

[eu och facket]



Försvara Lex Britannia!

Sveriges medlemskap i EU har inneburit att både fackliga och politiska medel för att motverka social dumpning gått förlorade.

Innan EU-medlemskapet krävdes arbetstillstånd för att jobba i Sverige, vilket både fackförbund och arbetsgivarorganisationer skulle tillstyrka. Fackförbunden kunde villkora med lönekrav i nivå med de svenska.

Dessutom hade fackförbunden rätt att med stridsåtgärder tvinga utländska företag att teckna svenska kollektivavtal även om de var bundna av utländska kollektivavtal. Denna lag, Lex Britannia, tillkom i början av 90-talet efter att så kallade bekvämlighetsflaggade fartyg dumpat lönerna inom den svenska sjöfarten.

Det tidigare kravet på arbetstillstånd har upphört till följd av att Sverige blev medlem i EU. Och med hänvisning till de villkor som gäller i EU har fackets rättigheter att lägga veto mot oseriösa entreprenörer [38 § MBL] tagits bort. På EU:s så kallade inre marknad ska företagen fritt kunna skyffla arbetskraften fram och tillbaka över nationsgränserna.

Om också Lex Britannia avskaffas eller vingklippas, såsom arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin föreslår med anledning av den antifackliga Lavaldomen, försvinner den sista möjligheten för facket att [med legala medel] förhindra att entreprenader läggs ut till utländska företag som inte tecknat kollektivavtal såsom skedde i Vaxholm. Det skulle innebära ett förödande slag mot den svenska fackföreningsrörelsen och den svenska arbetsmarknadsmodellen och öppna dörrarna på vid gavel för låglönekonkurrens och social dumpning.

Visa ditt motstånd mot denna utveckling genom att gå med i Facebookgruppen "Rör inte konflikträtten. Försvara Lex Britannia". Där får du fortlöpande information om vilka aktiviteter som planeras runt om i landet fram till riksdagsbeslutet den 4 mars.

På www.namninsamling.com/skitilavaldomen kan du protestera genom att skicka ett mejl till Sven Otto Littorin. Det pågår också en vykortskampanj riktad till Sven Otto Littorin. Du kan beställa vykort [Skit i Lavaldomen. Spola Littorin] från gosta.torstensson@nejtilleu.se.

Gösta Torstensson



Bild: ROBERT NBERG



Bli med i Folkrörelsen Nej till EU:s Fackliga Nätverk

Lavaldomen och EU:s utstationeringsdirektiv visar att EU är ett allvarligt hot mot den svenska arbetsmarknadsmodellen med konflikträtt och kollektivavtal, eller med andra ord ett grundskott mot de landvinningar som svensk fackföreningsrörelse gjort de senaste hundra åren.

Lissabonfördraget, den nya EU-grundlagen, innebär inget skydd för de fackliga rättigheterna såsom det hävdas från LO-ledningen och andra EU-entusiaster. Tvärtom så innebär Lissabonfördraget i praktiken att Lavaldomen och andra antifackliga EU-domar grundlagsfästs, dvs. de blir cementerade och opåverkbara för politiska beslutsfattare.

Och, som vanligt i EU-sammanhang, det kommer mera. Riksdagen har införlivat EU:s tjänstedirektiv i svensk lagstiftning, vilket medför att låglönekonkurrensen kommer att breda ut sig än mer. Regeringen har tillsatt en utredning med uppdrag att föreslå hur EU:s bemanningdirektiv ska implementeras i svensk lagstiftning. EU-kommissionen planerar ett säsongsarbetardirektiv som enligt LO:s Wanja Lundby-Wedin öppnar för "en total avreglering av arbetsmarknaden".

För att bjuda motstånd mot denna förödande utveckling har Folkrörelsen Nej till EU initierat ett tvärfackligt nätverk, Folkrörelsen Nej till EU:s Fackliga Nätverk. Det är öppet för dig som är fackligt aktiv [eller bara medlem] och EU-kritisk. Det kostar ingenting och du behöver inte vara

medlem i Folkrörelsen Nej till EU [men det är inget hinder].

Nätverkets syfte är utbyte av information, kunskapsuppbyggnad samt att anordna och samordna olika aktiviteter. Nätverket har startat som en mejlgrupp för informationsspridning och med att producera ett digitalt nyhetsbrev. Det kommer också att beredas utrymme för nätverket på hemsidan www.nejtill.eu.se. Efterhand avser vi att anordna seminarier, hearingar, studiecirklar etc. Nätverket avser också att etablera kontakt och samarbete med andra fackligt inriktade EU-kritiska organisationer, såsom Fagbevaegelsen Mod Unionen i Danmark, Trade Unionists Against the EU Constitution i England och Nei til EU:s Faglig utvalg i Norge.

Nätverket administreras av Gösta Torstensson, Folkrörelsen Nej till EU [och passiv medlem i Kommunal]. Du som vill bli med i nätverket mejlar gosta.torstensson@nejtill.eu.se.

Eva Anderzon, Kommunalarbetareförbundet
Jan-Erik Gustafsson, Fackförbundet ST
Jannika Fahlander, Handelsanställdas Förbund
Jannis Konstantis, Fackförbundet Seko
Kent Wahlberg, Livsmedelsarbetareförbundet
Maria Pohn, Vårdförbundet
Mats Norrstad, Lärarförbundet
Jonny Widstrand, Fackförbundet Unionen
Minna Pyykölä, Journalistförbundet
Patrik Ljunggren, Transportarbetareförbundet
Peter Lilja, Industrifacket Metall
Rolf Axelsson, Hamnarbetareförbundet
Magnus Renman, Fackförbundet GS
Lars Lundberg, Byggnadsarbetareförbundet

Byggvakten tar strid mot Laval

Arbetslösa byggnadsarbetare protesterar utanför riksdagen. De vill slå vakt om den svenska modellen. Nu har Byggvakten startat igen.

