

Vaxholm-Bryssel tur och retur

En bakgrundsbeskrivning av de legala, politiska och praktiska aspekterna på "Lex Laval"

Innehåll

Vaxholm-Bryssel tur och retur.....	2
1. Fram till 1995: Kollektivavtal, Lex Britannia och EU-inträdet	3
2. 1995-2004: Lugnet före stormen.....	5
3. 2004-2008: Vaxholm, Arbetsdomstolen och EU-domstolen.....	7
4. 2008-2014: Lavalutredningen och Lex Laval; rättsläget i dag.....	9
5. Hur fungerar det i praktiken i dag?	11
6. Fyra avslutande frågor.....	13

Vaxholm-Bryssel tur och retur

En bakgrundsbeskrivning av de legala, politiska och praktiska aspekterna på "Lex Laval"

Svensk arbetsmarknad fungerar i grunden väl. Vi har organiserad och rimlig lönebildning, effektiv omställning samt både trygghet och flexibilitet. En bärande del av det ramverk som underbygger detta är reglerna kring kollektivavtal, strejkrätt och fredsplikt. 1928 års lag om kollektivavtal, 1976 års MBL (Medbestämmandelagen) och Arbetsdomstolens praxis har byggt upp det svenska regelverket på området över tid. Sedan Sveriges EU-inträde gäller ytterligare parametrar, nämligen regelverket om fri rörlighet på den inre marknaden, EU:s utstationeringsdirektiv och EU-domstolens praxis.

Inför valet till Europaparlamentet 25 maj 2014 har frågor kring hur reglerna ska utformas väckts. Socialdemokraterna och LO har i ett gemensamt utspel listat tio krav på förändring, där de tre första handlar om frågor om svensk arbetsrätt och utländsk arbetskraft. Även LO:s egen valplattform har liknande krav. Med denna skrift vill vi ge vår syn på saken, och för detta krävs en rätt bred beskrivning av bakgrunden "från ax till limpa", och hela regelverket. Det är inte alltid lätt, särskilt inte mitt under en valrörelse, att nå ut med omfattande och komplex information som denna. Å andra sidan är det inte rätt att reducera den till bara ett par slagord och bortse från de målkonflikter som finns.

Vi har disponerat denna skrift som i grunden en kronologisk resa från 1990 till i dag. Insprängt i det kronologiska skeendet har vi lagt in fördjupningsavsnitt om de viktigaste aspekterna på regelverket samt faktarutor som beskriver likheter och skillnader mellan olika begrepp som används i debatten.

1. Fram till 1995: Kollektivavtal, Lex Britannia och EU-inträdet
2. 1995–2004: Lugnet före stormen
3. 2004–2007: Vaxholm, Arbetsdomstolen, EU-domstolen
4. 2007–2014: Lavalutredningen och Lex Laval; rättsläget i dag
5. Hur fungerar det i praktiken i dag?

1. Fram till 1995: Kollektivavtal, Lex Britannia och EU-inträdet

Kollektivavtal har tillämpats i Sverige i mer än 100 år. 1906 sattes ramarna genom ”Decemberkompromissen” mellan SAF och LO. 1928 kom en lag om kollektivavtal och reglerna utvecklades vidare i 1976 års Medbestämmandelag, MBL. Två bärande principer för kollektivavtal är viktiga byggstenar i det vi brukar kalla den svenska modellen:

- *Avtalen betraktas som rent civilrättsliga, det vill säga en angelägenhet för arbetsmarknadens parter utan behov av statligt godkännande*
- *Fredsplikt, det vill säga principiellt förbud mot att tillgripa stridsåtgärder, gäller på grund av kollektivavtal – i huvudsak även för andra fackföreningar än de som tecknat avtalet*

De här två principerna är naturliga i Sverige, men inte överallt i världen. Inom EU har man istället regler om så kallad allmängiltigförklarande i nästan alla länder som bygger sin modell på kollektivavtal. Den andra principen, att fredsplikt ska råda även mot andra fackföreningar än den som tecknat avtalet, blir begriplig sedd mot behovet av ordning och reda på arbetsmarknaden under en svensk 1900-talshistoria med viss konkurrens mellan fackföreningar, framför allt med syndikalister som ”utmanare”. Däremot är sympatiåtgärder regelmässigt tillåtna även när ett kollektivavtal är i kraft.

