99 behandlas för andra gången i ett allt annat än självklart sammanhang).

Boken är välstrukturerad och logiskt uppbyggd. Tanken är att den skall kunna läsas på två sätt: Brödtexten innehåller huvudinnehållet och beskrivningen av EU-rätten. De komparativa avsnitten är ofta indragna på sidan och tryckta med text i petit. Det gör att boken blir ganska tungläst för den som vill läsa allt. Härtill bidrar det faktum att författaren ofta tyr sig till långa citat i petitavsnitten.

Ansatzerna att integrera ett grundlags- och ett komparativt perspektiv är lyckat och författaren visar i flera avsnitt att detta fungerar. Helt konsekvent lyckas hon dock inte genomföra sitt ambitiösa program. Ibland blir grundlagsperspektivet ganska löst påklustrat (se t.ex. kapitlet om information, samråd och medbestämmande) och i vissa fall förblir det komparativa perspektivet på ett ganska yligt plan. Så är t.ex. fallet med framställningen om atypiska anställningsförhållanden i kapitel III.

Författaren drar sig inte för att behandla nya och kontroversiella frågor. Hon för t.ex. en intressant diskussion om tillåtligheten av fasta avgångsåldrar efter det att förbudet mot åldersdiskriminering har trätt i kraft i EG-rätten och anför flera relevanta synpunkter i frågan (s. 378–779).

Sammanfattningsvis är den produktiva Ruth Nielsen värd ett tack från hela den nordiska arbetsrättsmiljön för att hon skrivit en viktig och högaktuell bok. Boken är ytterst välkommen och bör finnas att tillgå i handbiblioteket för arbetsrättsjuristerna i hela Norden.

Niklas Bruun