

Motion till riksdagen 2011/12:A369

av **Anders Karlsson m.fl. (S)**

Strukturell diskriminering av utstationerade arbetstagare

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att göra en översyn, på både nationell och europeisk nivå, av den lagstiftning som reglerar situationen för utstationerade arbetstagare.

Motivering

Grundläggande för EU-samarbetets sociala dimension är principerna om lika lön för lika arbete och icke-diskriminering. Europas arbetstagare ska inte tvingas konkurrera med varandra genom försämrade anställningsvillkor och genom avsteg från den grundläggande principen om lika lön för lika arbete. Redan i de hörnstenar som EU:s sociala dimension vilar på – Spaak- och Ohlin-rapporterna från år 1956 – slogs det fast att strukturell lönekonkurrens ska vara utesluten i Europa, antingen genom nationell lagstiftning eller genom stridsåtgärder vidtagna av fackliga organisationer.

Förbudet mot diskriminering på grundval av nationalitet medför att medborgare från andra medlemsstater har lika möjligheter till anställning i alla stater. Som EU-domstolen slagit fast, säkerställer även icke-diskrimineringsprincipen att de egna medborgarna inte drabbas av de negativa konsekvenser som kan följa av att medborgare i de andra medlemsstaterna erbjuder eller godtar arbets- eller anställningsvillkor eller lön som är mindre förmånliga än vad som gäller enligt nationell rätt (mål 167/73 kommissionen mot Frankrike).

Principerna om lika lön för lika arbete och om icke-diskriminering är viktiga och bygger på rättvisa. Det är orättvist att någon får sämre betalt än någon annan för att göra samma arbete. Det är också orättvist att någons kön eller bakgrund ska spela någon roll för lönen, när det är samma arbete som

Fel! Okänt namn på

har utförts. Lika orättvist är det när någon får en sämre lön på grund av sin nationalitet.

Men samtidigt som vi i Sverige har ett förbud mot lönediskriminering på grund av kön och etnisk bakgrund, tillåter svensk lag att polska byggnadsarbetare som arbetar i Sverige får mindre i lönekuvertet, enbart på grund av att de är utländska medborgare.

I detta sammanhang ska det särskilt observeras att då exempelvis de polska bolagen utnyttjar möjligheten enligt polsk rätt att övervältra de i Polen erlagda socialavgifterna på arbetstagarna erhåller dessa företag en konkurrensfördel genom att erhålla lägre lönekostnader i förhållande till motsvarande svenska företag som har tecknat kollektivavtal. Detta får till effekt att svenska bolag samt de bolag som kommer ifrån EU-länder där dessa egenavgifter ej erläggs av arbetstagaren själv får en stor konkurrensnackdel när de tävlar om offentliga upphandlingar, vare sig det är stora infrastrukturprojekt eller andra investeringar som är föremål för upphandling. Om detta får fortsätta uppkommer följande problem.

- ? Små och medelstora företag slås ut då de ej kan konkurrera på lika villkor, vilket leder till att
- ? en stor informell ekonomi etableras där de företag som utsätts för denna till synes legala otillbörliga konkurrens inte har något annat val än att ägna sig åt svartarbete, dessutom
- ? kommer de stora aktörerna att söka arbetskraft från förmånliga länder ur ett kostnadshänseende vilket resulterar i en
- ? inhemsk hög arbetslöshet samt att fackföreningsanslutningen blir än mindre och i längden
- ? en fara för den svenska modellen med starka fack och arbetsgivarparter.

Vid en genomlysning av tre stora infrastrukturprojekt, Norra länken och Citybanan i Stockholm samt Citytunneln i Malmö där beställaren var Vägverket samt Banverket kunde det konstateras att 45 procent av arbetskraften var skattskyldig/avgiftsskyldig i annat land än Sverige, företrädesvis Polen. Den sammanlagda kostnaden av dessa upphandlingar uppgick till 36 miljarder SEK (se LO:s rapport När arbetskraftskostnaderna pressar priset).

Genom lex Laval är det i princip fritt fram för utländska företag att konkurrera med låga löner och dåliga arbetsvillkor. De justeringar som gjordes i arbetsrättslagstiftningen med anledning av EU-domstolens dom i Laval-målet var mer långtgående än vad som var motiverat av domen, och frågan om huruvida det var möjligt att utnyttja det nationella handlingsutrymme som finns inom ramen för EU-rätten prövades inte.

Enligt 5 a § första stycket 1 och 2 lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare får fackföreningar endast vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare rörande krav som motsvarar de så kallade minimivillkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige. Eftersom de bruttolönenivåer som fastställs i sådana kollektivavtal beräknas utifrån svenska förhållanden, utan hänsyn till sociala avgifter, drabbar det polska utstationerade arbetstagare negativt.

