



EU, arbetsrätten och hotet mot den svenska modellen

Av Roger Höögh

Röda EU-tema nr 9,
EU, arbetsrätten och hotet mot den svenska modellen
är utgiven av vänsterpartiets delegation i GUE/NGL

GUE/NGL, vänsterpartiets delegation, ASP 7F 262,
European Parliament, Rue Wiertz, B-1047 Brussels, Belgien
www.vguengl.org

Produktion: Amledo & Co.
Tryck: Centraltryckeriet, Linköping

Innehåll

Förord	5
1. Inledning	7
2. Vad är den svenska modellen?	9
3. Ekonomisk kritik mot modellen	12
4. EU:s arbetsrättsliga kompetens	16
5. Tjänstedirektivet	22
6. Vaxholmsfallet	25
7. Avslutning	30
Käll- och litteraturförteckning	32

Förord

Genom det så kallade Vaxholmsfallet har den svenska arbetsmarknadsmodellen hamnat i fokus för EU:s rättsliga bedömning. I skriften analyseras hur EU-medlemskapet kan påverka vårt sätt att organisera arbetsmarknaden och hur vi hanterar konflikter på den samma. Utgångspunkten för analysen är i första hand juridisk. Men i EU är juridiken i allra högsta grad politik. Innehållet i politiken är inskriven i EU:s fördrag, en politik med en tydlig marknadsliberal inriktning. När lagar antas och domar förkunnas inom EU måste de alltid vara förenliga med fördraget. Kommer den svenska modellen att stå pall mot den fria rörligheten på EU-marknaden?

Generaladvokaten i EU:s domstol har efter att skriften färdigställts lämnat sitt yttrande om fackets blockad i Vaxholm, och senare i år kommer domstolen att avgöra frågan. Det tycks som att fackliga stridsåtgärder, inklusive sympatiåtgärder, inte strider mot EU:s regelverk och det är bra. Det som skaver är skrivningen om att åtgärderna måste vara proportionerliga. Om detta kvarstår i den slutgiltiga domen, kan vi förvänta oss tolkningstvister om vad som avses.

Det är viktigt att framföra vår principiella kritik mot att den yttersta makten över den svenska arbetsmarknadsmodellen ligger hos juristerna i EU:s domstol. Det är inte en demokratisk ordning. I Sverige har arbetarrörelsen alltid avvisat inrättandet av en författningsdomstol som skulle kunna sätta sig över demokratiskt fattade beslut, men att domstolen i EU har den makten ifrågasatts vare sig av socialdemokraterna eller LO.

Även om slutresultatet i det nu aktuella målet blir övervägande positivt ur facklig synvinkel, betyder inte det att hotet mot den svenska arbetsmarknadsmodellen därmed försvinner. Så länge som marknadsfundamentalismen är tongivande princip i EU-systemet går det inte att slå sig till ro.

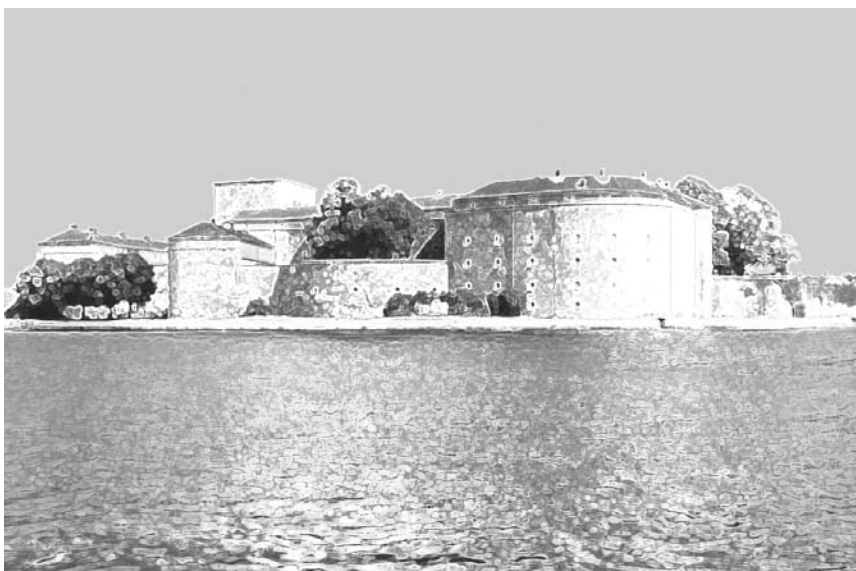
Jens Holm och Eva-Britt Svensson
EU-parlamentariker

I. Inledning

Den 2 november 2004 satte Svenska Byggnadsarbetarförbundet det Lettiska bolaget Laval un Partneri Ltd under blockad. Denna blockad blev startskottet för en juridisk process som i grunden hotar den svenska modellen. Laval un Partneri renoverade, genom sitt dotterbolag L & P Baltic Bygg AB, en skola i Vaxholm och hade med sig egna anställda från Lettland, med lettiska kollektivavtal. Bolaget vägrade att teckna svenska kollektivavtal. Konflikten utvidgades genom sympatiåtgärder och slutligen var bolaget bojkottat av nästan 43 000 företag med sammanlagt 1 225 000 anställda. Laval un Partneri vände sig till arbetsdomstolen för att på juridisk väg stoppa blockaden.

De lettiska arbetarna reste hem på juledighet och kom inte tillbaka. Bolaget klarade inte av att stå emot en samlad fackföreningsrörelse och NCC tog över entreprenaden. Laval un Partneri Ltd:s verksamhet i Sverige upphörde och dotterbolaget gick i konkurs under vintern 2005. Därmed skulle det kunna vara historia. Så är inte fallet då den juridiska processen kring bygget av skolan lever vidare. Den är ännu inte avgjord och utgången är allt annat än klar.

Denna skrift skall belysa den problematik som finns mellan den svenska modellen och den europarättsliga reglering som Sverige är bunden av genom medlemskapet i EU.¹ I fördraget, som kan kallas EU:s grundlag, stadgas att målet för unionen är att främja ekonomiska och sociala framsteg, en hög sysselsättningsnivå och en hållbar utveckling.² Vidare har unionen som målsättning att stärka den ekonomiska och sociala sammanhållningen genom att skapa ett område utan inre gränser där det skall råda fri rörlighet för personer. Som ett led i detta skall europeiska gemenskapens, EG:s, regler fullt ut upprätthållas och byggas ut. EG är den del av EU som innehåller regler om den fria marknaden. Målet för EG är en hållbar utveckling, en hög nivå av sysselsättning, ett socialt skydd, jämställdhet mellan könen, en ickeinflatorisk tillväxt, konkurrenskraft, miljöskydd och miljöförbätt-



Vaxhoms fästning spelade aldrig någon roll för försvaret av den svenska självständigheten. Det enda slag som stått i Vaxholm är det om huruvida svenska kollektivavtal ska gälla eller inte.

ringar, en höjd levnadsstandard och livskvalitet, ekonomisk och social sammanhållning samt solidaritet mellan medlemsstaterna. Målen skall nås genom upprättandet av en gemensam marknad.³ Alltså är skapandet av den gemensamma marknaden central.

De svenska arbetsmarknadsreglerna syftar till, vilket redogörs för längre fram, att främja demokrati i arbetslivet och därigenom fördela det mervärde som producerats samt att se till att detta mervärde genererar välfärd och trygghet.

Här framtonar en bild av två strategier:

Välfärd genom arbetsplatsdemokrati.

Ekonomiska och sociala framsteg genom en gemensam marknad.

I Vaxholm ställs dessa mål mot varandra. Konflikten handlar i grunden om det är förenligt med EG-rätten att strejka mot ett företag som har kollektivavtal, även om dessa är utländska kollektivavtal. Konflikten i Vaxholm handlar helt plötsligt inte om byggarbetarnas rätt till skäliga arbetsvillkor. Konflikten i Vaxholm handlar om huruvida den modell som Sverige har för att lösa konflikter på arbetsmarknaden är tillåten. Det handlar om den svenska modellens framtid.

