



Så faller den svenska modellen







Så faller den svenska modellen

[GÖSTA TORSTENSSON]





Så faller den svenska modellen
Författare: Gösta Torstensson
Omslagsbild: Christer Themptander
ISBN: 91-973603-6-8
Tryck: AllOffset AB, Stockholm
Första upplagan i januari 2008
Gausta Förlag
Rondovägen 312
142 41 Skogås
Tfn: 08-771 43 79
E-post: gosta.torstensson@comhem.se



Innehåll

Fackliga krav för EU-medlemskap.....	6	Näringslivet kräver proportionalitet.....	42
Fackliga medel har förlorats.....	8	Viking Line- domen prejudicerande.....	43
Förhandlingarna strandade i Vaxholm.....	9	Moderaterna bedriver dubbelspel.....	44
EU:s utstationeringsdirektiv.....	11	Svenskt Näringsliv har fått betalt.....	47
Lex Britannia ifrågasätt.....	14	LO skyller på regeringen Reinfeldt.....	50
Resningsansökan till HD.....	16	Det är EU som bestämmer i Sverige.....	51
Huvudförhandling i AD.....	16	Tjänstedirektiv öppnar för konkurrens.....	55
EU-domstolen tolkar fördragen.....	18	Lissabonfördraget är inget skydd.....	59
Två frågor till EU-domstolen.....	20	Bilaga: EU-domstolens pressmeddelande.....	63
EU-kommissionen tar ställning.....	22		
Skriftliga yttranden till EU-domstolen.....	24		
EU-domstolen skickar frågor.....	26		
Muntlig förhandling i Luxemburg.....	28		
Generaladvokatens yttrande.....	29		
EU-domstolens förhandsavgörande.....	32		
Ett nederlag för facket.....	34		
Arbetsdomstolens beslut dröjer.....	35		
Fritt fram för utländska bolag.....	36		
Lex Britannia kommer att förändras.....	38		
Krav på lagstadgade minimilöner.....	40		

Fackliga krav för EU-medlemskap

Inför förhandlingarna om medlemskap i EU i början på nittiotalet formulerade LO, Landsorganisationen i Sverige, en diger lista med krav. Bland annat krävdes att svenska kollektivavtal ska kunna tillämpas när utländska företag utför arbete i Sverige och att facket vid behov ska kunna sätta in stridsåtgärder [Lex Britannia].

EU-minister Ulf Dinkelspiel [m] framförde också dessa krav till EU-kommissionen när förhandlingarna om medlemskap inleddes i februari 1993.

Tillsammans med arbetsmarknadsdepartementet gjorde LO, TCO och SAF i slutet av oktober 1993 en uppvaktning av EU-kommissionen i Bryssel för att försöka vinna acceptans för kollektivavtalsmodellen.

I början av november 1993 fick arbetsmarknadsminister Börje Hörnlund [c] ett brev från EU-kommissionären Pdraig Flynn där han lovade att "Maastrichtavtalet inte på något sätt kräver att svensk praxis på arbetsmarknaden ändras".

Problemet var att Flynns brev inte hade något egentligt värde. Det gav bara uttryck för hans egen, eller i bästa fall EU-kommissionens tolkning av vilka möjligheter Sverige skulle erbjudas att införa och tillämpa EU:s rättsregler.

Detta problem var Sveriges EU-förhandlare uppenbarligen införstådda med och försökte därför att på något sätt få Flynns brev bekräftat i förhandlings-

protokollet. Resultatet blev ett ensidigt uttalande från svensk sida. "Det var omöjligt att komma längre," förklarade Jörgen Hettne, jurist på utrikesdepartementets rättsavdelning.

Men enligt LO:s styrelse hörsammades de fackliga kraven i Bryssel. I ett uttalande förkunnades efter att medlemskapsförhandlingarna avslutats: "EG [har] garanterat att man inte vill störa eller ingripa i den svenska arbetsrättstraditionen, vilket kommer att framgå i förhandlingsprotokollet."

Att det fanns skäl att befara att Lex Britannias "räckvidd begränsas i flera väsentliga avseenden" till följd av EU-rätten konstaterade regeringens egen utredare, Sven-Hugo Ryman, redan före folkomröstningen 1994.

Han pekade på två tänkbara fall:

För det första: EU:s fria rörlighet för tjänster inskränks av att Lex Britannia ger facken rätt att tvinga företag från andra EU-länder att ingå svenska kollektivavtal.

För det andra: EU:s förbud mot diskriminering på grund av nationalitet överträds av att Lex Britannia i praktiken innebär en rättslig särbehandling av utländska företag som i hemlandet ingått kollektivavtal.

På grund härav konstaterade Ryman att frågan om Lex Britannia är förenlig med EU-rätten "inte [är] möjlig att säkert besvara" innan den i praktiken prövats i EU-domstolen. "Det kan inte uteslutas", menade Ryman, att domstolen gör en sådan bedömning att det blir "nödvän-

[6] Så faller den svenska modellen

dig att upphäva eller på något sätt ändra Lex Britannia”.

Ryman förutspådde att stridsåtgärder för att undanröja ett utländskt kollektivavtal bara kommer att tillåtas vid flagranta fall av social dumpning

Men det enda i anslutningsavtalet som LO:s styrelse kunde hänga upp kollektivavtalen på var förklaring nummer 47. Det var en ensidig svensk förklaring. Sådana förklaringar saknar helt juridiskt värde och är att betrakta som en politisk åsiktsyttring. Inte heller Pdraig Flynns brev har någon praktisk betydelse. Det är inte EU-kommissionen, än mindre enskilda kommissionärer, som tolkar hur EU:s lagar ska tillämpas i praktiken. Det gör EU-domstolen.

Och EU:s höga jurister i Luxemburg är inte bundna av ensidiga deklARATIONER från ansökarländer eller enskilda kommissionsledamöters utspel.

Detta påpekades innan den svenska folkomröstningen av till exempel Ronnie Eklund, professor i arbetsrätt vid Stockholms universitet: ”Det fri­brev för den nordiska kollektivavtalsmodellen som [...] Sverige fått har inget stöd i Romtraktatet. Därför måste frågan prövas i EU-domstolen”. [Göteborgs-Posten 31 maj 1994]

Men EU-entusiasterna inom ledningen för fackföreningsrörelsen valde medvetet att inte lyssna till denna sakkunskap, utan trummade på sitt budskap att EU garanterat att den svenska modellen på arbetsmarknaden skulle stå behårt fast även efter ett eventuellt EU-

medlemskap.

Så här lät det när LO:s EG-kommitté förklarade hur det skulle bli i ”Facket och EG”, nr 3/1994: ”När det gäller kravet på att kunna använda svenska kollektivavtal för att införliva EU-direktiv har det till fullo tillgodosetts i förhandlingsresultatet.”

Det var likaledes klara besked från Metall när styrelsen förklarade innebörden av EU-medlemskap i Metallinfo nr 6/94: ”Andra viktiga fackliga krav som att svenska kollektivavtal ska gälla när utländska företag arbetar tillfälligt i Sverige samt möjligheten att vidta stridsåtgärder i det sammanhanget har slagits fast i förhandlingarna.”

”[...] vi får respekt för att avtal skall gälla från första dagen, även för utländska entreprenörer med tillfällig arbetskraft i Sverige”.

Ja, så skulle det bli när ”Löntagare för Europa” skrev bilagan ”Arbetslivet och EU” till SAF-tidningen 15 april 1994. [”Löntagare för Europa” var en av ja-sidans propagandaorganisationer som bildades ovanifrån av den fackliga byråkratin. En av dem var LO:s nuvarande förste vice ordförande Erland Olausson.]

Att de fackliga organisationerna gick i god för EU-medlemskapet var en förutsättning för en seger för ja-sidan i folkomröstningen i november 2004. Ledningen för fackföreningsrörelsen och socialdemokraterna lyckades, efter Ingvar Carlssons återkomst som statsminister hösten 1994, med konststycket att på kort tid

övertyga tillräckligt många av de sina att EU inte hotade den svenska modellen vare sig på arbetsmarknaden eller i välfärdspolitiken. ”Lita på oss” förklarade Ingvar Carlsson tryggt småleende på helsidesannonser tillsammans med Mona Sahlin.

Fackliga medel har förlorats

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.

[8] Så faller den svenska modellen

Under de första åren av EU-medlemskapet var detta inget stort problem, eftersom skillnaderna vad gäller löner och andra arbetsvillkor är ganska små mellan Sverige och de grannländer som då var medlemmar i EU – Danmark, Finland, Holland, Tyskland osv.

Vi har därför inte mer än marginellt berörts av lönekonkurrens genom att företag med billigare arbetskraft från andra länder konkurrerar ut den svenska arbetskraften och/eller dumpar lönerna på den svenska arbetsmarknaden.

Men genom anslutningen av Polen, Ungern och de baltiska staterna till EU i maj 2004 har företag från dessa länder med billigare arbetskraft börjat konkurrera ut den svenska arbetskraften.

LO uppskattade häromåret att över hälften av dem som kommer hit, arbetar under villkor som är klart sämre än gällande kollektivavtal. Det handlar inte bara om lönerna utan också om dåliga – och i många fall farliga – arbetsmiljöer. De som kommer hit och arbetar finns på såväl stora som små arbetsplatser, på industrier, i jordbruket, som lastbilschaufförer eller som personal på krogar. Men framför allt är det byggsektorn som har drabbats.

Blockader har blivit ett allt vanligare fackligt vapen, framför allt för Byggnads, Transport och Elektrikerförbundet, för att försvara kollektivavtalen. Antalet konflikter om att teckna kollektivavtal har ökat dramatiskt sedan Sverige gick med i EU.

Denna bok handlar om ett av dessa fall, det uppmärksammade skolbygget i Vaxholm hösten 2004. Med stöd av Lex Britannia tog ett svenskt fackförbund strid mot ett lettiskt byggbolag för kravet på svenskt kollektivavtal. Det vill säga precis det som ledningen för LO hösten 1994 försäkrade att EU garanterat att facken skulle kunna göra. Men då hände det som enligt LO-ledningen inte skulle kunna hända; Vaxholmsfallet hamnade i EU-domstolen i Luxemburg.

Vi tar det från början.

Förhandlingarna strandade i Vaxholm

Vaxholms stad beslutar den 27 maj 2004 att beställa om- och tillbyggnad av Söderfjärdsskolan av L&P Baltic Bygg AB för 25,1 miljoner kronor. I entreprenadavtalet skrivs in att svenskt kollektivavtal ska gälla för arbetena. Personalen ska komma från det lettiska moderbolaget Laval un Partneri Ltd [i fortsättningen Laval].

I juni 2004 inleds förhandlingar mellan Byggnads avdelning 1, Byggettan, och Laval för att teckna ett kollektivavtal. Eftersom det lettiska företaget inte vill vara med i arbetsgivarorganisationen Sveriges Byggindustrier söker Byggnads istället att teckna ett hängavtal.

Laval säger sig beredda att teckna ett kollektivavtal på den avtalsenliga lägsta lönen, 109 kronor i timmen. Men Byggettans krav är 145 kronor i timmen, det vill säga

genomsnittslönen för byggarbete i Stockholmsregionen.

Snart ersätts företagsrepresentanterna i förhandlingarna av en svensk jurist från Elmsells advokatbyrå. Anders Elmér heter han [har tidigare under sju år jobbat som arbetsrättschef i LO-borgen].

”De hade inte för avsikt att teckna avtal. Det var tydligt att vi inte träffades för att komma överens”, säger Byggettans ombudsman Lars Holmström.

[Frågan är om inte Svenskt Näringsliv, där Sveriges Byggindustrier är medlem, hade ett finger med i spelet redan från början. Senare framkom i alla fall att Svenskt Näringsliv backade upp Laval ekonomiskt trots att företaget inte var medlem i någon av Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer.]

Istället för att teckna ett hängavtal med Byggnads, ingår Laval ett kollektivavtal med den lettiska motsvarigheten till Byggnads, Latvijās Celetnieku Arodbiedriba, LCA, som ger de lettiska arbetarna på skolbygget i Vaxholm en timlön på cirka 80 kronor i timmen.

Den 15 september bryter förhandlingarna samman. Byggnads varslar om blockad, varefter stridsåtgärderna träder i kraft den 2 november. Från den 3 december blockerar också Elektrikerförbundet allt arbete med elinstallationer vid skolan.

”Detta är en mycket viktig konflikt. Det handlar om den svenska modellens framtid. Ska avtal och lagar gälla i Sverige eller inte”, säger Torgny Johansson, ordförande i Byggettan.

Den 7 december stämmer Laval Byggettan, Byggnads och Elektrikerna i Arbetsdomstolen [AD]. Enligt Laval är blockaden en olovlig stridsåtgärd, eftersom den står i strid med EU:s regler om fri rörlighet på den inre marknaden samt förbud mot diskriminering av arbetstagar från andra länder. [De regler som åberopas finns i artikel 12 och 49 i EG-fördraget.]

I stämningsansökan hävdar bolagets advokat Anders Elmér att Byggnads åtgärd både är mer diskriminerande och mer oproportionell än vad EU:s fördrag tillåter.

”Vi anser att Byggnads agerande strider mot EG-rätten på två punkter. Dels diskriminerar de ett utländskt företag, dels hotas den fria rörligheten i EU. Diskriminering av utländska företag är förbjudet i Romfördraget, som tar över till och med svensk grundlag”, säger Anders Elmér.

Bolaget anser att den svenska medbestämmandelagen [MBL] diskriminerar utländska arbetsgivare. Om MBL gäller så råder det fredsplikt, enligt den så kallade Britanniaprincipen. Enligt Elmér får en organisation som saknar kollektivavtal inte ta till stridsåtgärder mot en part som har kollektivavtal. Om MBL inte är tillämpligt menar bolaget att MBL indirekt diskriminerar utländska arbetsgivare eftersom fredsplikten endast kan åberopas av dem vars anställningsförhållanden tillämpar MBL. Eftersom Laval är en utländsk arbetsgivare som har arbetstagar utstationerade kan inte Laval tillämpa MBL. Det medför diskriminering av utländska arbets-

givare och står i strid med EG-fördraget. Och EU-rätten är enligt EU-domstolens praxis alltid överordnad landets lagar, även grundlagar, om det uppstår konflikt.

Lavals juridiska ombud menar också att Sverige inte har infört EU:s regler om utsänd arbetskraft på rätt sätt [det så kallade utstationeringsdirektivet], eftersom direktivet stadgar att det ska finnas lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklarade kollektivavtal, vilket Sverige saknar.

Facket svarar med att stridsåtgärder inte regleras av EU-rätten, samt att den fria rörligheten för tjänster får stå tillbaka för grundläggande rättigheter, där strejkrätten ingår.

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är fortfarande en nationell fråga, det vill säga på det området har EU inte någon kompetens. Någon grund för att angripa själva stridsåtgärden med EU-rätten som vapen finns därför inte, resonerar Dan Holke, chef för LO-TCO Rättsskydd [LO-tidningen 10 december 2004].

Att det skulle ske diskriminering menar fackens juridiska ombud är helt felaktigt. Tvärtom vill Byggnads att samma regler ska gälla alla medan Laval vill ha särregleringar. Eftersom bolaget betalar så låga löner som 20-35 kr i timman, enligt facket, med en arbetstid på 56 timmar i veckan så är det legitimt av facket att inskränka den fria rörligheten, då det rör sig om social dumping.

Den 22 december meddelar Arbetsdomstolen prelimi-

[10] Så faller den svenska modellen

närt att stridsåtgärderna är tillåtna och kan fortsätta. AD konstaterar att enligt en uttrycklig och tydlig svensk lagregel, paragraf 42 i MBL [Lex Britannia], är stridsåtgärderna tillåtna och att riksdagen ansett att reglerna har kunnat behållas även efter Sveriges medlemskap i EU. Den grundlagsfästa konflikträtten inskränks, enligt AD, inte av EU-fördrag eller EU-rättslig lagstiftning.

Så här skriver domstolen: "Även om man godtar bolagets uppfattning att det är EG-rättens innebörd att stridsåtgärder som är lagliga enligt nationell rätt och ytterst har stöd i grundlag skall förbjudas av nationella domstolar för det fall de bedöms komma i konflikt med EG-rättsliga regler på det sätt som påstås i detta fall, är det – i enlighet med den bedömning som tidigare redovisats i fråga om regeln i 42 § tredje stycket medbestämmandelagen – enligt Arbetsdomstolens mening inte på den föreliggande utredningen möjligt att dra några tillräckligt säkra slutsatser om den situation bolaget befinner sig i, om innebörden av de krav som framställts och om stridsåtgärdernas förhållande till de EG-rättsliga reglerna. Därmed föreligger inte heller på denna grund sannolika skäl för att de vidtagna stridsåtgärderna skulle vara otillåtna."

Läs om det där "Även om man godtar" för här ligger målets kärna. Innebörden är att AD inte accepterar att klar och entydig svensk lag som är skyddad av en uttrycklig bestämmelse i grundlagen undanträngs av EU-

rätten.

AD gör också en egen tolkning av en statlig utredning från 1994 [före det svenska EU-medlemskapet] där utredaren Sven-Hugo Ryman visserligen konstaterar att Lex Britannia möjligen skulle kollidera med EU-rätten, men att svensk lag sannolikt klarar sig ändå.

AD vet inte, utan är högst osäker. Men domstolen fastslår ändå att "de aktuella stridsåtgärderna såvitt kan bedömas på föreliggande utredning [Rymans]", är tillåtna.

Men AD:s beslut är inte enhälligt; arbetsgivarsidan vill att blockaden ska upphöra i väntan på ett yttrande från EU-domstolen.

"Vi noterar att domstolen är oenig. Därför finns det så mycket större anledning att inhämta EU-domstolens förhandsbesked innan AD avgör målet", kommenterar Svenskt Näringslivs dåvarande vd Ebba Lindsö i ett pressmeddelande.

AD:s beslut är interimistiskt. Ett definitivt beslut väntas under våren 2005.

EU:s utstationeringsdirektiv

Den lettiska regeringen beslutar i början av december 2004 att klaga på Sverige hos EU-kommissionen i Bryssel. Anmälan gäller inte specifikt fallet Vaxholm. Riga vill att kommissionen avgör om Sverige med sina lagar om facklig konflikträtt lever upp till EU:s krav på

fri rörlighet för arbetskraft och tjänsteföretag.

[EU-kommissionen har mig veterligen ännu inte svarat. Man avvaktar möjligen den pågående rättsprocessen. Men om kommissionen kommer fram till att den svenska lagstiftningen strider mot EU-rätten, har Brysselbyråkraterna både makt och medel att tvinga Sverige ändra lagstiftningen.]

Den svenska regeringen, med Göran Persson som statsminister, ger ett entydigt stöd till de svenska facken och deklarerar att konflikträtten är grundlagsskyddad och inte i strid med EU-rätten. Arbetslivsminister Hans Karlsson upprepar gång efter annan att alla företag behandlas lika och att den svenska avtalsmodellen och det svenska sättet att införliva EU:s så kallade utstationeringsdirektiv har granskats och godkänts av EU.

EU:s direktiv om utstationering av arbetstagare, som antogs av EU:s ministerråd 1996, behandlar förhållandena för arbetstagare som för en begränsad tid utför arbete i en annan medlemsstat än där de normalt utför arbete.

Syftet är att skydda värdlandets företag och löntagare mot så kallad social dumpning genom illojal konkurrens från låglöneländer samtidigt som ett socialt minimiskydd ska ges åt gästande företags löntagare, dvs. de utstationerade arbetstagarna.

I utstationeringsdirektivet finns en hård kärna av arbetsrättsliga skyddsregler som utländska gästande

arbetstagare ska garanteras utifrån de bestämmelser som gäller i det land de arbetar i:

- ♦ Längsta arbetstid och kortaste vilotid,
- ♦ Minsta antalet betalda semesterdagar,
- ♦ Minimilön,
- ♦ Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, gäller främst uthyrning,
- ♦ Säkerhet, hälsa och hygien,
- ♦ Skyddsåtgärder för gravida kvinnor och de som nyligen fött samt för barn och unga,
- ♦ Lika behandling av kvinnor och män samt andra icke-diskriminerande bestämmelser.

Den svenska utstationeringslagen, som bygger på EU-direktivet och trädde i kraft 1999, räknar upp regler som ska tillämpas av gästande företag. Uppräkningen motsvarar EU-direktivets hårda kärna, dock med ett undantag. Ingenting sägs om minimilön. Förklaringen är dels att det inte finns någon svensk lag om minimilön, 90 procent av arbetsmarknaden täcks av kollektivavtal, dels att meningen är att svenska fackföreningar ska se till att gästande företag tecknar kollektivavtal som innehåller regler om lägstralöner. De ska vara minimilöneskyddet i Sverige.

Minimilöner kan följa av lag eller avtal. I 20 av de 27 EU-länderna finns lagstadgade minimilöner. Minimilönen skiftar från drygt 72 kronor i timmen till knappt 5 kronor i Central- och Östeuropa. Minimilönen utgör mellan 30 och 60 procent av genomsnittslönen i

[12] Så faller den svenska modellen

de olika länderna. I andra EU-länder förekommer att kollektivavtal allmängiltigförklaras, det vill säga att myndighet upphöjer avtalet till lag så att det blir tillämpligt på alla arbetsgivare i en viss bransch.

Utstationeringsdirektivet bygger på kollektivavtal som upphöjts till lag eller statliga minimilöner i lag. I direktivet anvisas även en tredje väg, nämligen att medlemsstaterna "kan, om de så beslutar" välja att använda kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag. Det är ju inte alldeles glasklart vad det betyder att staterna "kan" välja detta alternativ.