Fel! Okänt namn på

Det polska och det svenska systemet för arbetsgivaravgifter skiljer sig på så sätt att svenska sociala avgifter erläggs av arbetsgivarna ovanpå lönen, medan merparten av de polska sociala avgifterna istället dras av från arbetstagarens lön.

Kollektivavtalsreglerade löner beräknas i Sverige utifrån förutsättningen att sociala avgifter kommer att erläggas av arbetsgivaren ovanpå bruttolönen. Fastställandet av lönenivåerna kan alltså sägas ske utan hänsyn till sociala avgifter. Om man vid dessa beräkningar istället hade utgå från att sociala avgifter skulle dras från arbetstagarnas bruttolön, skulle naturligtvis bruttolönenivåerna i landet generellt sett vara betydligt högre.

En rent lagteknisk skillnad mellan två system medför alltså att en utstationerad polsk arbetstagare per automatik får ytterligare cirka 20 procent lägre bruttolön än en svensk arbetstagare med samma avtalade lön. Detta leder förstås också till stora skillnader i lönekostnader och medför påtagliga konkurrensfördelar för den som anställer utstationerad polsk arbetskraft istället för svensk.

Vid ett första påseende verkar denna lönediskriminering vara tillåten eller till och med påbjuden av EU:s sekundärrätt. Artikel 12.1 i EU-förordningen 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen föreskriver att utstationerade arbetstagare ska omfattas av socialförsäkringslagstiftningen i sitt hemland, under förutsättning att vistelsen inte förväntas vara längre än 24 månader. I svensk lagstiftning har en särskild bestämmelse antagits i 6 kap. 4 § andra stycket socialförsäkringsbalken med innebörden att arbete som en utstationerad utför i landet inte ska anses som arbete i landet om arbetet kan antas vara längst ett år. De diskriminerande effekterna framstår därmed som en direkt konsekvens av en EU-rättslig sekundärrätt.

Då detta synes vara fallet, bör givetvis de orimliga konsekvenserna av EU-samordningen av de nationella systemen för social trygghet ses över. Denna samordning faller inom ramen för den fria rörligheten för personer och ska därmed bidra till att förbättra – och inte försämma – människors levnadsstandard och arbetsvillkor. Eftersom det är nödvändigt att respektera särdragen i nationell lagstiftning om social trygghet, måste EU-förordningen 883/2004 ändras så att möjligheterna till likabehandling säkerställs för utstationerade arbetstagare vid samordningen av de olika nationella lagstiftningarna.

Riksdagen ska därför tillkännage för regeringen att denna snarast ska agera för att initiativ tas på EU-nivå för att förändra EU-förordningen 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

Regeringen ska även agera för att initiativ tas på EU-nivå för att förändra delar av utstationeringsdirektivet i syfte att återställa möjligheterna att likabehandla arbetstagare. Detta skulle lämpligen kunna ske inom ramen för den av EU-kommissionen utlovade kommande EU-lagstiftning som syftar till att förbättra och stärka genomförandet, tillämpningen och den praktiska efterlevnaden av direktivet om utstationering av arbetstagare (KOM(2011) 206 slutlig).

Regeringen ska även agera för att ändra 6 kap. 4 § andra stycket socialförsäkringsbalken, med innebörden att arbete som en utstationerad utför i Sve-

Fel! Okänt namn på

rige kan anses som arbete i landet även om arbetet kan antas vara längst ett år, och en tillämpning av socialförsäkringslagstiftningen i arbetstagarens hemland är mer ofördelaktig för denne.

En pragmatisk lösning på det uppkomna problemet vore att överlåta till arbetsmarknadens parter att kräva likabehandling av svenska arbetstagare och arbetstagare från andra EU-länder. Fackföreningar skulle till exempel kunna kräva en lönenivå i det enskilda fallet som tar hänsyn till om socialavgifterna erläggs ovanpå eller dras från lönen.

Ett klargörande från lagstiftaren i detta avseende behövs dock för att fackföreningarna ska kunna vidta stridsåtgärder för att i praktiken säkerställa att de utstationerade arbetstagarna likabehandlas. Eftersom det efter Arbetsdomstolens dom i Laval-målet numera finns en skadeståndssanktion för fackföreningar som vidtar stridsåtgärder i strid med EU-rätten, är det av yttersta vikt att det finns en förutsebarhet i de berörda avseendena. En sådan förutsebarhet kan endast åstadkommas genom lagstiftning eller tydliga förarbetsuttalanden.

Mot denna bakgrund skulle riksdagen i utstationeringslagen eller på annat sätt genom förarbetsuttalanden klargöra att lönenivåerna för svenska och utstationerade arbetstagare i vissa fall måste få beräknas på olika sätt med hänsyn till samordningen och tillämpningen av socialförsäkringslagstiftningen inom EU.

Stockholm den 4 oktober 2011

Anders Karlsson (S)

Gunnar Sandberg (S)

Lars Mejern Larsson (S)