2. Vad är den svenska modellen?

För att förstå konflikten bör man veta vad den svenska modellen är. Det sätt som arbetsmarknaden är organiserad på kallas den svenska modellen. Den bygger på att staten har en tillbakadragen roll och i stället låter parterna själva göra upp om de villkor som skall råda dem emellan. Detta innebär inte att det finns få regleringar, tvärtom är arbetsmarknaden reglerad men genom kollektivavtal. Vid sidan om kollektivavtalen finns vissa genom lag reglerade frågor så som anställningsskydd, jämställdhet, ickediskriminering mm. Framförallt är strukturen för kollektivavtal reglerad i lag genom medbestämmandelagen, MBL. Den sätter ramarna för hur kollektivavtal skall ingås och vad som skall gälla mellan parterna.

Till denna modell finns ett system för att lösa tvister som även det bygger på att staten skall medverka så lite som möjligt. Dels finns ett medlingsinstitut som bygger på att parterna skall försöka nå kompromisser i de fall tvist uppstår. Där ingår även staten men endast som neutral part mellan de tvistande. Dels finns arbetsdomstolen, AD, som är slutinstans i samtliga rättstvister. Då AD är partssammansatt bygger även denna på parternas aktiva deltagande.

Då statens inblandning är liten krävs att parterna har en hög grad av organisering samt att dessa är starka och ansvarstagande. Den svenska modellen kompletteras med ett generellt välfärdssystem med stora transfereringar som skapar trygghet på arbetsmarknaden. Detta är något Sverige delar med andra länder som Nederländerna, Danmark och Finland.⁴

Denna modell har växt fram under lång tid och grundlades i början av 1900-talet. Modellens nuvarande struktur kan förklaras av historiska ekonomiska, sociala och politiska orsaker. Den fattigdom, ekonomiska och politiska oro som präglade 1920- och början av 1930-talet resulterade i det klassiska Saltsjöbadsavtalet.⁵ Lagstiftaren önskade ytterligare lagstiftning på arbetsmarknadsområdet, men detta undanröjdes genom denna klassiska uppgörelse mellan SAF och LO. Det är framförallt andan i avtalet som är

intressant. Den dåvarande socialdemokratiska regeringen gav ett löfte till näringslivet att inte socialisera detsamma, förutsatt att det drevs effektivt och att företagen accepterade att arbetarrörelsen använde sig av den politiska makten för att skapa social välfärd.⁶ Därmed skulle parterna själva lösa de konflikter som uppstod emellan utan den politiska maktens ingripande.⁷ Detta innebar att staten avstod från att göra några större regleringar fram till 70-talet, vilket i huvudsak inte förändrade den ordning som grundlades redan vid seklets början. Följden blir att det viktigaste verktyget för parterna är avtalet och den viktigaste rättskällan för arbetsrätten är kollektivavtalet.

70-talet innebar ett trendbrott eftersom staten grep in. Det finns olika teorier om varför detta skedde. Antingen var förhandlingsvägen uttömd eller så berodde det på att arbetarrörelsen började tappa initiativet.⁸ Oavsett skäl stiftade riksdagen ett par lagar, bland annat medbestämmandelagen, MBL, och det är den som är den centrala för denna skrift då den sätter ramen för den svenska modellen.

Syftet med lagen finns uttryckt i lagens förarbeten och redan av inledningen framgår att lagen är en demokratisering av arbetslivet genom att de anställda skall ha rätt till medbestämmande i kraft av sitt arbete. Tanken med MBL är att det skall vara en social förnyelse och att de demokratiska principerna, samverkan och gemensamt ansvar skall sätta sin prägel på förhållandena på arbetsplatserna. Lagen skall skydda parternas rätt att sluta sig samman och bestämma de villkor som skall råda mellan dem. För att detta skall vara möjligt skall kollektivavtalet vara det främsta instrumentet. Det nya med MBL är att regeringen vill begränsa arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet, de s.k. arbetsgivarprerogativen. Arbetarna skall således vinna inflytande över arbetsledningen och fördelningen av överskottet genom kollektivavtal.⁹

Socialdemokratin hade stora förhoppningar på den nya lagen och den dåvarande statsministern Olof Palme menade att förnyelsen i arbetslivet skulle komma genom att de anställda gavs rätt till medbestämmande över förhållandena på arbetsplatserna och att Sverige tillhörde de länder som försökte förena ekonomiska och sociala framsteg. Palme menade att den ekonomiska tillväxten aldrig betraktats som ett mål i sig för den svenska politiken. Samhällsengripande i marknadsekonomin har skett för att nå regionala och sysselsättningsmål. Produktionsresultatet har fördelats så att välfärd och trygghet har kommit de breda folklagen till del. Vidare menade



Saltsjöbadsavtalet passade väl in i den socialdemokratiska modellen där staten skulle vara en garant för att folkhemmet inte rasade samman.

Palme att i Sverige råder uppfattningen att sociala reformer och ekonomiska framsteg betingar varandra.¹⁰

Den största förändringen av MBL som skett sen dess tillkomst är införlivandet av medlingsinstitutet som trädde i kraft 2000.¹¹ Skälet är att regeringen inte ansåg att lönebildningen fungerat tillfredsställande under de senaste decennierna.¹² Rättvisa och sysselsättning skall fortsatt vara målet för politiken men nu skall det ske genom en god och uthållig tillväxt.

3. Ekonomisk kritik mot modellen

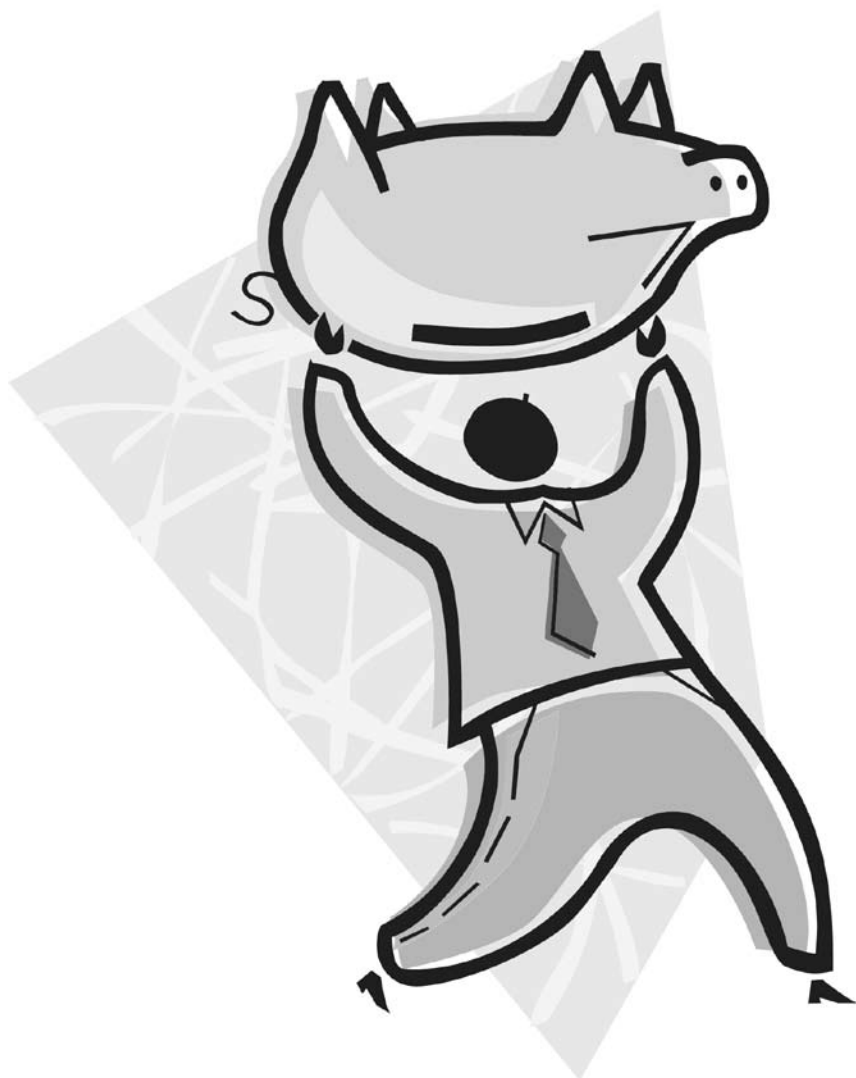
Trots de ständiga konflikterna på arbetsmarknaden är systemet väl förankrat. I alliansens regeringsförklaring fastslås att modellen har varit lyckosam när det gäller att skapa stabilitet och stärka konkurrenskraften för företagen.¹³