"Direktivet tillåter att länder som Sverige och Danmark särbehandlar utländska arbetsgivare genom att göra kollektivavtalen rättsligt bindande bara för dem." Det hävdar Dan Holke, chefsjurist LO-TCO Rättskydd, och Ingemar Hemsjär, chefsjurist i TCO, i en debattartikel [Lag & Avtal, 27 januari 2004].

Den tolkningen är inte oomstridd. Det kan göras gällande, såsom Laval's juridiska ombud gör i Vaxholmsfallet, att utländska företag diskrimineras jämfört med svenska i det fall då det utländska företaget redan är bundet av ett annat kollektivavtal. Är ett svenskt företag bundet av ett annat kollektivavtal så gäller i stället den så kallade Britanniadomen från 1989, det vill säga att ett nytt kollektivavtal inte får undantränga det gamla avtalet.

Laval, och den lettiska regeringen, hävdar i Vaxholmsfallet att diskriminering sker eftersom Byggnads vill tvinga företaget att teckna kollektivavtal på svensk

nivå. Företaget åberopar sitt lettiska kollektivavtal som är avsevärt lägre.

Ett krav på kollektivavtal med svenska lönenivåer kan uppfattas som "social protektionism" som, enligt Tore Sigeman, professor vid Uppsala universitet, skulle kunna stå i strid med grundprinciperna i EG-fördraget om fri rörlighet för tjänster.

EU-direktivets huvudprincip är att det i nationell lag ska göras tydligt vilka regler som ska gälla för tillfälligt gästande företag. I utstationeringslagen har Sverige som sagt valt att helt utesluta direktivets regel om att den utländska arbetskraften minst ska ha rätt till minimilön.

Sigeman konstaterade härav, i polemik mot Holke och Hemsjär, att Sverige implementering av utstationeringsdirektivet är bristfällig och att Sverige inte har fyllt sina förpliktelser beträffande lönedelen.

Denna tolkning har bekräftats av EU-kommissionen. År 2003 framförde kommissionen i ett meddelande [KOM (2003) 458] att ett medlemsland som väljer att ålägga företag att följa "kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn" uttryckligen måste ange detta i den lagstiftning som införlivar utstationeringsdirektivet. Om så inte sker är följden att enbart de arbets- och anställningsvillkor som fastställts i lag kan tillämpas på utstationerade arbetstagare. Sverige är därför förhindrat att kräva att utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige ska följa "kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade

företag inom den aktuella sektorn”.

Den svenska implementeringen av utstationeringsdirektivet har dessutom fler besvärande luckor enligt EU-kommissionen. Artikeln om minimilön är inte implementerad. Inte heller finns någon möjlighet för utländska företag att i förväg få besked om vilken lön de måste betala i Sverige.

Kommissionen talade klarspråk: Sådana anställningsvillkor som inte är fastlagda i lag eller i ett speciellt nordiskt allmängiltigförklarat kollektivavtal, får i Sverige inte utkrävas av gästande företag. Men de svenska makthavarna valde uppenbarligen inte att lyssna.

Lex Britannia ifrågasätts

Fackföreningarna har idag enligt svensk lag rätt att begära svenska kollektivavtal när utländska företag med egna anställda utför arbete i Sverige. Detta gäller även om företaget är bundet av avtal från hemlandet. Och om det är nödvändigt har facket rätt, med stöd av den så kallade Lex Britannia [42 § MBL], att ta till stridsåtgärder för att sätta kraft bakom orden.

Bakgrunden är följande: Den 14 juli 1988 anlöpte fartyget M/S Britannia Skandiahavnen i Göteborg. Det gick under cypriotisk flagg och hade filippinsk besättning som arbetade för slavlöner. Sjöfolksförbundet lade en nyanställningsblockad mot fartyget och Transportarbetareförbundet en sympatiblockad mot

lastning och lossning för att få ett så kallat ITF-avtal.

Arbetsdomstolen förklarade stridsåtgärderna otillåtna. De ombordvarande sjömännen hade redan kollektivavtal. Effekterna av domen, Britanniadomen, var att svenska fackföreningar inte kunde vidta stridsåtgärder för att undantränga utländska kollektivavtal med sämre villkor.

I praktiken innebar domen att utländska företag skulle kunna komma till Sverige och dumpa lönerna här med avtal som de tecknat i sina hemländer, så kallad social dumping. I det här fallet gällde det ett filippinskt slavlöneavtal mot ett ITF-avtal med rimliga anställningsvillkor för de anställda.

Vissa effekter av denna för fackföreningarna negativa dom, undanröjde den socialdemokratiska regeringen genom ett tillägg till MBL, den så kallade Lex Britannia, 1991. Paragraf 42 i MBL gjorde det nu tillåtet för en svensk fackförening att ta till stridsåtgärder för att få till stånd ett svenskt kollektivavtal med en utländsk arbetsgivare som redan har tecknat ett kollektivavtal med sämre villkor för de anställda.

Som en av grunderna i Laval's talan mot Byggnads och Elektrikerna anges att Lex Britannia strider mot EU-rätten.

”Skitprat. Man rör ihop flera saker. Lex Britannia handlar om rätten till fackliga stridsåtgärder och fackliga stridsåtgärder råder inte EU över, utan det gör medlemsstaterna själva”, säger LO:s avtalssekreterare Erland Olausson, som när det begav sig var juridiskt

[14] Så faller den svenska modellen

ombud för Sjöfolksförbundet i Britanniamålet.

Men professorn vid Uppsala universitet, Tore Sigeman, anser att Lex Britannia skulle kunna vara i fara vid en rättslig prövning. I Vaxholmsfallet har inväntats att företaget redan har ett kollektivavtal med en lettisk fackförening. Dömer man enbart efter svensk lagtext [vilket AD gjorde i sitt interimistiska yttrande den 20 december 2004] är detta inget hinder mot att svenska fackföreningar tar till stridsåtgärder för att undantränga det lettiska avtalet. Lex Britannia tillåter nämligen stridsåtgärder mot en utländsk arbetsgivare i det läget, trots att en svensk arbetsgivare skulle vara skyddad mot att hans avtal undanträns helt. Meningen med Byggnads blockad, resonerar Tore Sigeman, tycks vara att helt undantränga det lettiska avtalet. EU-rättens förbud mot olika behandling av utländska och inhemska företag gör det diskutabelt om det är tillåtet.

Men konflikträtten betraktas som en nationell angelägenhet, något EU inte ska syssla med, enligt LO:s Erlend Olausson. Hur kan det då vara diskutabelt om svenska Lex Britannia står sig vid en prövning?

”Det är ett argument som kan anföras. Men det finns inget hinder mot att EU-domstolen prövar Lex Britannia. I EU-rätten ska visserligen inte införas regler om stridsåtgärder men frågan är om ämnet därmed helt undantas också från rättsliga prövningar i domstolen”, svarar Tore Sigeman.

[Att det finns skäl att befara att Lex Britannias ”räck-

vidd begränsas i flera väsentliga avseenden” till följd av EU-rätten konstaterade, som sagt, regeringen Bildts utredare Sven-Hugo Ryman redan före folkomröstningen 1994.]

Lex Britannia ifrågasätts i en debattartikel i Dagens Industri undertecknad av Jan-Peter Duker, vice vd för Svenskt Näringsliv, och Jan Svensson, ordförande för SH Bygg och styrelseledamot i Sveriges Byggindustrier: ”I Vaxholmsfallet är företaget redan bundet av kollektivavtal med legitima fackliga organisationer i sitt hemland, däribland Byggnads systerorganisation. Här används konflikträtten utan hänsyn till uppdragets längd och vilka löner som betalas ut till de anställda. Det rimmar illa med målet om ökad rörlighet för tjänster inom EU. Därför ifrågasätter vi Lex Britannia.”

Vidare ifrågasätter de grundprincipen om svenska avtal vid arbete i Sverige: ”Varför kan inte svensk fackföreningsrörelse erkänna kollektivavtal ingångna av legitima fackliga organisationer inom EU och acceptera fredsplikt för företag som är verksamma i Sverige under kort tid”, undrar Duker och Svensson.

Dessa uttalanden ligger i linje med Svenskt Näringslivs kommentarer i samband med att AD gav sitt interimistiska beslut, strax före jul 2004. AD avslog då Lavalns krav om fredsplikt i väntan på den slutliga prövningen. De båda arbetsgivarrepresentanterna reserverade sig dock mot beslutet. De ville att AD skulle häva blockaden och begära in ett förhandsavgörande

från EU-domstolen. I ett sådant avgörande skulle Lex Britannias förenlighet med EU:s regelverk bli en huvudfråga.

”Lex Britannia är otidsenlig och i strid med EG-rätten”, säger Jan-Peter Duker i en kommentar till beslutet.

Resningsansökan till HD

I början av 2005 lämnar Lavalns advokater in en ansökan om resning och klagan över domvilla till Högsta Domstolen [HD]. Företaget vill att HD ska häva AD:s interimistiska beslut att inte sätta stopp för facketts stridsåtgärder mot Laval. Företaget anser att beslutet strider mot bland annat kapitel 15 i rättegångsbalken, medbestämmandelagen, utstationeringslagen och EU-rätten. Laval anser också att AD i det oklara rättsläget bör begära ett förhandsavgörande från EU-domstolen. Det är domvilla att inte göra det, menar företagets båda juridiska ombud, advokat Anders Elmér och biträdande jurist Martin Agell.

Tisdagen den 22 februari meddelar HD att den avslår såväl resningsansökan som klagan över domvilla. Den rättstillämpning som ligger till grund för AD:s beslut kan inte anses uppenbart strida mot lag och därför saknas skäl att bevilja resning, skriver HD. Domstolen avslår även Lavalns klagan över domvilla därför att de omständigheter som företaget har anfört till stöd för sin klagan inte motiverar att AD:s beslut undanröjs.

[16] Så faller den svenska modellen

”Beslutet var väntat. Eftersom EG-domstolen inte kan besluta om rätten att vidta stridsåtgärder, hade varje annat beslut än det HD nu fattade varit en sensation”, säger Erland Olauson, LO:s avtalssekreterare, i en kommentar.

Trots att bolagets resningsansökan och klagan över domvilla avvisas av HD är Lavalns ombud Martin Agell glad över avslaget. Det beror på en mening domstolen skrivit i sitt beslut: ”Rättsfrågorna i målet aktualiserar en tillämpning av EG-rätten.”

Från fackligt håll har man hävdade att Vaxholmsfallet inte har med EU-rätten att göra. Men HD slår nu fast att målet aktualiserar en tillämpning av EU-rätten.

”Vi har fått ett gott stöd från Högsta domstolen inför huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen”, säger Martin Agell. Han är övertygad om att AD kommer att begära förhandsavgörande i EU-domstolen i samband med huvudförhandlingen.

Huvudförhandling i AD

Den 11 mars hålls huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen. Parternas juridiska ombud pläderar i enlighet med tidigare argumentation. De fackliga organisationernas ombud framhäver än en gång att AD ska tillämpa gällande svensk lagstiftning och absolut inte överlämna frågan till EU-domstolen eftersom konflikträtt och dylikt är en nationell angelägenhet. Lavalns ombud

hävdar återigen att AD är skyldig att inhämta ett så kallat förhandsavgörande från EU-domstolen ”eftersom den korrekta tillämpningen av EU-rätten inte är uppenbar”.

Den 29 april kommer AD:s beslut. Domstolen konstaterar att frågan är för komplicerad för att den ska kunna avgöras utan att fråga EU:s domstol om vägledning, det vill säga att få EU-domstolens tolkning av de frågor i målet som har att göra med EU-rätten, innan målet avgörs i AD. Beslutet är en delseger för det lettiska bolaget. Av de sju ledamöterna i AD är det bara LO:s representant som var emot beslutet.

AD skriver i sin dom: ”Arbetsdomstolen skall [...] inhämta förhandsavgörande från EG-domstolen beträffande frågan om fackliga stridsåtgärder, som vidtagits i syfte att förmå ett till Sverige utstationerat företag som bedriver byggverksamhet att tillämpa det svenska byggnadsavtalet, kan anses strida mot artiklarna 12 och 49 i EG-fördraget samt mot utstationeringsdirektivet. Det gäller särskilt i det fallet då den nationella regel som gör att stridsåtgärderna inte är otillåtna endast är tillämplig på arbetsförhållanden som medbestämmandelagen inte är direkt tillämplig på.”

EU-domstolen ska alltså bedöma om Lex Britannia är förenligt med EU-rätten, i fall det är möjligt att strejka mot ett bolag med utstationerad arbetskraft utan att det är diskriminering, samt om Sverige genomfört EU:s utstationeringsdirektiv på ett korrekt sätt.

Anders Elmér, Lavalns juridiska ombud, tycker att AD:s beslut är ”oerhört glädjande”. Han säger att ”det enda smolket i glädjebägaren är att de skulle ha fattat beslutet i december när vi hade ett interimistiskt beslut att förbjuda blockaden. Nu har företaget tvingats lämna landet och gått i konkurs”.

[Lavalns svenska dotterbolag Baltic Bygg hade slutat bygga i Vaxholm vid jul 2004, eftersom den fackliga blockaden fortsatte och utvidgades efter AD:s interimistiska avgörande. Kommunen och företaget enades den 10 februari 2005 om att avbryta entreprenadkontraktet. Baltic Bygg försattes i konkurs den 24 mars 2005 och Laval lämnade Sverige. NCC kontrakterades sedan för att fullfölja skolbygget i Vaxholm.]

Även Svenskt Näringsliv, som efter att Laval avvecklat sin svenska verksamhet ställer ekonomiska garantier för den fortsatta rättsprocessen, är tillfreds med AD:s beslut.

”Vi välkomnar Arbetsdomstolens beslut att översända det så kallade Vaxholmsmålet för bedömning av EU-domstolen”, säger Svenskt Näringslivs vice vd Jan-Peter Duker. Han fortsätter: ”Den oklara situation som i dag råder kring utländska företag som tillfälligt utför arbete i Sverige är inte hållbar. Tvisten i Vaxholm innehåller flera viktiga EU-rättsliga frågor som rör den fria rörligheten av tjänster och fackens möjligheter att blockera de utländska företagens verksamhet. En omdiskuterad fråga som väntar på besked är om Lex Britannia är tillåten, det vill säga den svenska lagen som tillåter fackliga strids-

åtgärder mot utländska företag. Det som hänt i Vaxholm och i flera andra liknande fall skadar Sveriges rykte. Vi måste få klara besked om vad som gäller. Därför är det ett klokt beslut att gå till EU-domstolen för att få vägledning innan AD fattar slutligt beslut i ärendet.”

AD:s besked är ett bakslag för Byggnads och Elektrikerförbundet. De hävdar att EU-rätten inte omfattar rätten till stridsåtgärder och att det i varje fall är tillåtet att gå till konflikt för att undvika social dumpning. AD:s beslut väcker upprörda känslor i fackföreningsrörelsen.

”Jag betraktar det som näst intill uteslutet att EU-domstolen skulle avge en dom som i praktiken innebär att EU bestämmer vilka fackliga stridsåtgärder som ska vara tillåtna i Sverige”, säger LO:s avtalssekreterare Erland Olausson, i ett pressmeddelande den 29 april 2005. Han fortsätter: ”Det skulle vara oerhört allvarligt om EU-rätten skulle innebära att vi, med de metoder som gäller i Sverige, inte fick förhindra ett apartheid-system. Ett system där lön och andra anställningsvillkor skulle vara olika beroende på om arbetstagare på svenska arbetsplatser kommer från Vaxholm eller Riga.”

När Sverige blev medlem i EU rådde total politisk enighet om att medlemskapet inte fick inkräkta på vårt system med kollektivavtal på arbetsmarknaden. Det förbehållet framfördes också från Sveriges sida.

”LO har utifrån fackliga utgångspunkter tagit ställning för att Sverige ska vara medlem i EU men skulle det

mot all förmodan innebära att hela vår arbetsmarknadsmodell slås sönder så är priset för högt. Då måste vi ompröva vårt ställningstagande”, säger Erland Olausson.

Det är in svårt att förstå Olaussons upprördhet och att sympatisera med hans kraftfulla argumentation, men frågan är om LO efter Sveriges medlemskap i EU har rätten på sin sida.

Niklas Bruun, professor i EU-arbetsrätt vid Handelshögskolan i Helsingfors, anser att det är mer än tveksamt: ”Det svenska facket har rätt att kräva att utländska företag ska gå med på svenska kollektivavtalsregler. Men om man kräver högre löner än miniminivån i avtalet blir det en mer komplicerad fråga. Det lettiska företaget kan hävda att det utsätts för diskriminering i Sverige eftersom andra företag har avtal där de anställda arbetar med minimilöner.” Niklas Bruun varnar också för att den fackliga blockaden i Vaxholm av EU-domstolen kan bedömas som oproportionerligt kraftig.

EU-domstolen tolkar fördragen

EU-domstolen, som ligger i Luxemburg, består av 27 domare som ska vara högt kvalificerade jurister. I viktiga mål är det 13 av dem som dömer och i övriga mål är de fem som fattar beslut. Domarna utses för en period på sex år och mandatet kan förnyas. Enligt praxis kommer en domare från respektive medlemsland, men de utses av medlemsländernas regeringar i samförstånd. Notera att

[18] Så faller den svenska modellen

domarna inte får representera sina hemländer. I artikel 2 i domstolens stadgar, som fogats till EG-fördraget i form av ett protokoll, slås det fast: ”Varje domare skall, innan han tillträder sitt ämbete, vid offentligt sammanträde avlägga ed att opartiskt och samvetsgrant utöva sitt ämbete och att inte yppa vad som förekommit vid domstolens överläggningar.”

EU-domstolens huvudsakliga uppgift är att döma i tvister om tillämpningen av EU:s regelverk – såväl fördrag som rättsakter [direktiv och förordningar]. Ibland blir en nationell domstol osäker på hur en viss EU-regel ska tolkas. Domstolen kan då begära ett förhandsavgörande, eller tolkningsbesked som det också kallas, av EU-domstolen.

För nationella domstolar vilkas domar kan överklagas till en högre instans, till exempel en svensk tingsrätt, är det inte obligatoriskt att inhämta förhandsbesked. Medlemsländernas högsta domstolar, till exempel den svenska arbetsdomstolen, är däremot skyldiga att göra det om det råder osäkerhet om hur EU:s regler ska tolkas.

Parterna i det aktuella målet kan inte begära ett förhandsavgörande. Beslutet fattas av den nationella domstolen [domaren]. Svenska domstolar har tidigare bland annat begärt förhandsavgörande när det gäller de svenska alkohol- och apoteksmonopolen. Vaxholmsmålet är den andra gången Arbetsdomstolen vänder sig till EU-domstolen. [Det första målet som EU:s domstol avgjorde efter en fråga från AD var i mars 2000 och

handlade om barnmorskor och om de var löne-diskriminerade jämfört med en manlig sjukhustekniker.]

EU-domstolen ansvarar för att en begäran om förhandsavgörande översätts till samtliga officiella EU-språk och delges inte bara parterna i den aktuella tvisten, utan även EU:s medlemsstater, EU-kommissionen och, vid behov, EU:s ministerråd. Ett meddelande med parternas namn och frågornas innehåll publiceras i EU:s officiella tidning. Parterna, medlemsstaterna och EU:s institutioner har därefter två månader på sig att inkomma med skriftliga yttranden till domstolen.

Efter att den skriftliga förhandlingen avslutats övergår processen i en muntlig förhandling. De som har rätt att inkomma med skriftliga yttranden har också rätt att yttra sig muntligen inför domstolen. I förhandlingen är alla begränsade till en halvtimmes talartid. Det går heller inte att bemöta varandra i domstolen.

Efter den muntliga förhandlingen, vilken är offentlig om inte domstolen bestämmer annat, skriver en av domstolens generaladvokater ett förslag till beslut. Hans ställningstagande kan ha stor betydelse, men samtidigt säger bedömaren att generaladvokaten får igenom sitt förslag i hälften av de principiellt viktiga ärendena.

Sedan är det domstolens tur att ta ställning. När så sker har i normalfallet cirka två år förflutit från det att processen inleddes. Avgörandet meddelas vid ett offentligt sammanträde och sänds till den nationella domstol som har begärt förhandsavgörandet.

Det är alltid den nationella domstolen som slutligen avgör tvisten. [Under EU-domstolens handläggning förklaras målet i den nationella domstolen vilande.] Det finns inga bestämmelser i EG-fördraget om hur den frågande domstolen ska förhålla sig till ett förhandsbesked från EU-domstolen. De nationella domstolarnas handlingsutrymme är dock begränsat. EU-domstolen har i sin rättspraxis slagit fast att förhandsavgörandet är bindande för den domstol som ställt en fråga – och för alla andra domstolar inom EU.

Det kan innebära att medlemsländernas domstolar är skyldig att åsidosätta nationella lagar och bestämmelser, inklusive grundlagar. Om en nationell domstol inte följer EU-domstolens tolkning, kan den berörda medlemsstaten dras inför domstolen i Luxemburg och bli fälld för fördragsbrott.

Två frågor till EU-domstolen

Under försommaren 2005 håller den svenska arbetsdomstolen på att formulera de juridiska frågor som man vill ställa till EU-domstolen. Det förslag som AD skickar ut till parterna innehåller två frågor.

Den första är i grunden en fråga om hela den svenska modellen. AD undrar om det är förenligt med EU:s regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet och med utstationeringsdirektivet att en facklig organisation med

stridsåtgärder försöker förmå ett utstationerat företag, som redan har kollektivavtal i hemland, att teckna ett svenskt kollektivavtal.

Den andra frågan handlar om Lex Britannia är förenlig med samma EU-regler som i förra frågan. Enligt AD innebär lagen en ”rättslig särbehandling” av utländska företag som tillfälligt arbetar i Sverige.