I minusgrader och snöyra vandrar fyra beslutssamma män utanför riksdagshuset i Stockholm. Deras gula signalvästar påkallar de förbipasserandes uppmärksamhet. De höjer sina plakater mot skyn. Byggvakten röjer åter väg till den politiska maktens boning.

– Vi protesterar mot den senaste Lavaldomen, säger byggnadsarbetaren Kenneth Höglund. Den nya domen är den största rättskandalen på flera år. Samma domstol kommer fram till två olika resultat vid två olika tillfällen.

Det svenska byggarbetarfacket satte skolbygget i Vaxholm i blockad hösten 2004. Det lettiska företaget Laval vägrade att teckna kollektivavtal och använde underbetald arbetskraft hemifrån. Då ansåg den svenska Arbetsdomstolen att blockaden var lovlig och tillåten.

Men Svenskt Näringsliv tog upp och drev fallet vidare. 2007 gick EU-domstolen tvärs emot den svenska domstolen. Blockaden hindrade den fria rörligheten av tjänster. I december förra året ändrade sig Arbetsdomstolen. Byggnads blockad

dömdes olaglig i efterhand och fackförbundet tvingas betala böter.

– Jag var med i Vaxholm för fem år sedan, fortsätter Kenneth Höglund. Den här frågan gäller hela arbetslivet, inte bara oss byggarbetare. Vi vill värna om den svenska modellen. Får vi inte ha svenska kollektivavtal öppnar vi för lönedumping.

Byggvakten är ingen ny uppfinning. Den startades redan på 90-talet som en protest mot arbetslösheten. När Arbetsdomstolens senaste dom i Lavalmålet blev känd väcktes frågan om byggvakten igen. Ett 70-tal arbetslösa byggnadsarbetare har anmält intresse.

– Jag kommer ihåg den ursprungliga byggvakten, minns Mats Hammarlund. Då var det 90-talskrisen. Nu samlas vi av delvis andra skäl. Lavaldomen och låglönekonkurrensen är ett sätt att pressa våra löner och arbetsvillkor.

Med hänvisning till EU har Sven-Ove Littorin och den borgerliga regeringen lagt ett nytt lagförslag som innebär att utländska företag i Sverige ska kunna klara sig med hemlandets kollektivavtal eller minimilöner. Förslaget ska upp i riksdagen 4 mars.

– Vi kommer att gå utanför riksdagen varje torsdag förmiddag mellan 8.00 och 11.00, berättar Robert Belving från Byggettans styrelse.

Johan Wiman



EU lägger hinder i vägen för den svenska modellen

Regeringens lagförslag efter Lavaldomen öppnar för lönedumpning och illojal konkurrens. Om vi inte lyckas stoppa förslaget nu kommer vi, om vi vinner valet, att riva upp lagen, skriver Sven-Erik Österberg [s], Josefin Brink [v] och Ulf Holm [mp], i en debattartikel på Svenska Dagbladets Brännpunkt [8 februari] som i detta nummer av [eu och facket] republiceras i sin helhet.

Som en följd av EU-domstolens avgörande i Laval-målet föreslår arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin och den borgerliga regeringen att facket inte får tvinga gästande företag att betala samma löner och villkor som svenska löntagare har. Det blir endast tillåtet att kräva minimilön och vissa andra minimivillkor. Kan det utländska företaget visa, genom ett kollektivavtal eller lagstiftad minimilön i hemlandet, att minimikraven uppfylls har facket inte rätt att kräva kollektivavtal eller vidta konfliktåtgärder. Det betyder att regeringen i praktiken föreslår att Lex Britannia, som ger facken konflikträtt för att tvinga fram svenska kollektivavtal, ska avskaffas.

Det är utmärkt att de rödgröna oppositionspartierna vill stoppa Littorins antifackliga lagförslag alternativt lovar att riva upp Lex Laval om de vinner valet i höst.

Men samtidigt är det viktigt att klargöra att huvudproblemet inte är Lavalpropositionen utan Lavaldomen som sådan. I den har EU-domstolen underkänt den fackliga blockaden mot ett skolbygge i Vaxholm som syftade till att upprätthålla principen om lika lön för lika arbete, grundbulten i den svenska kollektivavtalsmodellen, stick i stäv mot de löften som EU-förespråkarna dyrt och heligt utfäste inför folkomröstningen 1994.

ÖSTERBERG, BRINK OCH HOLM SKRIVER att regeringens lagförslag går "längre än vad som kan motiveras av EU-domstolens dom". Hur långt de själva vill gå framgår inte. De har tydligen inget gemensamt förslag. Men det går det inte att anpassa svensk lagstiftning efter Lavaldomen utan att det kostar någonting för den svenska fackföreningsrörelsen och den svenska kollektivavtalsmodellen.