Ändå finns återkommande kritik mot systemet. Kritiken har olika bottnar, dels en juridisk som grundar sig på att modellen inte är förenlig med europarätten, dels en ekonomisk som anser att modellen inte är ekonomiskt försvarbar. Det handlar om att arbetslösheten i Sverige är för hög och tillväxttakten för låg. En kritik som för övrigt riktas mot hela EU. Jämförelser görs med USA som har en förväntad högre tillväxt. Skälen sägs vara att den social- och arbetsmarknadspolitik som finns inom EU hindrar utvecklingen av en effektiv marknad som kan möta globaliseringen och skapa tillväxt.¹⁴ Konsekvenserna av detta påstås vara stora och oöverskådliga och kommer slå hårt mot EU:s medborgare.

Vilka åtgärder som måste vidtas är förstås olika beroende på vem man frågar, men en återkommande tes är att arbetsmarknaden måste bli mer flexibel.¹⁵ Begreppet flexibel arbetsmarknad är kontroversiellt och en vattendelare mellan de politiska blocken. Samtidigt är inte begreppet klart definierat och det kan användas olika, t.ex. hade den förra socialdemokratiska regeringen som mål för arbetsmarknadspolitik att den skulle främja sysselsättning och kompetensutveckling för arbetslösa personer på en effektiv och flexibel arbetsmarknad.¹⁶

EU:s arbetsmarknadsmodeller och arbetsmarknader är inte homogena. Beslutsfattandet över detta område ligger i huvudsak på medlemsstatsnivå. Inom den arbetsrättsliga litteraturen brukar man nämna tre eller fyra olika kategorier av arbetsmarknadsmodeller inom EU. Efter östutvidgningen kan man möjligen se fem. Självklart finns skillnader inom varje kategori mellan de olika staterna, men det går att skönja gemensamma huvuddrag.

André Sapir, professor i internationell ekonomi och europeisk integration vid Université Libre de Bruxelles, har gjort en studie av de modeller



Är en modell med social trygghet till gagn för att skapa fler jobb – eller är en modell där den arbetslöse tvingas använda sina besparingar för att klara uppehållet bättre?

som fanns innan utvidgningen där han jämför hur de olika modellerna klarar av att leverera effektivitet och rättvisa.¹⁷ Sätter man upp dessa i en fyrfältsmodell där den ena parametern är effektivitet, som i det här sammanhanget definieras som att den ger tillräckliga incitament till att arbeta

och där vi därmed finner en hög andel av befolkningen i arbete, och den andra parametern är rättvisa, som definieras som att den medför en låg risk för fattigdom, får vi följande resultat.¹⁸

	Låg effektivitet	Hög effektivitet
Hög rättvisa	Kontinentala länder	Nordiska länder
Låg rättvisa	Medelhavs-länder	Anglosaxiska länder

Slutsatsen som Sapir drar av detta är att de nordiska länderna har en avundsvärd position. De modeller som inte är effektiva kan inte fortleva, de kommer helt enkelt inte klara trycket från globaliseringen, demografiska förändringar och den tekniska utvecklingen. Däremot kan både den nordiska och anglosaxiska vidmakthållas.¹⁹

Men även om den nordiska modellen både är effektiv och rättvis så skapar den inte tillräckligt många arbetstillfällen. Att modellen ligger bra till i en mätning behöver inte betyda att den är problemfri, utan snarare att problemen är värre i andra system. Klart är att modellen står sig stark i en internationell jämförelse, då Sverige haft högre tillväxt²⁰ och sysselsättningsgrad än övriga EU.²¹

Att den svenska arbetsmarknaden är oflexibel tycks vara svårt att belägga. Återkommande i kritiken är att det finns för många regler vilket leder till att få vågar anställa eftersom det är alltför svårt att säga upp personal. Det finns de som hävdar att Sverige har den strängaste regleringen bland OECD-länderna.²² Kritiken är delvis befogad då det finns ett flertal regleringar. Dock är de flesta tillkomna genom kollektivavtal och av de lagstadgade har många en sådan konstruktion att parterna själva kan förhandla fram andra villkor än vad lagen stadgar. Detta kallas att lagen är semidispositiv och ett exempel på detta är att turordningsreglerna vid uppsägning

i LAS.²³ En semidispositiv lag uppmuntrar parterna att själva ta ansvar för att hitta egna lösningar som passar just den verksamhet som de arbetar inom.

Denna konstruktion skapar flexibilitet, men även inflytande och trygghet för de anställda. Att arbetsmarknaden dessutom är under ständig förändring bekräftas också av en studie som TCO tagit fram.²⁴ Studien visar att under den aktuella perioden, nov 2002 – nov 2003, försvann 339 000 arbetstillfällen i Sverige samtidigt som 287 000 nya personer kom in på arbetsmarknaden. Alltså var det en nettoförlust på 52 000, men totalt berördes ca 625 000 personer. Det mest uppseendeväckande är ca 440 000 personer, ca 10 procent av arbetskraften, samtidigt har bytt arbete. Sammanfattningsvis visar undersökningen att 30 procent av arbetskraften genomgått en förändring i form av att de bytt yrke eller arbetsgivare. Utan att ha några siffror för andra jämförbara stater visar detta ändå att det finns en stor rörlighet på arbetsmarknaden och även om nettoeffekten av arbeten är negativ så trädde nästan 300 000 personer in på arbetsmarknaden. Utredningen konstaterar att den bara beskriver ett år och att de saknas mätningar över längre tid och uppmanar till vidare studier. Men om perioden inte är unik torde detta vara en trovärdig studie av arbetsmarknaden.

Det paradoxala är att det som sker på arbetsmarknaden är en ökad lagreglering framdriven av EG-direktiv. Några exempel är utstationeringsdirektivet, tjänstedirektivet och det mest aktuella exemplet är arbetstidsdirektivet som genomförs genom arbetstidslagen och började gälla fullt ut från 1 januari 2007.

Slutsatsen som man kan dra är att det finns litet stöd för att se den svenska modellen som stelbent och oflexibel. Tvärtom tycks rörligheten vara omfattande. Sysselsättningsproblemen kan inte förklaras med att modellen är ineffektiv, tvärtom är modellen vid jämförelser en av de mest effektiva. Den reglering som nu sker är däremot oflexibel och svårförändrad eftersom den ligger på EU-nivå.

4. EU:s arbetsrättsliga kompetens

Inom EU ses arbetsrättsliga frågor som socialpolitik och de har haft en undanskymd ställning. Detta har sina historiska förklaringar. Vid unionens bildande fanns inte något intresse för att utveckla en gemensam socialpolitik. Det fanns en naiv tilltro till marknadens förmåga att fördela välståndet. Dessutom är sociala frågor en kulturellt och ideologiskt öm tå. Det som för en medlemsstat är ett socialpolitiskt framsteg är för en annan det motsatta. Liberaler och konservativa har ständigt motverkat en reglering medan fackliga organisationer generellt ansett det nödvändig.²⁵ Verkligheten har dock gjort sig påmind och tvingat fram utveckling på det socialpolitiska området. Marknaden fungerar inte effektivt om den sociala ojämlikheten mellan medlemsstaterna är för stor. Politiken har dock mest resulterat i olika målsättningar och har haft liten konkret effekt.²⁶ En av de viktigaste aktörerna på det socialpolitiska området inom unionen är EG-domstolen som drivit på utvecklingen när det funnits politiska lösningar.²⁷

Länge bromsade Storbritannien utvecklingen på det socialpolitiska området, men sedan Labour och Tony Blair kom till makten har utvecklingen gått framåt. I och med Amsterdamfördraget så kan beslut i sociala frågor oftast fattas med kvalificerad majoritet. I fördraget har även ett sysselsättningskapitel skrivits in och medlemsstaterna skall numera ha en koordinerad strategi för full sysselsättning. Huvudansvaret ligger dock fortfarande på medlemsstatsnivå. Numer finns sociala frågor i fördraget, artikel 136–145. Enligt dessa artiklar skall unionen understödja och komplettera medlemsstaterna inom följande områden: skydd för arbetstagarnas hälsa, arbetsvillkor, social trygghet, skydd vid anställningsavtalets upphörande, information och medbestämmande, företrädande och tillvarataganden av de kollektiva intressena som parterna har, anställningsvillkor för tredjelandsmedborgare, integration av dem som står utanför arbetsmarknaden, jämställdhet på arbetsmarknaden och likabehandling på arbetsplatsen, kamp mot social utslagning, samt modernisering av systemen för socialt skydd. Det är alltså

på dessa områden som unionen har kompetens att agera när det gäller arbetsrättsliga frågor.