Parterna i Vaxholmsmålet lämnar sina synpunkter på frågeförslaget. Båda vill ha ändringar, men inte oväntat är facket mest kritiskt.

Byggnads och Elektrikerna lämnar in ett gemensamt förslag på frågor. De vill helt stryka den första frågan, och byta ut den mot en fråga om EU-rätten kan inskränka rätten till fackliga stridsåtgärder. Fackets grundlinje är alltså att detta är en nationell fråga och inte en fråga för EU-domstolen.

Lavals advokat Anders Elmér har i sitt förslag inga större invändningar mot AD:s två frågor, men efterlyser preciseringar. Han vill också lägga till ytterligare ett antal frågor. Dessa handlar om några av de avtalskrav som Byggnadsavtalet innebär: ”Vi hävdar att Byggnads krav tillsammans med stridsåtgärderna utgör en inskränkning av den fria rörligheten. Vi vill inte hamna i ett läge där EU-domstolen bara tittar på stridsåtgärderna, utan de måste även se på de detaljerade kraven.” Dessa krav vill Elmér att EU-domstolen ska pröva.

I september 2005, ett halvår efter huvudförhandlingen i Vaxholmsmålet, skickar AD in de slutgiltiga frågorna

[20] Så faller den svenska modellen

till EU-domstolen i Luxemburg.

Den första frågan lyder: "Är det förenligt med EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet att fackliga organisationer genom fackliga stridsåtgärder försöker förmå ett gäst- ande tjänsteföretag att teckna kollektivavtal i värdlandet avseende arbets- och anställningsvillkor av det slag som redovisats i Arbetsdomstolens ovan nämnda beslut, om läget i värdlandet är sådant att den lagstiftning som har till syfte att genomföra utstationeringsdirektivet saknar uttryckliga bestämmelser om tillämpning av arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal?"

Den andra frågan lyder: "Enligt den svenska medbestämmandelagen gäller ett förbud mot fackliga stridåtgärder i syfte att undantränga ett mellan andra parter träffat kollektivavtal. Detta förbud gäller dock enligt en särskild bestämmelse, som är en del av den så kallade Lex Britannia, endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på, vilket i praktiken innebär att förbudet inte gäller vid strids- åtgärder mot utländska företag som är tillfälligt verk- samma här i landet och har med sig egen arbetskraft. Utgör EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet hinder mot en tillämpning av den sistnämnda regeln – som tillsammans med övriga

delar av Lex Britannia i praktiken också innebär att svenska kollektivavtal blir giltiga och får företräde framför redan träffade utländska kollektivavtal – på stridsåtgärder i form av blockad som vidtas av svenska fackliga organisationer mot ett gäst- ande tjänsteföretag?"

De fackliga organisationer är starkt kritiska till hur AD till slut formulerar sina frågor. "Frågorna tycker vi inte är något vidare bra. Vi ville att man i första hand skulle fråga om EG-fördragets regler inskränker rätten att vidta stridsåtgärder", säger Peter Kindblom, juridiskt ombud för Byggnads.

Dan Holke, juridiskt ombud för Elektrikerna, konstaterar att "man frågar på hela det svenska rättssystemet". Om EU-domstolen skulle svara nej på någon av frågorna skulle effekterna vara mycket stora, menar Holke: "Då underkänner EU-domstolen hela den svenska modellen. Då måste politikerna ge sig in och lagstifta, något som vi traditionellt inte har gjort i Sverige. Försäkringarna vi fick när vi gick med i EU blir då inte värda någonting."

Lavals ombud, advokat Martin Agell, menar att AD:s frågor bara delvis uppfyller kravet om att en begäran om förhandsavgörande ska innehålla alla relevanta upplysningar: "Arbetsdomstolen borde ha talat om att ingen lettisk arbetare deltog i eller stödde blockaden, att det fanns ytterligare sympativarsel riktade mot 42.000 företag i 15 förbund som syftade till att förhindra alla dessa företags samarbete med Laval och att det enligt svensk rätt inte finns någon proportionalitet. Det vill

säga obegränsade stridsåtgärder är tillåtna utan att facket har en enda medlem på arbetsplatsen.”

Agell saknar dessutom en fråga: ”Innebär artikel 10 i EG-fördraget att medlemsstaterna är skyldiga att se till att friheten att tillhandahålla tjänster upprätthålls även mot hinder som fackliga stridsåtgärder?”

AD framför önskemål om att EU-domstolen ska snabbbehandla AD:s begäran om förhandavgörande. Men EU-domstolens ordförande beslutar den 15 november att Vaxholmsmålet, eller C-341/05 som är ärendets officiella beteckning, inte kommer att behandlas snabbare än vanligt av EU-domstolen. Enligt rättegångsreglerna är detta möjligt i undantagsfall, om det framgår av de omständigheter som den nationella domstolen åberopar att det är synnerligen brådskande.

EU-kommissionen tar ställning

Den svenska hanteringen av konflikten mellan fackförbundet Byggnads och de lettiska byggnadsarbetarna i Vaxholm ärr ett brott mot EU:s fördrag. Det uttalar Charlie McCreevy, kommissionär med ansvar för den inre marknaden, när han besöker Stockholm i oktober 2005. McCreevy säger sig också vara beredd att argumentera emot Byggnads när frågan kommer upp i EU-domstolen: ”Det handlar om den fria rörligheten, och det finns även frågor kring utstationeringsdirektivet.” Enligt kommissionärens mening får inte svenska fack-

föreningar som i Vaxholm kräva att lettiska arbetare ska få svenska arbetsvillkor.

McCreevys uttalande väcker stark kritik. En tickande bomb, säger arbetslivsminister Hans Karlsson och varnar för ett mindre folkligt uppror. Näringsminister Thomas Östros anklagar kommissionen för att gå till frontalangrepp på den svenska modellen. LO-juristen Dan Holke tycker det är ”oerhört förvånande” att kommissionen har lagt sig i Vaxholmsmålet: ”Frågan är om de ens har läst på. Målet handlar om fackliga stridsåtgärder. I utstationeringsdirektivet står det uttryckligen att det inte påverkar rätten att vidta fackliga stridsåtgärder.”

Svenska regeringen protesterar i ett brev till EU-kommissionen mot McCreevys uttalande. Thomas Östros hotar med att svenska regeringen kan komma att blockera EU:s så kallade tjänstedirektiv i ministerrådet om kommissionen går emot Sverige i EU-domstolen. [Enligt TT anser McCreevy att den svenska regeringens agerande inte gör någon skillnad vad gäller att nå resultat i frågan om tjänstedirektivet. Beslutet ska nämligen tas med kvalificerad majoritet.]

Även LO gör ett uttalande som skickas till McCreevys chef, kommissionens ordförande José Manuel Barroso, som uppmanas att snarast klargöra om hela kommissionen delar de uppfattningar och värderingar som kommissionären McCreevy har.

”Blir McCreevys uttalande verklighet så bryts överenskommelsen om att kollektivavtalen och den svenska

[22] Så faller den svenska modellen

arbetsmarknadsmodellen som kommissionen stod bakom vid förhandlingarna om ett svenskt EU-medlemskap”, säger LO:s ordförande, Wanja Lundby-Wedin.

Även moderatledaren Fredrik Reinfeldt tar officiellt avstånd från McCreevy.

En talesman för EU-kommissionen, Oliver Drews, skickas ut för att förklara att McCreevy inte är motståndare till svenska kollektivavtal. Kommissionären sägs vara väl medveten om att medlemsstaternas val av social modell, det vill säga hur lönerna bestäms, ska respekteras. I Svenska Dagbladet säger McCreevy att han helt enkelt har blivit missförstådd.

Faktum är dock att McCreevy på en rak fråga sa att kommissionen kommer att argumentera mot den svenska ståndpunkten när Vaxholmskonflikten behandlas i EU-domstolen. Trots reträtten fortsätter protesterna mot McCreevy. Den danska regeringen uppmanar kommissionären att hålla fingrarna borta från kollektivavtalsmodellen och instämmer i den svenska regeringens protest mot hans uttalanden vid sitt Sverige-besök.

När EU-kommissionens ordförande José Manuel Barroso besöker Stockholm kort efter därefter, klargör han att kommissionen kommer att agera i EU:s domstol och där ge sin syn på om Byggnads gjorde rätt eller fel i byggkonflikten i Vaxholm.

”När EU:s domstol ber om kommissionens uppfattning i en juridisk fråga måste den reagera, och kommis-

sionen kommer naturligtvis att reagera”, förklarar Barroso vid en presskonferens efter ett möte med statsminister Göran Persson.

Tvisten i domstolen gäller enligt Barroso tolkningen av utstationeringsdirektivet. Löntagare från ett EU-land som tillfälligt arbetar i ett annat EU-land har rätt till minst de minimivåer för löner och andra arbetsvillkor som gäller för värdlandets löntagare. Men hur avgör man vad det innebär i Sverige som, till skillnad från de flesta andra länder i Europa, inte har lagstadgade minimilöner, undrar någon i den församlade journalistkåren.

”Jag tror att alla accepterar att vi måste ha nationell lagstiftning som är förenlig med den europeiska gemenskapsrätten. Det är rimligt att säga att det finns vissa juridiska problem här som behöver klargöras. Men det innebär inte att vi inte respekterar olika nationella traditioner”, svarar EU-kommissionens ordförande något kryptiskt.

Göran Persson säger på presskonferensen att regeringens uppfattning är att den svenska arbetsrättslagstiftningen är i linje med europeisk lag och påminner om att Sverige fick garantier för det när Sverige gick med i EU. Persson förklarar också att han skulle bli mycket förvånad om EU:s domstol skulle komma fram till något annat i fallet med Laval.

Också den lettiska regering kommer att agera i EU:s domstol. Det berättar Lettlands premiärminister Aigars

Kalvitis i en intervju med Dagens Nyheter i samband med hans besök i Stockholm samma dag som Manuel Barroso.

”Vi har låtit svenska och andra företagare göra affärer i vårt land på mycket liberala villkor. Och politiskt vill vi naturligtvis ha samma inställning från länder i gamla EU. Men frågan kommer ju att avgöras på juridiska, inte på politiska grunder. I slutet av förra året informerade vi kommissionen om att vi var lite bekymrade över att den svenska lagstiftningen inte stämmer med EU:s regelverk”, säger den lettiske premiärministern och tillägger att det ser ut som om ”regeringen kanske ger för stort ansvar åt fackföreningarna” i Sverige.

Skriftliga yttranden till EU-domstolen

Onsdagen 1 februari 2006 är sista dagen för alla intressenter att lämna in skriftliga yttranden till EU-domstolen om sin syn på Vaxholmsfallet.

EU-kommissionen, som inte har offentliggjort hela yttrandet, uttrycker i sitt skriftliga yttrande acceptans för det svenska kollektivavtalssystemet, men framhåller samtidigt statliga minimilöner eller allmängiltiga kollektivavtal. Tveksamheterna går, enligt yttrandet, ut på att utländska företag för att få fredsplikt är tvungna att skriva på avtal som innehåller villkor som går utöver kärnan i EU:s utstationeringsdirektiv.

En talesman, Johannes Laitenberger, säger att det är

möjligt för svenska fack att begära ett kollektivavtal med gästande utländska företag. Men han tillägger: ”Kraven i kollektivavtalet måste hållas inom ramen för utstationeringsdirektivet, som innehåller regler för vad EU:s medlemsstater måste göra när de tar emot anställda från andra EU-länder.”

Kommissionen kritiserar att de svenska lagreglerna i Lex Britannia kan användas för att driva igenom andra villkor än de som finns listade i utstationeringsdirektivet. Minimilön är ett sådant villkor som finns i direktivet. Kommissionen konstaterar att lönekraven måste vara ”rimliga”, enligt utstationeringsdirektivet. Huruvida de varit det i Vaxholmsfallet är enligt kommissionen upp till den svenska arbetsdomstolen att avgöra.

Slutsatsen i kommissionens skriftliga yttrande är att ”ett nationellt system” som ställer sådana villkor på ett utländskt företag ”inte är förenligt med artikel 49 om fri rörlighet i EU-fördraget”.

När arbetslivsminister Hans Karlsson [före detta avtalssekreterare i LO och ombudsman i Målareförbundet] presenterar den svenska inlagan till EU-domstolen uppehåller han sig länge vid hur den svenska kollektivavtalsmodellens bevarande var ett av grundkraven när Sverige förhandlade om inträde i EU.

Regeringen ställer sig i inlagan till EU-domstolen [som är på 46 sidor vilket är ovanligt omfattande i sammanhanget] bakom fackens linje att stridsåtgärderna var lagliga. ”Vår första ingång är att mycket talar för att

[24] Så faller den svenska modellen

rätten till stridsåtgärder är en rent nationell angelägenhet som faller utanför det område som unionen kan bestämma om”, förklarar Hans Karlsson.

Regeringen menar att sättet den svenska arbetsmarknaden är uppbyggd på är förenligt med EU-rätten. Det svenska kollektivavtalssystemet syftar till att säkerställa rimliga och rättvisa löne- och anställningsvillkor. Lex Britannia ger de fackliga organisationerna möjligheter att tillse att så sker också i förhållande till utländska företag som är verksamma här och att förhindra lönedumpning.

”Jag känner mig mycket övertygad om att den svenska lagstiftningen är förenlig med EG-rätten. Det innebär att fackliga organisationer har rätt att kräva kollektivavtal med samma villkor som de som gäller för svenska företag och att vidta stridsåtgärder för att få sådana avtal. Vi kan inte i Sverige ha en arbetsmarknad med vissa villkor för svenskar och en annan arbetsmarknad med sämre villkor för personer från andra länder”, fortsätter Hans Karlsson.

Totalt 16 länder har skickat inlagor till domstolen i Luxemburg [14 EU-länder samt två EES-länder]. Tre länder – Sverige, Danmark och Finland – har valt att offentliggöra sina yttranden. När det gäller övriga länder är vi hänvisade till läckor eftersom deras yttranden är hemligstämplade.

Majoriteten av länderna anser att EU:s fördrag tillåter att facken tar till stridsåtgärder för att de utländska

företagen ska skriva på kollektivavtal. Men Lettland, Litauen och Polen anser att Lex Britannia i den svenska medbestämmandelagen inte är förenlig med EU:s fria rörlighet.

”Kollektivavtal kan inte vara en motivering eller ett berättigande för att inte implementera gemensamhetens regler”, skriver den polska regeringen i sitt yttrande till EU-domstolen. Den brittiska regeringen, som också stöder det lettiska företaget, framhåller i sitt skriftliga yttrande att ”även sociala rättigheter bör vara föremål för ett test angående proportionalitet”.

Andra länder som Tyskland resonerar runt att stridsåtgärder kan användas mot utländska företag utan hinder om de just är proportionella. Kollektivavtalen ska också motsvara kraven i utstationeringsdirektivet, varken mer eller mindre.

I Byggnads och Elektrikernas skriftliga yttrande till EU-domstolen hävdar man att ”rätten att reglera fackliga stridsåtgärder ligger kvar hos medlemsstaterna” samtidigt som man hävdar att ”rätten att vidta en facklig stridsåtgärd skyddas inte bara i den svenska grundlagen, utan dessutom är en grundläggande rättighet enligt EG-rätten. Det finns numera mycket starka skrivningar i EG-fördraget och i andra EG-rättsakter som fastslår det”.

De fackliga organisationerna hävdar vidare att ”EG-fördragets regler om fri rörlighet och fri etableringsrätt överhuvudtaget inte ska tillämpas på fackliga strids-

åtgärder i syfte att träffa kollektivavtal. Nästan alla fackliga stridsåtgärder kan nämligen ses som en inskränkning i arbetsgivarnas fria rörlighet. Grundläggande rättigheter, såsom rätten att vidta stridsåtgärder, måste ha företräde när de kolliderar med principen om fri rörlighet”.

Därefter gör de fackliga organisationerna vad som är att betrakta som en helgardering och skriver att ”i vart fall har de åberopade artiklarna i EG-fördraget inte någon direkt effekt mot facket utan bara mot staten” och att ”de EG-rättsliga bestämmelser som Arbetsdomstolen frågat om inte [kan] åberopas mot en facklig organisation utan de medför bara skyldigheter för medlemsländerna”.

EU-domstolen skickar frågor

Inför den muntliga förhandlingen i EU-domstolen ställer domstolen skriftliga frågor till EU-kommissionen, Sveriges regering och parterna i Vaxholmsmålet.

Frågan till kommissionen handlar om skillnaden mellan vad den sade år 2003 i det meddelande där den gick igenom hur medlemsstaterna genomfört utstationeringsdirektivet [KOM (2003) 458] och vad den nu säger i sin inlaga i Vaxholmsmålet.

Då skrev kommissionen att medlemsstater som inte har allmängiltiga kollektivavtal utan vill tillämpa kollektivavtal ”som gäller allmänt” eller ”som ingåtts av de mest representativa organisationerna” på utländska

företag, måste ange detta i den lag som införlivar direktivet med nationell rätt. Om de inte har gjort det, kan de inte kräva att företag som utstationerar arbetstagare dit ska tillämpa dessa kollektivavtal. Kommissionens slutsats blev att det i dessa länder endast är de arbets- och anställningsvillkor som anges i lag som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. Resonemanget syftar bland annat på Sverige.

I sin inlaga tre år senare skriver kommissionen att den svenska metoden för att säkra att bestämmelser om lön i svenska kollektivavtal tillämpas i förhållande till utländska företag, där det praktiska genomförandet har delegerats till arbetsmarknadens parter, i princip är tillfyllest för att uppfylla direktivets ändamål. Detta ståndpunktsskifte vill EU-domstolen att kommissionen förklarar. Vad kommissionen svarar är hemligstämplat.

Till den svenska regeringen ställer domstolen frågor om hur stor andel av svenska företag som inte är bundna av kollektivavtal och om vad som i så fall gäller. Hur fastställs löner och arbetsvillkor i dessa företag? Hur undviker de att utsättas för stridsåtgärder? Och finns det avtalslösa företag just i byggbranschen?

Regeringen konstaterar att frågan om kollektivavtalens täckningsgrad är svår att besvara. Enligt en uppskattning från Nutek omfattas cirka 42 procent av företag med anställda inom den privata sektorn av kollektivavtal. Om man ser till antalet anställda uppgår täckningsgraden dock till cirka 90 procent. Problemet är, som regeringen

[26] Så faller den svenska modellen

ser det, att siffrorna omfattar alla verksamheter som har någon enda anställd under någon del av året, inklusive familjeföretag där endast ägaren själv eller någon familjemedlem är anställd. Vid dessa små företag är kollektivavtal ovanliga, och när det gäller familjeföretag är stridsåtgärder [med undantag för anställningsblockad] för att få till stånd kollektivavtal förbjudna.

Regeringen utgår från att domstolen främst vill veta vad som gäller för näringsidkare som har anställda mer än rent tillfälligt och som alltså är arbetsgivare och företag i ordets vanliga mening. Den kommer då fram till att mellan 57 och 75 procent av dessa täcks av kollektivavtal, och att den rätta siffran sannolikt ligger närmare det högre antalet. Den svarar också ja på frågan om det finns byggföretag bland de avtalslösa, men att det torde vara mycket ovanligt att byggföretag som har anställda i någon omfattning saknar kollektivavtal.

På frågan om hur sådana svenska företag undviker att utsättas för stridsåtgärder svarar regeringen att det enda sättet [för andra företag än familjeföretag] är att gå med på den fackliga organisationens begäran om att sluta kollektivavtal.

Till parterna i målet ställer EU-domstolen två frågor. Dels vill den veta exakt vilka villkor i byggnadsavtalet som det utstationerade företaget måste godta innan man förhandlar om vilka löner arbetstagarna ska ha, dels frågar den om olika avgifter som företaget måste betala.

Arbetsgivarparterna har inte offentliggjort sitt svar.

Arbetsgagarsidan svarar att löneförhandlingar och förhandlingar om kollektivavtal [hängavtal] i praktiken kan bedrivas parallellt, så att ett företag som inte vill teckna hängavtal innan parterna är överens i lönefrågan kan avstå från det. Det normala är ändå att företaget först tecknar ett hängavtal. Då inträder fredsplikt och företaget kan inte utsättas för stridsåtgärder medan löneförhandlingarna pågår. Om parterna inte kan komma överens i dessa förhandlingar tillämpas en stupstocksregel i byggnadsavtalet, som i detta fall innebar att lönen skulle bli 109 kronor i timmen.

När hängavtalet är slutet är arbetsgivaren i princip bunden av alla bestämmelser i avtalet, men vilka som i realiteten blir tillämpliga beror på vilken typ av byggnadsjobb det handlar om och hur arbetet bedrivs. Enligt arbetstagarparterna torde endast en mindre del av reglerna bli tillämpliga för utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige med utstationerad arbetskraft.

När det gäller de avgifter som domstolen frågar om framhåller arbetstagarparterna bland annat att det så kallade granskningsarvodet är ett arvode som Byggnads får för att granska att arbetsgivaren betalar ut rätt lön. Granskningen gäller alla arbetstagares lön, oavsett om de är organiserade eller ej. Den motiveras av att byggnadsarbetarna ständigt byter arbetsplats och att nya löneöverenskommelser träffas för varje nytt arbete, skriver arbetstagarparterna i sitt svar till EU-domstolen.

Muntlig förhandling i Luxemburg

Inför de kommande muntliga förhandlingarna i EU-domstolen byter de fackliga organisationerna försvarslinje, sedan den tidigare visat sig ohållbar. Frågan om rätt eller fel i Vaxholmskonflikten bör över huvud taget inte prövas i EU-domstolen. Arbetsdomstolens frågor bygger på felaktiga förutsättningar, anser Byggnads och Elektrikerförbundet. Facken menar att det lettiska företags dotterbolag Baltic Bygg som hyrde in byggnadsarbetarna inte var i Sverige tillfälligt. Därmed faller grunden för de frågor AD ställt till EU-domstolen.