Det finns heller inga garantier för att anpassningar av svensk lagstiftning som de rödgröna partierna kommer att enas om, förhindrar att en ny rättsprocess dras igång nästa gång ett svenskt

fackförbund utlyser en blockad mot ett utländskt företag därför att EU-domstolen har tagit sig rätten att sätta ramarna för när och hur svenska fack får vidta stridsåtgärder. Denna domstolspraxis har i och med Lissabonfördragets ikraftträdande blivit grundlagsfäst. I framtiden är det inte den svenska regeringen och riksdagen som bestämmer över arbetsmarknaden, om löntagare får strejka eller blockera en arbetsplats. Det gör EU, ytterst EU-kommissionen och EU-domstolen.

DEN RÖDGRÖNA OPPOSITIONEN VILL också att Sverige ska ratificera ILO:s konvention nummer 94 om arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part. Det är ett självklart krav, av såväl fackliga som demokratiska skäl. Konventionen antogs 1949, men Sverige beslutade 1950 att inte ratificera den. Beslutet stöddes av både arbetsgivare och arbetstagare och motiverades med att man ansåg att de intressen som konventionen tillvarar redan garanterades av det svenska kollektivavtalssystemet.

Det fungerade innan Sverige gick med i EU.

I upphandlingsvillkoren för skolbygget i Vaxholm, som Lavaldomen gäller, fanns inget krav på att entreprenören skulle ha ett svenskt kollektivavtal. Vaxholms kommun hade följt de EU-stöpta reglerna för offentlig upphandling.

"Vi har gjort precis som man ska. Enligt lagen om offentlig upphandling ska vi ta det lägsta godtagbara anbudet när vi begär in offerter och det lägsta anbudet kom från det lettiska företaget. Alltså sa vi ja till det och vi kan ju inte rimligen begära kollektivavtal och ska inte heller göra det", förklarade Gerd Johansson, som är kommunchef i Vaxholm. Kommunen var enligt lagen om offentlig upphandling [LOU], som är en implementering av EU:s direktiv om offentlig upphandling, skyldig att anlita den entreprenör som ger det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet, enligt Kommunförbundets jurist Ellen Heldahl: "EU:s fri rörlighet och lagen om offentlig upphandling tillåter inte krav på svenskt kollektivavtal, medan den svenska arbetsrätten gör det." [Lag & Avtal 16/12 2004]

Mot bakgrund av Vaxholmskonflikten har regeringen lovat att undersöka om det är möjligt att all offentlig upphandling i Sverige ska förutsätta svenska kollektivavtal. Bengt Aglid, ställföreträdande enhetschef för Kommerskollegium och enheten för inre marknad, tror inte att detta

är möjligt på grund av medlemskapet i EU: "EU-rätten skulle förmodligen inte godkänna förslaget eftersom det har diskriminerande effekter." [Entreprenören 4/2005]

Några månader efter Lavaldomen kom EU-domstolens avgörande i Rüffertmålet, där domstolen slog fast att den tyska delstaten Niedersachsen inte får kräva att företag som tilldelas offentliga kontrakt betalar sina arbetstagare lön enligt kollektivavtalet på orten. Utan att nämna konventionen [Tyskland har inte ratificerat den] underkände domstolen alltså i praktiken den princip som den bygger på.

Det har väckt frågan om de EU-länder som har ratificerat ILO-konventionen är förhindrade att tillämpa den.

Norge är en del av EU:s inre marknad genom det så kallade EES-avtalet. Det innebär att EU:s regelverk såsom utstationeringsdirektivet och EU-domstolens avgöranden när det till exempel gäller fri rörlighet för tjänsteföretag, gäller även Norge. Den norska regeringen har fått en så kallad öppningskrivelse om ett eventuellt fördragsbrott från Eftas övervakningsorgan ESA [i praktiken EU-kommissionens förlängda arm i EES-länderna] på grund av en bestämmelse i föreskriften om löner och arbetsvillkor i offentliga kontrakt, som antagits med stöd av lagen om offentlig upphandling. Bestämmelse syftar till att uppfylla krav i ILO:s konvention nr 94 som Norge ratificerade 1996. ESA misstänker att den strider mot EU:s utstationeringsdirektiv, så som EU-domstolen tolkat det i Rüffertmålet.

TILL SIST VILL DE RÖDGRÖNA OPPOSITIONSPARTIerna att det ska införas ett socialt protokoll i EU på det att "nya fall av löne- och villkorsdumpning omöjliggörs". Ett utkast till ett sådant protokoll utarbetade Europafacket efter att Irland röstat nej till Lissabonfördraget i juni 2008. Inför den svenska ratificeringen av Lissabonfördraget i november samma år krävde delar av fackföreningsrörelsen, med Byggnads avdelningar i Stockholm, Göteborg och Södra Skåne i bräschen, att den svenska riksdagen skulle insistera på ett sådant rättsligt bindande protokoll eller ett juridiskt bindande undantag för Sverige, som villkor för att säga ja till Lissabonfördraget.

Men socialdemokraterna i riksdagen [inklusive Sven-Erik Österberg] vägrade att lyssna till kraven från fackföreningsrörelsen, med undantag för en handfull dissidenter som lade ned sina



BILD: LARS-ERIK HÅKANSSON

röster. Miljöpartiet och Vänsterpartiet stödde kravet på ett socialt protokoll och/eller nationellt undantag och röstade bland annat därför emot att riksdagen skulle godkänna Lissabonfördraget.