Vid toppmötet i Nice år 2000 antogs stadgan om de grundläggande rättigheterna. Den är dock inte juridiskt bindande.²⁸ I stadgan kodifieras ett antal rättigheter för arbetstagare.²⁹ Dessa är omfattande och berör områden som rätt till information och förhandling, rätt att försvara sina intressen genom strejk. Vidare finns rättigheter till semester och vila, värdiga arbetsmiljöer och social trygghet vid tillfällen då det inte är möjligt att arbeta så som vid ålderdom, sjukdom och graviditet.

EU:s möjlighet att besluta i sociala frågor har resulterat i ett antal förordningar och direktiv. De områden som är hårt reglerade av unionen är framförallt arbetsmiljö och jämställdhet. Det finns ett flertal direktiv om lika lön, likabehandling, föräldraledighet samt om bevisbördan i jämställdhetsmål. Detsamma gäller diskriminering. Den reglering som skett på unionsnivå har inte medfört att den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen har behövt genomgå genomgripande förändringar.³⁰

Sammanfattningsvis kan man konstatera att unionen har utvecklat en allt mer förfinad arbetsrättslig reglering över tid. Den reglering som skett har ofta karaktären av rättigheter för den enskilde arbetstagaren. Unionen väljer dock att inte beröra frågor som kollektiv arbetsrätt, förenings- och förhandlingsrätt samt stridsåtgärder i form av strejk och lockout. Skälen till det är inte uttalade och det finns troligen olika förklaringar beroende på vem man frågar.

4.1 Olika system, samma regleringar

Eftersom arbetsmarknadsmodellerna inom unionen ser olika ut har det varit svårt att harmonisera regleringarna. Samtidigt som en gemensam marknad gör att området svårligen kan förbli ickeharmoniserat. Även om medlemsstaternas arbetsmarknadsmodeller ser olika ut går det att skönja gemensamma drag inom olika geografiska områden.

Den kontinentala

Inkluderar Österrike, Belgien, Frankrike, Tyskland och Luxemburg. Nederländerna kan också anses tillhöra denna grupp vad gäller den arbetsrättsliga utformningen. Här har staten en framträdande roll då lagstiftningen är den centrala rättskällan. Eftersom det bara är minimirättigheter som regleras i lag ges kollektivavtal en viktig ställning. Kollektivavtalen förklaras

allmängiltiga och binder samtliga medlemmar i organisationerna men även oorganiserade. Det är antingen personalråd eller statliga myndigheter som kontrollerar att skyddsreglerna efterlevs. Facket är nästan aldrig bärare av rättigheter eller skyldigheter. Den fackliga anslutningsgraden varierar, men är betydligt lägre än i Sverige. I flera länder finns det ett antal konkurrerande fackföreningar och i vissa fall krävs att staten skall erkänna den fackliga organisationen innan den kan sluta avtal med bindande verkan. Socialförsäkringssystemen bygger på försäkringsanknutna förmåner oberoende av anställning samt på ålderspensioner. Här finns generösa förmåner vid arbetslöshet men det finns också ett starkt anställningsskydd.

Den mediterrana

Hit räknas Grekland, Portugal, Spanien och Italien. Denna liknar till stor del den kontinentala, det som skiljer är de sociala skyddsnäten. Här koncentrerar staterna sina sociala utgifter till ålderspensioner. Anställningsförmånerna varierar kraftigt. Modellen inriktar sig på anställningstrygghet, där de har starka regleringar och tidig pensionering. I den formella sektorn är löneförhandlingarna kollektiva och därmed är lönestrukturen sammanpressad. De har relativt låga förmåner vid arbetslöshet.

Den anglosaxiska

Omfattar Irland och Storbritannien. Systemet bygger på domstolspraxis, med grunden i traditionell avtalsrätt, och det finns relativt lite lagstiftning. Statens roll är generellt sett mycket svag och har varierat under olika perioder. Under 80-talet i Storbritannien ökade regleringarna för att begränsa fackets inflytande, men sedan Labour tog makten 1997 har lagstiftningen rört sig i en annan riktning. Kollektivavtalen är inte rättsligt bindande om man inte gör en överenskommelse om det, vilket är ovanligt. Staten lägger sig inte i villkoren på arbetsmarknaden och således finns ingen minimilön, däremot regleras de fackliga organisationernas ansvar gentemot de enskilda medlemmarna i lag. Här finns en relativt stor socialhjälp som sista utväg, kontanta transfereringar för människor i arbetsför ålder och stimulerande åtgärder för att få människor i sysselsättning samt regler som gör anställningen till ett villkor för att åtnjuta förmåner. Arbetsmarknaden karaktäriseras av ett flertal låglönejobb, svaga fackföreningar och stor lönespridning. Det finns ett svagt anställningsskydd men relativt generösa ersättningar för arbetslösa.

Den nordiska

Avser Sverige, Finland och Danmark. Nederländerna kan räknas hit när det gäller det sociala skydds nätet. Den kännetecknas av de högsta satsningarna på social välfärd, sammanpressade löner på grund av starka fackföreningar och mycket stor fiskal styrning av arbetsmarknaden. I den nordiska modellen finns ett svagt anställningsskydd men generösa och omfattande skydd vid arbetslöshet. Statens roll är svag och den grundläggande rättskällan är kollektivavtalet. Lagstiftningen ger endast förutsättningar för parterna att sluta avtal, men det är upp till parterna att bestämma villkoren. På senare tid har dock lagstiftningen ökat. Kollektivavtalen är rättsligt bindande för parterna. Vare sig Sverige eller Danmark har allmängiltighetsförklaring av kollektivavtal.

Fackföreningarna är starka och välorganiserade. Det finns regler för medinflytande. Kollektivavtalens täckningsgrad är hög och avtalen är i princip tvingande för arbetsgivare att tillämpa även på oorganiserade. Enskilda medlemmar i arbetsmarknadsorganisationerna har få rättigheter, de tillfaller istället organisationerna.

Den östeuropeiska

Den östeuropeiska modellen kännetecknas i första hand av sin gemensamma historia och inte genom sin homogena struktur.³¹ Den representeras av Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tjeckien, Slovakien, Ungern och Slovenien. Länderna har svaga organisationer på arbetsmarknaden, i vissa fall finns inga arbetsgivarorganisationer. I de fall de finns är få anslutna. Följden blir att regeringen ges stort inflytande. Arbetsmarknadstvister är i många länder ett nytt fenomen vilket förklarar parternas svaga ställning. Under kommunisttiden var anslutningsgraden till fackföreningarna 90 procent medan arbetsgivarorganisationerna inte existerade. Idag är fackanslutningsgraden runt 30 procent, i Estland och Litauen så låg som 15 procent. Någonstans mellan 20–60 procent av arbetsgivarna är organiserade. I sex av dessa stater är förhandlingssystemet decentraliserat till företagsnivå, medan det i Slovenien finns heltäckande nationella kollektivavtal. I Slovakien finns avtal som täcker hela branscher.