Men för att riktigt gardera sig lanserar LO:s avtalssekreterare Erland Olausson en tredje försvarslinje: ”Jag hoppas att de prövar det i sak. Och att vi får rätt i sak”, säger Olausson. Han påstår nu att det finns ett tydligt stöd för konflikträtten när det gäller att nå lika villkor för anställda. Det är en grundläggande rättighet i EU:s regelverk som går före principen om fri rörlighet.

Den 9 januari 2007 inleds den muntliga förhandlingen i EU:s domstol i Luxemburg. Tretton domare avgör. Så många domare tyder på att Vaxholmsmålet har stor betydelse och bedöms som principiellt viktigt. Domarna, tolv män och en kvinna, sitter allvarliga och lyssnar i sina vinröda sammetsrockar med vita hakklappar på argumenten från de juridiska ombuden för Byggnads och Elektrikerna samt från kändanden i målet det lettiska byggföretaget Laval un Partneri.

[28] Så faller den svenska modellen

Vid förhöret får parterna 30 minuter var för ett slags slutplädering. Sedan får de regeringar som önskar det, inklusive den svenska, 20 minuter var att utveckla sin syn på saken.

Den stora salen är proppfull. Intresset är stort eftersom målet handlar om huruvida den fackliga konflikträtten är förenlig med EU:s fördrag om fri rörlighet och etableringsrätt samt om domstolen tänker sätta sig över ett nationellt system som den svenska kollektivavtalsmodellen.

Det lettiska företags ombud uttrycker dock en delvis annan uppfattning. De anser att målet inte handlar om strejkrätt och kollektivavtal utan om att Byggnads åtgärder var oproportionerliga. ”Fackens strejkrätt är i Sverige så långtgående att den saknar motstycke i hela världen”, säger Laval ombud Martin Agell i domstolen.

[För Laval del är det nu Svenskt Näringsliv som betalar för kostnaderna i rättsprocessen eftersom Laval har avvecklat sin verksamhet i Sverige. Den officiella anledningen är att den svenska arbetsgivarorganisationen anser att frågan är så principiellt viktig att den bör prövas i högsta instans och att det är viktigt att slå vakt om den fria rörligheten för varor och tjänster.]

Fackens juridiska ombud Ulf Öberg säger att domstolen konfronterats med ett mål som direkt rör unionsmedborgarnas löner och arbetsvillkor. Målet handlar inte, som Laval ombud anser, om huruvida enskilda bestämmelser i Byggnadsavtalet är förenliga med EU-

rätten.

”Är det likalöneprincipen eller principen om lönekurrens mellan Europas arbetstagare som ska gälla? En marknadsekonomi som bygger på avtalsfrihet innefattar en viss osäkerhet”, säger Ulf Öberg.

Svenska regeringens ombud, UD:s rättschef Anders Kruse, försvarar den svenska modellen utan att ta ställning mellan parterna: ”Rätten att få ta till stridsåtgärder är en nödvändighet för det svenska systemet och skapar en balans mellan arbetsgivare och arbetstagare.”

Vid en konflikt mellan den fria rörligheten och rätten till stridsåtgärder väger dock den grundläggande fackliga rättigheten tyngre, pläderar Anders Kruse.

Inte mindre än 13 länder förutom Sverige yttrar sig under dagen. I grova drag går det en skiljelinje mellan EU:s gamla och nya medlemsländer.

Sverige får stöd av exempelvis Danmark, medan Lettland med stöd av de andra baltiska staterna och Polen är överens med Laval (alias Svenskt Näringsliv) om att svenska kollektivavtal och konflikträtt hindrar den fria rörligheten och att konfliktregeln Lex Britannia i medbestämmandelagen är diskriminerande mot utländska företag.

EU-kommissionens representant, Johan Enegren, menar att utländska företag bara kan tvingas ingå kollektivavtal om det finns en garanterad minimilön, något som den svenska modellen saknar: ”För att det svenska systemet ska kunna godtas som metod för

minimilön måste det gälla i allmänhet för sektorn och det får inte finnas någon skillnad mellan inhemska och utländska tjänster.”

Kommissionen kritiserar att de svenska lagreglerna i Lex Britannia kan användas för att driva igenom andra villkor än de som finns listade i EU:s utstationeringsdirektiv. Minimilön är ett sådant villkor som finns i direktivet men inte i den svenska utstationeringslagen.

Kommissionen anser att svenska kollektivavtal som innehåller annat än de som finns listade i utstationeringsdirektivet inte är förenligt med artikeln om fri rörlighet i EU-fördraget.

[Byggnads juridiska ombud Ulf Öberg tolkade efter domstolsförhandlingen kommissionens yttrande så att Sverige är skyldigt att införa minimilöner: ”Kommissionen tippar hela den svenska modellen. Det är förvånande att minimilöner framhålls när den flexibla svenska kollektivavtalsmodellen visat sig så mycket förmånligare för arbetstagarna.”]

Efter den muntliga föredragningen i EU-domstolens byggnader är nästa steg i processen att en av domstolens generaladvokater kommer att lägga fram ett förslag till avgörande i Vaxholmsmålet.

Generaladvokatens yttrande

Den 23 maj 2007 lämnar EU-domstolens italienske generaladvokat Paolo Mengozzi sitt förslag till domslut i Vaxholmsmålet.

En facklig seger och nederlag för Svenskt Näringsliv, jublar Aftonbladet. Men på Svenskt Näringsliv gläds man över att Mengozzi ställer krav på proportionalitet i de fackliga stridsåtgärderna. "En nyhet i svensk rätt", heter det.

Arbetsdomstolen ställde två frågor till EU-domstolen. Är det förenligt med EU-rätten att vidta stridsåtgärder för att driva fram ett svenskt kollektivavtal? Är den svenska lagen Lex Britannia förenligt med EU-rätten?

Generaladvokaten Paolo Mengozzi uppehåller sig i sin utredning framför allt vid den första frågan, där han slår fast att fackföreningarnas rätt att ta till stridsåtgärder ska anses utgöra "en av de allmänna principerna för gemenskapsrätten". Däremot menar han att denna grundläggande rättighet inte är överordnad andra rättigheter, framför allt inte reglerna om fri rörlighet. Dessa rättigheter ska vägas mot varandra och tillgodoses samtidigt.

Den grundläggande rätten till fri tjänsterörlighet är inskriven i själva fördraget (artikel 49 EG) och binder medlemsstaterna, men en oviss fråga har varit om den kan åberopas mot fackföreningar som är privata rättssubjekt typ fackliga organisationer. Med överraskande tveklöshet fastslår Mengozzi att artikel 49 har, såsom det heter på brysselska, direkt horisontell effekt mot fackföreningarna i det aktuella fallet.

Det synes som att generaladvokaten godkänner det svenska genomförandet av EU:s utstationeringsdirektiv.

[30] Så faller den svenska modellen

Enligt Mengozzi är det tillåtet att ställa krav på att kollektivavtalens vanliga lönebestämmelser ska tillämpas, det vill säga att normal lön ska utgå, inte bara minimilön. Han konstaterar att utstationeringsdirektivet enligt sin uttryckliga ordalydelse inte får påverka rätten att vidta stridsåtgärder. Men sedan använder han direktivet just för att begränsa den rätten. Han menar nämligen att det inte är tillåtet att kräva förbättringar för arbetstagarerna i frågor som inte omfattas av direktivet.

På frågan om Lex Britannia är i överensstämmelse med EU-rätten svarar generaladvokaten också i princip ja. Men han ger inget generellt klartecken för fackliga stridsåtgärder mot företag från andra EU-länder som utför arbete i Sverige.

Dessutom menar generaladvokaten att stridsåtgärderna måste stå i proportion till de mål facket vill uppnå. "Det skall [...] säkerställas att de stridsåtgärder som är lovliga enligt den svenska modellen är förenliga med framför allt proportionalitetsprincipen", skriver Mengozzi.

Generaladvokaten tar inte ställning till om Byggnadsblockad mot Laval, och Elektrikernas sympatiblockad, var proportionella. Den bedömningen överläter han åt den svenska arbetsdomstolen. Vid bedömningen av stridsåtgärdernas proportionalitet ska AD pröva om kollektivavtalets arbets- och anställningsvillkor är förenliga med utstationeringsdirektivets regler. Och då bedöma om de övriga villkoren är en verklig fördel eller om de innebär en dubblering av det skydd arbetstagarerna

från den andra medlemsstaten redan åtnjuter enligt lag eller avtal från hemlandet. Dessutom menar generaladvokaten att varje enskilt avtalsvillkor ska granskas och bedömas för att avgöra om stridsåtgärden är lovlig.

Generaladvokatens yttrande är snärjigt och tvekydigt. Det förefaller som att Mengozzi är lättad över att kunna överlåta till fallet till den svenska arbetsdomstolen. De svenska tolkningarna och kommentarerna blev följaktligen delade.

I generaladvokatens yttrande heter det att fackens rätt att ta till stridsåtgärder ska anses utgöra ”en av de allmänna principerna för gemenskapsrätten”. Det ser de fackliga organisationerna som ett framsteg.

”Glädjande. Det här är en viktig framgång och en nyttig näsbränna för Svenskt Näringsliv och Sveriges Byggindustrier”, säger Byggnads ordförande Hans Tilly.

LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin uttalar vid en presskonferens i Sevilla tillsammans med Europafackets generalsekreterare John Monks: ”EU:s domstol har i ett första uttalande gjort klart att fackens rätt att ta till stridsåtgärder är en fundamental mänsklig rättighet.”

För Erland Olausson, LO:s avtalssekreterare, är den enda smolket i bägaren generaladvokatens resonemang om proportionalitet. ”Resonemanget är otydligt på ett antal punkter. Jag utgår från att domstolen slutligen kommer att skapa klarhet.”

Lavals ombud Anders Elmér tycker att generaladvokatens uttalande är ”en framgång men inte en

fullständig framgång”. Han tycker det är positivt att stridsåtgärder som inskränker den fria rörligheten måste vara motiverade av ett allmänt intresse, som skydd mot social dumpning, och att de måste vara proportionerliga i förhållande till just det målet.

”Proportionalitetsbedömningen ska göras utifrån utstationeringsdirektivet hårda kärna. Ställer facket krav utöver den hårda kärnan är sannolikt stridsåtgärderna oproportionerliga i förhållande i förhållande till det allmänintresse man vill skydda”, säger Anders Elmér.

Svenskt Näringsliv, som finansierat arbetsgivaridans advokater, ser inte uttalandet från EU-domstolens generaladvokat som en förlust.

”Vi kan inte se det här som en förlust utifrån de ståndpunkter som Svenskt Näringsliv drivit”, säger Kent Brorson arbetsrättschef på Svenskt Näringsliv. Han pekar framför allt på två saker i generaladvokatens resonemang: ”Eftersom generaladvokaten menar att stridsåtgärder måste vara proportionerliga kan frågan prövas av domstol i varje fall när det gäller utländska företag som tillfälligt utför arbeten i Sverige. Det är nog en nyhet för de svenska domstolarna”, säger Brorson och tillägger: ”Detta är en inskränkning av rätten att vidta stridsåtgärder.”

[I den aktuella rapporten ”Den svenska modellen har kantrat” föreslår Svenskt Näringsliv sju olika begränsningar av rätten till stridsåtgärder. En av begränsningarna är just en regel om proportionalitet, som säger att en

stridsåtgärd måste stå i proportion till dess effekt för motparten och tredje man.]

Det andra som Brorson pekar på är att det i generaladvokatens förslag till dom slås fast att EU-rätten är tillämplig på rätten att vidta fackliga stridsåtgärder, något som från början förnekades av de fackliga organisationernas företrädare.

Huruvida EU-domstolen kommer att följa generaladvokatens förslag till avgörande är en öppen fråga. Anna Falk, ämnesråd på utrikesdepartementet förklarar i den arbetsrättsliga tidskriften *Lag & Avtal* att det inte från yttrandet går att sia om utgången i målet. Domstolen använder yttrandet som en bas, men är inte bunden att följa förslaget. Ofta, men inte alltid, följer domstolen generaladvokatens förslag.

EU-domstolens förhandsavgörande

Tisdagen den 18 december 2007 kom EU-domstolens avgörande i målet C-341/05, det vill säga Vaxholmsfallet. Domstolen kör fullständigt över det förslag till dom som generaladvokat Paolo Mengozzi presenterade i maj 2007.

EU-domstolen skriver i sitt avgörande att fackliga stridsåtgärder är en grundläggande rättighet. Men stridsåtgärderna måste vara grundade på tvingande hänsyn till allmänintresset. Domstolen anser att en blockad av byggarbetsplatser kan vara ett sätt att garan-

tera utsända anställda deras arbets- och anställningsvillkor. Men i Vaxholmsfallet var det omotiverat eftersom Laval redan hade egna kollektivavtal som gällde i Lettland. De svenska bestämmelserna tog inte hänsyn till det och därmed utsattes Laval för diskriminering.

Dessutom var det fel att Laval försattes i blockad för att man inte ville teckna ett kollektivavtal först och inleda löneförhandlingar sedan, alltså utan att veta vad lönekostnaderna skulle sluta på.

Enligt domstolen är det nästan omöjligt för ett visst företag att ta reda på vilka minimilöner som gäller i olika svenska kollektivavtal. De svenska kollektivavtalen skiljer sig åt från sektor till sektor, från ort till ort. Det är orimligt att kräva av en utländsk arbetsgivare att han/hon ska ha så osäkra förutsättningar. Därmed kan utländska företag skrämmas från att utföra jobb i Sverige eftersom de under en obestämd tid kan tvingas förhandla om löner och villkor. Det utgör ett hinder för utländska företag att utföra uppdrag i Sverige och hindrar därför den fria rörligheten.

Om ett medlemsland tillhandahåller tjänster i ett annat medlemsland har värdlandet inte möjlighet att kräva arbets- och anställningsvillkor som går utöver det så kallade utstationeringsdirektivet, menar EU-domstolen. Skyddsnivån som det utstationerade företaget ska garantera arbetarna föreskrivs uttryckligen där.

Slutsatsen som EU-domstolen drar är att EU-rättens regler om den fria rörligheten och om utstationering

[32] Så faller den svenska modellen

hindrar fackliga stridsåtgärder för att förmå ett gästande företag att inleda förhandlingar om lön och att under- teckna ett kollektivavtal som ger bättre villkor än vad utstationeringsdirektivet reglerar och som också tar upp villkor på andra områden än vad utstationeringsreglerna täcker.

Vidare slår EU-domstolen fast att Lex Britannia är diskriminerande. Lagen ger svenska fackföreningar rätt att tränga undan det kollektivavtal som ett utländskt företag har med sina anställda, när detta företag tillfälligt verkar i Sverige. Domstolen anser att reglerna innebär diskriminering om motiveringen inte är hänsyn till ordning, säkerhet och hälsa.

Syftet att verka för sund konkurrens och jämförbara arbetsvillkor räcker inte. Det är en diskriminering utifrån nationell tillhörighet, enligt domen, att utländska kollektivavtal i själva verket jämfälls med att det inte finns något avtal alls. Det ska inte vara tillåtet att be- handla utländska företag annorlunda än svenska, konsta- terar EU:s domstol.

Byggnads ordförande Hans Tilly är överraskad och besviken: ”Risken är att vi får ett haltande system mellan EU-rätten och våra kollektivavtal. Den kan leda till löne- och villkorsdumpning.”

Enligt LO:s Erland Olason gör domen att utländska arbetare som kommer hit kommer att kunna jobba med betydligt sämre villkor än svenska arbetare. ”Det här innebär att vi får en form av apartheid”, säger han till

nyhetsbyrån TT.

Svenskt Näringsliv kallar i ett pressmeddelande domen ”mycket tillfredsställande”.

Jan-Peter Duker, vice vd för Svenskt Näringsliv, gläds åt beslutet från EU-domstolen.

”En så tydlig dom är vi inte vana vid. Det här handlar inte om den svenska modellen, utan om fri rörlighet inom unionen”, säger han..

Lars Gellner, arbetsrättschef i Svenskt Näringsliv, konstaterar att de viktigaste konsekvenserna i Sverige av domen blir att AD får en enkel hantering av Vaxholms- målet samt att medbestämmandelagen (Lex Britannia) måste ändras.

Lavals advokat Anders Elmér är mycket nöjd med domen: ”Vi tycker att den på i stort sett alla punkter har givit oss rätt.”

Elmér anser att domen är betydligt skarpare än det utlåtande som tidigare kom från domstolens general- advokat, med en skillnad: ”De använder inte ordet proportionalitet på samma sätt som generaladvokaten.” Men Elmér konstaterar att domstolen i praktiken ändå har resonerat om att konflikter måste stå i proportion till syftet. Detta bör få betydelse också för fackliga blockader mot svenska företag, som i fallet med den omstridda salladsbaren i Göteborg: ”De fackliga organisationerna kommer att få tänka igenom vad de har för krav och stridsåtgärder”, säger Elmér.

Ett nederlag för facket

Tisdagen den 18 december 2007 blev något av presskonferensernas och pressmeddelandenas dag. Alla mer eller mindre viktiga aktörer ville kommentera EU-domstolens avgörande, trots att de flesta antagligen som mest läst det pressmeddelande som skickades ut från Luxemburg.

Arbetsgivarsidan proklamerade seger, tydligast Svenskt Näringsliv som i ett pressmeddelande kallade domen ”mycket tillfredsställande”. Svenskt Näringsliv hade fått det klargörande som organisationen betalt Lavals advokater för.

Fackföreningsrörelsen försökte närmast desperat värja sig mot ett totalt nederlag.

LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin var ”nöjd över att EG-domstolen slagit fast att de svenska konfliktreglerna är förenliga med EG-rätten”.

Är det något att vara nöjd över? Inför folkomröstningen 1994 försäkrade hela det svenska ja-etablissemanget att ett EU-medlemskap inte skulle äventyra den svenska modellen på arbetsmarknaden.

Även Byggnads ordförande Hans Tilly försökte låta nöjd med domen, trots det svåra nederlaget: ”Det är en seger för oss att EG-domstolen konstaterar att vi får vidta konflikter.”

Det svensk fackföreningsrörelse i samband med EU-inträdet 1995 ansåg vara självklart, har förbytts i något

att vara tacksam över.

Vaxholmsdomen är ett nederlag för topparna inom den svenska fackföreningsrörelsen som inför folkomröstningen om medlemskapet i EU påstod att Sverige hade fått försäkringar att den svenska arbetsmarknadsmodellen med kollektivavtal och konflikträtt inte skulle påverkas.

”Vårt system är annorlunda än i många andra EU-länder. Därför såg Sverige till att få garantier från EU-kommissionen i samband med att vi gick med i EU 1995 om att vi skulle kunna behålla vårt system och Sverige klagade skriftligt att det var en absolut förutsättning för vårt medlemskap”, påstod Dan Holke, chef för LO-TCO Rättsskydd och Elektrikerförbundet juridiska ombud i EU-domstolen, på LO-tidningens debattsida mitt under pågående konflikt i Vaxholm.

Att ledningen för de fackliga organisationerna gick i god för EU-medlemskapet var en förutsättning för en seger för ja-sidan i folkomröstningen 1994. Därför var inte heller det minsta konstigt att dåtidens Svenskt Näringsliv, Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF, under några månader var de svenska löntagarnas allra bästa vänner och ansåg att sociala rättigheter och arbetsvillkor skulle ”stärkas”: ”Inget EG-land har försämrat arbetsvillkoren till följd av sitt medlemskap. Tvärtom har samtliga medlemsländer förbättrat och utvecklat sin sociala trygghet sedan EG grundades”, skrev SAF i foldern ”Vad betyder EG för arbetslivet”.

Vaxholmsdomen är ett nederlag för topparna inom den

[34] Så faller den svenska modellen

svenska fackföreningsrörelsen som med en åsnas envishet hävdade att det inte finns någon som helst anledning till oro eftersom Vaxholmskonflikten inte faller inom EU:s kompetensområde.

”Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är fortfarande en nationell fråga, det vill säga på det området har EU inte någon kompetens. Någon grund för att angripa själva stridsåtgärden med EU-rätten som vapen finns därför inte”, hävdade Dan Holke i ovan nämnda artikel i LO-tidningen.

Med hänvisning till artikel 137.5 i EG-fördraget har de fackliga organisationerna hävdade att domstolen inte kan pröva frågor om lön, stridsåtgärder med mera. Att detta är en feltolkning vet alla som är något insatta i hur EU fungerar; fördragsartikeln begränsar endast ministerrådets lagstiftningsmöjligheter. Högste uttolkare av EU:s olika fördrag och sekundär lagstiftning såsom direktiv och förordningar är EU-domstolen i Luxemburg. EU-domstolen fastslår i Vaxholmsdomen att stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden visst faller under EU-rättens domvärjo så snart de påverkar den inre marknaden, dvs. den inom EU grundlagsfästa marknadsliberala principen om fri rörlighet för kapital, varor, tjänster och arbetskraft.

Vaxholmsmålet är ett svidande nederlag för hela den svenska fackföreningsrörelsen eftersom domen är ett grundskott mot den svenska arbetsmarknadsmodellen och omintetgör den svenska strategin mot löne-

dumpning. Om konkurrensen från företag i EU:s låglöneländer släpps lös, utan lagstiftning som ger facket rätt att redan från första dagen begära och gå i konflikt för svenska kollektivavtal, kommer den svenska arbetsmarknadsmodellen snart att gå i graven.

En sådan seger till, Hans Tilly och Wanja Lundby-Wedin, och svensk fackföreningsrörelse är helt förlorad.