Vilken trovärdighet har det att socialdemokraterna efter detta svek mot fackföreningarna uttalar sig för ett socialt protokoll och kritiserar den borgerliga regeringen för att de inte gjorde något åt saken under det svenska ordförandeskapet? Om inte socialdemokraterna i förening med de borgerliga partierna röstade ja till Lissabonfördraget, hade socialdemokraterna av egen kraft eller tillsammans med de andra rödgröna oppositionspartierna kunnat tvinga regeringen Reinfeldt att begära en omförhandling av Lissabonfördraget på det att Europafackets förslag till socialt protokoll skulle bli en del av EU:s grundlag.

Vilka är förutsättningarna att få på plats ett sådant protokoll post Lissabonfördraget? Den första förutsättningen är en ny konferens och omförhandling av fördragen, vilket kräver ett enhälligt beslut av de 27 medlemsländernas regeringar. Den andra förutsättningen är att förhandlarna från samtliga medlemsländer under konferensen måste komma överens om att foga ett socialt protokoll till EU:s fördrag. Den tredje förutsättningen är att resultatet av denna omförhandling, dvs. de överenskomna fördragsändringarna, måste godkännas av samtliga parlament i de 27 EU-länderna. Vad är oddsen för ett sådant scenario? Ungefär lika stora som att Sverige i sommar vinner fotbolls-VM.

Gösta Torstensson

”Vi är redo att riva upp Lavallagen”

För oss rödgröna är det självklart att alla som arbetar i Sverige ska ha lika villkor och rättigheter i arbetslivet. Därför menar vi att den svenska kollektivavtalsmodellen ska gälla lika för såväl svenska som utländska företag som verkar i Sverige. Regeringen talar vackert om den svenska kollektivavtalsmodellen, men i praktiken vill den införa kraftiga begränsningar av grundläggande fri- och rättigheter i arbetslivet.

Det lagförslag som nu ligger på riksdagens bord, med anledning av Lavaldomen i EU-domstolen, öppnar för lönedumpning och illojal konkurrens. Om lagförslaget genomförs innebär det historiska inskränkningar av fackets rätt att fritt förhandla och teckna kollektivavtal med utländska företag och av rätten att använda stridsåtgärder för att få ett avtal till stånd.

Regeringens förslag går längre än vad som kan motiveras av EU-domstolens dom. Det angriper grundförutsättningarna för att den svenska kollektivavtalsmodellen ska fungera och utmanar föreningsfriheten som skyddas såväl i svensk grundlag som i Europakonventionen och i andra

konventioner som Sverige ratificerat.

Efter Lavaldomen har regeringen, trots att den talar om den svenska kollektivavtalsmodellens förträfflighet, inte lyft ett finger för att försvara den. Inte ens under det halvår då Sverige var ordförandeland för EU tog Reinfeldt och Littorin ett enda initiativ i den fråga som kan medföra allvarliga konsekvenser för Europas löntagare. Regeringen blinkar åt vänster men svänger åt höger.

Om regeringen får som den vill kommer olika regler att gälla för svenska respektive utländska företag och anställda. Det blir i praktiken frivilligt för utländska företag att tillämpa svenska löne- och anställningsvillkor. De som vill konkurrera med lönedumpning och sämre arbetsvillkor kan göra det. Utan kollektivavtal vet vi av erfarenhet att löner och villkor successivt försämras för alla på arbetsmarknaden. Då finns det heller ingen rättslig grund för facket att i efterhand kräva tillbaka förlorad lön för löntagare, om det visar sig att företaget otillåtet sänkt lönerna.

Regeringen anser inte heller att utländska arbetstagare ska omfattas av avtalsförsäkringar om de råkar ut för en arbetsolycka. En arbetstagare som invalidiseras kan då stå helt utan ersättning om det visar sig att hans arbetsgivare inte kan betala skadestånd. Även det är förstas en fullständigt oacceptabel ordning.

Vi rödgröna anser att borgerliga regeringens lagförslag innehåller så många allvarliga brister