Kollektivavtalens täckningsgrad varierar från Lettland och Litauen som har lägst på cirka 15 procent till Slovakien med 50 procent samt Slovenien som har 100 procent, vilket förklaras av att de har heltäckande nationella avtal. Sammantaget ligger den rejält under snittet i övriga EU som är cirka



Den kontinentala modellen innebär många regler, lagar och föreskrifter att hålla reda på, sådant som i Norden ofta fastställs genom avtal mellan arbetsmarknadens parter.

77 procent. I hälften av länderna gäller kollektivavtalen enligt lag även oorganiserade arbetare.

Den kontinentala modellen har dominerat EU

Det är framförallt den kontinentala och mediterrana modellen som fått stå som modell för unionens arbetsmarknadspolitik då dessa historiskt har dominerat EU. Dessa modeller har två huvudskillnader mot den nordiska. Den nordiska ger rättigheter till kollektivet genom de fackliga organisationerna sedan är det upp till dessa att sätta villkoren. I Syd- och Mellaneuropa finns också ett rättighetsperspektiv riktat till individen.

Den andra stora skillnaden i den central- och sydeuropeiska modellen är den statliga inblandningen. I exempelvis Frankrike är många av arbetsrättsvillkoren reglerade i lag, vilket har gjort lagen både omfattande och komplex. Lagen stadgar också en minimilön. Statlig inblandning sker också genom att kollektivavtalen förklaras allmängiltiga, vilket sker på lite olika sätt men principen är att ett visst avtal görs bindande för en större grupp än för de som har förhandlat. Det allmängiltigförklarade kollektivavtalet är en konstruktion som bryter mot de traditionella avtalsrättsliga principerna. I praktiken innebär det att två parter sluter avtal som sedan en tredje part förklarar gäller även för en fjärde part.

Den nordiska modellen har vare sig minimilöner eller allmängiltiga kollektivavtal, förutom i Finland som införde allmängiltiga kollektivavtal efter EU-inträdet. Samtidigt är risken för social dumping låg vilket kan förklaras med den höga anslutningsgraden till de fackliga organisationerna och den höga täckningsgraden för kollektivavtalen. Man brukar även tala om att kollektivavtalen i Sverige har normerande verkan, vilket innebär att kollektivavtalet ges en sådan ställning att om inget annat avtalats gäller kollektivavtalet.³²

En förklaring till de individuella rättigheternas svaga ställning i Sverige är att hela det arbetsrättsliga systemet bygger på starka parter på arbetsmarknaden. I takt med att rättigheterna blir individuella och individerna ges möjlighet att lösa dem via allmän domstol så minskar behovet av fackliga organisationer. Därmed raseras modellens förutsättningar. För att behålla medlemmar har strategin varit att se till att rättigheterna endast tillkommer de fackliga organisationerna.

Om man jämför med andra länder inom EU så tycks det finnas ett samband mellan kollektiva rättigheter och anslutningsgrad. De stater som har allmängiltiga avtal och minimirättigheter har också betydligt färre anslutna till de fackliga organisationerna. Både Tyskland och Frankrike har låg anslutningsgrad till de fackliga organisationerna, i Tyskland mellan 30–40 procent³³ och Frankrike runt 10 procent³⁴ vilket inte innebär att organisationerna är svaga. Både Frankrike och Tyskland har fackliga organisationer som får betraktas som inflytelserika eftersom de avtal som kommer till stånd får stor genomslagskraft.

5. Tjänstedirektivet

Under 2004 blossade en debatt upp om EU-kommissionens förslag till tjänstedirektiv.³⁵ Bakgrunden är att det Europeiska rådet har beslutat sig för att EU skall bli världens mest konkurrenskraftiga ekonomi senast 2010. För att det skulle vara möjligt krävdes en del reformer och det konstaterades att EU:s tjänstemarknad inte fungerade tillfredsställande. Fri rörlighet för tjänster, som är en av EU:s fyra friheter, har visat sig svårt att genomföra i praktiken. Detta är problematiskt eftersom det är genom den gemensamma marknaden som välfärd mm. skall skapas. Direktivet är ett bra exempel på den europeiska integrationsprocessen i förhållanden till den svenska modellen och hur det uppstår olika målkonflikter.

Utgångspunkten för direktivförslaget var att alla handelshinder skulle elimineras och tanken var att det skulle beröra hela tjänstemarknaden. Vissa sektorer har ändå kommit att undantas, t.ex. skatteområdet. Strategin är att underlätta information för olika företag, förbud mot olika rättsliga krav i medlemsstaterna samt ett kontrollsystem så att förbuden verkligen efterlevs, ett stödsystem för tjänstemottagarna och en reglering av medlemsstaternas uppgifter. Det mest uppmärksammade är en ursprungslandsprincip samt ett kontrollsystem av den utstationerade arbetskraften.

Ursprungslandsprincipen innebär att tillhandahållaren av tjänster endast skall omfattas av den lagstiftning som existerar i det land där tillhandahållaren är etablerad. En polsk firma skall alltså tillämpa polsk lagstiftning i Sverige. Från principen fanns dock undantag, totalt var 23 områden undantagna. Dessa kan sammanfattas med att de berör kärnområden i en modern fungerande välfärds- och rättsstat såsom vissa post-, eldistributions- och värdtjänster. Ett viktigt undantag är att tjänstedirektivet inte gäller när utstationeringsdirektivet är tillämpligt.

Ursprungsstaterna skall ansvara för att kontrollera att arbets- och anställningsförhållandena efterlevs för de utstationerade arbetarna. Det är tydligt reglerat att värdlandet inte får kräva registrering i landet. Det går inte att

kräva att arbetstagaren skall ha dokument som styrker att denne är anställd av företaget i det land där denne befinner sig. Det som är möjligt är att ålägga företaget att senast två år efter att uppdraget har slutförts inkomma med uppgifter om arbetstagarens identitet, vilken funktion denne haft, namn och adress, var denne utstationerats, tid för början och slut samt arbets- och anställningsvillkoren. Medlemsstaten skall dock få uppgifter om anställnings- och arbetsvillkor av ursprungsstaten (det vill säga den stat företaget är etablerat i) och denne skall rapportera till utstationeringsstaten på eget initiativ om det uppkommer oegentligheter.

Vidare föreslog kommissionen att en arbetare, som är utstationerad i en medlemsstat från en stat som inte är medlem av unionen men tillhör ett företag som är etablerad i en EU-stat, inte får krävas på arbetstillstånd, uppehållstillstånd inrese- eller utresetillstånd. Det enda staten kan kräva är att personen i fråga har korttidsvisum.

Förslaget skapade rejäl debatt. Svenskt näringsliv välkomnade det, LO menade att det skulle få stora konsekvenser både för arbetare och företag i Sverige. Även i övriga EU gick meningarna isär. Europafacket avvisade förslaget med motiveringen att det skulle få negativa konsekvenser för kollektivavtal, arbetsrätt och social standard och EU-parlamentet ville undanta arbetsrätten och den sociala tryggheten från direktivet.³⁶

Att direktivet skapar debatt är inte förvånande. Ursprungslandsprincipen är ett brott mot suveränitetsprincipen som stadgar att om man befinner sig inom t.ex. svensk jurisdiktion så gäller svensk lag stiftad av riksdagen. Ursprungslandsprincipen sätter denna tradition ur spel och är en helt ny rättsprincip som det inte finns någon motsvarighet till i andra sammanhang. Principen skapar en ny rättsordning som är överblickbar och som skulle få långt gångna konsekvenser och skapa en regional obalans för konkurrensen mellan olika företag. Direktivet öppnar upp för lönekonkurrens och försämrade arbetsvillkor.

