

Motion till riksdagen 2010/11:A406

av **Ulf Holm m.fl. (MP)**

Laval

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om villkoren för fackliga stridsåtgärder.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige ska ratificera ILO:s konvention 94.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att vidta åtgärder på EU-nivå för att skydda utstationerad arbetskraft.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av ett juridiskt bindande socialt protokoll på EU-nivå.¹
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning för att få en långsiktig lösning som värnar den svenska kollektivavtalsmodellen.

¹ Yrkande 4 hänvisat till UU.

Fel! Okänt namn på

Motivering

Kollektivavtal på svenska arbetsplatser handlar om att alla arbetstagare ska behandlas lika. Vi vill ha lika bra villkor för alla som jobbar i Sverige, oavsett vilket land man kommer från. För oss är det också självklart att företagen ska konkurrera på lika villkor.

Den fria förhandlingsrätten, konflikträtten och rätten att behålla den svenska kollektivavtalsmodellen ska alltid värnas. Regeringen borde omedelbart efter EG-domstolens Lavaldom den 18 december 2007 ha reagerat till försvar för den svenska kollektivavtalsmodellen, men valde att avstå.

Det behövs en översyn av svensk lagstiftning, men frågan behöver också behandlas på EU-nivå. Detta har regeringen nonchalerat.

Riksdagsbeslutet innehåller en rad allvarliga brister

I och med regeringens proposition 2009/10:48, Åtgärder med anledning av Lavaldomen, har riksdagen beslutat att vissa förutsättningar ska vara uppfyllda för att de fackliga organisationerna ska få vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal med ett utländskt företag som utstationerar arbetstagare i Sverige. Det innebär bland annat att de kollektivavtalsvillkor som fackföreningarna tar strid för måste vara hämtade från ett svenskt centralt branschavtal och får bara avse minimilön eller andra minimivillkor på vissa områden – exempelvis lön, arbetstid och semester. De fackliga organisationerna får, enligt de beslutade reglerna, inte vidta stridsåtgärd om arbetsgivaren visar att de utstationerade arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt branschavtal. Det krävs inte ens att arbetsgivaren har tecknat ett utländskt kollektivavtal.

En förutsättning för att facket ska kunna få igenom justa villkor för arbetstagarna och företagen är möjligheten att kunna vidta stridsåtgärder. Riksdagsbeslutet begränsar nu denna rätt, vilket innebär att en facklig stridsåtgärd mot en utländsk arbetsgivare som har utstationerat arbetstagare i Sverige bara får vidtas under strikt angivna förutsättningar. Detta är en historisk försämring av arbetstagarnas villkor. Man går ett steg längre än vad Lavaldomen kräver och försvårar för de fackliga organisationerna att teckna kollektivavtal med utländska företag. Därmed öppnas det upp för illojal konkurrens, dumpade löner och sämre arbetsvillkor.

Med det har man inte utnyttjat det nationella handlingsutrymme som finns enligt EG-rätten. Vi menar att med en mer ambitiös agenda för likabehandling kan man göra mer för att skydda gästande arbetstagare och förhindra lönekonkurrens.

Löner och villkor

Genom riksdagens beslut kan man inte ställa krav på arbetsgivaren att utstationerade arbetstagare ska försäkras på samma sätt som svenska arbetstagare.

Detta motiveras med att definitionen av minimilön i utstationeringsdirektivet inte innefattar sådana försäkringar. Enligt utstationeringsdirektivet omfattar den s.k. hårda kärnan även arbets- och anställningsvillkor som rör säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, dvs. även försäkringar. Med riksdagens beslut betyder det att utländska arbetstagare löper stor risk att arbeta oförsäkrade på svenska arbetsplatser. En arbetstagare som invalidiseras kan då stå helt utan ersättning om det visar sig att dennes arbetsgivare inte kan betala skadestånd. Det är en fullständigt oacceptabel ordning. Vi menar att försäkringskostnaderna är en del av arbetskraftskostnaden, och om utstationerande arbetsgivare inte behöver stå för denna kostnad innebär det dessutom att konkurrensen snedvrids på ett sätt som missgynnar inhemska företag. Vi menar att det i 3.10 utstationeringsdirektivet finns ett nationellt handlingsutrymme som inte utnyttjas och att den svenska hållningen ska vara att villkoren i kollektivavtalen också får omfatta avtalsförsäkringar.