Länge fungerade de här principerna helt okontroversiellt. Globaliseringen och EU-inträdet kom emellertid med utmaningar, och den första krocken inträffade med den så kallade Britannia-domen i Arbetsdomstolen (AD) 1989.

Lex Britannia

M/S Britannia var ett Cypernflaggat fartyg som 1988 lade till i Göteborgs hamn. Fartyget hade främst filippinsk besättning. Sjöfolksförbundet ville förhandla fram ett kollektivavtal och vidtog stridsåtgärder (blockad med mera) trots att utländskt avtal gällde. Det blev tvist inför AD och stridsåtgärderna förklarades olovliga. AD hänvisade till principen om fredsplikt vid befintligt kollektivavtal.

Lagen ändrades efter detta. I 42a § MBL lades till att fredsplikten inte gällde i arbetsförhållanden ”som denna lag inte är direkt tillämplig på”, det vill säga i praktiken var endast svenska kollektivavtal skyddade. Fanns å andra sidan ett utländskt kollektivavtal var det enligt detta tillägg alltid lagligt att vidta stridsåtgärder. Denna ”Lex Britannia” infördes 1991.

När Sverige skulle bli EU-medlem behövde frågan utredas hur en regel som gör skillnad mellan svenska och utländska kollektivavtal kunde vara förenlig med reglerna om EU:s inre marknad och de fyra friheterna, som ju bygger på en strikt princip om icke-diskriminering. Utredaren, arbetsrättsexperten Sven Hugo Ryman, landade i ståndpunkten att Lex Britannia ”sannolikt inte strider mot Sveriges internationella åtaganden och att det således inte är nödvändigt att på den grunden ändra eller upphäva denna lagstiftning”. Trots att slutsatsen således inte var tvärsäker gjordes ingen lagändring inför medlemskapet.

Vi tycker

Svenskt Näringsliv vill se ordning och reda i frågor om kollektivavtal och fredsplikt, men ansåg redan vid tiden för Britanniadomen att det är fel med åtskillnad mellan olika regler beroende på land. Vi var därför emot Lex Britannia, och var redan på den tiden även kritiska till Sven Hugo Rymans alltför försiktiga slutsats - som ju sedermera visade sig vara felaktig. Ingen kunde heller bli förvånad tio år senare, när Vaxholmsfallet dök upp och frågan fick en prövning i domstol.

2. 1995-2004: Lugnet före stormen

EU:s rätt att lagstifta bygger på delegering från medlemsstaterna. Men det är inte på alla områden som EU har fått sådan lagstiftningsmakt. Inom områden som kultur, folkhälsa, utbildning, löneförhållanden eller stridsåtgärder har EU inte någon egentlig lagstiftningsmakt. Tydlig sådan makt har EU däremot när det gäller internationell handel, inre marknaden, miljö, energi och andra områden av gränsöverskridande karaktär.

Frågor som slår fast reglerna för fri rörlighet inom EU:s inre marknad hör alltså till det område där EU kan lagstifta, eller meddela domar via EU-domstolen, för att bygga upp det gemensamma regelverket. Det händer ofta att möjligheten till fri rörlighet påverkas av andra faktorer, och då blir dessa faktorer föremål för granskning oavsett om de ligger på ett område som inte omfattas av EU:s beslutskompetens. Sådana ”krockar” mellan inre marknadens regler och helt andra svenska politikområden har förekommit flera gånger.

Tabell - exempel på rättsfall med krockar mellan svenska regler och EU:s inre marknad.

Rättsfall	År	Ämne	Resultat
”Franzén”, ”Rosengren”	1997, 2006	Systembolaget	Importmonopolet underkändes, detaljistmonopolet kunde behållas, privatimport för eget bruk tilläts
”Safir”	1998	Beskattning av pensionsförsäkring	Beskattningsmodell underkändes eftersom den i praktiken gjorde skillnad mellan svenska och utländska försäkringar
”Gourmet”	2001	Reklam för alkohol	Totalförbud ansågs oproportionerligt, men förbud mot reklam för sprit kunde behållas
”Hanner”	2005	Apoteksmonopolet	Underkändes

Samtliga dessa fall, liksom Laval-målet, bygger på vad som kallas primärrätten i form av EU:s grundfördrag. Både reglerna om fri rörlighet för varor och reglerna om förbud mot nationella monopol, som är aktuella i dessa mål, har funnits med ända sedan Romfördraget trädde i kraft 1958. Tillkommande domstolspraxis från EU-domstolen, som i målen här, är att betrakta som en uttolkning av dessa redan befintliga rättigheter och skyldigheter för medlemsländerna och för privatpersoner. Detta betyder att även frågor som EU inte har kompetens att lagstifta om kan bli föremål för prövning i EU-domstolen om de påverkar hur den inre marknaden fungerar. Så var fallet i Lavaldomen.

