

## Motion till riksdagen 2010/11:A385

av **Josefin Brink m.fl. (V)**

# Den svenska kollektivavtalsmodellen

## Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att riva upp lex Laval.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning med uppdrag att långsiktigt utveckla och stärka den svenska kollektivavtalsmodellen.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en regel om att en arbetsgivare som hävdar att löner och villkor är godtagbara ska bekräfta tillämpningen av dessa genom ett avtal med arbetstagarorganisationen.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett krav på att utstationerande företag ska registrera sin närvaro och ha en behörig representant i Sverige.<sup>1</sup>
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om offentlig upphandling bör förändras i syfte att motverka social dumpning.<sup>2</sup>
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige ska ratificera ILO:s konvention 94.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av ett juridiskt bindande socialt protokoll på EU-nivå.<sup>3</sup>
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utstationeringsdirektivet bör revideras.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige i samband med nästa fördragsändring bör kräva juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Yrkande 4 hänvisat till NU.

<sup>2</sup> Yrkande 5 hänvisat till FiU.

**Fel! Okänt namn på**

<sup>3</sup> Yrkandena 7 och 9 hänvisade till UU.

## Motivering

Kampen för kollektivavtal på svenska arbetsplatser handlar om att alla arbetstagare ska behandlas lika. Alla som arbetar i Sverige ska garanteras rimliga löner och arbetsvillkor, oavsett varifrån de kommer. Kollektivavtalens viktigaste funktion är att förhindra underbudskonkurrens. Löntagare ska inte tävla om arbetstillfällen med lägre löner och sämre arbetsvillkor. Seriösa företag ska inte konkurreras ut av oseriösa. Förhandlingsrätten, rätten att fritt teckna kollektivavtal och konflikträtten ska alltid värnas. Det är en förutsättning för att den svenska kollektivavtalsmodellen ska kunna utvecklas och stärkas.

Regeringen borde omedelbart efter EG-domstolens Laval-dom den 18 december 2007 ha reagerat till försvar för den svenska kollektivavtalsmodellen, men den valde att avstå. Inte heller under det svenska ordförandeskapet i EU under andra halvåret 2009 lyfte regeringen ett finger för att värna förhandlings- och konflikträtten och rätten att fritt teckna kollektivavtal.

I stället valde regeringen att genomdriva anpassningar av den svenska lagstiftningen som på flera punkter går längre i inskränkningen av de fackliga rättigheterna än vad EG-domstolens dom kräver. Detta är vi starkt kritiska till och därför bör lex Laval i nuvarande form rivas upp. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Längre fram i motionen presenteras ett antal konkreta lagstiftningsförslag som syftar till att stärka de fackliga rättigheterna och den svenska kollektivavtalsmodellen.

En utredning där arbetsmarknadens parter ingår bör tillsättas i syfte att hitta långsiktiga lösningar som utvecklar och stärker den svenska kollektivavtalsmodellen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Frågan behöver också lyftas fram och behandlas på EU-nivå. I det sammanhanget bör rättsutvecklingen inom Europarådet uppmärksammas. I en serie nya domar har Europadomstolen enligt konventionen om mänskliga rättigheter fastslagit att förhandlingsrätten och rätten att vidta stridsåtgärder tillhör föreningsrätten. Det är därför sannolikt att de inskränkningar i förhandlings- och stridsrätten som den svenska lex Laval innebär strider mot Europakonventionen så som den uttolkas av Europadomstolen.

ILO är FN:s organ för arbetsmarknaden och består av representanter från regeringar, arbetsgivare och fackförbund. ILO har åtta s.k. kärnkonventioner som behandlar de grundläggande spelreglerna på arbetsmarknaden, som förbud mot slav- och barnarbete samt skydd för förenings-, förhandlings- och konflikträtt. ILO:s expertkommitté menar nu att EU-domstolens domar om Laval och Viking Line kränker föreningsfriheten. Det är konvention 87, en av kärnkonventionerna, som ILO anser att EU bryter mot.