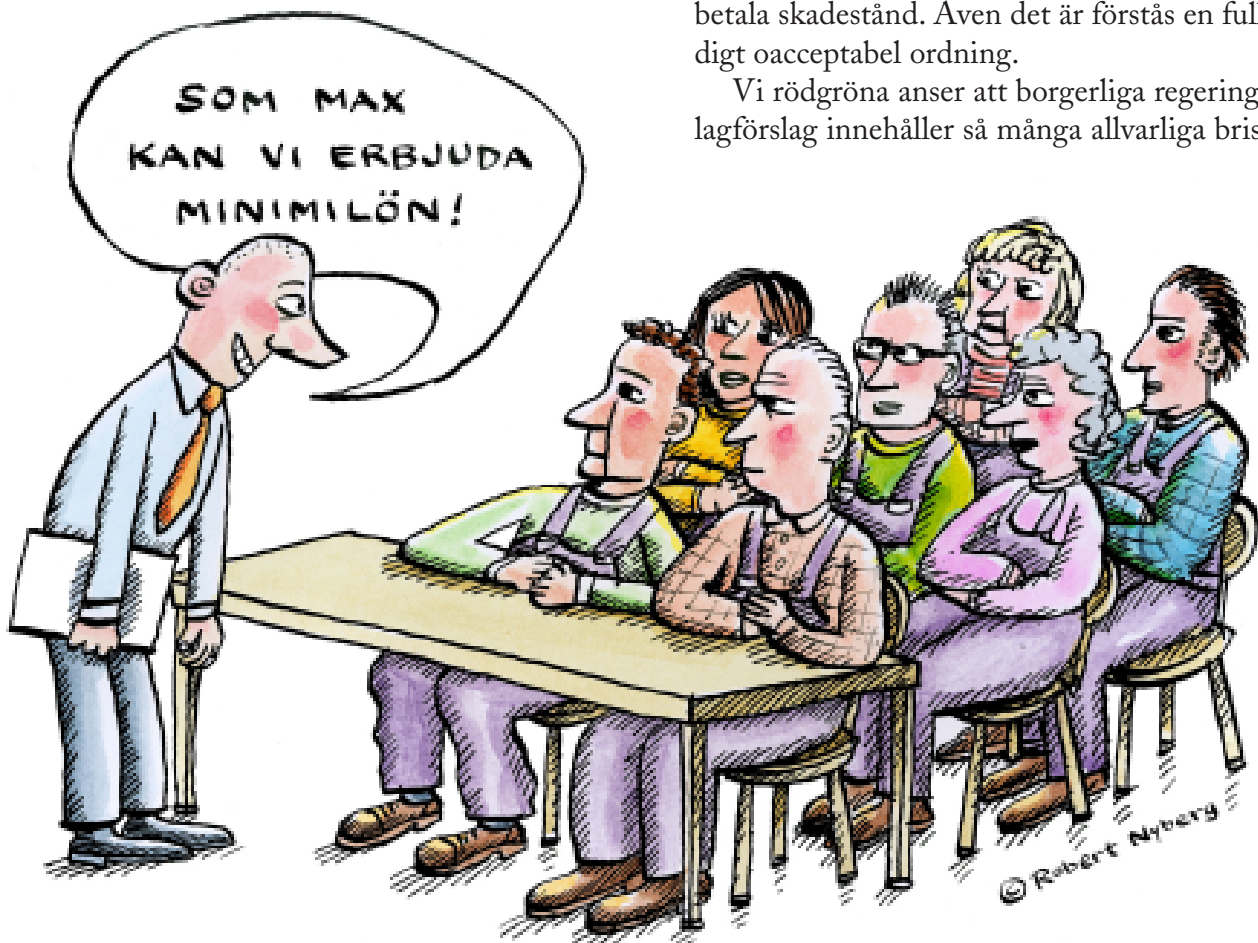


Bild: ROBERT NYBERG

att det inte kan få träda i kraft.

Vi kommer att begära att förslaget läggs på is eftersom det innebär allvarliga inskränkningar av den grundlagsskyddade föreningsrätten. Lyckas vi skjuta upp beslutet genom en så kallad vilande-förklaring skapar vi rådrom för att hitta en lösning på hur grundläggande fackliga rättigheter och den svenska kollektivavtalsmodellen ska kunna värnas och utvecklas.

Sverige behöver ordning och reda på arbetsmarknaden. Om vi rödgröna inte lyckas stoppa förslaget nu kommer vi, om vi vinner valet, att riva upp lagen och påbörja ett arbete för att garantera att den svenska modellen där fack och arbetsgivare förhandlar om löner och villkor och tecknar kollektivavtal även ska kunna tillämpas fullt ut på utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige. Detta arbete kommer att ske i nära samverkan med arbetsmarknadens parter.

VI VILL I DET ARBETET SE ÖVER RELEVANT lagstiftning i syfte att säkra sund konkurrens och fackliga rättigheter. Till exempel måste villkoren för F-skatt få en sådan utformning att anställningstryggheten inte kan kringgås. Vi vill också att Sverige ska ratificera Internationella arbetsorganisationens [ILO] konvention 94 som slår fast att offentlig upphandling ska innehålla klausuler som garanterar arbetstagare löner, arbetstid och andra villkor som inte är mindre förmånliga än de som finns i kollektivavtal. Men det räcker inte med att problemet löses i Sverige. EU:s lagstiftning måste ändras så att nya fall av löne- och villkorsdumpning omöjliggörs. Vi kommer att verka för att de fackliga rättigheterna garanteras på EU-nivå genom ett bindande socialt protokoll. Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder över gränserna måste göras till en lagstadgad rättighet i EU.

Kampen för svenska kollektivavtal handlar om att alla arbetstagare ska behandlas lika, oavsett om man kommer från Ronneby, Riga eller Rotterdam. Vi rödgröna menar att ökade möjligheter att arbeta i olika länder i grunden är positivt. Men fri rörlighet får inte innebära försämrade villkor för löntagarna. Därför ser vi det som en central uppgift att värna de fackliga rättigheterna och den svenska kollektivavtalsmodellen. Målsättningen med de borgerligas politik i Sverige och i EU verkar vara den motsatta.

**Sven-Erik Östberg (s),
Josefin Brink (v) och Ulf Holm (mp)**



Unga elektriker protesterar mot Laval

– Är det svenska? frågar en äldre herre den unga mannen som sitter på en toaletsits och spelar gitarr utanför Coop på Stenungs Torg.

– Nej inte alls, blir svaret.

– Vi är unga elektriker som vill berätta om Lavaldomen och hur den kan påverka villkoren på arbetsmarknaden om inte svensk lagstiftning anpassas.

Johan Ohlin, en av initiativtagarna till nätverket Unga elektriker, har dragit ihop ett gäng till Stenungsund.

Nätverket har låtit tillverka egna vykort, med texten ”Inget papper? Använd Lavaldomen!” tryckt under bilden av en toalettbesökare. Tanken är att låta förbipasserande lördagshoppare signera vykorten, för att sedan sända dem vidare till arbetsmarknadsminister Littorin.

