

## Motion till riksdagen 2010/11:A411

av Anders Karlsson m.fl. (S)

# Lavalfrågan

## Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen beslutar att återställa 5 § andra stycket lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare till den lydelse som gällde före SFS (2010:228).
2. Riksdagen beslutar att 5 a § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare upphävs och erhåller en ny följande lydelse: 5 a § En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs  
1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,  
2. bara avser minimilön eller andra villkor på de områden som avses i 5 §, och  
3. minst motsvarar det som följer av 5 § för arbetstagarna. En sådan stridsåtgärd får dock vidtas utan hinder av stycke 1 om stridsåtgärden syftar till att ta till vara medlems intresse.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att riva upp lex Laval.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om lex Laval där arbetsmarknadens parter inbjuds att delta.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om bevisregeln.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen avseende skadestånd och försäkring att det i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare införs en bestämmelse som klargör att det är tillåtet att genom stridsåtgärder förmå arbetsgivare att teckna försäkringar.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen ska agera för att initiativ tas på EU-nivå för att förändra delar av utstationeringsdirektivet.

**Fel! Okänt namn på**

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen aktivt i EU driver frågan om ett socialt protokoll.<sup>1</sup>
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen aktivt agerar för att undanröja hotet om löne- och villkorsdumpning i Sverige och Europa.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ratificera ILO 94.

<sup>1</sup> Yrkande 8 hänvisat till UU.

## Motivering

I Sverige ska svenska kollektivavtal tillämpas. Men efter den så kallade Laval- domen måste regelverket som omger kollektivavtalen stärkas. Vi menar att lex Laval<sup>1</sup> innehåller en rad allvarliga brister. En förutsättning för de fackliga organisationerna att få kollektivavtal till stånd är den grundlagsskyddade konflikträtten. Den rätten har regeringen inskränkt genom att begränsa möjligheten att vidta stridsåtgärder mot en utländsk arbetsgivare som utstationerar arbetskraft i Sverige. Lex Laval innebär även att utländska arbetstagare löper stor risk att arbeta oförsäkrade på svenska arbetsplatser, eftersom det inte går att ställa krav på arbetsgivare att utstationerade arbetstagare ska försäkras på samma sätt som svenska arbetstagare. En utländsk arbetstagare kan därmed bli helt utan ersättning i samband med en olycka med invaliditet som utgång, om inte arbetsgivaren kan betala skadestånd. Vi socialdemokrater vill riva upp lex Laval så att lika löne- och anställningsvillkor kan gälla för alla som jobbar i Sverige.<sup>2</sup> Vi vill också säkerställa att utländska företag som har verksamhet i Sverige registrerar sin närvaro här och att dessa företag har en behörig representant på plats så att det är möjligt för de fackliga organisationerna att teckna kollektivavtal.<sup>3</sup>

Den svenska arbetsmarknaden vilar på en omfattande autonomi för arbetsmarknadens parter. Den grundläggande principen på svensk arbetsmarknad är att huvudansvaret för regleringen av löne- och anställningsvillkor har överlåtits på arbetsmarknadens parter. Det är dessutom klart från EG-domstolens dom i Laval-målet (p. 68) att det står medlemsstaterna fritt att välja andra system, för att fastställa löne- och anställningsvillkor, än de som uttryckligen följer av utstationeringsdirektivet, däribland den svenska modellen.

Socialdemokratin står för människors lika värde och rätt, vilken är en grundbult även för fackföreningsrörelsen. Principen om lika lön för lika arbete utgör tvingande rättsregler såväl nationellt som inom EU-rätten.

Denna princip kommer exempelvis till uttryck i FEUF:s artikel 157 och 45.2, i artikel 7.1 i förordning 1612/68 samt senast i det antagna bemanningsdirektivet. En sådan grundläggande rättsprincip är i linje med såväl nationell rätt (diskrimineringslagstiftning, kollektivavtal, anställningsskyddslag m.m.) som EU-rätt.

<sup>1</sup> Lex Laval är regeringens svar på EG-domstolens domslut i Laval-målet.

<sup>2</sup> Vi vill tillsätta en utredning med uppdrag att finna en lösning som stärker den svenska arbetsmarknadsmodellen. Bevisregeln måste tas bort. Istället bör en regel införas om att en arbetsgivare som hävdar att löner och villkor är godtagbara ska bekräfta tillämpningen av dessa genom ett avtal med arbetstagarorganisationen.