Fri rörlighet inom EU

EU:s grundfördrag har ett antal regler som ger rätt för företagare och anställda som vill röra sig över gränserna: fri rörlighet för varor, fri rörlighet för tjänster, fri rörlighet för personer, fri rörlighet för kapital, fri etableringsrätt, förbud mot nationella monopol, upphandlingsregler som garanterar likabehandling och så vidare. Gränsdragningen mellan fri rörlighet för tjänster (till exempel ett polskt byggföretag som tar på sig ett tillfälligt uppdrag i Sverige) och fri etablering (att samma byggföretag etablerar till exempel ett dotterbolag i Sverige) är viktigt eftersom etablering innebär att fler svenska regler måste tillämpas.

Strax efter vårt inträde i EU antogs också EU:s utstationeringsdirektiv. Detta direktiv har syftet att reglera vad som ska gälla när en person från ett EU-land eller EES-land tillfälligt stationeras i tjänsten i ett annat EU-land/EES-land. Direktivet har bland annat krävt att arbetsvillkoren måste leva upp till några specifika aspekter och minimistandarder i det nya stationeringslandet. Detta för att undvika risk för lönedumpning. I Sverige har detta EU-direktiv formulerats till svensk lag genom utstationeringslagen.

Utstationeringsdirektivets "hårda kärna"

Utstationeringsdirektivets minimikrav - kallas ofta för "den hårda kärnan" av regler och villkor: (i) arbetstid och vilotid, (ii) antal semesterdagar, (iii) minimilön, (iv) villkor för bemanningsföretag, (v) säkerhet, hälsa och hygien, (vi) skyddsåtgärder för gravida, nyblivna mödrar och underåriga, samt (vii) likabehandling mellan könen.

3. 2004-2008: Vaxholm, Arbetsdomstolen och EU-domstolen

Våren 2004 påbörjades ett större ombyggnadsprojekt i Vaxholms kommun utanför Stockholm. Ett svenskt dotterbolag till det lettiska bolaget Laval hade vunnit upphandlingen för projektet. Byggnadsarbetareförbundet började förhandla om kollektivavtal med Laval, men något avtal uppnåddes aldrig. Historieskrivningen skiljer sig något mellan hur olika parter brukar återge det exakta händelseförloppet, och detaljerna är inte viktiga för slutsatserna i den här rapporten. Det räcker att konstatera att som en avgörande punkt för att inte vilja skriva på svenskt kollektivavtal hänvisade bolaget Laval till existerande lettiska kollektivavtal. Byggnadsarbetareförbundet vidtog, med stöd av Elektrikerförbundet, fackliga stridsåtgärder för att trots detta söka uppnå ett svenskt avtal istället. Sedermera under den rättsliga processen och fackliga konflikten gick företaget Laval i konkurs och ett svenskt byggbolag slutförde byggnadsarbetena.

Arbetsdomstolen fick frågan om Lex Britannia, och omständigheterna i övrigt i Vaxholmskonflikten, på sitt bord och hänsköt principbedömningen till EU-domstolen i Luxemburg. EU-domstolens yttrande i frågan 18 december 2007 innebär:

- *att rätten till fackliga stridsåtgärder erkänns som en bärande EU-rättslig grundprincip, något som får betydelse bortom de övriga sakfrågorna i fallet,*
- *att stridsåtgärderna i målet var otillåtna eftersom de vidtogs för att påtvinga Laval villkor utanför den ”hårda kärnan” i utstationeringsdirektivet,*
- *att det måste finnas ett visst mått av förutsebarhet för utländska företag rörande vilka villkor för lön med mera som ska gälla om de vill göra ett tillfälligt jobb i Sverige samt*
- *att kärnan i Lex Britannia – särbehandlingen av utländska kollektivavtal – är olaglig.*

När EU-domstolen avgjort dessa principfrågor var det upp till svenska AD att utfärda själva domen i den konkreta frågan. Domen föll i december 2009 och bygger givetvis på EU-domstolens slutsatser men innehöll även beslut om såväl skadestånd som rättegångskostnader som Byggnadsarbetareförbundet och Elektrikerförbundet ådömdes att betala.