Med smart rekvisita som en toalettstol på lastpall och en gitarrspelande aktivist, var det många som stannade till och bytte några ord med de unga elektrikererna.

– Egentligen är det väldigt enkelt, det handlar om alla människors lika värde. Det handlar om att våra utländska kollegor som kommer till Sverige för att arbeta, skall ha samma villkor som vi. Arbetsgivare skall inte få möjlighet att utnyttja människor som kommer från andra länder med sämre villkor än de som gäller på svensk arbetsmarknad, säger Henric Andersson, en av aktivisterna.

Nätverket Unga elektriker finns även på Facebook. Kolla gärna in deras informativa filmklipp om avtalsrörelsen.

Gösta Torstensson

Med vem ska facket förhandla?

Enligt Lex Laval, arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorins förslag om ändrad arbetsrättslig lagstiftning med anledning av Lavaldomen, ska det bli förbjudet för fackförbunden att kräva att utländska företag ska betala samma löner och villkor som svenska löntagare samt att vidta stridsåtgärder om den utländske arbetsgivaren kan visa att han eller hon tillämpar löner och villkor som ligger i nivå med eller över den miniminivå som kommer att gälla enligt svenskt kollektivavtal.

”Beviset” ska bestå i ett papper som arbetsgivaren visar upp, där löner och andra villkor anges. Det kan vara i form av ett utländskt kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal. Fackets möjligheter att kontrollera äktheten i de villkor arbetsgivaren anger är små, och även om facket skulle lyckas reda ut hur det ligger till, är risken stor att företaget redan skickat hem sina anställda den dag fakta ligger på bordet. Inga möjligheter finns då att i efterhand kräva ut den lön de anställda skulle haft rätt till. Utländska arbetare får därmed ett betydligt sämre skydd för sina rättigheter än svenska. De kan inte ens försäkra sig om likabehandling genom att bli medlemmar i en svensk fackförening – enligt lagförslaget ska fackligt medlemskap inte ge utländska arbetare samma rätt som svenska.

SAMTIDIGT HAR EU-KOMMISSIONEN inlett ett så kallat informellt förfarande mot Sverige när det gäller en för den svenska arbetsmarknadsmodellen viktig lagstiftning – filiallagen. I lagen anges dels att utländska företag ska bedriva sin verksamhet i Sverige genom ett avdelningskontor med självständig förvaltning [filial], dels, såvitt avser utomlands bosatta medborgare, så ska det finnas en i Sverige bosatt föreståndare med ansvar för verksamheten.

EU-kommissionen har i brev ifrågasatt om inte de kraven strider mot EU-rätten när företag etablerat i ett annat EU-land bedriver verksamhet i Sverige. Brevet har medfört att riksdag och regering tagit bort kravet på behörig företrädare i lagen och den därtill kopplade förordningen utan att ersätta den med annan regel som säkrar den svenska förhandlingsmodellen.

Den fackliga kritiken var stark eftersom det



Bild: ROBERT NYBERG

blir svårare att försvara kollektivavtalen när arbetsgivaren inte befinner sig i landet. Regeringen lovade att tillsätta en utredning under hösten. Någon sådan kom dock inte. Men nu har ett första steg tagits. Direktiven till vad utredningen ska göra har färdigställts. Enligt näringsdepartementet pågår arbetet med att utse den person som ska göra utredningen. Uppdraget förefaller vara ett mission impossible.

Redan våren 2006 utarbetade EU-kommissionen riktlinjer som slog fast att tjänsteföretagen inte behöver ha en fast representant i arbetslandet, alltså en motpart för facket förhandla med:

”På grundval av nuvarande rättspraxis måste slutsatsen dras att en mottagande medlemsstats krav på att företag som sänder ut arbetstagare till dess territorium ska ha en företrädare med hemvist i den medlemsstaten inte står i proportion till målet att säkerställa kontrollen av arbetstagarnas anställningsvillkor”, konstaterar kommissionen och hänvisar till att EU-domstolen i den dom av den 7 februari 2002, som gällde en anmälan kommissionen gjort mot Italien, slagit fast att kravet på en filial i det berörda landet i praktiken ”omöjliggör utövandet av den grundläggande friheten att tillhandahålla tjänster”.

Lex Laval går ut på att begränsa fackens rätt att ta till stridsåtgärder och att få kräva kollektivavtal hos utländska företag som tillfälligt är verksamma i Sverige. EU-anpassningen av filiallagen i kombination med Lex Laval kommer i praktiken att göra det omöjligt för svenska fackförbund att kontrollera att de utländska arbetsgivarna ens följer de krav på minimilön och andra minimivillkor som Lavaldomen tillåter. Med vem ska facket förhandla?

Gösta Torstenson

Upprop från Lagenarbetarna

Idag pågår tre slag om anställningstryggheten

1. Ja till fasta jobb – nej till bemanningsföretag

Abu Garcia, Marabou, Lagen, Urban Outfitters, Ålö, EuroMaint... Listan kan göras lång på arbetsplatser där den fasta personalen bytts ut mot bemanningsföretag. Sakta men säkert pågår det omfördelning från fasta arbeten till osäkrare bemanningsjobb, där sysselsättningsgrad, lön och arbetstider är omöjliga att förutsäga från en dag till en annan. Bemanningsbranschen prisas för att den skapat 60.000 ”nya” jobb. Men inga nya jobb har skapats. Det är 60.000 jobb som annars skulle ha varit kvar i de företag som nu hyr in istället.