Arbetsdomstolens beslut dröjer

Efter avgörandet i EU-domstolen återgår Vaxholmsfallet till den svenska arbetsdomstolen (AD). Det är alltså AD som kommer att döma i tvisten, men den är bunden av EU-domstolens förhandsavgörande.

Enligt Inga Åkerlund, ordförande i AD och ansvarig för Vaxholmsmålet, är det inte helt klart hur domstolens behandling ser ut. Under våren kommer det att ske muntliga förberedelser i AD.

”Vi har väntat på EU-domstolens besked, och nu låter vi parterna yttra sig om det beskedet”, säger Inga Åkerlund.

Leder till förberedelserna till ny huvudförhandling kan den hållas först till hösten. En annan möjlighet, men mindre trolig, är att AD tar beslut enbart utifrån handlingarna från EU:s domstol.

”Domen kommer rimligen att vara färdig i slutet av året. Men det är inte helt osannolikt att den dröjer till nästa år”, säger Inga Åkerlund.

Nästan fyra år kan därmed ha passerat innan det sätts slutgiltig punkt för Vaxholmsfallet.

EU-domstolens domar är sällan strikt juridiska utan i praktiken brukar domstolens ledamöter agera mer eller mindre opportunistiskt och snegla på vad som händer i det politiska systemet.

Vanligtvis lämnar EU-domstolen också ett manöverutrymme åt den nationella domstolen när det gäller att tolka omständigheterna i det enskilda fallet. De flesta hade nog därför räknat med en betydligt oklarare dom där det mesta av slutsatserna skulle lämnas åt den svenska arbetsdomstolen.

AD kommer att följa de rekommendationer som ges i Vaxholmsdomen.

”Självklart förväntas vi följa de besked som ges, men de ser olika ut i olika domar. Det kan vara både direkt anvisningar och punkter som det ankommer på den nationella domstolen att ta ställning till, men det vet vi först när vi läst domen”, säger Inga Åkerlund.

Men EU-domstolens förhandsavgörande i Vaxholmsmålet är så tydligt och detaljerat att AD:s utrymme för tolkningar inte är stort.

Ronnie Eklund, professor i arbetsrätt vid Stockholms universitet, säger att EU:s domstol i princip har avgjort hela målet: ”Jag kan inte se vad som är kvar till AD utom frågorna om skadestånd.”

Fritt fram för utländska bolag

Innan AD slutgiltigt har avgjort Vaxholmsmålet råder osäkerhet om vilka lagar och regler som gäller i Sverige.

Flera EU-jurister bedömer att det efter EU-domen är fritt fram för utländska bolag i Sverige. Lönen till de utländska jobbarna behöver inte ligga högre än den svenska minimilönen, dvs. avtalens lägstalöner. Kanske kan till exempel lettiska byggbolag nu utstationera lettiska arbetare på jobb i Sverige och nöja sig med löner på lettisk miniminivå, om bolaget bara har skaffat ett kollektivavtal i hemlandet.

”Det tror jag är riktigt uppfattat”, säger Ulf Bernitz, professor i Europarätt vid Stockholms universitet, som menar att de svenska facken inte längre kan gå i konflikt mot bolag från andra EU-länder som har avtal på hemmaplan. ”Det blir en marig mellanperiod för facken”, konstaterar Bernitz.

Jörgen Hettne, forskare i EU-rätt på Sieps, Svenska institutet för Europapolitiska studier, gör en liknande tolkning. Efter beskedet i EU:s domstol får de svenska facken svårt att försvara sina avtal.

”Domstolen har underkänt den svenska lagstiftningen och därför är det Vilda Västern nu. Så för tillfället är det fritt fram. Bollen ligger nu hos facken”, säger Hettne.

Ronnie Eklund, professor i arbetsrätt vid Stockholms universitet, håller det för sannolikt att svenska kollektiv-

[36] Så faller den svenska modellen

avtal inte kan krävas av utländska företag som är i Sverige tillfälligt.

Liksom de flesta jurister som är specialiserade på europeisk arbetsrätt tolkar också Ronnie Eklund domen så att företag från andra EU-länder kan betala löner långt under svenska när de är tillfälligt i Sverige: "Utlåtandet betyder att vi ska ha en institutionaliserad social dumpning i EU."

Vaxholmsdomen påverkar inte andra arbetstagare än de som jobbar i Sverige tillfälligt, det vill säga under högst ett år. Sedan ska svenska regler gälla.

"Men om utländska företag utifrån den här domen kan arbeta i Sverige på betydligt lägre löner kan konsekvensen bli att lönerna pressas för alla i hela landet", säger Ronnie Eklund.

LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin kräver nu att regeringen ändrar i utstationeringslagen: "Enligt domstolen förhindrar den svenska utstationeringslagen facket att hävda likvärdiga kollektivavtal för svenska och utländska företag verksamma i Sverige. Ändras inte den svenska lagen får svenska och utländska företag olika villkor på den svenska arbetsmarknaden, vilket öppnar för försämringar", säger Wanja Lundby-Wedin i ett pressmeddelande. "Ge oss den rätt vi trodde att vi hade", vädjar hon till den moderate arbetsmarknadsministern.

Även Byggnads ordförande Hans Tilly kräver lagändring. I ett pressmeddelande skriver han att utstationeringsdirektivet innebär att de svenska kollektivavtalen

inte kan tillämpas på utländska företag och att han utgår ifrån att regeringen kommer att ta initiativ till en ändring.

"Jag beklagar EG-domen eftersom den tvingar oss att ändra lagstiftningen", säger arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin.

Men Littorin avvisar propåer om att skriva om utstationeringslagen: "Där regleras alla arbetsförhållanden i lagen utom lönesättning och det är det som är poängen", säger Littorin. "Det skulle skapa ett b-lag på arbetsmarknaden där utländska arbetstagare har mindre rättigheter än svenska och inte omfattas av lagar om diskriminering, arbetstid och så vidare."

Däremot aviserar Littorin ändringar av Lex Britannia som en konsekvens av EU-domen. Konflikträtten kommer att inskränkas när det gäller fackliga konflikter mot utländska företag i Sverige.

Ingemar Hamskär chefsjurist på TCO, ser domen som ett bakslag för möjlighet att med kollektivavtal kräva likabehandling av utländska tjänsteföretag som tillfälligt utför arbete i Sverige: "Domen kommer, om inget görs från riksdagens sida, att motverka de svenska fackens möjlighet att kräva likabehandling av företag och arbetstagare i utländska tjänsteföretag som tillfälligt utför arbete i Sverige."

Enligt Hamskär måste såväl medbestämmandelagen och utstationeringslagen ändras: "Risken är annars uppenbar att Sverige öppnas för lönedumpning från

utländska företag med sämre kollektivavtal.”

Under riksdagens extradebatt om Vaxholmsdomen den 18 januari meddelar Sven-Otto Littorin att regeringen i samarbete med arbetsmarknadens parter ska utreda hur svensk lag ska ändras efter EU-domen i Vaxholmskonflikten.

”Vi ska tillsätta någon form av utredning av vad som ska göras i svensk lagstiftning med anledning av EG-domstolens dom”, säger arbetsmarknadsministern och tillägger att han vill hålla en öppen attityd med nära relationer med arbetsmarknadens parter.

Direkt efter EU-domen i december var Sven-Otto Littorin kallsinnig till att ändra utstationeringslagen. Enligt LO skulle en förändring av lagen täppa igen luckan som EU:s domstol hittat. Nu har arbetsmarknadsministern ändrat sig och utlovar att också utstationeringslagen ska ingå i den juridiska översyn som väntar.

Översynen gäller också Lex Britannia, som ger svenska fack rätt att vidta stridsåtgärder mot utländska företag, även om företaget har kollektivavtal från hemlandet. Men mer än så vill arbetsmarknadsministern inte gå in på om vilka förändringar som kan krävas. Nu ska han i första lyssna på parterna.

Littorin har bjudit in arbetsmarknadsparterna till samråd. De organisationer som kallats är LO, TCO och Saco på den fackliga sidan och arbetsgivarorganisationerna Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket och Sveriges Kommuner och Landsting.

[38] Så faller den svenska modellen

Lex Britannia kommer att förändras

EU-domstolen anser att Lex Britannia är diskriminerande och därmed inte förenlig med EU-rätten. Lex Britannia måste därför ändras till följd av Vaxholmsdomen.

Lars Gellner, chefsjurist på Svenskt Näringsliv, tycker att Lex Britannia ska avskaffas. Han menar att ”det mest renodlade vore naturligtvis att återställa rättsläget såsom det var innan lagändringarna trädde i kraft”. Alltså en återgång till AD-domen 1988, då vilket utländskt avtal som helst kan gälla i Sverige.

Arbetsrättsexperter, såsom professorerna Niklas Bruun och Birgitta Nyström, tycker det finns starka skäl att avskaffa Lex Britannia och i lagtext omformulera Brittanniapincipen. Man kan till exempel i 42 paragrafen MBL ange att arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte får vidta stridsåtgärder i syfte att undantränga eller förändra ett kollektivavtal som en annan organisation redan träffat med arbetsgivaren, men att detta inte gäller om det först träffade kollektivavtalet ger klart lägre skyddsnivå för arbetstagarerna än det kollektivavtal som gäller allmänt för liknande företag i den aktuella branschen.

Ronnie Eklund, professor i arbetsrätt vid Stockholms universitet, pekar på Finlands modell: Varje arbetsgivare – såväl inhemsk och utländsk – ska följa det allmängiltigförklarade branschavtalet.

TCO:s chefsjurist Ingemar Hamskär föreslår i stället att riksdagen kopierar den danska modellen: ”I Danmark har man löst det lagtekniskt så att det för arbetstagarna bästa kollektivavtal alltid ska gälla.”

Sven Otto Littorin har sagt att regeringen ska återkomma med en proposition om Lex Britannia under 2008. Hur arbetsmarknadsministern tänkt sig den nya lagen är dock fortfarande oklart. Han har uppenbarligen en del att ta ställning till.

Om Lex Britannia skulle avskaffas eller vingklippas, förändras förutsättningarna dramatiskt för svenska löntagare.

Tidigare har det krävts arbetstillstånd om utländska företag velat utföra arbete i Sverige. I praktiken kunde de fackliga organisationerna därmed upprätthålla kollektivavtalens villkor. Med medlemskapet i EU försvann kravet på arbetstillstånd. Därefter har, med hänvisning till de villkor som gäller i EU, fackets rättigheter att lägga veto mot oseriösa entreprenörer tagits bort. Om också Lex Britannia avskaffas 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.

Utstationeringslagen skrivs om

EU-domstolen konstaterar att Sverige inte har implementerat EU-reglerna om skydd för utstationerade arbetstagare på ett korrekt sätt.

Utstationeringsdirektivet säger att värdlandets regler ska gälla när arbetstagare från ett EU-land tillfälligt arbetar i ett annat. Men enligt EU-domstolens avgörande i Vaxholmsfallet får bara de minimikrav som anges i utstationeringsdirektivet försvaras med hjälp av stridsåtgärder. Därmed gör man minimilöner och andra villkor till tak i stället för golv, vilket ur ett fackligt perspektiv öppnar för social dumpning.

LO kräver nu att utstationeringslagen ändras. Den svenska lagen måste, efter domstolens utslag, hänvisa till kollektivavtal och inte till lagarna, anser avtalssekreteraren Erland Olausson. I domen sägs att ”landet måste bestämma sig”. Sverige har valt att genomföra utstationeringsreglerna i lag, men gör undantag för lönerna där Sverige låter kollektivavtalen styra. Skrivningen visar att domstolen godkänner dels en hänvisning till lagen, dels en hänvisning till avtalen – men inte en blandning, resonerar Erland Olausson.

”Vår slutsats är då att utstationeringslagen måste ändras så att den hänvisar till kollektivavtal när det gäller fler villkor än lönerna. Då finns det inga hinder kvar för att våra kollektivavtal ska gälla på fler områden, säger han.

Att Sveriges implementering av utstationeringsdirektivet i förhållande till regleringen av minimilön är bristfällig, borde inte vara någon nyhet varken för LO:s avtalssekreterare. Det meddelade EU-kommissionen redan sommaren 2003. Kommissionens slutsats var då att

Sverige är förhindrat att kräva att utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige ska följa svenska kollektivavtal.

Mer svårhanterlig är att EU-domstolen tydligt anger vilka krav och villkor som får ställas i fråga om utstationerade arbetstagare enligt utstationeringsdirektivet och i förlängningen den svenska utstationeringslagen.

En gästande arbetsgivare är, enligt EU-domstolen, skyldig att ”iaktta en kärna av tvingande regler för minimiskydd i värdmedlemsstaten”. En kärna – men inte mer. Mer precist handlar den kärnan om arbetstidsregler, arbetsmiljöregler, förbud mot diskriminering och minimilöner. Men svenska avtal – och allra särskilt Byggnads avtal – innehåller mycket mer än så.

”Kärnan av villkor i utstationeringsdirektivet beskrivs tydligt, villkor som ligger bortom detta beskrivs mer otydligt”, konstaterar Ronnie Eklund, professor i arbetsrätt vid Stockholms universitet. ”För första gången slår EG-domstolen nu fast att vi inte kan kräva mer än vad som står i direktivet.”

Ronnie Eklund befärar därför att domen medför ”institutionaliserad social dumpning”. Svenska fackföreningar kan kräva att utländska företag lever upp till vissa kärnvillkor, som minimilön. Men inte mer.

Eftersom det är första gången EU-domstolen fastslår detta, kommer domen också att få stora konsekvenser i andra EU-länder: ”Det här är en snöboll som nu rullar genom EU”, säger Ronnie Eklund.

[40] Så faller den svenska modellen

Krav på lagstadgade minimilöner

EU-domstolen kritiserar också det svenska systemet för att minimilöner saknas både i lag och avtal. Utländska företag ska inte behöva förhandla om lönerna från fall till fall, anser EU:s höga jurister i Luxemburg, som dessutom vill inskränka fackens rätt till att bara kräva låga minimilöner, stick i stäv med de svenska fackens löneprincip – lika lön för lika arbete.

Sverige kommer att få tydligare miniminivåer för löner efter EU-domstolens beslut i Vaxholmålet. Den bedömningen gör Örjan Edström, professor i arbetsrätt vid Umeå universitet: ”Kollektivavtalets parter borde se till vilka miniminivåer som ska gälla.”

Edström ser inte EU-domstolens dom som ett nederlag för den svenska modellen. Att domstolen slog ned på fackets agerande i det här fallet beror på att blockaden inte kunde motiveras med hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa. Men domen ger facket rätt att ta till stridsåtgärder för att motverka social dumpning.

”Vad som är social dumpning är otydligt. Facket ville ha lönekrav som i Stockholmsområdet. Min tolkning är att om facket istället hållit sig till de grundläggande nivåer som gäller på svensk arbetsmarknad så hade det förmodligen varit okej med stridsåtgärder”, säger han.

Örjan Edström tror att domen kommer att leda till att det blir mer tydligt vilka minimilöner som ska gälla på de olika avtalsområdena: ”Utländska företag måste få

veta vilka krav man måste uppfylla för att slippa strids-
åtgärder.” Det kan ske genom att man lagstiftar om
minimilöner vilket är en vanligt i övriga EU, eller, vilket
är troligt för svenska förhållanden, att arbetsmarknadens
parter kommer överens om tydligare miniminivåer.

Göran Persson uttalade som statsminister att Sveriges
”fall back-position” vid en förlust i EU-domstolen är att
allmängiltigförklara kollektivavtal genom lagstiftning.
Men utvecklingen i andra EU-länder visar att allmän-
giltigförklaring är att strypa facket med dess eget rep.
Om de fackliga organisationernas möjligheter att före-
träda, försvara och förhandla fram avtal för sina med-
lemmar beskärs, då undermineras fackets ställning och
löntagarnas positioner på arbetsmarknaden försvagas.

I många andra EU-länder är det vanligt att kollektiv-
avtal, framförhandlade av arbetsmarknadens parter,
allmängiltigförklaras av myndigheterna och på så sätt får
lagstadgad bäring för hela branschen. Syftet är bland
annat att kombinera det egna landets tradition av parts-
uppgörelser med EU:s krav på tydliga regelverk för
gästande tjänsteföretag.

”Men det är en praktik som nu kan falla”, menar
Ronnie Eklund, professor i arbetsrätt vid Stockholms
universitet, ”eftersom även dessa allmängiltigförklarade
avtal oftast går utöver kärnan i EU:s utstationerings-
direktiv”. Eklund medger att domen inte är helt lättläst,
”men det är så man måste tolka den”.

Vaxholmsdomen kan komma att få långtgående

konsekvenser på hela den inre marknaden i EU. Risken
är att vi får ett EU där principen om ”race to the bottom”
tillämpas i stället för en politik, som innebär att arbets-
villkor och löner förbättras i de medlemsländer som har
sämst villkor.

LO:s avtalssekreterare Erland Olausson medger att
Vaxholmsdomen ställer till stora problem för facken.
Och han bedömer att det krångliga byggnadsavtalet inte
längre går att använda mot utländska företag: ”Det får
man nog säga. Men om Byggnads struntar i att lägga
fram hela byggavtalet och nöjer sig med att bara kräva
ett löneavtal som inte avviker från vad svenska företag
betalar och där lönen är tydligt angiven i avtalet, då är
det fortfarande tillåtet att ta strid.”

Men även de andra kollektivavtalen måste ändras.
Erland Olausson säger att det inte är möjligt att fortsätta
med lokala förhandlingar eller individuella löner varken
på byggen eller i kommuner och landsting.

I dag saknas minimilön i många avtal. I stället finns en
ingångslön för dem som börjar i yrket eller utan kvalifi-
cerad utbildning. Olausson menar att minimilöner nu
måste införas i alla avtal och att dessa löner måste höjas
kraftigt. Minimilöner behöver inte bara gälla som
ingångslön. I vissa avtal finns redan nu angivet en lägsta
lön beroende på ålder, erfarenhet, arbetsuppgifter eller
befattning också för dem som har jobbat flera år i yrket.

Olausson varnar för att om inget görs så kommer vi att
få en ökad konkurrens av företag som kommer hit med

sämre löner och anställningsvillkor. Detta kommer på sikt att pressa ned löner och försämra villkoren för alla löntagare i Sverige.

Genom att höja minimilöner i avtalen menar han att de utländska företagen tvingas anpassa sig till de löner som gäller på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetsgivarna är inte beredda att gå med på LO:s önskan om kraftigt höjda minimilöner.

Almegas vd Jonas Milton säger att då föredrar han hellre att kollektivavtalsmodellen går i graven och att löner bestäms i lagstiftning som i många andra EU-länder. Fördelen skulle enligt honom vara att då skulle minimilöner vara lägre än om de regleras i avtal.

Men helst vill Jonas Milton att löner bestäms på varje enskilt företag mellan arbetsgivare och den anställda med eller utan inblandning av facket.

Även Sveriges Byggindustriers vd, Bo Antoni, uttrycker efter EU-domen en önskan om lagstiftade minimilöner: "Det är värt att undersöka en lagreglering av minimilöner på hela arbetsmarknaden", säger Antoni. "Och då talar vi väldigt låga lönenivåer. Bygglöner i kollektivavtal kommer att ligga högre."

Inte heller Bussarbetsgivarnas vd Peter Jeppsson är beredd att gå med på de förändringar i löneavtalen LO:s avtalssekreterare vill ha. Den enda förändring han redan nu vill ha är i Lex Britannia för att ta bort rätten för facken att med stridsåtgärder försöka tvinga fram svenska kollektivavtal.

[42] Så faller den svenska modellen

Näringslivet kräver proportionalitet

I de flesta andra EU-länder finns en proportionalitetsregel – en stridsåtgärd måste stå i proportion till det facket försöker uppnå och den skada som åsamkas motparten.

Regler om proportionalitet har också blivit en del av EU-domstolens rättspraxis. Det framkom tydligt i generaladvokaten Mengozzis förslag till domslut, men något mindre tydligt i EU-domstolens avgörande i Vaxholmsfallet.

Byggnads ordförande Hans Tilly tolkar EU-domstolens utslag som en framgång för fackföreningarna i detta avseende: "Diskussionen om proportionalitet är nu borta."

Han är ganska ensam om den tolkningen.

Sophie Thörne, chef för arbetsrättssektionen på Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), menar att EU-domen innebär att "vid kollision med de grundläggande friheterna inom EU kommer proportionalitetsbedömningar att göras".

Anders Kruse, regeringens ombud vid EU-domstolen, skriver så här på Svenska Dagbladets debattsida dagen efter domen i Vaxholmsmålet: "Men genom domen förs proportionalitetsprincipen för stridsåtgärder in i svensk arbetsrätt. Tidigare har det varit möjligt att pröva lagligheten av stridsåtgärder vid svensk domstol. Nu ska det också kunna prövas om stridsåtgärderna går utöver

vad som krävs för att skydda arbetstagarna, alltså en lämplighetsprövning. Detta rubbar förstås balansen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas fördel.”

I den aktuella rapporten ”Den svenska modellen har kantrat” föreslår Svenskt Näringsliv sju olika begränsningar av rätten till stridsåtgärder. En av begränsningarna är just en regel om proportionalitet, som säger att en stridsåtgärd måste stå i proportion till dess effekt för motparten och tredje man.

Svenskt Näringslivs vice vd Jan-Peter Duker skriver i ett brev den 16 januari 2007 till arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin att tiden nu är mogen att införa ett krav på att en stridsåtgärd måste vara proportionell i förhållande till syfte och skador.