<sup>3</sup> Regeringen avskaffade vid årsskiftet 2009/10 bestämmelsen i filiallagen om att utländska företag ska ha en representant i landet som myndigheter och fack kan kontakta om hur verksamheten bedrivs. En utredning (SOU 2010:46) ”föreslår” att denna bestämmelse återinförs.

## Fel! Okänt namn på

I Sverige har kollektivavtalen hög täckningsgrad och kollektivavtal har sedan länge tecknats även med utländska arbetsgivare som utstationerar sin arbetskraft till Sverige på tillfällig basis. Genom kollektivavtalet garanteras konkurrensneutralitet mellan företagen och förekomsten av att individer exploateras minimeras dramatiskt då fackförbunden ges möjlighet för kontroll och efterlevnad av ingånget avtal. Det kan noteras att det är de fackliga organisationerna som övervakar den svenska arbetsmarknaden där möjligheten att teckna kollektivavtal, ytterst med hjälp av adekvata stridsåtgärder, är det instrument som garanterar konkurrensneutralitet mellan arbetsgivarna samt goda arbetsvillkor och löner för arbetarna.

Med ökad internationalisering och fler utländska aktörer i Sverige krävs att regelverken som omger kollektivavtalen stärks, inte försvagas. Genom de förändringar som den borgerliga regeringen genomförde av framförallt utstationeringslagen har regeringen underminerat den svenska modellen och en diskriminering uppkommer i form av att utländska arbetstagare inte kan åtnjuta samma rättigheter som inhemska arbetstagare i form av att de täcks av svenskt kollektivavtal, ytterst efter att stridsåtgärder vidtagits.

## Arbetstidens förläggning

Utländska utstationerade arbetstagare har att finna sig i att deras arbetstids-schema kan ändras från dag till annan, eftersom regeringen har undantagit dessa arbetstagare från 12 § arbetstidslagen. 12 § arbetstidslagen garanterar en arbetstagare att, som huvudregel, personen i fråga har rätt att erhålla besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstiden och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Det finns inget i Lavaldomen som antyder att denna bestämmelse skulle stå i strid mot EU-rätten och det kan konstateras att regeringen återigen söker försäma för de arbetstagare som utstationeras till Sverige. Vi anser därför att den gamla lydelsen i 5 § stycket 2 lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare skall återinföras.

## Bevisregeln

Regeringen har genomfört ytterst långtgående inskränkningar i fackliga organisationers rättigheter att vidta stridsåtgärder för att kunna teckna kollektivavtal genom införande av den så kallade bevisregeln, 5 § sista stycket utstationeringslagen.

Det är inte ovanligt i vissa branscher att dubbla avtal upprättas inför en utstationering till Sverige, där ett av avtalen utgör ett skenavtal med högre lönenivåer som ska visas för myndigheter och fackliga organisationer samtidigt som det verkliga avtalet på en lägre nivå hålls hemligt. Det kan således bli mycket svårt för en facklig organisation att motbevisa påståenden om att nivåerna i skenavtalet avspeglar de nivåer som i realiteten tillämpas. Regeln gör det enkelt att göra gällande fredsplikt i Arbetsdomstolen.

Bevisregeln innebär vidare att det i många fall helt kommer att saknas kontroll och övervakning av att utstationerande arbetsgivare följer sina arbetsrättsliga skyldigheter.

Enligt artikel 5 i utstationeringsdirektivet åläggs medlemsstaterna att se till att effektiva åtgärder kan vidtas vid brott mot direktivet. Sverige är således förpliktigt att säkerställa att det finns effektiva kontroll- och övervakningsmekanismer även för utstationerade arbetstagare. Utan kollektivavtal med en svensk facklig organisation finns det i Sverige, till skillnad mot de flesta andra medlemsländerna, ingen sådan kontroll. Att överlämna till de utstationerade arbetstagarna att helt på egen hand tillvarata sina rättigheter måste anses strida mot det grundskydd som utstationeringsdirektivet är avsett att garantera. Utan kollektivavtal finns det heller ingen påföljd för den arbetsgivare som bryter mot sina skyldigheter, vilket det finns i länder där staten svarar för övervakningen.