Den massiva kritiken mot kommissionens förslag resulterade i ett reviderat förslag.³⁷ I det fastslås att direktivet inte skall påverka arbets- och anställningsvillkoren. Det skall inte heller påverka rätten att vidta stridsåtgärder eller rätten att strejka. Kommissionen slår också fast att direktivet skall tolkas så att utövandet av de grundläggande rättigheternas, i vilket strejkrätten ingår, och de grundliga friheternas genomförande främjas. Värt att notera är att i de fall som tjänstedirektivet krockar med andra rättsakter, så som utstationeringsdirektivet, så skall tjänstedirektivet stå tillbaka. Ur-

sprungslandsprincipen är helt borttagen och istället sägs att medlemsstaterna skall respektera tjänsteleverantörernas rätt att tillhandahålla tjänster. Kommissionen har också i sitt förslag utökat antalet undantag till t.ex. områden som berör straffrätt, skola och hälso- och sjukvård.

Kontrollmöjligheten har kommissionen helt tagit bort från direktivet och istället antagit en separat vägledning som bygger på tolkning av EG-domstolens praxis. Numer är det möjligt att ställa krav och kontrollera vissa frågor t.ex. får medlemsstaterna begära in tidrapporter för anställda. Men möjligheten till kontrollen är fortfarande kraftigt begränsad.

Konsekvenserna av det reviderade förslaget är svåra att förutse. Även om kommissionen har försökt att definiera praxis och uttolka vad som nu är gällande rätt, finns inget som garanterar att EG-domstolen kommer att göra samma bedömning. EG-domstolen har en självständig ställning och har vid ett flertal tillfällen gjort ganska vida tolkningar av fördraget. Därmed har många politiska problem som inte medlemsstaterna lyckats lösa kringgåts. Så kan bli fallet även när det gäller arbetsrättsliga frågor trots att kommissionen menat att arbetsrätten skall lämnas orörd.³⁸ Klart är att grundläggande friheter fastslagna i fördraget har en särställning som domstolen använder för att främja integration.³⁹ Detta gäller dock inte enbart för tjänstedirektivet utan är ett faktum som man hela tiden måste ta hänsyn till.

Tjänstedirektivet och den debatt det skapat är ett bra exempel på de olika målkonflikterna mellan politiken på nationell- och EU-nivå. EU:s mål är att skapa en gemensam marknad för varor och tjänster. Det är det som är grunden för unionen och direktivet visar hur långt kommissionen är beredd att gå för att skapa denna marknad. Men poängen med den svenska modellen är inte i första hand att skapa en gemensam marknad vare sig i Sverige, inom EU eller någon annanstans. Modellen är till för att fördela välbefindandet, att garantera medinflytande och att låta de parter som finns på arbetsmarknaden bestämma och skapa de villkor som skall gälla dem emellan. Tjänstedirektivet i sin ursprungliga modell var ett politiskt förslag för att skapa en marknad men som också ger sig in och reglerar villkoren på arbetsmarknaden. Detta låter sig inte göras utan att det skapar konflikter och problem.

6. Vaxholmsfallet

Det är i Vaxholmskonflikten som målkonflikten blir som tydligast. Bolaget hävdade att blockaden strider mot EG-fördragets artikel 49, om rätten att fritt tillhandahålla tjänster samt artikel 12, om ickediskriminering. Bolaget anser att MBL diskriminerar utländska arbetsgivare. Om MBL gäller så råder det fredsplikt, enligt Britanniaprincipen. Enligt bolaget 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 arbetstagare utstationerade kan inte Laval tillämpa MBL. Det medför diskriminering av utländska arbetsgivare och står i strid med EG-fördraget.

Bolaget menar också att Sverige bryter mot utstationeringsdirektivet⁴⁰, eftersom direktivet stadgar att det skall finnas lagstadgade minimilöner eller allmängilligförklarade kollektivavtal, vilket Sverige saknar.

Facket svarade med att stridsåtgärder inte regleras av EG-rätten⁴¹, samt att den fria rörligheten för varor får stå tillbaka för grundläggande rättigheter, där strejkrätten ingår. Att det skulle ske diskriminering menar facket är helt felaktigt. Tvärtom vill facket att samma regler skall gälla alla medan bolaget vill ha särregleringar. Eftersom bolaget betalade 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.

I en domstolsprocess där det uppstår tvist om vad EG-rätten stadgar skall domstolen inhämta ett förhandsavgörande från EG-domstolen. Ett förhandsavgörande är i princip bindande för den nationella domstolen. 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.”⁴²

EG-domstolen skall alltså bedöma om *lex Britannia* är förenligt med EG-rätten, i fall det är möjligt att strejka mot ett bolag med utstationerad arbetskraft utan att det är diskriminering samt om Sverige genomfört utstationeringsdirektivet på ett korrekt sätt. Om EG-domstolen bedömer att Sveriges regler bryter mot EG-rätten torde bolaget vinna i AD.

Några frågor behöver en mer ingående förklaring. Britanniaprincipen säger att du inte får tränga undan befintliga kollektivavtal. Denna princip inskränks med *lex Britannia*⁴³ som stadgar att det är fullt möjligt om inte MBL är tillämplig. MBL är endast tillämplig på företag som *varaktigt* vistas i Sverige. Med andra ord är det helt i sin ordning att undantränga ett utländskt kollektivavtal om företaget inte är varaktigt i Sverige. Vad som är varaktigt i Sverige är en öppen fråga. Alltså är det tillämpningsområdet för MBL som sätter gränsen.⁴⁴ Utgångspunkten är att MBL är tillämplig på varje arbetsförhållande med dominerande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden och som regel skall arbetet stadigvarande vara förlagt till Sverige eller att både arbetsgivar- och arbetstagarpart skall vara svenskar.⁴⁵ Med den bristfälliga ledningen får domstolen själv dra upp gränser för vad som är dominerande anknytning till Sverige. I Vaxholmsfallet kommer AD fram till att bolaget saknar sådan anknytning till Sverige att MBL blir tillämpligt på konflikten. En utförligare motivering saknas. Mig veterligen finns bara ett avgörande från AD⁴⁶ där just denna problematik har prövats, men inte heller här görs en definition av varaktigheten till Sverige.

Facket har även påpekat att det går att få undantag från den fria rörligheten. Det finns sådana möjligheter både genom fördraget⁴⁷ och genom praxis⁴⁸. Processen för att medge undantag är invecklad och det ställs stora krav. Om tvisten berör en grundläggande rättighet är chanserna för ett undantag avsevärt större. Domstolen gör dock en proportionalitetsbedömning och det går att skönja ett mönster. Är den juridiska frågan känslig av politiska, moraliska, etiska eller nationella skäl så blir bedömningen mildare eller så avstår domstolen helt från att ingripa. Motsatsen gäller också, om frågan inte är politiskt känslig är EG-domstolens bedömning oftast hård.

Tillhör stridsåtgärderna de grundläggande rättigheterna? I Sverige gör de det⁴⁹, men EG-rätten är inte lika tydlig. I Europakonventionen nämns de inte även om det finns ett fall som delvis erkänner strejkrätten.⁵⁰ I FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter från 1966 som samtliga medlemsstater har skrivet på, framgår att konventionsstaterna är förpliktigade att säkerställa rätten att strejka.⁵¹ Vidare kan EG-domstolen förklara att en princip eller rättighet som flertalet medlemsstater anser vara en grundläggande rättighet därmed är en allmän rättsprincip. Strejkrätten är grundlagsfäst i ett flertal länder så som Frankrike, Grekland, Italien, Portugal och Spanien m.fl. Även Lettland har denna grundlagsfäst.⁵²

Som jag redogjort för ovan har EU reglerat strejkrätten i stadgan om de grundläggande rättigheterna. Vidare har EU genom den s.k. Montiförordningen ansett att strejkrätten har en ställning bland de grundläggande rättigheterna.⁵³ Förordningen har sin upprinnelse i ett avgörande från EG-domstolen.⁵⁴ Fallet rörde Frankrike vars myndigheter inte gjort tillräckliga insatser för att förhindra franska bönders aktioner mot transporter av spanska jordgubbar. Förordningen syftar till att förhindra stopp av varornas fria rörlighet, men detta skall inte äventyra de grundläggande rättigheterna och i artikel 2 i förordningen sägs:

”Denna förordning får inte tolkas som att den på något sätt inverkar på utövandet av de grundläggande rättigheter, inklusive strejkrätt eller frihet att strejka, så som de erkänns i medlemsstaterna. Dessa rättigheter kan också inbegripa rätt eller frihet att vidta andra åtgärder som omfattas av de särskilda systemen för relationerna mellan parterna på arbetsmarknaderna i medlemsstaterna.”