2. Ja till fasta jobb – nej till daglöneri

Över 700.000 är idag visstidsanställda. Detta är ett gissel för många kvinnor inom kommun och landsting och en bromskloss för ungdomar som vill etablera sig i yrkeslivet.

Var tredje anställd i omsorgen går på tidsbestämda anställningskontrakt och 60 procent av alla unga arbetare, mellan 16-24 år, står utan de grundläggande rättigheter som en fast anställning innebär. 2003 gick för första gången visstidsanställningar om fasta anställningar som den vanligaste anställningsformen för unga arbetare. Sakta men säkert sker en förskjutning från fasta arbeten till tidsbegränsade påhugg.

3. Ja till fasta jobb – på heltid

Att kunna leva på sin anställning är ofta förknippat med möjligheten att kunna arbeta heltid. Ofrivillig deltid förkrymper människors förmåga att försörja sig själva. I värsta fall blir man beroende av föräldrar, partner eller försörjningsstöd. Särskilt hårt slår deltidsanställningarna mot kvinnliga arbetare, varav hela 45 procent har en anställning som underskrider heltidsmättet. Ungefär 200.000 arbetstagare arbetar idag ofrivillig deltid. Av dessa är 150.000 kvinnor. Heltid ska vara en rättighet – deltid en möjlighet.

DET ÄR HELLER INTE OVANLIGT ATT DE som idag har svagast ställning på arbetsmarknaden är visstidsanställd på deltid i ett bemanningsföretag. Särskilt utnyttjas papperslösa flyktingar som helt saknar rättigheter.

Motståndet mot denna utveckling växer. I december 2009 gjorde LO-förbunden Seko,

Byggnads, Fastighets, Elektrikerna, Transport och Mälarna en opinionsundersökning där 8 av 10 LO-medlemmar ville att förbunden skulle ta konflikt för att förhindra att företag ska säga upp personal och ta in arbetskraft via bemanningsföretag istället.

Den myt som sprids om den nya, ”flexibla” arbetsmarknaden skulle vara något folk gillar, motbevisas bland annat av Akademikerförbundet SSR:s undersökning som visar att 97 procent av alla arbetare vill ha fasta jobb [tillsvidareanställning]. Följaktligen är det bara 3 procent som självmant väljer andra anställningsformer.

Det är dags att ta denna opinion på allvar. Det är dags att åter ta kamp!

UNDERTECKNADE AV DETTA UPPROP KRÄVER:

Regler vid inhyrning av arbetskraft

Avtalen ska innehålla strikta regler som förstärker det fackliga inflytandet vid inhyrning och stoppar arbetsgivarens möjlighet att kringgå lagen om anställningsskydd genom att använda inhyrd arbetskraft istället för personer som har företrädesrätt enligt lagen. På sikt måste förbudet mot privat arbetsförmedling återinföras.

Fast anställning ska vara norm

Begränsa andelen visstidsanställda och inhyrd personal till förmån för fler tillsvidareanställda i företagen, detta genom att begränsa andelen icke tillsvidareanställda till högst 10 procent per arbetsplats.

Trygga anställningar

Många har idag en otrygg ställning på arbetsmarknaden genom att de bara erbjuds tidsbegränsade anställningar med försvagat anställningsskydd. Detta gäller i särskilt hög grad ungdomar. Avtalen ska innehålla regler som förstärker anställdas rätt till tillsvidareanställning och som stoppar ett slentrianmässigt användande av tidsbegränsade anställningar.

Ingen lönedumpning

Riv upp Lavaldomen. Alla arbetstagare, oavsett nationalitet, ska ha rätt till de fackligt reglerade villkor vi utverkat för våra arbetsplatser. Vi säger nej till lönedumpning.

Rätt till heltid

Många kvinnor i arbetaryrken jobbar idag ofrivillig deltid. Avtalen ska stärka löntagarnas rätt till heltid vid nyanställning liksom för arbetstagare som är anställda på deltid.

**Uppropet antaget av Lagenaklubbens
årsmöte 27 januari 2010**

EU-direktiv ska bana väg för fri rörlighet för bemanningsföretag

En av de stora stridsfrågorna under den stundande avtalsrörelsen gäller inhyrning av personal. Alla LO-förbund kräver någon slags reglering för att sätta stopp för att bemanningsföretag används för att kringgå uppsagdas återanställningsrätt.

IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä hävdar att det är ett orimligt system att någon kan sägas upp på grund av arbetsbrist – och sedan komma tillbaka till samma jobb nästa dag som inhyrd.

Men Teknikföretagens förhandlingschef Anders Weihe är av annan åsikt.

– Det är omöjligt att reglera. Det finns varken sakskalet eller juridiska skäl till att göra något sådant.

Enligt lagen om anställningsskydd [LAS] har en uppsagd rätt till återanställning under nio månader efter uppsägningen.

Anders Weihe menar att den rätten bara gäller om arbetsgivaren verkligen anställer någon, och att arbetsgivaren i stället kan välja att ta in bemanningsföretag eller lägga ut på entreprenad vid en produktionstopp. Det handlar om arbetsledningsrätten.

Anders Weihe menar dessutom att en begränsning av inhyrning av personal då det finns upp-

sagda med återanställningsrätt skulle strida mot EU:s så kallade bemanningsdirektiv. Han hänvisar till att direktivet bara tillåter en begränsning av inhyrning om den strider mot allmänt intresse eller hälsa och säkerhet, eller om den missbrukas.

