

Underlag om Lavalproblematiken

Utgångspunkten för parternas agerande inom den nytilsatta utredningen för att lösa Lavalproblematiken måste vara att vår arbetsmarknadsmodell även fortsättningsvis skall kunna tillämpas i förhållande utländska företag verksamma i Sverige. Parternas gemensamma mål måste vara att vidmakthålla den grundläggande principen på svensk arbetsmarknad att huvudansvaret för reglering av löne- och anställningsvillkor har överlåtits på arbetsmarknadens parter. Ett viktigt led i denna modell är att fackliga organisationer kan använda fackliga stridsåtgärder för att förmå företag att teckna kollektivavtal.

Samtalen mellan LO, SN och PTK för att undersöka förutsättningarna för att träffa ett nytt huvudavtal för den privata arbetsmarknaden vilar på förutsättningen att arbetsmarknadens parter själva, i så stor utsträckning som möjligt, skall reglera förhållandena på arbetsmarknaden. Lagstiftarens inblandning skall även fortsättningsvis vara begränsat. Arbetsmarknaden är parternas gemensamma ansvar.

En grundläggande förutsättning för de fortsatta samtalen mellan LO, SN och PTK är en principiell samsyn om att parterna på den svenska arbetsmarknaden skall bära ansvaret för att reglera löne- och anställningsförhållanden för företag som är verksamma i Sverige - oavsett om dessa företag bedriver tillfällig verksamhet i eller mer varaktigt befinner sig här.

EG-domstolens beslut i Lavaldomen uppställer vissa krav på svensk rätt avseende utstationering av utländsk arbetskraft samt beträffande rätten att vidta stridsåtgärder i syfte att undantränga utländska kollektivavtal. EG-rättens krav måste respekteras.

LO har identifierat fyra problemområden som parterna gemensamt måste hantera inom ramen för Stråth-utredningen, men också sinsemellan.

- 1) Undanträngningsproblematiken, EG-domstolen underkänner Lex Britannia som metod för att tvinga företag etablerade inom EES-området att teckna och tillämpa svenska kollektivavtal. Detta innebär att tekniken för att undantränga kollektivavtalsbundna företag måste ses över avseende EES-området.
- 2) Arbets- och anställningsvillkor på ”bredden”, d.v.s. vilka områden som kan regleras enligt arbetslandets regler vid utstationering begränsas av EG-domstolen. Endast genom statligt beslut (exempelvis genom internationellt tvingande regler) kan andra arbetsvillkor än de som uppräknas i utstationeringsdirektivet krävas.
- 3) Arbets- och anställningsvillkor på ”höjden”, d.v.s. nivåerna på de villkor som kan krävas. EG-domstolen säger att på de områden där vi har lagstiftning kan endast de nivåer som framgår av lag krävas av utländska företag som kommer till Sverige. Detta innebär i praktiken att utländska arbetstagare enbart åtnjuter det minimiskydd för arbets- och anställningsvillkor som finns i utstationeringslagen, men motsatsvis också en förpliktelse för utländska tjänstetillhandahållare att iaktta dessa bestämmelser. Detta problemområde

gäller reglernas konstruktion som semidispositiva lagregler, men också möjligheten att i kollektivavtal kunna kräva de miniminivåer avseende arbetsvillkor som skall omfattas av utstationeringslagen.

- 4) EG-domstolen uppställer ett transparenskrav på svenska minimilöner och kollektivavtal. Det är en fråga som parterna själva kan hantera och som inte kräver lagstiftarens medverkan. EG-domstolen tycks säga att endast minimilöner kan krävas för utstationerade arbetstagare. Detta är ett allvarligt problem som parterna skyndsamt måste hantera gemensamt för att undvika att lönebildningen störs i nästa avtalsrörelse.

De olika handlingsalternativ som kan komma att aktualiseras inom ramen för Stråthutredningen kan vara mer eller mindre lojala mot vår svenska arbetsmarknadsmodell. LOs, PTKs och SNs gemensamma strävan måste vara att i möjligaste mån motverka statlig inblandning och att upprätthålla parternas ansvar för arbetsmarknadsregleringen.