Förordningar har rättsligt bindande status och det torde vara första gången som det inom EG-rätten fastställs en rättsakt som likställer strejkrätten och rätten att vidta stridsåtgärder med andra grundläggande rättigheter. Förordningen visar att det finns värden som står över den fria rörligheten för varor. Det finns alltså stöd för att se strejkrätten som en grundläggande rättighet vilket skulle underlätta Sveriges möjligheter för undantag i EG-domstolen.

Utstationeringsdirektivet reglerar vilket lands arbetsrätt som skall gälla när ett företag har utstationerade arbetstagare. Direktivet syftar till att motverka social dumping. Vidare skall utstationerade arbetare följa värdlandets regler på vissa områden. Detta gäller bland annat lön. Här stadgar direktivet att företagen har att följa minimilönerna i landet eller de allmängiltigför-

klarade kollektivavtalen. Direktivet är omarbetat till svensk lag.⁵⁵ I förarbetena till den svenska lagen framgår att det normalt inte uppstår några problem eftersom utländska företag normalt vill ha kollektivavtal. Att införa en reglering som säger att utländska företag måste följa ett visst kollektivavtal skulle vara diskriminering eftersom Svenska företag inte genom lag är skyldiga att ha kollektivavtal. Här uppstår det problem som bolaget använder sig av i fallet. Det finns ingen reglering som säger vad de skall betala i lön och bolaget menar att man därmed inte får sätta det i blockad.

Skillnaden mellan den svenska, och danska, modellen och övriga länder som har minimilöner eller allmängiltiga kollektivavtal är inte så stor. Skillnaden är att i de sistnämnda länderna spelar myndigheterna en central roll, men i Danmark och Sverige vill parterna att myndigheterna skall hålla sig så långt borta som möjligt.⁵⁶ Utstationeringsdirektivet har kommit till i syfte att förhindra social dumping och redan i ingressen framgår att det inte skall beröra strejkrätten. Får bolaget rätt så öppnar det upp för det direktivet är till för att motverka, social dumping.

För att EG-domstolen skall komma till slutsatsen att svensk lag står i strid med EG-rätten måste de hitta en argumentationslinje som menar att de grundläggande fri- och rättigheterna, där strejkrätten ingår enligt Nicestadgan, samt skyddet mot social dumping är av mindre vikt än den fria rörligheten. EG-domstolen kan också komma att säga att Lex Britannia diskriminerar utländska företag. Då behöver inte EG-domstolen vikta strejkrätten mot friheten att erbjuda tjänster. Men i praktiken inskränks rätten till stridsåtgärder och det öppnar upp för social dumping

Om EG-domstolen går på bolagets linje kan Sverige införa minimilöner alternativt allmängiltighetsförklara kollektivavtal. Båda alternativen är ett brott mot den rättstradition som finns i Skandinavien. Konsekvenserna av det går inte att förutspå men det undergräver modellen med starka oberoende och ansvarstagande parter. Ett alternativ är att inte göra något och låta utstationerade arbetare konkurrera med lägre löner. För den fackliga rörelsen framstår det sistnämnda alternativet inte som särskilt önskvärt.

Om EG-domstolen väljer fackets linje kan modellen vidmakthållas på kort sikt. Men eftersom EU har som mål att öka den europeiska integrationen och arbetsmarknadsmodellerna inom EU är konstruerade på olika grunder tror jag det uppstår fler komplikationer på längre sikt. Sociala frågor, inklusive arbetsrätt, har haft en tillbakaskjuten position inom unionen, även om det går mot en ökad reglering. På sikt torde det bli ohållbart att

inom samma union, med en gemensam marknad och rörlighet mellan arbetstagarna samtidigt som unionens syfte är att undvika social dumping, att inte sätta upp gemensamma regler. Utstationeringsdirektivet är ett bevis för det. Om utvecklingen går mot en gemensam arbetsmarknadspolitik inom unionen torde en rimlig slutsats vara att det inte blir den nordiska varianten som får stå som modell för det bygget. Det enda som hittills pekar på att den typen av regleringar Sverige och Danmark har kommer att vara av central betydelse är just det faktum har visat sig vara både den effektivaste och den mest rättvisa. Det är dock en politisk fråga om rättvisa är av intresse.

Vaxholmsfallet berör en politiskt känslig fråga. Det rör frågor om social dumping vilket talar för att det finns utrymme genom EG-domstolens praxis att göra undantag från friheten att tillhandahålla tjänster. Stödet från andra medlemsländer inför avgörandet kommer att påverka EG-domstolen. Praxis visar att det torde finns goda förutsättningar att få gehör för ett undantag. Även om EG-rätten inte definierar strejkrätten som en grundläggande rättighet så är den i vart fall en rättighet som kan likställas med en sådan. Därmed borde det stå utom tvivel att rätten att vidta stridsåtgärder medger undantag från artikel 49 i fördraget.

Utstationeringsdirektivets syfte är att förhindra social dumping. Om EG-domstolen dogmatiskt följer direktivets text så strider svensk lag mot EG-rätten. Men en sådan dom skulle medge social dumping, oavsett de lettiska arbetarnas villkor. Alternativt får Sverige och Danmark göra ingripande förändringar i sina arbetsmarknadsmodeller. Detta torde, enligt min mening, inte ligga i EG-domstolens intresse.

7. Avslutning

Denna skrift har belyst den målkonflikt som finns mellan EU:s fria rörlighet för tjänster och den svenska arbetsmarknadsmodellen. Syftet med arbetsmarknadsmodellen har inte varit att skapa fri rörlighet, syftet har varit att skapa medbestämmande för arbetstagarna. Den modell som Sverige valt har visat sig vara ekonomiskt effektiv och den har dessutom fördelat rättvist mellan olika grupper, i alla fall i en internationell jämförelse. Modellen framstår dessutom som flexibel med tanke på den höga rörligheten på arbetsmarknaden. Modellens regleringar innebär dessutom en flexibilitet i de enskilda branscherna då lagstiftningen är semidispositiv vilket gör det möjligt för parterna att själva utforma de villkor som skall gälla dem emellan.

Hur framtiden blir vet vi inget om. I skrivande stund är inte Vaxholmsfallet avgjort. Denna skrift har visat att det finns rättsligt stöd för EG-domstolen att gå Sverige och facket till mötes, och då arbetsmarknadspolitiken är en politiskt känslig fråga så skulle det vara förvånande om EG-domstolen fäller Sverige. Konflikten bottenar i att arbetsgivaren vill, med juridiska medel, betala lägre löner än vad svenska kollektivavtal medger. Den dörren har tidigare varit stängd och det är den dörr som EG-domstolen nu kan öppna. Konsekvensen blir att EG-domstolen öppnar upp för lönedumpning, ojämlig konkurrens och försämrad arbetsrätt. Alternativet är att genom lag reglera lön eller kollektivavtal. Detta har arbetsmarknadens parter tidigare ställt sig negativa till. Parterna har historiskt alltid velat hålla den juridisk/politiska överbyggnaden utanför. Det har varit lyckosamt och det är också därför som modellen är väl förankrad i Sverige. Att ändra modellen är förvisso möjligt och det finns säkert ett antal varianter på hur man kan göra det. Det är dock en fråga för det politiska systemet med folkviljan som grund och inte en juridisk fråga för jurister.