”Jag tror att en proportionalitetsregel skulle bidra till ett återupprättande av den svenska modellen med frivilliga avtal mellan självständiga parter. Det skulle vara bra för tilltron till både arbetsgivarna och de fackliga organisationerna”, säger Jan-Peter Duker i en kommentar till brevet

Regler om proportionalitet är en inskränkning av strejkrätten och syftar till att minska fackets inflytande. Proportionalitetsregler innebär nämligen att det slutliga beslutet om strejk i praktiken överlämnas från facket till så kallade opartiska domare, och att statliga ämbetsmän i praktiken ska bestämma om ett fackförbund har ett tillräckligt gott fackligt syfte med en stridsåtgärd.

Viking Line-domen prejudicerande

Tisdagen den 11 december, en vecka innan Vaxholmsdomen, meddelade domarna i Luxemburg sitt beslut när det gäller om de finska sjömännen har rätt att ta strid för att behålla sina finska kollektivavtal även vid en utflaggning av fartyget Rosella.

Viking Line planerade i oktober 2003 att flagga ut fartyget till Estland och teckna kollektivavtal med ett estniskt fack för att sänka sina kostnader för lön och skatt.

Från Internationella transportarbetarfederationen (ITF) skickades cirkulär ut som uppmanade andra fack att inte ingå avtal med Viking Line. Finska kollektivavtal skulle gälla även vid en utflaggning eftersom den verkliga ägaren var finsk, enligt ITF.

Efter att Finska Sjömansunionen (FSU) varslat om stridsåtgärder (som är tillåtna enligt finsk rätt) väckte rederiet talan vid engelsk domstol, eftersom ITF:s huvudkontor ligger i London, och gjorde gällande att ITF skulle återkalla sitt cirkulär och att FSU:s varslade strejk stod i strid med EU:s ekonomiska friheter för företag – i detta fall EU:s regler om etableringsfrihet och fri rörlighet för tjänster. Den domstolen förbjöd strejkåtgärderna.

Men domen överklagades till en högre instans, Court of Appeal. Den domstolen ställde därefter ett antal frågor till EU-domstolen huruvida bestämmelser i EU-

rätten (fördraget) kan och ska tillämpas i detta fall och huruvida FSU:s och ITF:s åtgärder utgår en begränsning av den fria rörligheten och etableringsfriheten på EU:s inre marknad.

EU-domstolen säger i Viking Line-fallet att fackföreningar kan vidta stridsåtgärder som inskränker etableringsfriheten för företag om facket har ett legitimt ändamål som att skydda arbetstagarna. Det är dock upp till de nationella domstolarna att kontrollera om facket hade som syfte att skydda sina medlemmars anställningar och anställningsvillkor. Förutsättningen för fackliga stridsåtgärder som hindrar etableringsfriheten är att arbetstagares anställningar och arbetsvillkor är i fara eller är allvarligt hotade.

Fri etableringsrätt och skyddet för anställda är båda värden som skyddas i EU:s fördrag. Vilket som väger tyngst får avgöras från fall till fall, säger EU-domstolen.

De nationella domarna ska också undersöka om facket, inom ramen för nationell arbetsrätt och kollektivavtal, inte förfogade över andra medel som innebar en mindre inskränkning i etableringsfriheten för att nå resultat i förhandlingarna med Viking Line. Det vill säga att facket inte använt kraftfullare metoder än nödvändigt.

Domslutet anger inte uttryckligen en proportionalitetsprincip. Men det finns skrivningar i domen som går väldigt långt i den riktningen, och förmodligen förutsätter EU-domstolen att den nationella domstolen gör just en proportionalitetsbedömning.

[44] Så faller den svenska modellen

En konsekvens av Viking Line-domen är att man kan diskutera om inte en proportionalitetsprincip införs också i Sverige och i Finland via EU-rätten, anser Niklas Bruun, professor i arbetsrätt vid Helsingfors universitet, eftersom avgöranden i EU-domstolen är prejudicerande. Det vill säga; de nationella domstolarna i alla EU-länder har att rätta sig efter EU-domstolens förhandsavgörande i Viking Line-målet.

Moderaterna bedriver dubbelspel

När Byggnads satte Lavals skolbygge i Vaxholm i blockad i november 2004 var det många borgerliga partiföreträdare som gick i taket.

I Rapports sändning den 25 november 2004 uttalade sig flera av de borgerliga partiledarna och hävdade att Byggnads krav på avtal och Elektrikernas blockad var orimliga.

Fredrik Reinfeldt [m] kallade Byggnads för ”en skam för hela LO” och ansåg att svenska byggnadsarbetare var överbetalda. Göran Hägglund [kd] talade om ”maffia-metoder”.

Carl Bildt [m] jämförde striden i Vaxholm med den franska debatten om polska rörmokare och kallade Byggnads för ett ”konservativt” fack. På sin blogg skrev Bildt: ”Kriget i Vaxholm fortsätter. Det är av stor betydelse för framtiden i Europa”. Karin Pilsäter [fp] ansåg att ”svenska arbetare måste bli duktigare om de ska kunna

försvara sin lön”. Och under den dåvarande mandatperioden motionerade folkpartiet vid upprepade tillfällen i riksdagen om att Lex Britannia borde avskaffas.

Mot den bakgrunden var det många som förvånades när den borgerliga alliansregeringen, anförda av de båda moderata statsråden, statsminister Fredrik Reinfeldt och arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin, plötsligt förklarade att man står upp för den svenska modellen med kollektivavtal och konflikträtt och försvarade Byggnads blockad i Vaxholm.

”Det handlar om de grundläggande spelreglerna på den svenska arbetsmarknaden. Ska vi göra en ompositionering som innebär avsteg från svensk lag så gör vi det i riksdagen och inte i ett muntligt förhör i EG-domstolen”, förklarade Sven Otto Littorin.

I januari 2007 inträffade det besynnerliga att den borgerliga alliansregeringens ombud i EU-domstolen argumenterade i enlighet med den inlaga som förre arbetsmarknadsministern Hans Karlsson [s] lämnade till domstolen ett år tidigare. ”Ett fattigdomsbevis för alliansen”, gnällde Dagens Nyheters nyliberala ledarsida.

På Fredrik Reinfeldts och Sven Otto Littorins initiativ älskar ”de nya moderaterna” sedan några år tillbaka kollektivavtalen och den svenska modellen.

Den linjen har moderaterna också hävdad i regeringen trots att de andra allianspartierna, med centern i spetsen, gärna skulle göra förändringar i arbetsrätten.

Förändringen ska först och främst ses i ljuset av den

nya moderata strategin att bli ett bredare parti men beror också på följande fakta:

Den svenska modellen med mer än 100 år på nacken har medfört ett lugn på arbetsmarknaden som är få länder förunnat. År 2006 slöts 3.906 lokala avtal på arbetsmarknaden, enligt Medlingsinstitutet. Det var konflikt i 18 av dessa, det vill säga inte ens en halv procent av fallen. År 2007 behandlades drygt 430 ärenden i den svenska arbetsdomstolen, jämfört med ungefär 100.000 i motsvarande arbetstribunaler i Storbritannien.

Att ändra dagens system på ett grundläggande sätt skulle leda till kaos och uppslitande konflikter. Det vet Reinfeldt och Littorin mycket väl. Därför stod den borgerliga regeringen upp för samma position som den socialdemokratiska i Vaxholmålet. Det är också därför som Littorin har försvarat konflikträtten i några andra aktuella fall.

Moderaterna kallar sig de ”nya” moderaterna. Men är det så nytt? Om man skrapar på ytan finner man en helt annan bild. Moderaternas mål är desamma, det är bara medlen som har förändrats. De vill fortsatt försvaga facket för att öka löneskillnaderna och minska tryggheten för de mest utsatta löntagarna.

Den moderatledda borgerliga regeringen har för det första fördyrat det fackliga medlemskapet genom att avskaffa avdragsrätten för fackavgiften. De har för det andra höjt egenavgiften till a-kassan så att kostnaden

ökat kraftigt för den enskilde arbetstagaren. Detta sammantaget gör det dubbelt så dyrt att vara med i facket.

För det tredje föreslår de en obligatorisk arbetslöshetsförsäkring som tar bort kopplingen mellan fack och a-kassa vilket på sikt kan innebära en lägre organisationsgrad.

För det fjärde vill de sänka a-kasseersättningen. Det medför sämre ekonomi för de arbetslösa men också att de tvingas acceptera lägre betalda arbeten. Det är i sin tur ett sätt att pressa ner lönerna främst för de grupper i samhället som redan har de lägsta lönerna.

Moderaternas dubbelspel är en försätlig attack på facket. Kollektivavtal ska – enligt moderaterna – gärna få finnas kvar eftersom de leder till fredsplikt för de anställda, men fackens styrka i förhandlingar om innehållet i kollektivavtalen ska minska.

Det leder till sämre avtal något som i sin tur kan leda till att färre tycker att de har anledning att vara med i facket. Minskat medlemsantal leder i sin tur till ännu svagare fackföreningar.

Så ser strategin ut bakom de så kallade ”nya” moderaterna. Det är samma gamla höger, men med en ny strategi. De vill ha ett systemskifte på arbetsmarknaden, men de vill helst undvika öppen konflikt med fackföreningsrörelsen.

Kritiken från arbetsgivarsidan och på ledarsidorna i landets största borgerliga tidningar [Expressen och Dagens Nyheter] var hård när den borgerliga regeringen

valde att fullfölja den socialdemokratiska regeringens talan i EU-domstolen.

”Det beslutet visade sig i efterhand vara effektivt”, konstaterar Dagens Industris ledarredaktion dagen efter att EU-domstolen levererat sitt yttrande i Vaxholmsfallet. ”Ingen kan anklaga den för att ha hotat den svenska kollektivavtalsmodellen.”

I ett pressmeddelande förklarade arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin att han ”beklagar EG-domen eftersom den tvingar oss att ändra lagstiftningen”.

Varför är en regering som påstår sig vilja värna den svenska modellen inte beredd att ens försöka ta strid för den gentemot EU?

Det borde vara självklart för varje regering att slå vakt om de lagar som den egna riksdagen i demokratisk ordning har stiftat och att försvara den i grundlagen fastlagda strejkrätten.

Att Littorin beklagar att den svenska modellen behöver förändras så att den inte lägger krokben för den fria rörligheten i EU, bör nog ses som en läpparnas bekännelse. ”Ja, som ett fullföljande av regeringens taktik att undvika strid med fackföreningarna”, för att citera Svenska Dagbladets ledarredaktion.

Till skillnad från de ”gamla” moderaterna mörkar de ”nya” moderaterna sina avsikter och låter istället EU ansvara för nedmonteringen av den svenska modellen.

Det finns olika uppfattningar i den borgerliga alliansen när det gäller arbetsrätten. Inte minst går åsikterna

isär mellan centerföreträdare och moderater om synen på konflikträtten där ledande moderater numera [av taktiska skäl] tar facket parti medan centern mer intar traditionella högerståndpunkter.

Om den sprickan har vidgats efter Vaxholmsdomen, så har det i varje fall inte märkts offentligt. Centerledaren Maud Olofsson var försiktig i sina kommentarer. Hon tyckte förvisso att domen var ”bra” och att det svenska regelverket måste vara ”förutsägbart” även för utländska företag. Några omedelbara växlar på utlåtandet drog hon emellertid inte: ”Vi måste studera domen innan vi tar ställning till vad vi måste göra.”

Men centerpartiet, som idag är det parti som mest aktivt går i Svenskt Näringslivs ledband, har tidigare krävt lagändringar efter Vaxholmskonflikten, och kan nu lockas att profilera sig mot regeringslinjen.

Centerns riksdagsledamot Fredrick Federley, tongivande i den så kallade Stureplanscentern, berättar i fackförbundet Unionens medlemstidning Kollega att han jublade när Vaxholmsdomen kom strax före jul.

Förra året motionerade Federley i riksdagen om att lagen om anställningsskydd (Las) ska avskaffas. Han vill också begränsa konflikträtten. Och han vill att det ska vara omöjligt att kräva kollektivavtal om det finns andra avtal som kan anses likvärdiga.

EU:s domstol kan tvinga regeringen Reinfeldt in i just den konflikt med LO som den har gjort (nästan) allt för att undvika.

Svenskt Näringsliv har fått betalt

På Svenskt Näringsliv, som stått bakom och finansierat det lettiska bolaget i rättsprocessen, är man mycket nöjd med Vaxholmsdomen.

”Domen är mycket tillfredsställande”, säger Svenskt Näringslivs vd Urban Bäckström, tidigare moderatpolitiker och riksbankschef. Enligt honom är EU-domstolens yttrande en seger för det lettiska företaget Laval un Partneri och den fria rörligheten för företag över gränserna. ”Att få rättsläget klarlagt har hela tiden varit Svenskt Näringslivs motiv för vårt engagemang i målet. Vi har nu fått en mycket tydlig och vägledande dom, vilket är glädjande”, säger Urban Bäckström.

Under de senaste decennierna har Svenskt Näringsliv utmärkt sig med en opinionsbildning som mer är inriktad på att understödja ett systemskifte på svensk arbetsmarknad än att faktiskt företräda sina medlemsföretags intressen.

Ett exempel på detta är det förhållande att Svenskt Näringsliv, som bara organiserar kollektivavtalsbundna arbetsgivare, använder företagens medlemsavgifter för att på rättslig väg se till att ett företag som inte är medlem i någon medlemsorganisation och inte är delägare i Svenskt Näringsliv skulle slippa underkasta sig de kollektivavtal som de egna medlemmarna är skyldiga att följa. [Svenskt Näringsliv samlar 50 medlemsorganisationer och drygt 55.000 företag med 1,5 miljoner

anställda.]

”När Laval tvingades avbryta sitt arbete och de anställda att återvända till Lettland stod det klart för oss på Svenskt Näringsliv att bolagets ekonomiska möjligheter att få sin sak rättsligt prövad var uttömda”, berättar Jan-Peter Duker, vice vd i Svenskt Näringsliv, på Svenska Dagbladets debattsida den 7 januari 2008. ”Det var då vi bestämde oss för att genom en ekonomisk garanti för rättegångskostnaderna se till att vad som hänt i Vaxholm blev föremål för en fortsatt rättslig prövning.”

Svenskt Näringsliv ansåg, enligt Jan-Peter Duker, att de fackliga organisationernas stridsåtgärder ”var oproportionerliga och stod i strid mot en av EG-rättens grundläggande principer, fri rörlighet för tjänster”. Dessutom, framhåller Jan-Peter Duker, ”hade redan SAF 1991 ifrågasatt om inte den så kallade Lex Britannia stred mot EG-rätten, en uppfattning som Svenskt Näringsliv delar”.

I klartext var Svenskt Näringslivs syfte med att ställa sig som finansiärer bakom det lettiska byggbolagets rättsprocess, att med hjälp av EU-domstolen i Luxemburg driva igenom av organisationen önskade politiska förändringar i Sverige, först och främst bli kvitt Lex Britannia som riksdagen tog beslut om under stark kritik från SAF [Svenskt Näringslivs föregångare] och införa den proportionalitetsprincip som Svenskt Näringsliv krävde i ett brev den 16 januari 2007 till arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin.

[48] Så faller den svenska modellen

Det är ingen nyhet för att Svenskt Näringsliv är kritiska till fackens lagliga rätt att ta till stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal. I sin propaganda har Svenskt Näringsliv bland annat använt Vaxholmblockaden som exempel på de – enligt deras mening – orimliga effekterna av konfliktreglerna i Sverige.

Men att Svenskt Näringsliv ekonomiskt stöttar ett företag som vägrar teckna kollektivavtal är anmärkningsvärt. Men ändamålet helgar väl medlen. Svenskt Näringsliv är ute efter att skjuta den svenska arbetsmarknadsmodellen i sank.

”Vi vill värna kollektivavtalen”, skriver Svenskt Näringsliv på sin hemsida. ”Deras ställning hotas av obegränsade konfliktregler och den obalans som finns mellan arbetsmarknadens parter.”

Det är, enligt Svenskt Näringsliv, för lätt för fackföreningar att varsla om och tillgripa stridsåtgärder. Sverige har större möjligheter till stridsåtgärder än vad som gäller i andra länder. Tröga ventiler, som till exempel krav på proportionalitet, som finns i andra länder, saknas i Sverige. I flera länder är sympatistrejker förbjudna.

Svenskt Näringsliv vill ”värna kollektivavtalen” genom att ”modernisera spelreglerna”. Det innebär bland annat:

- ♦ Inför en proportionalitetsregel, dvs. en konflikts omfattning och syfte ska stå i proportion till dess konsekvenser och dess effekter för företagen och tredje man.
- ♦ Förbjud sympatiåtgärder, dvs. säkerställ fredsplikten så att utomstående arbetsgivare inte tvingas in i andras

konflikter

- ♦ Inför möjlighet till tvångsskiljedom via lag för att tvinga parterna till ansvarsfulla avtal
- ♦ Ge medlare ökade befogenheter att skjuta upp/ställa in varslade stridsåtgärder
- ♦ Förbud samhällsfarliga konflikter
- ♦ Förbud organisation som saknar kollektivavtal att vidta stridsåtgärder inom områden där det finns gällande kollektivavtal
- ♦ Inför förbud för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder mot företag där organisationen saknar medlemmar.

Kort sagt, Svenskt Näringsliv vill bannlysa stridsåtgärder. Och i den missionen är EU i allmänhet och EU-domstolen i synnerhet, verksam redskap för stor-kapitalet.

Den nyliberala propagandabyrån Timbro, som kan sägas vara Svenskt Näringslivs ideologiska spjutspets, är mycket tillfreds med EU-domstolens avgörande i Vaxholmsfallet.

”Tack vare EG-domstolens utslag kan utländska företag konkurrera om att erbjuda svenskarna bättre tjänster och arbetskraft, precis som vi tjänar på att kunna köpa bättre och billigare varor från omvärlden. I praktiken är denna möjlighet som domstolsutslaget öppnar för viktigare för vårt framtida välstånd, än aldrig så stora byråkratiska initiativ från Bryssel och politiska toppmöten”, förklarar Fredrik Segerfeldt, programansvarig på

Timbro, med bakgrund i SAF, Svenskt Näringsliv och den europeiska näringslivsorganisationen Unice.

[Bakom Timbro står Stiftelsen Fritt Näringsliv som bildades 2003 av Svenskt Näringsliv tillsammans med Näringslivets Fond. Syftet var att skapa en hållfast bas för opinionsarbete för marknadsekonomi och fri företagssamhet. Vid stiftelsebildandet sköt Svenskt Näringsliv till 300 miljoner kronor och Näringslivets Fond hela sitt kapital om cirka tjugo miljoner kronor. Tidigare var Timbro ett dotterbolag till Näringslivet Fond.]

Nu har Svenskt Näringsliv fått det klargörande från EU-domstolen som organisationen betalt för. Vaxholmsdomen kommer att underlätta för Svenskt Näringsliv att förverkliga sin antifackliga dagordning. Domen innebär att de fackliga organisationernas ställning på arbetsmarknaden kommer att försvagas samtidigt som högerpolitiken och de marknadsliberala krafterna flyttar fram sina positioner. Inte undra på att Urban Bäckström känner sig tillfredställd. Med biträde av EU-domstolen jämnar Svenskt Näringsliv vägen för ett maktskifte på den svenska arbetsmarknaden som ingen moderatledd regering knappt vågat hoppas på.

Kanske är det så att Svenskt Näringslivs agerande bottnar i en förhoppning om att någon gång i framtiden uppnå en arbetsmarknad med totalt fri konkurrens där djungelns lag råder mellan enskilda löntagare. I det perspektivet är man tydligen beredd att offra många av sina egna medlemmar. Det är ju nämligen små och

medelstora delägarföretag i Svenskt Näringsliv som kommer att drabbas av den låglönekonkurrens som Lavals framgång i EU-domstolen banar väg för. Svenska byggföretag har inte minsta chans att konkurrera med utländska arbetsgivare om dessa får betala löner som är en hälften eller en tredjedel av de svenska.

LO skyller på regeringen Reinfeldt

I "Facket i Europa", en annonsbilaga från LO:s informationsenhet utgiven i maj 2005, förklarade LO:s förste vice ordförande Erland Olausson att LO kan tvingas ompröva sitt stöd till det svenska medlemskapet i EU om det visar sig att EU-domstolen kan lägga sig i den svenska kollektivavtalsmodellen.

Ett år senare varnade Erland Olausson i LO-tidningen för vad som skulle bli konsekvenserna om utslaget i EU-domstolen skulle bli som det blev: "Då har de grundläggande förutsättningarna för vårt medlemskap i EU raderats. Då är det min övertygelse att vi inte kan vara med i den klubben."

När Erland Olausson uttryckte sig så ansåg han sannolikt det osannolikt att EU-domstolen skulle gå emot LO. Men nu har det skett. Erland Olausson beskriver konsekvenserna av Vaxholmsdomen som att en "form av apartheid" nu genomförs. Kommer LO:s förste vice ordförande att leva upp till sina uttalanden att kräva utträde ur EU, nu när facket inte längre kan försvara den

[50] Så faller den svenska modellen

svenska modellen mot EU:s angrepp?

Erland Olausson, som mycket aktivt verkade för EU-medlemskapet, är säkert mer än villig att krångla sig ur en sådan debatt med avledande manövrar om att den svenska modellen kan räddas genom beslut i riksdagen och överenskommelser mellan parterna.

Erland Olausson säger nu att han tycker det är bra att EU-domstolen slår fast att fackliga stridsåtgärder är en grundläggande rättighet inom EU. Men samtidigt beklagar han i tidningen Kommunalarbetaren [1/08] att den svenska modellen "inte accepteras fullt ut".

Erland Olausson tror, till skillnad från många oberoende arbetsrättsexperter, att den svenska modellen kan räddas genom beslut i riksdagen och överenskommelser mellan parterna.

LO:s slutsats är att löneavtalen, utstationeringslagen och medbestämmandelagen [Lex Britannia] måste ändras.