## Sveriges internationella åtaganden

Det kan konstateras att Lavaldomen reser flera viktiga och principiella aspekter avseende förhållandet mellan fundamentala ILO-konventioner å ena sidan och EU-rätten samt svensk nationell rätt å andra sidan. Genom Lavaldomen har EU-domstolen inskränkt den fria förenings- och förhandlingsrätten samt rätten att vidtaga fackliga stridsåtgärder på ett sätt som står i strid med ILO-konventionerna nr 87 och nr 98 samt den praxis som ILO:s övervakningsorgan har utvecklat. Även konvention nr 154 om främjande av kollektiva förhandlingar är åsidosatt. Vidare bör artikel 8.1 d i FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter uppmärksammas då bestämmelsen i fråga garanterar att staten åtar sig att säkerställa rätten att strejka under förutsättning att den utövas i enlighet med lagstiftningen i aktuell stat.

Det bör särskilt observeras att EU-rätten inte upphäver de åtaganden som respektive nationalstat har mot ILO i och med att ratificering har skett av en konvention.

Sverige, liksom de andra EU-länderna, är bundet av Europakonventionen om mänskliga rättigheter. Genom 1995 års lag är den konventionen också svensk lag. EU-domstolen har dessutom slagit fast att konventionen och de mänskliga rättigheter den skyddar utgör en del av gemenskapsrätten, se även artikel 6 FEU samt protokoll (nr 8) om artikel 6.2 i fördraget om Europeiska unionen angående unionens anslutning till europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Artikel 11 i Europakonventionen ger ett skydd för föreningsfriheten. Kommissionen för mänskliga rättigheter har uttalat att det följer av denna artikel att fackföreningar ska åtnjuta en vidsträckt frihet att främja sina och sina medlemmars intressen. Rätten att vidta stridsåtgärder utgör en del av föreningsfriheten.

Även om EU-domstolen åberopar nämnda internationella instrument i Lavaldomen och konstaterar att rätten att vidta stridsåtgärder är en grundläggande rättighet inom gemenskapsrätten blir det likväl tydligt att den väljer att

**Fel! Okänt namn på**

gå i en annan riktning än Europadomstolen, då utgången leder till en försvagning av skyddet. En stor skillnad är också att EU-domstolen i Lavaldomen utgår från det ekonomiska intresset i form av fri rörlighet och därefter prövar om skyddet för arbetstagare kan rättfärdigas som en tillåten begränsning av en ekonomisk frihet. Det är högst tveksamt om enbart ekonomiska skäl, vilket är främsta grunden för fri tjänsterörlighet, kan motivera en inskränkning av fackliga rättigheter inklusive rätten att vidta stridsåtgärder.

Varken den så kallade Stråth-utredningen (SOU 2008:123) eller den borgerliga regeringen genom proposition 2009/10:48 har beaktat dessa frågor vid lagstiftningen, vilket ej är acceptabelt.

## Skadeståndslagen och försäkringsersättning

Motionärerna anser att det är självklart att skadeståndslagens bestämmelser är tillämpliga på olyckor som inträffar på en svensk arbetsplats. En arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige kommer således att bli skadeståndsskyldig enligt svensk rätt om en olycka inträffar. För dessa situationer bör det gå att kräva att arbetsgivaren har försäkringar så att de utstationerade arbetstagarna garanteras ett effektivt skydd. Försäkringar bör således betraktas som en del i det skydd som ska garanteras beträffande hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Det bör därför i utstationeringslagen införas en bestämmelse som klargör att det är tillåtet att genom stridsåtgärder förmå arbetsgivare att teckna försäkringar som TFA (trygghetsförsäkring vid arbetsskada) och TGL (tjänstegrupplivförsäkring) med stöd av artikel 3:1 punkten e), säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.

Dessutom bör uppmärksammas att försäkringsskyddet är att betrakta som ett löneskydd. Om en olycka inträffar är arbetstagaren försäkrad mot lönebortfall. Försäkringsskyddet bör således i vart fall betraktas som en komponent i minimilöneskyddet.

Regeringen har berövat utstationerade arbetstagare ett grundläggande skydd som de rimligtvis bör ha. Vi menar att det är direkt stötande att svensk lag skulle innebära att utländska arbetstagare som arbetar i Sverige, till skillnad från svenska arbetstagare, inte kommer att omfattas av detta grundläggande skydd.

Stockholm den 26 oktober 2010

*Anders Karlsson (S)*

*Annelie Karlsson (S)*

*Christina Zedell (S)*

*Lars Mejern Larsson (S)*

*Peter Persson (S)*

*Bo Bernhardsson (S)*

*Gunnar Sandberg (S)*

*Morgan Johansson (S)*