ILO-kommittén konstaterar att det kan finnas begränsningar i rätten att vidta stridsåtgärder för att undvika irreparabla eller fullkomligt oproportionerliga skador för tredje man, men att det aldrig har varit avsikten att det ska behövas en intresseavvägning med hänsyn till etableringsfrihet eller frihet att tillhandahålla tjänster. Det är just det som Laval-dommen handlar om.

## Fel! Okänt namn på

EU-domstolen anser t.o.m. att det är oacceptabelt att en arbetsgivare ska behöva sätta sig i förhandlingar om kollektivavtal med en facklig organisation då det gör det mindre attraktivt för arbetsgivaren att etablera sin verksamhet. ILO-kommittén påpekar också att det överhängande hotet om ruinerande skadeståndskrav som blivit möjligt i ljuset av Laval- och Viking Line-domarna skapar en situation där de fackliga organisationerna inte kan utöva sina rättigheter enligt konvention 87.

Lex Laval kommer nu att granskas av ILO:s expertkommitté. Den svenska regeringen är i år skyldig att rapportera till ILO om tillämpningen av kärnkonventionerna om föreningsfrihet och förhandlingsrätt. Med tanke på ställningstagandet i fråga om EU-domstolens Laval-dom är det högst troligt att ILO:s expertkommitté anser att lex Laval medför att Sverige inte längre lever upp till sina åtaganden gentemot ILO.

Det finns alltså all anledning för den svenska regeringen att agera proaktivt och göra sitt yttersta för att se till att Sverige uppfyller sina internationella åtaganden vad gäller skydd för föreningsfriheten.

## Lex Laval

I och med de lagändringar som regeringen genomdrivit, och som började gälla den 15 april 2010, ska vissa förutsättningar 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. De nya förutsättningarna för stridsåtgärder innebär bl.a. att de kollektivavtalsvillkor som fackföreningarna får ta strid för måste vara hämtade från ett svenskt centralt branschavtal och bara får avse minimilön eller andra minimivillkor på vissa områden – exempelvis lön, arbetstid och semester. De fackliga organisationerna får inte vidta en 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. Regeringen gick längre än vad EU-rätten kräver och avskaffade lex Britannia också gentemot länder utanför EU/EES-området. Det innebär att kollektivavtal från hela världen, oavsett kvalitet och innehåll, nu kan tillämpas i Sverige. Det är en helt orimlig och opåkallad öppning för lönedumpning.

Den förändrade lagstiftningen har en rad allvarliga brister. Vänsterpartiet anser att den svenska kollektivavtalsmodellen, där fack och arbetsgivare förhandlar och gör upp om löner och villkor, även ska kunna tillämpas för utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige. Rätten att kunna vidta stridsåtgärder är en förutsättning för att facket ska kunna få igenom sjysta villkor för arbetstagarna. Regeringen har nu begränsat denna rätt. En facklig stridsåtgärd mot en utländsk arbetsgivare som har utstationerat arbetstagare i Sverige får numera endast vidtas under strikt angivna förutsättningar. Detta är en historisk försämring av arbetstagarnas rättigheter. Vi menar att regeringen har gått längre än vad Laval domen kräver och i onödan försvårat för de fackliga organisationerna att teckna kollektivavtal med utländska företag. Därmed

har regeringen öppnat upp för illojal konkurrens, dumpade löner och sämre arbetsvillkor. Det ser vi dagligen exempel på. Ständigt nya rapporter når oss om hur människor som kommit hit för att arbeta tvingas acceptera usla löner och arbetsvillkor. Arbetsmiljön är ofta undermålig och bostadsförhållandena miserabla.

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

Vad som är att betrakta som minimilön i en medlemsstat fastställs i nationell rätt. I Danmark har man sagt att stridsåtgärdens begränsning är att utländska företag ska ha samma arbetskraftskostnader som ett inhemskt bolag i motsvarande situation. Danskarna har därmed utnyttjat sitt nationella handlingsutrymme. Vi är kritiska till att regeringen, genom en onödigt snäv tolkning av minimilönebegreppet, underlåtit att skydda gästande arbetstagare.

