

Motion till riksdagen 2019/20:3078

av **Maria Nilsson m.fl. (L)**

Liberalisera den svenska modellen

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda införandet av en proportionalitetsprincip avseende strejkrätten i enlighet med vad som framförs i motionen och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur rättsprocessen kan bli kortare och mindre kostsam för inblandade parter i en tvist gällande stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda förutsättningarna för att göra varsel, samt hot om varsel, inför stridsåtgärder mer förutsägbara och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återinföra lex Laval och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Den svenska partsmodellen har bidragit med att skapa goda arbetsvillkor och förutsägbarhet för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Svenska företag, som är grunden för samhällets tillväxt och välfärd, drar och har historiskt dragit stor nytta av att kunna skapa förutsägbara villkor mellan de anställda och arbetsgivaren. Genom kollektivavtal erbjuder arbetsgivaren arbetstagarna goda arbetsvillkor i utbyte mot att fackförbundet, som representerar de anställda, förpliktar sig att inte genomföra påtryckningar för att få ännu bättre villkor, det som inom arbetsrätten kallas för stridsåtgärder. Det är en modell som innebär att Sverige i en internationell jämförelse har få konflikter på arbetsplatser, vilket är en förutsättning för en stabil marknad.

Partsmodellen har emellertid på senare år visat på en del brister. Brister som inte alltid syns i internationella jämförelser då långdragna hot om stridsåtgärder, eller lågintensiva stridsåtgärder, kan orsaka lika stora ekonomiska skador som intensiva konflikter under en kortare period. Samhällsekonomiskt skadliga strejker, som annars brukar hanteras av arbetsmarknadens parter, är nu ett vanligare inslag än tidigare. SAS-

strejken i år beräknas kosta det statligt delägda företaget 650 miljoner kronor. I de fall då Arbetsdomstolen finner att stridsåtgärderna är olovliga, och inte är ledda av ett fackförbund, är sanktionerna ofta låga. Som en konsekvens av sopstrejken i Stockholm 2018 dömdes 49 renhållningsarbetare för olovlig stridsåtgärd med ett skadestånd om endast 2 900 till 3 500 kr per person. Åtgärder som skapar stora ekonomiska förluster för företag och samhällsekonomin.

Ett annat sådant exempel är hamnstrejken i Göteborg som var ett ständigt orosmoln med betydande kostnader för svensk ekonomi. I Göteborgs hamn kunde ett konkurrerande fackförbund med små medel sabotera stora delar av Västsveriges hamnverksamhet. Vart fjärde företag i Göteborg drabbades av strejkerna och oförutsägbarheten. Under våren 2019 kunde en lucka i arbetsrätten äntligen täppas igen genom en lagändring om utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal samt vid rättstvister (prop. 2018/19:05). Tyvärr är dock inte åtgärderna tillräckligt långt gångna för att åter skapa balans på arbetsmarknaden.

Liberalerna värnar den svenska modellen där parterna löser konflikter och förhandlar om arbetsvillkoren och lönerna. Men det har blivit uppenbart att systemet behöver liberaliseras för att partsmodellen fortfarande ska vara slagkraftig och fungerande. Kryphål ska inte få användas för att sätta systemet ur spel och sanktioner behöver därför ses över för att stridsåtgärder inte ska missbrukas.

Att konfliktreglerna inte används på fel sätt är även viktigt för mindre företag. Det finns flera talande exempel när små företag har satts i blockad trots att de erbjuder rimliga villkor när det till exempel gäller lön och arbetstid och när ingen anställd heller efterfrågat det aktuella kollektivavtalet. I samband med en översyn av konfliktreglerna bör även praxis kring konflikterna riktade mot mindre företag utredas. Ett grundläggande krav bör vara att stridsåtgärder enbart kan riktas mot arbetsgivare där arbetsplatsen har anställda. Vidare bör perioden mellan varsel och stridsåtgärd utvidgas. Det ska vara upp till arbetsgivaren och arbetstagarerna att bestämma vilka avtal de vill stifta och åtgärderna för att genomdriva sin önskan måste vara samhällsekonomiskt rimliga.

Liberalerna anser att det ska införas en så kallad proportionalitetsprincip, vilket innebär att det måste finnas en rimlig proportion mellan mål och tillgripna medel i en konflikt. Det finns flera begränsningar för vilka stridsåtgärder som får användas för att begränsa åtgärdens skada. En arbetsgivare får exempelvis inte hålla inne lön som en stridsåtgärd och poliser och läkare har inte samma rätt att strejka, då konsekvenserna av dessa handlingar kan bli förödande. Att utöka dessa undantag, just för att minska lidande för tredje part och stridsåtgärder som orsaker omotiverat stor skada för den andra parten skulle stärka den svenska modellen och Sveriges förutsägbarhet som exportland. I flera länder, som Danmark och Norge, ställs det vidare krav på att det finns ett tydligt samband eller en intressegemenskap mellan primär- och sekundäråtgärd. Det gäller inte enbart stridsåtgärder som är utförda av arbetstagarer och fack, det gäller även arbetsgivare. Masslockouter, kraftigt minskade arbetstider och omförflyttningar som idag är svåra att bötfälla bör även de kunna prövas inom ramen för proportionalitetsprincipen i de fall de används som stridsåtgärder utom rimlig proportion. Regeringen bör tillsätta en utredning för att undersöka exakt hur en proportionalitetsprincip kan utformas i enlighet med motionens riktlinjer och i likhet med andra länders modeller, vilket i slutändan blir upp till Arbetsdomstolen att avgöra var gränsdragningarna ska ske.

För arbetstagare i företag som tillhandahåller tjänster tillfälligt i ett annat EU-land finns särskilda regler i utstationeringsdirektivet som genomförts i svensk rätt genom utstationeringslagen. Utstationeringslagen föreskriver att svenska fackföreningar har rätt att vidta stridsåtgärder för att driva igenom minimivillkor i centrala branschavtal inom vissa områden, den s.k. hårda kärnan, vilket exempelvis avser lön, arbetstid och arbetsmiljö. Förra året genomförde regeringen nya regler i utstationeringslagen. Det är numer möjligt att vidta stridsåtgärder för att uppnå ett särskilt kollektivavtal för utstationerade arbetstagare. Detta gäller oavsett om den utstationerande arbetsgivaren kan bevisa att de villkor som arbetstagarna har är minst lika förmånliga som minimivillkoren i det svenska branschavtalet. Liberalerna anser liksom flertalet remissinstanser att de nya reglerna är för långtgående. En utstationerande arbetsgivare kan numer inte freda sig mot stridsåtgärder – oavsett hur bra arbetsvillkor arbetstagarna har. Det innebär att det blir mindre attraktivt för företag från andra länder att komma hit och hämmar därmed den fria rörligheten. I ett läge där Sverige har ett stort behov av arbetskraft i byggsektorn, men även andra sektorer, kan det vara direkt skadligt för Sverige. De nya reglerna är dessutom med stor sannolikhet oförenliga med EU-rättens principer om proportionalitet och ömsesidigt erkännande. Därför anser vi att det tidigare regelverket, så kallat lex Laval, bör återinföras.

Maria Nilsson (L)

Gulan Avcı (L)

Lina Nordquist (L)

Mats Persson (L)

Johan Pehrson (L)

Christer Nylander (L)

Allan Widman (L)