Genom att höja minimilöner i kollektivavtalen menar LO att de utländska företagen tvingas anpassa sig till de löner som gäller på den svenska arbetsmarknaden.

LO kräver att den svenska utstationeringslagen ändras så att det tydligt framgår att villkor och arbetstider, semester och annat kan bestämmas enligt kollektivavtal. Och att dessa avtal då ska uppfattas som minimiregler som ersätter dem som står i lagen.

LO vill dessutom ha en förändring av Lex Britannia så det åtminstone blir möjligt att kräva att svenska avtal ska

gälla i Sverige om de svenska avtalen är bättre än de utländska.

På Dagens Nyheters debattsida skriver Erland Olausson och LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin den 18 januari 2008 om Vaxholmsdomen: ”De som anser att den svenska modellen har raserats har givetvis fel. De som utropade arbetsgiversidan som vinnare likaså. Det gäller också dem som lägger hela skulden på EU och anser att Sverige bör begära utträde.”

Effekterna av Vaxholmsdomen behöver inte bli stora, menar LO-ledningen: ”Det är inte i första hand jurister i Luxemburg som avgör hur vi utformar vår arbetsmarknad. Det bestämmer vi själva.”

EU-domstolens utslag i Vaxholmsmålet måste anpassas med hjälp av svensk lagstiftning för den svenska arbetsmarknaden. Annars kan LO:s medlemsförbund tvingas ändra sin lönepolitik. Det kommer i så fall att bli en återgång till tarifflöner eller befattningslöner. För det vore oacceptabelt om gästande företag ska kunna betala sina anställda väsentligt lägre löner med hänvisning till minimilöner som ändå inte tillämpas inom många branscher i Sverige. Då riskerar verkligt stora konflikter bryta ut på arbetsmarknaden. Därför måste regering och riksdag ta initiativ till en ändring av svensk lagstiftning så att alla företagare och alla löntagare på svensk mark ska kunna omfattas av svenska kollektivavtal.

Problemet är inte EU eller Vaxholmsdomen, enligt Lundby-Wedin och Olausson, utan ”utformningen av

våra nationella lagar, den så kallade Utstationeringslagen och Lex Britannia. Avgörandet ligger därmed i händerna på regering och riksdag i Sverige.”

Om regeringen inte gör som LO-ledningen vill och ”gömmar sig bakom EU” riskerar motsättningarna mellan löntagare och företagare bli oerhört stora, varnar Lundby-Wedin och Olausson i ett taffligt försök att skjuta över ansvaret på Littorin och den borgerliga regeringen.

Det är EU som bestämmer i Sverige

Exakt hur Vaxholmsdomen ska tolkas ska Arbetsdomstolen nu ta ställning till. Ett besked kommer först i slutet av året. Men inom regeringskansliet och arbetsmarknadens intresseorganisationer funderar man redan på vilka effekter domen kan få på svensk lagstiftning.

Helt klart är att Vaxholmsdomen kommer att påverka svensk arbetsrätt eftersom det nu fastställs att det finns gränser för vad utländska företag som vill arbeta i Sverige kan tvingas till vad gäller löner och arbetsvillkor. Lex Britannia kommer att skrivas om eller avskaffas och att utstationeringslagen kommer att omformuleras på något sätt. Domen ger dessutom utrymme för politiska krav på lagstiftning om hur svenska minimilöner fastställs.

Det är möjligt att diverse svenska lagändringar hjälpligt kan lösa en del av de problem som EU-domstolens

avgörande i Vaxholmsfallet för med sig.

Lex Britannia är en svensk regel som helt saknar motsvarighet inom EU-rätten. Frågan i Vaxholmsmålet är inte om EU-rätten kräver att medlemsstaterna inför en allmän begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder. I stället är frågan om en medlemsstat får tillämpa en regel som, i likhet med Lex Britannia, i praktiken undantar utländska arbetsgivare från det skydd mot stridsåtgärder som annars gäller enligt nationell rätt. EU-domstolens svar är nej. En sådan lagstiftning är inte förenlig med EU:s fördrag.

Om Lex Britannia strider mot EU-rätten ska den svenska arbetsdomstolen avstå från att tillämpa den. Det följer av EU-domstolens princip om unionsrättens företräde framför nationell rätt [inklusive grundlagar]. En nationell domstol är skyldig att jämför nationell rätt med unionsrätten och upptäcker den då att de motsäger varandra ska domstolen använda unionsrätten. Resultatet blir i detta fall att svenska fackföreningars stridsåtgärder mot utländska arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal i stället kommer att bedömas enligt Britanniaprincipen, vilket innebär att de inte kommer att vara tillåtna om de syftar till att tränga undan det första kollektivavtalet.

Det står den svenska riksdagen fritt att ändra Britanniaprincipen, till exempel på det sätt som professorerna Jonas Malmberg och Niklas Bruun föreslog på DN:s debattsida den 25 januari 2006. De rekommende-

rade att lagtexten ändras till ”att arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer inte får vidta stridsåtgärder i syfte att undantränga eller förändra ett kollektivavtal som en annan organisation redan träffat med arbetsgivaren, men att detta inte gäller om det först träffade kollektivavtalet ger klart lägre skyddsnivå för arbetstagarna än det kollektivavtal som gäller allmänt för likartade företag i den aktuella branschen”.

Men en sådan lagregel skulle snart ge upphov till nya tvister, till exempel om vad som är en ”klart lägre skyddsnivå” eller om vad som menas med ”kollektivavtal som gäller allmänt”, i den svenska arbetsdomstolen och, troligen, i EU:s domstol i Luxemburg.

Utstationeringslagen är en svensk lag som till skillnad från Lex Britannia bygger på ett EU-direktiv, Direktiv om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster [96/71/EG].

EU:s direktiv är riktade till medlemsländerna och anger de resultat som ska uppnås. Länderna beslutar själva vad som ska göras för att föreskrifterna i direktivet ska vara uppfyllda. I EG-fördraget, artikel 249 står: ”Ett direktiv skall med avseende på det resultat som skall uppnås vara bindande för varje medlemsstat till det är riktat men överlåta åt de nationella myndigheterna att bestämma form och tillvägagångssätt.” Normalt har EU-länderna två år på sig att implementera ett EU-direktiv i den egna rättsordningen [tre år när det gällde utstationeringsdirektivet]. Medlemsstaterna är också

[52] Så faller den svenska modellen

skyldiga att anmäla till kommissionen om när och hur de har införlivat direktivet. Så här brukar det stadgas i slutet på direktiven: "Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv." Själva anmälan om införlivandet, eller notifieringen, sker genom en databas där uppgifter om hur den gått till förs in och på så sätt kommer till kommissionens kännedom.

I EU:s utstationeringsdirektiv finns en hård kärna av arbetsrättsliga skyddsregler som ett gästande företag ska följa. Det gäller som arbetstider, semester, föräldraledighet samt arbetsmiljö- och arbetstidslag om minimilön.

I utstationeringslagen, som bygger på direktivet, har Sverige emellertid valt att helt utesluta direktivets regel om att den utländska arbetskraften minst ska ha rätt till minimilön som i de flesta EU-länder är reglerad i lag eller så kallat allmängiltigt kollektivavtal.

I Sverige är det kollektivavtal som ska hindra social dumpning, något som framgår av utstationeringslagens förarbeten. Lagstiftaren har utgått från att facken ser till att gästande arbetstagare får svenska kollektivavtal.

LO kräver nu, efter EU-domstolens utslag, ändringar av den svenska utstationeringslagen. Den måste hänvisa till kollektivavtal och inte till lagarna, anser Erland Olausson.

I domen sägs att "landet måste bestämma sig". Sverige har valt att genomföra utstationeringsreglerna i lag, men

gör undantag för lönerna där Sverige låter kollektivavtalen styra. Skrivningen visar att domstolen godkänner dels en hänvisning till lagen, dels en hänvisning till avtalen – men inte en blandning, resonerar Erland Olausson.

"Vår slutsats är då att utstationeringslagen måste ändras så att den hänvisar till kollektivavtal när det gäller fler villkor än lönerna. Då finns det inga hinder kvar för att våra kollektivavtal ska gälla på fler områden."

Enligt den information jag fått från regeringskansliet finns det inte någon formell bestämmelse som ålägger en medlemsstat att anmäla ändringar i sin lagstiftning till EU-kommissionen. Däremot finns generella bestämmelser som innebär att ett medlemsland inte får anta regler som bryter mot EU-bestämmelserna.

En av EU-kommissionens viktigaste uppgifter är att övervaka att medlemsländerna följer fördragen och beslutade lagar [artikel 211 i EG-fördraget]. Till kommissionen kommer det in klagomål från andra medlemsstater eller från privata eller juridiska personer om påstådda överträdelser av EU:s regler. Kommissionen kan också på eget initiativ ta upp sådana frågor. Överträdelseärendena kan delas in i två grupper. Den första gruppen avser utebliven anmälan till kommissionen om fullständigt genomförande av EU-direktiv [artikel 226 i EG-fördraget], och den andra gruppen avser felaktig tillämpning av EU-rätten [artikel 228 i EG-fördraget].

Det formella överträdelseförfarandet är indelat i tre faser. I den första fasen beslutar kommissionen om en formell underrättelse till medlemsstaten i vilken den berörda medlemsstaten lämnas tillfälle att inom en viss angiven tid komma in med synpunkter på den misstänkta överträdelsen.

Om kommissionen därefter fortfarande anser att det är fråga om en överträdelse, kan kommissionen i ett andra steg avge ett motiverat yttrande i vilket medlemsstaten föreläggs att rätta sig inom en viss angiven tid [normalt två månader].

Om den berörda medlemsstaten inte rättar sig inom denna tid kan kommissionen i den tredje fasen besluta att föra ärendet vidare till EU-domstolen.

Men även om EU-kommissionen skulle acceptera en ändring av den svenska utstationeringslagen på det sätt som LO kräver, det vill säga att lagen hänvisar till kollektivavtal istället för lagar, skulle det förr eller senare leda till en ny överkörning i domstolen i Luxemburg.

För i EU-domstolens avgörande i Vaxholmsfallet är det mycket klart fastslaget att utländska företag enbart kan åläggas att uppfylla de minimiregler som räknas upp i utstationeringsdirektivet. Enligt EU-domstolen är det inte tillåtet att i avtal försöka tvinga utländska företag att gå med på bättre villkor eller på villkor som inte nämns i direktivet.

Det är egentligen ingen nyhet. I sitt yttrande över EU-kommissionens förslag till utstationeringsdirektiv [som

antogs 1996] uppmärksammade EU-parlamentet särskilt att direktivet endast garanterar de utsända arbetstagarna värdlandets minimilöner som i de flesta fall är lägre än genomsnittslönerna.

Utstationeringsdirektivet talar om en kärna av tvingande regler för minimiskydd av arbetstagare. I fråga om lön syftar direktivet endast till att garantera en minimilön. Stridsåtgärderna i Vaxholm syftade till genomsnittslön. Med stöd av utstationeringsdirektivet kan facken som mest kräva att utländska företag tecknar kollektivavtal på den lägsta nivån i avtalen. En lönedumpning light, med andra ord.

Det kanske är begripligt att de fackliga [och politiska makthavarna] försöker vända och vrida på EU-domstolens yttrande och nagelfar alla möjligheter att rädda vad som räddas kan av den svenska modellen. Men faktum kvarstår att det inte finns någon som kan hävda att oavsett vad riksdagen gör för anpassningar av svensk lagstiftning därmed kan garantera att den svenska modellen kommer att överleva.

En avsevärd förändring i det svenska arbetsrätts-systemet, som topparna inom fackföreningsrörelsen uppenbarligen har svårt att begripa, är att den yttersta beslutsmakten och kontrollen av denna inte längre finns på nationell nivå. Det är EU-kommissionen i Bryssel och ytterst EU-domstolen i Luxemburg som avgör vad som är gångbart och tillåtet i Sverige.

[54] Så faller den svenska modellen

Tjänstedirektiv öppnar för konkurrens

Sedan EU, med dess fria rörlighet över gränserna för kapital, företag och arbetskraft, expanderat geografiskt i östra Europa har det blivit allt vanligare att företag med billigare arbetskraft från de nya medlemsländerna konkurrerar ut den svenska arbetskraften. Denna låglönekonkurrens kommer att breda ut sig än mer, i synnerhet efter Vaxholmsdomen, när EU:s så kallade tjänstedirektiv träder i kraft, vilket senast ska ske år 2010.

I början av 2004 presenterade EU-kommissionen ett förslag till hur tjänsthandeln inom EU ska regleras, eller snarare avregleras, det så kallade tjänstedirektivet. Kommissionen ville öppna de nationella tjänstemarknaderna i EU. Den fria rörlighet för tjänster som ingår i EU:s ”fyra friheter” begränsas av att länder har olika regler för arbetsmarknaden och olika slag av offentliga monopol. Tjänstedirektivet handlar om att skapa en gemensam tjänstemarknad inom EU, med fri konkurrens som huvudregel.

Grundtanken i direktivförslaget var att en tjänst eller en tjänsteproducent som är godkänd i ett EU-land ska ha fritt tillträde till de övriga. Uppfyller tjänsteföretaget de krav man ställer i det land där företaget har sin hemvist ska det också kunna sälja sina tjänster i vilket annat EU-land som helst. Det mest uppmärksammade i kommissionens förslag var en så kallad ursprungslandsprincip, vilken innebar att tjänsteföretaget endast ska

omfattas av den lagstiftning som existerar i det land där tjänsteföretaget är etablerat. En polsk firma ska alltså tillämpa polska löner och villkor i Sverige.

EU-kommissionens direktivförslag skapade en stormig debatt, såväl i Sverige som i övriga EU. Svenskt Näringsliv välkomnade förslaget, LO, TCO och Saco menade att det skulle kunna få negativa effekter på bland annat de svenska kollektivavtalen.

I ett gemensamt brev till EU-kommissionären Frits Bolkestein hösten 2004 framförde ordförande för LO, TCO och Saco synpunkter på förslaget till tjänstedirektiv.

För det första att det ”i direkta skrivningar” i tjänstedirektivet ”slås fast att direktivet inte får innebära några inskränkningar i föreningsfriheten, den fria förhandlingsrätten, rätten att teckna kollektivavtal och rätten att vidta stridsåtgärder”.

För det andra att det klargörs i tjänstedirektivet att ”löner och arbetsvillkor normalt skall regleras i kollektivavtal i landet där verksamheten utförs”. Det måste även förtydligas att direktivet ”inte hindrar en tillämpning av förmånligare arbets- och anställningsvillkor än den miniminivå som anges i utstationeringsdirektivet”.

Förslaget till tjänstedirektiv måste antas av både EU:s ministerråd och EU-parlamentet. Såväl ministerrådet som parlamentet fattar sina beslut med majoritet. Sverige hade således ingen som helst möjlighet att av egen kraft stoppa direktivet.

Den 16 februari 2006 röstade EU-parlamentet igenom en kompromiss om tjänstedirektivet, efter en maratonvotering med omkring 400 ändringsförslag, som stöddes av de två största partigrupperna, socialdemokratiska ESP och kristdemokratiska/konservativa EPP-ED.

Kompromissen innebar bland annat att:

- ♦ ursprungslandsprincipen togs bort och ersattes med ”friheten att tillhandahålla tjänster”, vilket innebär att företag från annat EU-land har rätten att etablera sig, men att värdlandet får ställa krav som rör säkerhet, miljöskydd, folkhälsa och anställningsvillkor
- ♦ ett antal tjänstesektorer undantas, till exempel skola, vård och omsorg, den privata säkerhetssektorn, bemanningsföretag, spel, taxi och ambulans
- ♦ om el och vatten öppnas för konkurrens får företag från alla EU:s medlemsländer vara med och konkurrera

Partigrupperna var inte eniga och exempelvis de franska socialisterna röstade nej. Det blev ändå en tydlig majoritet med 394 ja, 215 nej och 33 nedlagda röster. Av de svenska parlamentarikerna så röstade de borgerliga, junilistan samt socialdemokraterna ja medan miljöpartiet och vänsterpartiet röstade nej.

Den 4 april 2006 lade EU-kommissionen fram ett reviderat förslag till tjänstedirektiv. Det nya förslaget överensstämmer huvudsakligen med den kompromiss som EU-parlamentet antog i februari. Därmed skiljer det sig också markant från kommissionens ursprungliga och hårt kritiserade förslag som väckte hårt motstånd

runtom i EU.

Ursprungslandsprincipen har ersatts med en allmän huvudregel om att medlemsländerna inte får hindra tillträdet till den egna tjänstemarknaden.

Direktivets tillämpningsområde begränsas i stort sett i enlighet med vad EU-parlamentet föreslagit. Undantagna var nu bland annat hälso- och sjukvårdstjänster, så kallade sociala tjänster som rör subventionerat boende, barnomsorg och stöd till behövande, samt offentliga tjänster utan affärsmässiga inslag.

I det reviderade förslaget fastslås att direktivet inte ska påverka arbets- och anställningsvillkoren. Det ska inte heller påverka rätten att vidta stridsåtgärder eller rätten att strejka. Värt att notera är att i de fall som tjänstedirektivet krockar med andra rättsakter, såsom utstationeringsdirektivet, så ska tjänstedirektivet stå tillbaka.

Samtidigt som EU-kommissionen lade fram sitt nya förslag till tjänstedirektiv, presenterade kommissionären Vladimir Spidla ett dokument med riktlinjer för hur direktivet om utstationering av arbetstagare ska tolkas.

Efter det att alla hänvisningar till arbetsrätten nu har plockats bort ur tjänstedirektivet, ska dessa frågor regleras i utstationeringsdirektivet. Där sägs att det är värdlandets regler som ska gälla, när arbetare från ett EU-land är tillfälligt stationerade i ett annat EU-land.

”De reglerna får dock inte utnyttjas för att godtyckligt begränsa rätten att utföra tjänster i andra länder. Vi ska kontrollera att så inte sker och använda våra rättsliga

[56] Så faller den svenska modellen

instrument för att länderna ska leva upp till det kravet”, sade Vladimir Spidla, kommissionär med ansvar för arbetsmarknad, vid en presskonferens.

[Vad det kan betyda konkret framgår av att Charlie McCreevy, kommissionär med ansvar för den inre marknaden, ansåg att den svenska hanteringen av konflikten mellan fackförbundet Byggnads och de lettiska byggnadsarbetarna i Vaxholm var ett brott mot EU:s fördrag. ”Det handlar om den fria rörligheten, och det finns även frågor kring utstationeringsdirektivet”, sade McCreevy när han i början av oktober 2005 besökte Stockholm.]

I juni 2006 lyckades näringsministrarna i EU efter många och långa diskussioner ena sig om gemensam ståndpunkt rörande tjänstedirektivet.

”Det är med stor tillfredsställelse jag kan meddela att vi i ministerrådet har gjort ett genombrott när det gäller tjänstedirektivet. Vi har visat att Europa kan fatta beslut, att vi inte är lamslagna. [...] Och vi kunde undvika en spricka som verkade öppna sig mellan gamla och nya medlemsländer”, sade Österrikes ekonomiminister Martin Bartenstein på en presskonferens efter mötet.

Flera av de nya medlemsländerna i Öst- och Central-europa försökte under förhandlingarna få till stånd förändringar i parlamentets kompromiss. Bland annat uttryckte Lettland, Litauen, Slovakien, Slovenien och Tjeckien önskemål om ändringar i direktivets skrivningar om arbetsrätten. Vid den slutliga omröstningen

ställde sig dock i princip samtliga länder bakom parlamentets kompromiss, bortsett från ett antal smärre förändringar. Endast Litauen avstod från att rösta.

Näringsminister Thomas Östros var efter mötet nöjd med att den svenska och danska arbetsrätten inte luckras upp.

”Vi får ett direktiv som skyddar vår arbetsmarknad samtidigt som det öppnar marknaden för tjänster”, sade Östros enligt TT.

Enligt den inledande artikeln om direktivets syfte påverkar det inte alls arbetsrätten, närmare bestämt lag- eller avtalsregler om anställnings- och arbetsvillkor, inklusive arbetsmiljö och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ”som medlemsstaterna tillämpar i enlighet med gemenskapsrätten”.

Inre marknadsutskottet, som var huvudutskott för tjänstedirektivet i EU-parlamentet, röstade under hösten 2006 ned elva ändringsförslag som lagts fram av den föredragande socialdemokraten Evelyn Gebhardt inför parlamentets andra läsning av direktivet. Ändringarna skulle bland annat ha minskat EU-domstolens inflytande över direktivet och förtydligat att nationell praxis gäller i arbetsrätten på den överstatliga tjänstemarknaden.

Gebhardt föreslog en skrivning om att tjänstedirektivet inte ska påverka nationell lagstiftning ”och praxis”, med tillägget ”i synnerhet bestämmelser som avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare”. Det nya var de två små orden ”och praxis”, och det förklarande tillägget.

Det var en markering att svenska och danska kollektivavtal ska jämföras med lagstiftad arbetsrätt i andra länder.

Men de konservativa och liberala ledamöterna röstade mot ändringarna och de flesta socialdemokrater lade ned sina röster. Istället antog inre marknadsutskottet den kompromiss som både parlamentet och ministerrådet godkände i den första läsningen.

Med 405 röster mot 105 godkände EU-parlamentet den 15 november i andra läsningen ministerrådets gemensamma ståndpunkt, som med smärre ändringar motsvarade kommissionens ändrade förslag från i april. För att inte äventyra den sköra enigheten i ministerrådet valde de dominerande partigrupperna att avvisa samtliga krav på ändringar och förtydliganden vid omröstningen. Alla de tre stora partigrupperna – konservativa, socialister och liberaler – röstade för förslaget till tjänstedirektiv.