Rättsfall om arbetsrätt 2007-2008

Under 2007 och 2008 avgjordes fyra olika rättsfall rörande arbetsrätt och fri rörlighet av EU-domstolen. Förutom Lavalmålet kom domar i målen som kallas Rüffert, Viking Line och Luxemburg. Dessa fyra rättsfall skiljer sig emellertid rätt mycket åt sinsemellan. Målet om Viking Line rör etableringsrätt och bemanning av besättning för ett fartyg. Rüffert-domen handlar om en tysk delstatslag som ger särskilda villkor för kollektivavtal speciellt för offentliga upphandlingar. Luxemburg-domen handlar om en otillräcklig metod som staten Luxemburg hade valt för att implementera utstationeringsdirektivet. Av dessa fyra domar är det egentligen endast Laval och Viking Line som har någon generell giltighet för situationen i Sverige. De två domarna är mycket likartade.

Vi tycker

Svenskt Näringsliv stöttade Laval i processen och betraktar domstolsutslagen - både i EU-domstolen i Luxemburg i principfrågorna, och i AD rörande skadestånd och rättegångskostnader - som rimliga och naturliga med hänsyn till EU och den fria rörligheten samt allmänna rättsprinciper.

4. 2008-2014: Lavalutredningen och Lex Laval; rättsläget i dag

EU-domstolens dom i Laval-målet gav alltså vid handen att svensk lagstiftning på flera punkter inte var korrekt. Våren 2008 tillsatte därför regeringen en statlig utredning ledd av generaldirektör Claes Stråth. Stråths utredning presenterades i december samma år. Baserat på denna infördes fyra förändringar i det svenska regelverket.

Innebörden av Lex Laval i tre punkter

- 1) Stridsåtgärder får endast vidtas om de villkor facket kräver motsvarar villkoren i ett svenskt centralt kollektivavtal (ett slags "rimlighetskrav").
- 2) Stridsåtgärder får endast vidtas om villkoren man kräver ingår i de som räknas upp i Utstationeringsdirektivet (ett krav på "hårda kärnan").
- 3) Stridsåtgärder får endast vidtas om villkoren man kräver är förmånligare än de som redan följer av Utstationeringslagen (ett slags "kvalitetskrav") - Lex Britannia får därmed begränsad effekt.

Lex Laval får sägas vara en kompromiss som egentligen ingen av arbetsmarknadsparter från början var helt nöjda med. Det är begripligt, eftersom det är bland det svåraste som finns inom juridik och politik att hitta en avvägning när två starka intressen, båda legitima och önskvärda, står emot varandra. I det här fallet är det ju en sedan länge knäsat princip i Sverige om rätt till fackliga stridsåtgärder som inte har behövt motiveras, mot en rätt ny verklighet genom globaliseringen, understött av en ny princip genom EU-medlemskapet om fri rörlighet över gränserna. Kritiken från fackligt håll handlade därför redan från början när Lavalutredningen tillsattes om samma sak som hörs i debatten i dag: att avvägningen mellan dessa två intressen borde vara en annan, som mer gynnar intresset av rätten till fackliga stridsåtgärder.

En svårare fråga att besvara, för fackföreningar som kritiserar Laval-regelverket, är: hur ska det gå till? Olika svar har getts från tid till annan. Ibland har det talats om en ändring av EU:s grundfördrag, ett slags socialt protokoll som skulle komplettera (och i ärlighetens namn till vissa delar avskaffa) den fria rörligheten i vissa situationer. Ibland talas det istället om att förhandla om EU:s utstationeringsdirektiv från 1996. Ibland sägs att det är den svenska implementeringen av regelverket som borde skrivas om. En av punkterna i valplattformen för (S) och LO inför valet till Europaparlamentet är att Lex Laval ska avskaffas, men det sägs inte vad dessa lagregler ska ersättas med.