Veli-Pekka Säikkälä hävdar att det rör sig om just missbruk när bemanningsföretag används för att kringgå återanställningsrätten.

– Nej, säger Anders Weihe. Detta är en EU-regel och de enskilda medlemsländerna kan inte själva bestämma vad som är missbruk för då blir det ingen fri rörlighet.

I Sverige och de flesta EU-länder är bemanningsbranschen ny och liten, lite drygt 1 procent av arbetskraften i Sverige. I Storbritannien utgör den 5 procent. Holland och Belgien är andra stora hyrländer där branschen funnits länge. Överallt växer arbetsgivarnas intresse för flexiblare bemanning. Överlag tycks de flesta utyrda tjäna mindre än de fast anställda.

FÖR ATT BANA VÄG FÖR ÖKAD RÖRLIGHET över nationsgränserna, lyckades EU, efter långvarigt motstånd från Storbritannien, enas om ett bemanningsdirektiv förra hösten. 2011 ska det vara genomfört i alla medlemsländer.

Regeringen har därför tillsatt en utredning som ska föreslå åtgärder för att genomföra bemanningsföretagsdirektivet i Sverige. Uppdraget har gått till Birgitta Nyström, professor i civilrätt vid Lunds Universitet.

– EU:s bemanningsdirektiv ger inga enkla och klara instruktioner om regelförändringar i Sverige. Innan direktivet kan bli verklighet måste flera komplicerade juridiska frågor lösas, säger Birgitta Nyström. Hon säger att det handlar om att hitta en lösning som fungerar i det svenska systemet, där kollektivavtal har en stor betydelse.

Direktivet bygger på samma princip som LO-avtalet för bemanningsföretag och den är att inhyrd arbetskraft ska ha samma villkor som de anställda på den inhyrande arbetsplatsen. Det gäller i princip även löner. Och det gäller från första dagen. Men undantag är möjliga och juridiken snarig. Det är bland annat tillåtet att komma runt likabehandlingen via kollektivavtal.

Bland de frågor utredningen ska ta ställning till finns bland annat om direktivet ska implementeras i lag eller avtal, vilka begränsningar av inhyrning som är tillåtna och hur bemanningsdirektivet ska fungera ihop med andra regler och då handlar det i första hand om

Bild: LARS-ENIK HÅKANSSON



utstationeringslagen, som i hamnar i motsättning till bemanningsdirektivet, eftersom utstationeringsreglerna inte föreskriver lika lön för utstationerad arbetskraft.

I den pågående avtalsrörelsen vill LO-förbunden ha någon form av reglering av inhyrning för att värna anställningsskyddet. Inhyrda ska inte få ersätta uppsagda med återanställningsrätt, anser facken.

Utredaren Birgitta Nyström vill inte ta ställning till om bemanningsdirektivet accepterar en sådan begränsning av inhyrning av arbetskraft. Hon säger dock:

– Om en sådan regel ska införas i kollektivavtal måste den ha stöd i de restriktioner som finns i direktivet.

De begränsningar av inhyrning av arbetskraft som finns i direktivet handlar om allmänintresset, arbetstagarnas skydd, hälsa och säkerhet i arbetet, att arbetsmarknaden fungerar bra och att förhindra missbruk.

TILL UTREDNINGEN FINNS EN REFERENSGRUPP kopplad, där företrädare för fack och arbetsgivare är representerade. LO:s man i gruppen är Claes-Mikael Jonsson. Han säger att direktivet är flexibelt och ger medlemsländerna stort handlingsutrymme.

– Arbetsmarknadens parter har stora möjligheter att komma överens och jag övertygad att det är fullt möjligt att införa en sådan begränsning som LO-förbunden vill, eftersom det i grunden handlar om missbruk, säger han.

Teknikföretagens förhandlingschef Anders Weihe menar – som sagt – att en sådan begränsning av inhyrning inte är möjlig – det skulle strida mot bemanningsdirektivet.

Svenskt Näringslivs arbetsrättsexpert Lars Gellner vill varken kommentera utredningsarbetet eller LO-kravet i avtalsförhandlingarna.

– Jag vill inte påverka det pågående avtalsarbetet. Det finns en risk att jag skulle störa diskussionen med ett rättsligt uttalande, säger han.

Mer bestämd är Bemanningföretagens vd Henrik Bäckström. Han vill inte ha någon begränsning av uthyrningsverksamheten.

– Vår analys säger att en begränsning som den LO vill ha inte är möjlig med tanke på direktivet, säger han.

Utredningen ska vara klar 29 oktober i år och EU kräver att direktivet ska vara implementerat 5 november nästa år.

Gösta Torstensson

Manifestation för kollektivavtalet

17 mars kl 14.00-15.00 på Sergels Torg.

Talare: Per Bard, LO:s avtalassekretärer och Johan Lindholm,

Byggettans ordförande.

Arr: Byggettan, SEKO, Transport, GS-facket, Målarettan, Elektrikerna, Fastighetsettan.



[eu och facket] är ett nyhetsbrev för folkrörelsen nej till eu:s fackliga nätverk. ansvarig utgivare: jan-erik gustafsson. redaktör: gösta torstensson. adress: rondovägen 312, 142 41 skogås. tfn: 08-771 43 79. e-post: gosta.torstensson@nejtill.eu.se.

folkrörelsen nej till eu är en partipolitiskt obunden medlemsorganisation. adress: pölgatan 5, 414 60 göteborg. e-post: kansli@nejtill.eu.se. hemsida: www.nejtill.eu.se.