Som en slags kompensation för de preciseringar som inte kom med, läste den ansvarige kommissionären Charlie McCreevy upp en förklaring.

”Kommissionen vill slå fast att direktivet tveklöst varken påverkar arbetsrätten som nedfärd i lag och etablerad i praxis, eller kollektiva rättigheter för arbetsmarknadens parter”, sade McCreevy.

Det var till innehållet ungefär vad Europafacket hade bett Evelyne Gebhardt arbeta för.

Men till formen har en uppläst förklaring inte samma

rättsliga tyngd som skrivningar i själva direktivtexten.

EU-ländernas regeringar gav den 11 december 2006 sitt formella godkännande till EU:s tjänstedirektiv. Beslutet fattades vid transport- och telekomministrarnas möte i Bryssel. Inga förändringar gjordes i det direktivförslag som EU-parlamentet sade ja till i november.

Den 12 december undertecknades direktivet formellt av företrädare för EU:s ministerråd och EU-parlamentet.

Tre år har länderna på sig att genomföra direktivet i nationell lagstiftning. Senast 2010 ska företag lättare kunna arbeta och etablera sig i andra EU-länder.

Ingen vet egentligen vad tjänstedirektivet kommer att betyda i praktiken. Mycket är oklart, särskilt sedan direktivutkastet stötts och blötts i det snåriga EU-systemet. Efter att tjänstedirektivet trätt i kraft är risken uppenbar att dess tillämpning kommer att avgöras av EU:s domstol. Som vanligt finns djävulen i detaljerna.

Ett exempel: I det antagna tjänstedirektivet har man plockat bort arbetsrätten, istället hänvisar man till EU:s utstationeringsdirektiv som därmed blir den lagtext som kommer att reglera de arbetsrättsliga aspekterna av tjänstedirektivet.

Löntagare från ett EU-land som tillfälligt arbetar i ett annat EU-land har enligt utstationeringsdirektivet rätt till de miniminivåer för löner och andra arbetsvillkor som gäller för värdlandets löntagare. Men hur avgör man vad det innebär i Sverige som, till skillnad från de

[58] Så faller den svenska modellen

flesta andra länder i EU, inte har lagstadgade minimilöner?

Som mest kan man lägga sig på lägstralöner i kollektivavtalen. Stridsåtgärderna i Vaxholm syftade till genomsnittslön. EU:s tjänstedirektiv är därför inget värn för de svenska kollektivavtalen, såsom regeringen Persson och de svenska socialdemokraterna i EU-parlamentet hävdade, utan banar väg för lönedumpning typ Vaxholm.

Detta faktum hindrar dock inte de svenska socialdemokraterna i EU-parlamentet att slå sig för bröstet. ”Ett mycket bra beslut”, sade Jan Andersson, ordförande i parlamentets sysselsättningsutskott, efter att en majoritet av parlamentsledamöterna enats om kompromissen i februari 2006. Han påstår att direktivet inte alls påverkar arbetsrätten, kollektivavtalen och rätten att vidta stridsåtgärder i medlemsländerna.

Sant är att den så kallade ursprungslandsprincipen, som innebar att det är företagets hemländers lagar, regler och avtal som ska gälla även när det utför arbeten i andra länder, är struken i kompromissbeslutet. Men innebär det att direktivets hot mot löntagarnas rättigheter helt försvunnit? Det är högst osäkert, i synnerhet efter Vaxholmsdomen..

Av de omkring 400 ändringsförslagen som EU-parlamentarikerna hade att ta ställning till i omröstningen i februari 2006 fanns ett mycket viktigt som vänstergruppen i parlamentet hade lagt fram. Det

handlade om motsatsen till ursprungslandsprincipen – en uttalad och entydig värdlandsprincip.

Hade förslaget antagits hade det i princip varit klart att svenska lagar, regler och avtal ska gälla för alla företag, inhemska eller utländska, som verkar i Sverige. Tjänstedirektivet hade oskadliggjorts. Vi skulle slippa fler Vaxholmsfall i framtiden. Men förslaget röstades ned, av bland andra de svenska socialdemokraterna med Jan Andersson i spetsen.

Lissabonfördraget är inget skydd

LO framställer EU:s nya fördrag, Lissabonfördraget, som en stor framgång för fackföreningsrörelsen. Det är ett påstående som inte tål närmare granskning.

I ”Facket i Europa”, en annonsbilaga från LO:s informationsenhet utgiven i maj 2005, säger Erland Olausson, LO:s förste vice ordförande, att: ”Vi skulle vara mycket tryggare med det nya fördraget. Där är stödet för kollektivavtal och konflikträtten starkare än i det nuvarande. Jag tror inte att AD hade kunnat begära in ett yttrande från EG-domstolen om det nya fördraget hade varit i kraft. Det hade varit självklart att det svenska kollektivavtalssystemet ska gälla fullt ut.”

LO:s informationsenhet skriver i samma annonsbilaga: ”Det finns tydliga skrivningar i förslaget om rätten för arbetstagare och arbetsgivare eller deras organisationer att förhandla, ingå kollektivavtal och tillgripa kollektiva

åtgärder, inbegripet strejk, för att försvara sina intressen.”

Grunden för LO:s optimism är formuleringar i den rättighetsstadga som Lissabonfördraget nu hänvisar till. Detta sägs garantera strejkrätten. Men LO:s [des]informationsenhet glömmer att berättar att denna stadga inte tillför en enda ny rättighet till EU:s medlemsländer.

Redan i det första förslaget till konstitution för EU, som röstades ned i Frankrike och Holland, gjordes det helt klart att stadgan inte handlar om att garantera allmänna rättigheter för EU:s medborgare utan att den bara kan tillämpas på EU:s egna institutioner och beslut. Det handlar alltså inte om ett allmänt skydd för strejkrätten.

I det nya Lissabonfördraget, som ersätter den nedröstade EU-konstitutionen, har rättighetsstadgan lyfts ur fördragstexten och bifogats fördraget i form av ett protokoll. Även om protokollet är juridiskt bindande, klargörs det återigen att stadgan inte tillför några nya rättigheter eller principer för medlemsländerna.

Ett skriftligt svar på en fråga som vänsterpartiets EU-parlamentariker Eva-Britt Svensson ställt till EU-kommissionen bekräftar att stadgan inte ändrar någonting i sak. Det står i svaret att förhållandet mellan grundläggande rättigheter och den inre rörligheten på den inre marknaden inte på något sätt kommer att påverkas av att stadgan görs juridiskt bindande. Än mer klargörande är att svaret var skrivet av den svenska EU-

kommissionären Margot Wallström. Lissabonfördraget innebär alltså status quo; marknadens fria rörlighet förblir grunden för unionen, löntagare får inga nya rättigheter till följd av EU:s nya grundlag.

Dessutom är det så att EU:s domstol redan tar hänsyn till rättighetsstadgan när den dömer. Så här formulerar sig domstolen i sitt avgörande i Vaxholmsmålet: ”Domstolen slår fast att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är en grundläggande rättighet i EG-rätten, som dock kan underkastas vissa begränsningar. Detta innebär att den kan prövas mot andra EG-rättsliga principer såsom rätten till fri rörlighet för varor, tjänster, arbete och kapital.”

Vaxholmsdomen ger fyra otvetydiga svar:

Det första är att Sverige inte bestämmer över arbetsmarknaden, om löntagare får strejka eller blockera en arbetsplats. Det gör EU.

Det andra är att den fria rörligheten inom EU överordnas den i Sverige grundlagsstiftade strejkrätten. Detta förhållande förändras inte av EU:s rättighetsstadga.

Det tredje är att företag från andra EU-länder med lägre lönenivåer har rätt att skicka anställda till Sverige för att arbeta för dessa lägre löner. I bästa fall kan svenska fackföreningar kräva att lönerna motsvarar svenska minimilöner.

Det fjärde är att EU:s inre marknad med fri rörlighet för marknadskrafterna går före löntagarnas intressen. Det förklarar varför Svenskt Näringsliv i ett pressmeddelande

[60] Så faller den svenska modellen

kallar domen ”mycket tillfredsställande”.

Vaxholmsdomen är ett direkt angrepp på löntagarnas rättigheter och den svenska kollektivavtalsmodellen. Domen öppnar för social dumping och utnyttjande av underbetald arbetskraft från andra EU-länder i Sverige. I förlängningen hotar detta även de svenska löntagarnas rättigheter.

Domen slår i praktiken fast att konflikträtten bara gäller då den inte begränsar den fria marknaden. Domen öppnar för en övergång till minimilöner på den svenska arbetsmarknaden, ett system som vi på goda grunder inte har valt som bas för att reglera löner på arbetsmarknaden.

Vaxholmsdomen är en bekräftelse på att EU är och förblir ett marknadsliberalt projekt där det främsta ekonomiska syftet är att skapa en stor marknad fri från statliga ingrepp, politiska regleringar och fackliga avtal.

EU är för att tala med den dåvarande högerledaren, numera utrikesminister i den borgerliga alliansregeringen, Carl Bildt ”ett frihetsprojekt”; ett projekt för ”ekonomisk frigörelse och liberalisering med det fria företaget och den fria konkurrensen som hörnstenar”.

Vaxholmsdomen borde vara en väckarklocka för alla dem, som i likhet med LO:s förste vice ordförande Erland Olausson och andra EU-frälsta såsom LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin, har drömt om att Lissabonfördraget med EU:s rättighetsstadga kommer att säkra den svenska modellen på arbetsmarknadsom-

rådet.

Domar i EU:s domstol avkunnas med EU:s fördrag som grund. Lissabonfördragets innehåll är på detta område detsamma som nuvarande fördrag, marknaden kommer först. I Vaxholmsdomen konstaterar EU-domstolen att fackliga stridsåtgärder är en grundläggande rättighet inom EU, men att de svenska fackens blockad var ett hinder för friheten att erbjuda tjänster på EU:s inre marknad. EU:s domstol tar således redan hänsyn till EU:s rättighetsstadga när den dömer, men det ruckar inte på den fria marknadens hegemoni i EU.

Att förespråka Lissabonfördraget är därmed i praktiken detsamma som att förespråka Vaxholmsdomen.

Konsekvensen av Vaxholmsfallet borde åtminstone vara att LO omprövar sitt stöd till Lissabonfördraget. Eller i vart fall begär en omförhandling där Sverige i fördraget garanteras ett juridiskt bindande undantag som garanterar att löntagare som arbetar i Sverige får samma skydd av kollektivavtal som sina svenska arbetskamrater. Det vill säga en sådan garanti som LO-ledningen påstod fanns i det svenska medlemskapsavtal som högerledaren Carl Bildt och hans vapendragare Ulf Dinkelspiel förhandlat fram.

Istället för att förändra svensk lagstiftning och svenska kollektivavtal för att försöka tillmötesgå överstaten i Bryssel måste regering och riksdag nu hitta en permanent lösning för att säkra grundläggande fackliga rättigheter. Sverige måste få det juridiskt bindande skydd för

kollektivavtal och strejkrätt som vi enligt EU-anhängarna blev lovade när vi gick med i EU.

Den nya EU-grundlagen, Lissabonfördraget, har ännu inte godkänts av Sverige. Riksdagen kan säga nej och begära en omförhandling. Flera länder, bland andra Storbritannien och Danmark har förhandlat fram undantag från EU-fördrag bland annat från valutaunionen EMU och EU:s rättighetsstadga.

Ingenting, förutom den politiska viljan och fortsatta illusioner om EU, hindrar Sverige från att kräva liknande undantag för vår kollektivavtalsmodell i Lissabonfördraget. Om Sverige inte godkänner det, faller hela fördraget. Det är svårt att tänka sig ett bättre förhandlingsläge.

Under alla omständigheter måste LO kräva och verka för att svenska folket i demokratisk ordning får ta ställning till Lissabonfördraget i en ny folkomröstning. Hur hade det gått i EU-omröstningen 1994 om de svenska löntagarna känt till att EU-rättsliga principer om till fri rörlighet för marknadskrafterna står över den svenska modellen vad gäller kollektivavtal och fackliga stridsåtgärder? Hade en majoritet röstat ja då? Aldrig i livet!

Bilaga: EU-domstolens pressmeddelande nr 98/07 den 18 december 2007

Domstolens dom i mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet m.fl.

Domstolar prövar huruvida det är förenligt med gemenskapsrätten att en facklig organisation vidtar fackliga stridsåtgärder för att försöka förmå ett utländskt tjänsteföretag att inleda förhandlingar om löner och att ansluta sig till ett kollektivavtal.

Sådana stridsåtgärder, i form av en blockad av byggarbetsplatser, utgör en restriktion för friheten att tillhandahålla tjänster som i förevarande fall inte är motiverad utifrån allmänintresset att skydda arbetstagarna.

I direktiv 96/71 om utstationering av arbetstagare föreskrivs att de anställningsvillkor som garanteras arbetstagare som utstationeras i värdmedlemsstaten skall vara fastställda i bestämmelser i lagar eller andra författningar, och/eller, inom byggsektorn, i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet.

I den svenska lagen om utstationering av arbetstagare föreskrivs vilka arbets- och anställningsvillkor som skall tillämpas på dessa arbetstagare, på samtliga områden som anges i direktiv 96/71 utom på området för minimilön. Lagen innehåller inga bestämmelser om löner, vilka i Sverige av tradition regleras genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Fackliga organisationer har enligt svensk rätt under vissa förhållanden rätt att

vidta fackliga stridsåtgärder för att förmå en arbetsgivare att inleda löneförhandlingar och att ansluta sig till ett kollektivavtal.

Laval un Partneri Ltd är ett lettiskt bolag som i maj 2004 utstationerade arbetstagare från Lettland för att utföra byggnadsarbete i Sverige. Entreprenaderna bedrevs av bolagets dotterbolag L&P Baltic Bygg AB. En av dessa avsåg om- och tillbyggnaden av en skola i Vaxholms stad. I juni 2004 fördes diskussioner mellan å ena sidan Laval och Baltic Bygg och å andra sidan Svenska Byggnadsarbetareförbundet om de löner som de utstationerade arbetstagarna skulle erhålla och om att Laval skulle ansluta sig till Byggnadsavtalet. Inget avtal kom dock till stånd.

Laval tecknade under september och oktober kollektivavtal i Lettland med det lettiska byggnadsarbetarförbundet, som 65 % av de utstationerade arbetstagarna var medlemmar i.

Det svenska byggnadsarbetareförbundet inledde den 2 november 2004 stridsåtgärder i form av en blockad av samtliga Lavals byggarbetsplatser i Sverige. Svenska Elektrikerförbundet vidtog till stöd härför sympatiåtgärder som innebar att elinstallatörsföretag förhindrades att tillhandahålla Laval tjänster. Ingen av dessa fackliga organisationer hade någon medlem som var anställd av Laval. Efter att arbetet vid dessa arbetsplatser hade legat nere en tid försattes Baltic Bygg i konkurs och de utstationerade arbetstagarna återvände till

Lettland.

Laval väckte talan vid Arbetsdomstolen och yrkade att stridsåtgärderna skulle förklaras vara olovliga och att de fackliga organisationerna skulle förpliktas att utge skadestånd till bolaget. Arbetsdomstolen begärde ett förhandsavgörande från Europeiska gemenskapernas domstol för att få klarhet i huruvida gemenskapsrätten utgör hinder för att fackliga organisationer vidtar sådana stridsåtgärder under de förhållanden som beskrivits ovan.

Domstolen konstaterar inledningsvis att direktiv 96/71 inte ger värdmedlemsstaten möjlighet att för tillhandahållande av tjänster på dess territorium kräva att arbets- och anställningsvillkor som går utöver de tvingande reglerna för minimiskydd iakttas. Vad gäller de områden som anges i direktiv 96/71 föreskrivs nämligen uttryckligen vilken skyddsnivå som företag, som är etablerade i andra medlemsstater, skall garantera de arbetstagare som de utstationerar i värdmedlemsstaten.

Domstolen slår därefter fast att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder skall erkännas som en grundläggande rättighet som utgör en integrerad del av de allmänna principerna för gemenskapsrätten, vars efterlevnad säkerställs av domstolen. Utöandet av denna rättighet kan dock underkastas vissa begränsningar. Det förhållandet att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder har denna grundläggande karaktär medför emellertid inte att sådana åtgärder faller utanför gemenskapsrättens til-

lämpningsområde, när de vidtas mot ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat och som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna.

Domstolen konstaterar därefter, vad gäller det nu aktuella fallet, att rätten för de fackliga organisationerna i en medlemsstat att vidta fackliga stridsåtgärder som kan medföra att företag som är etablerade i andra medlemsstater kan se sig tvingade att genomföra förhandlingar under obestämd tid för att få vetskap om vilken minimilön de skall betala och att ansluta sig till ett kollektivavtal, som innehåller bestämmelser som går utöver det minimiskydd som garanteras i direktiv 96/71, kan göra det mindre lockande och till och med svårare för dessa företag att utföra bygg- och anläggningsarbeten i Sverige och den utgör således en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster.

En restriktion för friheten att tillhandahålla tjänster kan endast godtas om den har ett legitimt ändamål som är förenligt med fördraget och om den är motiverad av tvingande hänsyn till allmänintresset. I ett sådant fall krävs dessutom att inskränkningen är ägnad att säkerställa förverkligandet av det syfte som eftersträvas och att den inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte.

Domstolen slår i detta avseende fast att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att skydda arbetstagarna i värdmedlemsstaten mot eventuell social dumpning

[64] Så faller den svenska modellen

grundas på tvingande hänsyn till allmänintresset. Domstolen anser i detta sammanhang att en blockad av byggarbetsplatser som en facklig organisation i värdmedlemsstaten vidtar i syfte att garantera arbetstagare, som utstationerats i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna,

arbets- och anställningsvillkor som fastställts på en viss nivå i princip har som ändamål att skydda arbetstagare.

Det hinder som stridsåtgärderna innebär kan emellertid inte anses vara motiverat utifrån detta ändamål, vad gäller de specifika skyldigheter som följer av en anslutning till Byggnadsavtalet och som de fackliga organisationerna genom stridsåtgärderna försöker förmå företag som är etablerade i andra medlemsstater att åta sig. En arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna är nämligen skyldig att iaktta en kärna av tvingande regler för minimiskydd i värdmedlemsstaten till följd av den samordning som skett genom direktiv 96/71.



Vad gäller de löneförhandlingar som de fackliga organisationerna genom stridsåtgärder försöker påtvinga företag som är etablerade i en annan medlemsstat och som tillfälligt utstationerar arbetstagare i värdmedlemsstaten, understryker domstolen att gemenskapsrätten inte förbjuder medlemsstaterna att med lämpliga medel säkerställa att deras bestämmelser om minimilön iakttas av sådana företag.

Fackliga stridsåtgärder kan emellertid inte anses vara motiverade utifrån allmänintresset att skydda arbetstägarna, när stridsåtgärderna syftar till att få ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat att genomföra löneförhandlingar i ett nationellt sammanhang som kännetecknas av att det inte finns några bestämmelser, av något slag, som är så preciserade och tillgängliga att det inte för ett sådant företag i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att få kännedom om de skyldigheter i fråga om minimilön som åligger företaget.

Domstolen konstaterar slutligen att nationella bestämmelser, enligt vilka hänsyn inte tas till kollektivavtal – oavsett innehållet i dessa avtal – som företag som utstationerar arbetstagare i Sverige redan är bundna av i den medlemsstat där de är etablerade, innebär en diskriminering av dessa företag, eftersom de behandlas på samma sätt som inhemska företag som inte har tecknat något kollektivavtal.

Det framgår emellertid av fördraget att diskriminerande bestämmelser kan vara motiverade endast om de grundas på hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa.



Tillämpningen av dessa bestämmelser på företag som är etablerade i andra medlemsstater och som är bundna av kollektivavtal som den svenska lagen inte är direkt tillämplig på har till syfte att ge de fackliga organisationerna möjlighet att verka för att alla arbetsgivare som är verksamma på den svenska arbetsmarknaden tillämpar



sådana löner och andra anställningsvillkor som motsvarar vad som är brukligt i Sverige, samt att skapa förutsättningar för en sund konkurrens på lika villkor mellan svenska företag och näringsidkare från andra medlemsstater.

Eftersom inga av dessa överväganden avser hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa kan en sådan diskriminering inte vara motiverad.

[66] Så faller den svenska modellen







Den 18 december 2007 kom EU-domstolens avgörande i det så kallade Vaxholmsmålet. Det vill säga konflikten mellan det lettiska byggbolaget Laval un Partneri och de svenska fackförbunden Byggnads och Elektrikerförbundet.

Men Vaxholmfallet handlar inte enbart om ett skolbygge i Vaxholm, utan om något mer grundläggande, nämligen frågan om marknadskrafternas fria rörlighet ska överordnas rätten till facklig kamp, organisation och demokrati. Ska löntagare, i den fria marknadens namn, tvingas acceptera att konkurrera med varandra om jobb och försörjning utan att tillåtas använda fackliga motåtgärder?

Vaxholmsdomen blev ett svidande nederlag för den svenska

fackföreningsrörelsen. Tvärt emot de löften som gavs inför det svenska EU-medlemskapet, underkänner EU-domstolen den svenska modellen på arbetsmarknaden med kollektivavtal och konflikträtt. Inte utan anledningen anser Svenskt Näringsliv att domen är ”mycket tillfredställande”.

Denna bok ”Så faller den svenska modellen” är en granskning av Vaxholmsfallet och av vilka konsekvenser det kommer att få för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Boken är skriven av Gösta Torstensson som är redaktör för Folkrorelsen Nej till EU:s tidning ”Kritiska EU-fakta” och författare till ett antal EU-kritiska böcker, senast ”Myter och fakta om EMU” som utkom 2003 inför den svenska EMU-folkomröstningen.