Ytterligare två spår som LO och TCO använt är via bedömningsprocesser inom ILO, International Labour Organisation, samt inom Europarådet. Dessa spår har man från LO:s och TCO:s sida drivit med blandad framgång. En expertkommitté inom ILO betecknade i en rapport i februari 2013 rättsläget i Sverige som otillfredsställande, men gav ingen förklaring till hur man i så fall kunde lösa det istället, och ändå leva upp till EU-rättens krav. ILO har publicerat rapporten men valt att inte ta ställning eftersom parterna var oeniga om regelverkets innebörd. På samma sätt har en expertkommitté inom Europarådet landat i att problematisera det svenska rättsläget, men

inte fått stöd i ministerkommittén för några vidare åtgärder. Det är begripligt och legitimt att svenska fackföreningar via sådana kanaler försöker få stöd för sin syn på den legala situationen, men det går inte att gå runt det faktum att EU:s fria rörlighet och globaliseringen skapat en ny verklighet som vi har att förhålla oss till, och som ger den inneboende målkonflikt som vi beskrivit ovan.

När det gäller utstationeringsdirektivet är det viktigt att notera att EU har en ny sammansättning, med 28 medlemsländer istället för de 15 länder som skrev den förra versionen av direktivet år 1996. De nya medlemsländerna från Central- och Östeuropa som nästan samtliga har levt under kommunistiskt förtryck har typiskt sett en uttalad liberal inställning till frågor som rör arbetsrätt. En liknande inställning finns hos de anglosaxiska medlemsländerna. I Sydeuropa samt Frankrike, Belgien och Tyskland finns istället grundinställningen sedan länge att det bör vara lagregler som slår fast fackliga rättigheter. Endast i Sverige, Danmark, i viss mån Finland och Nederländerna, återfinns den syn som vi tycker är naturlig, att starka fackliga rättigheter ska finnas men inte genom statliga regler utan genom fria förhandlingar om kollektivavtal. Förhandlingar i denna medlemskrets landar ofta i en kamp mellan regleringsivrare och laissez-faire. Vi som förespråkar kollektivavtal som lösningen hamnar ständigt i minoritet.

Det nya regelverket i Lex Laval trädde i kraft den 15 april 2010. Det har i skrivande stund inte lett till några nya tvister inför AD eller på annat sätt ”ställt på sin spets”. Däremot har en ny statlig utredning tillsatts för översyn av reglerna om utstationering, med ledamöter från riksdagens partier, ledd av Tomas Tobé (M) – se direktiven i Dir. 2012:92. Utredningen ska bland annat titta på hur omfattande det är med utstationering av arbetstagare till Sverige samt utvärdera Lex Laval.

Ytterligare en pågående process som påverkar situationen är behandlingen inom Europaparlamentet och Ministerrådet av en EU-lag som ska lägga fast minimistandarder för ländernas genomförande av utstationeringsdirektivet, det så kallade genomförandedirektivet (Enforcement Directive). I skrivande stund har en kompromiss just träffats. Detta nya EU-direktiv kommer sedan att behöva implementeras i Sverige. Syftet med de nya reglerna är inte någon omförhandling, men väl en tydligare tillämpning av utstationeringsdirektivet.

Vi tycker

Svenskt Näringsliv deltar i utredningen som leds av Tomas Tobé för att bidra med vår erfarenhet från företagets verklighet, och vi följer utvecklingen inom EU med det nya genomförandedirektivet. Vi ser ett visst behov av förändringar av lagändringar och tycker generellt att det är bra att frågorna belyses. Lex Laval har varit i kraft i knappt fyra år så det är svårt att redan nu dra definitiva slutsatser, men rättsläget är under alla omständigheter rimligare med den nya lagstiftningen än vad det var tidigare.

5. Hur fungerar det i praktiken i dag?

Precis som tidigare är svenska kollektivavtal helt dominerande för villkoren för anställning, lön med mera i Sverige. De stora grupperna bland de som har ett jobb, men som inte omfattas av kollektivavtal är dels egenföretagare, dels anställda inom branscher där kollektivavtal inte slagit igenom.

Statistik om arbetskraften i Sverige

Cirka 5 miljoner i arbetskraften – där ingår även egenföretagare och arbetslösa

4,7 miljoner i arbete – där ingår även egenföretagare

4,2 miljoner anställda

3,8 miljoner av dessa anställda har kollektivavtal (enligt Medlingsinstitutets skattning)

Summa nästan en miljon personer i Sverige som är i arbete, men inte har kollektivavtal (egenföretagare plus kollektivavtalslösa)

6 000 personer utstationerade till Sverige varje given månad enligt Arbetsmiljöverket

Siffrorna kommer från SCB, Medlingsinstitutet, Ekonomifakta, EU-kommissionens webbplats och Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket hade i februari 2014 cirka 25 000 personer i sin databas för utstationeringar, men de siffrorna är behäftade med osäkerhet.