Regeringen menar att det inte går att ställa krav på arbetsgivaren att utstationerade arbetstagare ska försäkras på samma sätt som svenska arbetstagare. Detta motiverar regeringen 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. I och med lex Laval löper utländska arbetstagare stor risk att arbeta oförsäkrade på svenska arbetsplatser. En arbetstagare som invalidiseras kan därför stå helt utan ersättning om det visar sig att dennes arbetsgivare inte kan betala skadestånd. Det är en fullständigt oacceptabel ordning. Försäkringskostnaderna är en del av arbetskraftskostnaden, och om utstationerande arbetsgivare inte behöver stå för denna kostnad innebär det att konkurrensen snedvrids på ett sätt som missgynnar inhemska företag. Vi menar att det i utstationeringsdirektivet finns ett nationellt handlingsutrymme som inte utnyttjats.

## Bevisregeln

Enligt lex Laval 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 många gånger omöjligt för facket att kontrollera eftersom det nu räcker med att villkoren har sin grund i enskilda anställningsavtal eller utländsk lag. Begränsningarna gäller 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 den nu gällande bevisregeln blir det i praktiken omöjligt att upprätthålla kollektivavtalsregleringen gentemot gästande företag i Sverige.

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

#### **Fel! Okänt namn på**

arbetstagarorganisationen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Utan ett kollektivavtal blir det i praktiken omöjligt att kontrollera löner och villkor. Det finns därmed ingen rättslig grund för facket att vidta stridsåtgärder. Utan kollektivavtal finns det heller ingen påföljd för den arbetsgivare som bryter mot sina skyldigheter.

### **Behörig representant i Sverige**

I samband med genomförandet av tjänstedirektivet ändrades filiallagen så att kravet på utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige att ha en behörig representant i landet avskaffades. Det underminerar möjligheten för de fackliga organisationerna att teckna kollektivavtal och att utöva kontroll över löner och arbetsvillkor. Det står i strid med Sveriges skyldighet enligt ILO-konventionerna 98 och 154 att främja kollektiva förhandlingar. Det är därför nödvändigt att kräva att utstationerade företag ska registrera sin närvaro och ha en behörig representant i Sverige. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### **ILO-konventionerna och fackliga rättigheter**

Det borde vara självklart att offentliga arbetsgivare i sin upphandling anlitar företag som följer de etablerade spelreglerna på arbetsmarknaden. Vid offentlig upphandling ställs dock alltför sällan krav på kollektivavtal och respekt för de grundläggande mänskliga rättigheter som anges i ILO:s kärnkonventioner. Lagen om offentlig upphandling är bristfällig och behöver förändras i syfte att motverka social dumpning och i stället garantera goda löne- och anställningsvillkor hos leverantörer och underleverantörer. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Konventionen 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 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.

Med hänvisning till det anförda ska Sverige ratificera ILO:s konvention 94. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 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. EU-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 en press nedåt mot lägre löner och sämre anställningsvillkor. Detta är en av anledningarna till de problem som nu har uppstått. Därför kräver vi att regeringen vidtar åtgärder på EU-nivå.

EU bör anta ett juridiskt bindande socialt protokoll, som tydliggör att grundläggande fackliga rättigheter såsom förhandlings- och konflikträtt samt rätten att teckna kollektivavtal gäller inom unionen. I det sociala protokollet ska det fastställas att grundläggande mänskliga rättigheter har företräde framför ekonomiska intressen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Utstationeringsdirektivet bör även revideras i syfte att säkerställa karaktären av minimidirektiv så att likabehandling av löntagare kan garanteras. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## Permanent skydd för den svenska modellen

Vänsterpartiet menar också att det vid nästa tillfälle det blir aktuellt med en fördragsändring, t.ex. i samband med att något nytt land beviljas inträde i EU, är dags att Sverige kräver juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen. Det löfte som gavs i samband med Sveriges EU-inträde om att den svenska arbetsmarknadsmodellen inte skulle påverkas av medlemskapet måste ges juridisk och bindande status. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 22 oktober 2010

*Josefin Brink (V)*

*Ulla Andersson (V)*

*Christina Høj Larsen (V)*

*Jacob Johnson (V)*

*Rossana Dinamarca (V)*

*Wiwi-Anne Johansson (V)*