Bevisregeln

Enligt riksdagens beslut får en stridsåtgärd inte vidtas om arbetsgivaren kan visa att löner och villkor minst ligger i nivå med minimivillkoren i de svenska kollektivavtalen. I praktiken är detta ofta omöjligt för facket att kontrollera eftersom det enligt beslutet ska räcka med att villkoren har sin grund i enskilda anställningsavtal eller utländsk lag. De utländska företagen kan därmed, genom en s.k. fredspliktsinvändning enligt MBL, temporärt befria sig från att lön och villkorsskydd ska utgå till arbetstagare i enlighet med rättsligt bindande kollektivavtal. Begränsningarna ska enligt regeringen gälla oavsett om arbetstagarna är medlemmar i det svenska facket eller inte. Detta är anmärkningsvärt eftersom ett sådant regelsystem mycket tydligt inkräktar på fackets grundläggande rättigheter att i förhandling och kollektivavtal ta till vara och företräda sina medlemmars intressen. Med bevisregeln kommer det i praktiken att bli omöjligt att upprätthålla kollektivavtalsregleringen gentemot gästande företag i Sverige.

Vi anser att det bör införas en regel om att en arbetsgivare som hävdar att löner och villkor är godtagbara ska bekräfta tillämpningen av dessa genom ett avtal med arbetstagarorganisationen. För att de fackliga organisationerna ska kunna ha möjlighet att utöva kontroll av löner och arbetsvillkor anser vi det också nödvändigt att kräva att det utstationerande företaget har en representant i Sverige.

ILO-konventionerna och fackliga rättigheter

Vi anser att det är dags för Sverige att ratificera ILO:s konvention 94 som slår fast att offentliga upphandlingar ska innehålla klausuler som garanterar arbetstagare löner, arbetstider och andra villkor som inte är mindre förmånliga än de som finns i kollektivavtal för arbete av samma slag i den bransch och i det område där arbetet utförs. En ratificering av ILO:s konvention 94 skulle, liksom ett krav på kollektivavtal vid upphandling, förbättra möjligheterna att

Fel! Okänt namn på

motverka social dumpning eftersom företag som konkurrerar med hjälp av dåliga villkor för sin personal då utestängs från offentliga upphandlingar. En ratificering underlättar således upprätthållandet av goda löne- och anställningsvillkor i Sverige.

Insatser krävs också på EU-nivå

När EU:s utstationeringsdirektiv antogs av EU-parlamentet och ministerrådet fanns en bred enighet om att direktivet skulle utgöra en lägsta nivå, ett golv, för de löne- och anställningsvillkor som kan krävas av ett värdland. EG-domstolen har i sina domar tolkat direktivet som ett tak – domstolen har angivit en högsta nivå för vilka villkor som kan krävas av ett gästande företag. Denna tolkning innebär att utstationerad arbetskraft riskerar att utsättas för diskriminering och att arbetsmarknaden utsätts för ett tryck nedåt mot lägre löner och sämre anställningsvillkor. Detta är en av anledningarna till de problem som nu har uppstått. Därför krävs att regeringen vidtar åtgärder på EU-nivå.

Vi vill att EU antar ett juridiskt bindande socialt protokoll, som tydliggör att fackliga rättigheter såsom förhandlings- och konflikträtt samt rätten att teckna kollektivavtal gäller inom unionen. En annan möjlighet är att infoga fackliga rättigheter i fördraget som en femte frihet, jämte den fria rörligheten för varor, kapital, tjänster och människor. Vi anser även att utstationeringsdirektivet bör revideras i syfte att garantera likabehandling av löntagare. Förslagen bygger på motsvarande krav som har framförts av Europafacket.

Utredningsbehov

Vi anser inte att den s.k. Lavalfrågan är utredd i grunden. Claes Stråths enmansutredning, SOU 2008:123 Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen, är allt för smal och många frågetecken kvarstår i fråga om hur den svenska kollektivavtalsmodellen, inklusive konflikträtten, ska kunna garanteras inom ramen för EG-rätten. Den oeniga domen från Arbetsdomstolen i Lavalfrågan bidrar till ytterligare oklarheter. Vi behöver långsiktigt hållbara regler för ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden. Vi anser därför att en utredning med direktiv om att finna en långsiktig lösning som värnar den svenska kollektivavtalsmodellen bör tillsättas. Arbetsmarknadens parter bör vara involverade i detta utredningsarbete.

Stockholm den 27 oktober 2010

Ulf Holm (MP)

Mehmet Kaplan (MP)

Gunvor G Ericson (MP)