Lönenivåerna för de personer vi pratar om – de 6 000 utstationerade – är dessutom såvitt vi vet goda. De som följer svenskt kollektivavtal får, inom till exempel byggsektorn, 24 500 kr i minimilön. Detta kan även jämföras med den del av arbetskraften som är från länder utanför EU/EES (och som alltså inte lyder under Lex Laval). Enligt forskarna Gerdes och Wadensjö i en rapport från statliga SIEPS är även deras löner generellt sett goda. Differensen gentemot svenska kollektivavtalsreglerade löner är endast cirka 6 procent.

Ofta får man i sammanhanget höra invändningen att det skulle förekomma ”dubbla avtal”, det vill säga en officiell lönenivå som man visar upp för svenska myndigheter eller fackföreningar för att slippa bli ifrågasatt, men en annan verklig – och mycket lägre – lönenivå. Det går inte att utesluta att detta skulle förekomma men dels finns det ingen möjlighet att fastställa om så är fallet, eller att bedöma omfattningen; dels gör det i så fall ingen skillnad vilket regelverk som gäller i Sverige om man ändå förutsätter att det kringgås med falska avtal. Att påståenden om sådana inofficiella ”dubbla avtal” skulle vara ett argument för att skärpa det officiella regelverket går därmed inte ihop. Det är dessutom en fråga för polis och åklagare snarare än för arbetsmarknadens parter.

Vi behöver i sammanhanget också tala klarspråk om skillnaden mellan minimilöner i kollektivavtal eller i lag. Sverige saknar lagregler om minimilön. Istället har vi valt att låta kollektivavtal sätta den minimilön som bör råda inom varje avtalsområde. Det är en bra ordning, men den får också bieffekter för utstationerade arbetstagare. Vår modell innebär en stark makt för arbetsmarknadens parter – utan fack och arbetsgivare finns ingen garanterad lägsta lön för de anställda. Det innebär också att det i

princip inte är olagligt att betala ut i stort sett vilken lön som helst. Om ett företag gör ett tillfälligt jobb i Sverige och betalar låga löner, men hinner lämna landet innan något kollektivavtal träffats, så har inget lagbrott begåtts.

När vi läser larmrapporter i media om hur gästande arbetare fått arbeta med extremt låga löner så är det således upprörande, men inte nödvändigtvis olagligt i Sverige. Detta gäller med eller utan Lex Laval. För de EU-länder som har lagstadgade minimilöner är det alltså tvärtom: det är inom många yrken olagligt för arbetsgivare att ha anställda om man inte har ordnat en lön som lever upp till minimilönen. Att det är olagligt gör att man även kan komma åt sådan orättfärdig lön i efterhand, efter att arbetstagarna har lämnat landet. Detta framförs nu inte som ett argument för att byta modell i Sverige, utan för att illustrera effekterna.

6. Fyra avslutande frågor

Vi har nu gått igenom både den historiska bakgrunden och dagens situation för utstationerade arbetstagare som kommer till Sverige från ett annat EU/EES-land. I detta avslutande kapitel ska vi titta på fyra frågor som vi menar att man bör ställa sig när man ska bedöma situationen både rättsligt, politiskt och praktiskt.

i. Finns det egentligen ett stort problem?

Globalisering, ökad rörlighet över gränserna, EU:s inre marknad och järnridåns fall för 25 år sedan är alltsammans goda företeelser. Att dessa företeelser sätter press på ett regelverk som tidigare fungerade i en helsvensk kontext är inte förvånande. Men låt oss ändå ta som utgångspunkt att det finns en intressekonflikt här, som kan betecknas som ett problem i och med att den skapar rättslig osäkerhet. Hur stort är i så fall det problemet? Enligt våra beräkningar ovan är det drygt 1 promille av arbetskraften vi talar om. Både frågans vikt, och hur kraftiga lösningar man föreslår, bör därför ses i rätt proportioner. Det är svårt att se hur EU-reglerna i dag skulle ”underminera vår konflikträtt och föreningsrätt” eller ”sabotera den svenska modellen” som vi sett debattörer hävda de senaste månaderna.

ii. Har LO och S rätt lösningar?