Käll- och litteraturförteckning

Litteratur

- Ahlberg Kerstin och Bruun Niklas, Kollektivavtal i EU, Om allmängiltiga avtal och social dumping, Stockholm 1996
- Bemitz Ulf och Kjellgren Anders, Europarättens grunder, andra upplagan, Stockholm 2002
- Eklund Ronnie, Fri rörlighet av tjänster och skyddet av arbetstagare, En gränslös europeisk arbetsmarknad, Årsbok 2006, Tallinn/Estland 2006
- Glavå Mats, Arbetsrätt, Lund 2001
- Hakkala Katariina, Utlokalisering av produktionen – vad händer med jobben i Europa?, En gränslös europeisk arbetsmarknad, Årsbok 2006, Tallinn/Estland 2006
- McCormic John, Understanding the European union – A concise introduction, second edition, Great Brittan 2002
- Nyström Birgitta, EU och arbetsrätten, tredje upplagan, Stockholm 2002
- Pettersson Olof, Svensk politik, femte upplagan, Göteborg 2001
- Sapir André, Globaliseringen och de europeiska sociala modellernas reformering, En gränslös europeisk arbetsmarknad, Årsbok 2006, Tallinn/Estland 2006

Tidskrifter

- Rolfer Bengt, Tio noveller gör debut i EU:s tuffa dialog, Lag & Avtal nr 5 årgång 2004
- Maier Lena, Tjänstedirektivet: Undantaget för arbetsrätten inget fribrev, EU & arbetsrätten I 2006

Källor

Lagar

- Regeringsformen, SFS 1974:142
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)
- Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)
- Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Propositioner

- Proposition 1975/76:105 Bilaga I
- Proposition 1990/91:162 Om vissa fredspliktsregler
- Proposition 1999/2000:32 Lönebildning för full sysselsättning

EU-rätt

- Fördrag om Europeiska Unionen
- Montiförordningen. Rådets Förordning 2679/98 av den 7 december 1998 om den inre marknads sätt att fungera i samband med den fria rörligheten för varor mellan medlemsstaterna
- Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

KOM (2004) 2 slutligt Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tjänster på den inre marknaden.

KOM (2006) 160 slutlig, Ändrat förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om tjänster på den inre marknaden.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Europaparlamentets ståndpunkt fastställd vid första behandlingen den 16 februari 2006 inför antagandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/.../EG om tjänster på den inre marknaden

Internationella konventioner

Europeiska konventionen den 4 november 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

FN:s konvention om ekonomiska social och kulturella rättigheter

Övriga

Regeringsförklaringen 6 oktober 2006

Utdrag protokoll vid regeringssammanträde 1976-03-18 (finns efter prop.1975/75:105)

TCO rapport, TCO granskar Rörlighet och nya jobb på den svenska arbetsmarknaden 2002– 2003, nr 10/06

Internetkällor

Mål, inriktning och omfattning. Arbetsmarknadsdepartementets hemsida, (25/1 2006)

14440" <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2623/a/14440>

Den svenska modellen och dess nya utmaningar, studentuppsats, Roger Höögh, Göteborg 2007

<https://guoa.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/43911/200720.pdf> (19/5-07)

Sverige har högre tillväxt, Nuteks hemsida (14/5 2007), <http://www.nutek.se/sb/d/207>

SCB:s hemsida (14/5 2007), http://www.scb.se/Statistik/OV/OV0011/2006M08b/OV0011_2006M08b_DI_01_SV_Employment.xls

Domar

Arbetsdomstolen

AD 1993:28

AD 2005:49

EG-domstolen

C-43/75 Defrenne mot Sabena

C-265/95, Kommissionen mot Frankrike

Europadomstolen

Schmid och Dahlström mot Sverige

Noter

1. Skriften är en förkortad version av den juridiska tillämparuppsatsen Den svenska modellen och dess nya utmaningar
2. Artikel 2, Fördraget om Europeisk union
3. Artikel 2, EG-fördraget
4. Sapir s. 24
5. Glavå s. 29
6. Petersson s. 20
7. Glavå s. 29
8. Glavå s. 30
9. Prop. 1975/76:105 s. 1
10. Anfört vid regeringssammanträdet 1976-03-18
11. Glavå s. 35
12. Prop. 1999/2000:32 s 16
13. Regeringsförklaringen 6 oktober 2006
14. Sapir s. 21
15. Se exempelvis Sapir s. 22
16. Mål, inriktning och omfattning. Arbetsmarknadsdepartementets hemsida 25/1-06
17. Sapir s. 24 f
18. Sapir s. 27 ff
19. Sapir s. 28 f
20. Se Nuteks hemsida
21. Se SCB:s hemsida
22. Hakkala s. 243
23. Lagen om anställningsskydd 22 §
24. TCO rapporten Rörlighet och nya jobb på den svenska arbetsmarknaden 2002-2003
25. McCormic s. 156
26. Se exempelvis Handlingsplanen för full sysselsättning och förbättrade arbetsvillkor, antagen på toppmötet i Paris 1972. Nyström s. 56
27. Se exempelvis det s.k. Defrenne II målet, mål 43/75 Defrenne mot Sabena, som gjort det möjligt att åberopa likalönedirektivet i nationell domstol eftersom domstolen menat att diskriminering både har en social och ekonomisk sida.
28. Det formella namnet är Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
29. Artikel 27- 34 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
30. Nyström s. 64
31. Rolfer s. 20-24
32. Glavå s. 403
33. Ahlberg och Bruun s. 18
34. Ahlberg och Bruun s. 42
35. KOM (2004) 2 slutligt
36. Europaparlamentets ståndpunkt fastställd vid första behandlingen den 16 februari 2006.
37. KOM(2006) 160 slutlig
38. Se Lena Maier, Tjänstedirektivet: Undantaget för arbetsrätten inget fribrev, EU & arbets-

rätten I 2006

39. Bernitz och Kjellgren s. 71

40. Utstationeringsdirektivet 96/71/EG

41. Vilket framgår av fördragets artikel 137 p. 5

42. AD 2005:49

43. Det vill säga medbestämmandelagens 25 a §, 31 a § och 42 § 3 st.

44. Prop. 1990/91:162 s. 17

45. Prop. 1990/91:162 s. 17

46. AD 1993:28

47. Artikel 46 i EG-fördraget

48. Se doktrinen om tvingande hänsyn. Bernitz och Kjellgren s. 212

49. Se regeringsformen 2:17 §, 2:a kapitlet i RF heter just "Grundläggande fri- och rättigheter"

50. Se fallet Schmid och Dahlström som innebär ett partiellt erkännande av strejkrätten.

51. FN:s konvention om ekonomiska social och kulturella rättigheter, artikel 8 punkt 1 d

52. Rolfer s. 20

53. Montiförordningen, Rådets Förordning 2679/98 av den 7 december 1998

54. Mål C-265/95, Kommissionen mot Frankrike

55. Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare

56. Eklund s. 211



Jens Holm

är EU-parlamentariker för vänsterpartiet, ledamot av GUE/NGL och ledamot av miljöutskottet och utskottet för internationell handel. Han har skrivit Mat, miljö, rättvisa – köttkonsumtionens påverkan på miljön och den globala livsmedelsförsörjningen (2000, finska 2001, engelska 2003). Jens Holm är född och uppvuxen i Matfors utanför Sundsvall, men bor nu i Hammarby Sjöstad, Stockholm.



Eva-Britt Svensson

är EU-parlamentariker för vänsterpartiet och ledamot av GUE/NGL. Hon är vice ordförande i kvinnoutskottet och ledamot i utskottet för inre marknaden. Hon arbetar för att vända de kvinnofientliga strömningarna i ett parlament där många anser att kvinnor ska stå vid spisen, prostitution ska vara laglig och att abort borde förbjudas. Eva-Britt Svensson är född i Värnamo och bor nu i Växjö.



Roger Höögh

Student vid Göteborgs universitet. Har en Juris kandidatexamen och en master of social governance law från Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Har tidigare arbetat som politisk sekreterare i EU-parlamentet. Roger är uppvuxen i Skoghäll i Värmland men bor idag i Göteborg.

Fler exemplar kan beställas utan kostnad från

eva-britt.svensson-assistant2@europarl.europa.eu

Vill du ha mer information om vänsterns arbete i EU-parlamentet

besök vår hemsida www.vguengl.org



GUE/NGL

Europeiska förenade vänstern/Nordisk grön vänster

Parlamentariska gruppen - EUROPAPARLAMENTET