Oavsett om man tycker att problemet är stort eller litet, bör man fråga sig om det tiopunktsprogram som LO och Socialdemokraterna lagt fram ger rätt lösningar på problemet. Tre punkter av tio handlar om just avvägningen som vi studerar här. Den lösning man lyfter fram är ett krav på att svenska kollektivavtal alltid ska kunna gå före utländska. Vi vill ställa två frågor kring detta. 1: gör det någon skillnad i praktiken? 2: är det förenligt med EU:s grundfördrag?

Svaret på fråga 1 är enligt vår uppfattning nej. Det är få utländska arbetstagare som utstationeras till Sverige från andra EU/EES-länder. Skillnaden i lön för den grupp som får rimliga villkor kan knappast motivera de föreslagna långtgående regeländringarna. För den grupp som vi kan ana inte får rimliga villkor – rena bedrägerisituationer med dubbla avtal – spelar det ingen roll hur regelverket ser ut.

Svaret på fråga 2 är också nej. Det finns som vi ser det ingen öppning som någon har lyckats visa någonstans som innebär att man kan komma runt intressekonflikten som ligger i botten. Inom ramen för Laval-utredningen av Claes Stråth presenterades inget hållbart alternativ till det regelverk som vi nu ser. Dessutom pågår redan två processer som ser över regelverket – på EU-nivå är det genomförandedirektivet och i Sverige är det den parlamentariska utredningen ledd av Tomas Tobé.

iii. Hur lever facket upp till det de säger i praktiken?

En av punkterna i Laval-domen från EU-domstolen var, som nämnts ovan, att det måste finnas ett visst mått av förutsebarhet i de svenska reglerna. Denna förutsebarhet ställer krav på arbetsmarknadens parter och på den statliga myndigheten Arbetsmiljöverket (AV). Sedan tidigare är AV nämligen så kallat förbindelsekontor för utstationeringsdirektivet. Tanken med det systemet – det finns ett sådant förbindelsekontor

i varje land – är att det ska finnas någon plats som ett gästande företag (företagets representanter eller de anställda) kan vända sig till för att få en bild av löneläge och övriga normalt tillämpade villkor för anställning. Det kan vara ett företag som är intresserat av att sända in ett anbud till en offentlig upphandling och behöver uppskatta sina kostnader på förhand.

Då uppträder komplikationen att i Sverige, där vi saknar lagligen reglerade minimilöner, är det inte en naturlig ordning att en statlig myndighet själv ska svara för kunskap och innehåll när det gäller de olika kollektivavtal som finns. Men utstationeringsdirektivets krav på att det ska finnas ett förbindelsekontor kan inte heller bara delegeras bort från staten till arbetsmarknadens parter. En kompromisslösning har blivit att vi har ett krav i lag på att fackföreningar ska förse AV med underlag i form av att skicka in de kollektivavtal man träffar. Syftet med detta är alltså att hjälpa gästande företag och gästande arbetare. Men här fallerar svenska fackföreningar. Endast en handfull kollektivavtal finns deponerade av de flera dussin som existerar.

iv. Hur lever Sverige upp till EU-rättens krav?

Sist av allt ska vi ta de punkter som EU-domstolen lyfte fram i Laval-domen och se på huruvida vi tycker att Sverige i dag lever upp till dem. Detta kan ses som en motvikt till den bild som andra vill måla upp, om att Sverige genom Lex Laval skulle ha skaffat sig ett alldeles för hårt regelverk, som beskär fackliga rättigheter och ger för stark verkan åt de som vill röra sig över gränserna.

Laval-domens krav på att se rätten till fackliga stridsåtgärder som grundläggande rättighet – *check*: detta gäller redan i Sverige både genom EU-domstolens formulering och genom svenska Regeringsformen.

Laval-domens krav på icke-diskriminering och en anpassning av Lex Britannia – *check*: genom att Lex Britannia får begränsad verkan för utstationerade EU/EES-arbetstagare menar vi att en tillräcklig flexibilitet har skapats. Men det är på gränsen.

Laval-domens krav på förutsebarhet för villkor i Sverige – *nej*: här menar vi att situationen för Arbetsmiljöverkets information om kollektivavtal är kraftigt försvårad av att inte tillräckligt många avtal finns deponerade. Till dels är detta ett problem som hänger samman med vår kraftigt decentraliserade modell för ansvaret, där staten har minimalt inflytande och arbetsmarknadens parter äger processen. Men likväl måste man kunna ställa kravet att lagen ska följas och att alla försöker bidra till att rätt information ska kunna ges.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00