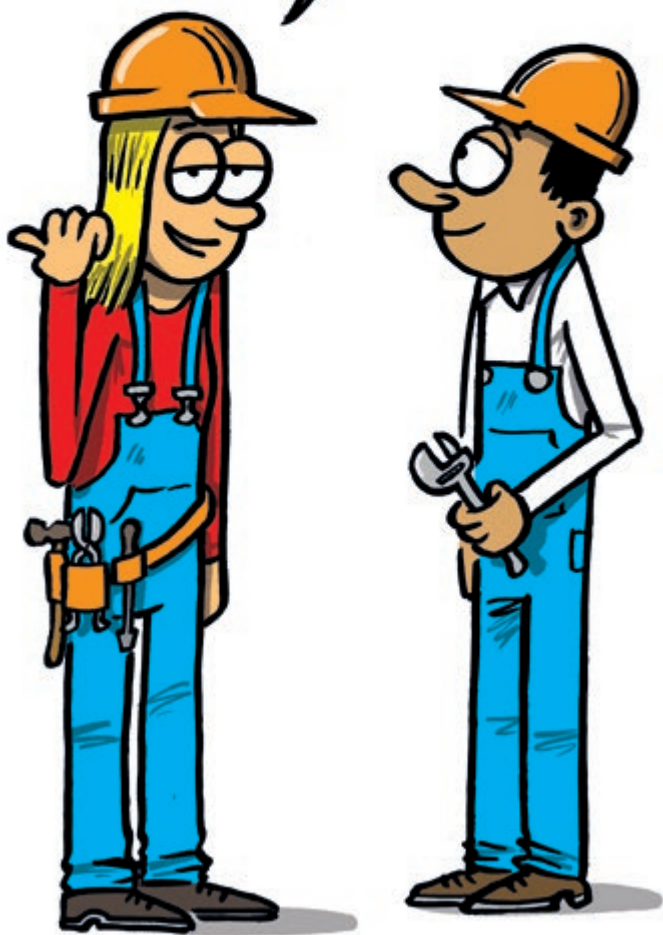




EU behöver förändras!



LO
VET HUR!



Innehåll



Foto: Tomas Ohlsson

”Ett EU där vi konkurrerar med löner och arbetsvillkor har ingen framtid”

EU och låglönekonkurrens

Laval-fallet, sidan 8



EUs fördrag behöver ändras

I grunden är det en demokratisk fråga, sidan 10

© Landsorganisationen i Sverige 2017

Illustration: www.maxgustafson.se

Grafisk form: LO

Tryck och produktion: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2017

ISBN 978-91-566-3229-7

LO 17.05 150



12

Flera branscher är utsatta

Hur arbetar LO med frågan?

14

När kommer EUs fördrag
ändras? Sidan 15



Foto: Joacim Schwartz

**”Vi måste vara redo att
driva vårt krav!”**

16

Sprid ordet,
skicka vykort!
Sidorna 17–18

Engagera dig!

20

➤ Punkt för punkt
hur du kan bidra



Ett EU där vi konkurrerar och arbetsvillkor har ing

Vi måste säkerställa att svenska löner och arbetsvillkor gäller i Sverige. Så är inte fallet i dag. Ska vi förändra detta måste EU självt förändras, både i lagstiftning och i fördrag. Därför kräver LO att ett socialt protokoll fogas till EUs fördrag som slår fast att grundläggande fackliga fri- och rättigheter inte är underordnade de ekonomiska friheterna på EUs inre marknad. Och att i händelse av konflikt ska de förstnämnda ha företräde.

Det råder i dag enighet om att EU-samarbetet står inför stora utmaningar. Utmaningarna är flera: eurokrisen, flyktingsituationen och Storbritanniens beslut att lämna samarbetet. Ledande företrädare är i dag öppna med att EU befinner sig i kris. Och en diskussion förs nu om EUs framtida utformning.

EU-samarbetet är viktigt för Sverige. Vi behöver ett EU som värnar demokrati och mänskliga rättigheter i arbetslivet såväl inom unionen som utanför. Målet för det fackliga EU-arbetet är att stärka arbetstagarernas ställning på en inre marknad med fri rörlighet för kapital, arbetskraft, varor och tjänster. Obalansen mellan kapital och arbete riskerar annars att öka och leda till fler otrygga anställningar och en press nedåt på lönerna.

Att LO i grunden är positiva till EU-samarbetet innebär inte att vi okritiskt accepterar EU oavsett utformning. Hur vi reglerar EUs inre marknad påverkar vilka grupper i samhället som blir vinnare och förlorare. Om EUs regelverk underlättar, eller i värsta fall tvingar fram, konkurrens med löner och arbetsvillkor har samarbetet ingen framtid. Detta leder till att EU på goda grunder uppfattas som ett hot av stora grupper på arbetsmarknaden. Det skapar stämningar som gör det svårare att hantera gemensamma utmaningar som till exempel de stora grupper människor som tvingas fly för sina liv till EU. I förlängningen kommer det även att underminera stödet för den fria rörligheten inom EU.

I grunden är det så enkelt att social acceptans för fri rörlighet förutsätter reglerade arbetsmarknader och likabehandling av arbetstagare.

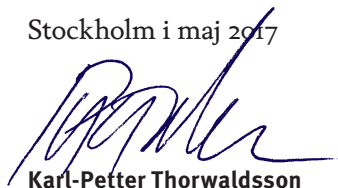
med löner en framtid

Annars kommer människor vända sig emot den fria rörligheten och i värsta fall börja peka finger mot de mammor och pappor som tar sig till Sverige för att försörja sina familjer, istället för mot de oseriösa och halvkriminella företagen som hänsynslöst utnyttjar dessa människor. Utan lika-behandling ingen fri rörlighet.

Ytterst är detta också en demokratisk fråga. LO kan inte acceptera en situation där jurister i EU-domstolen avgör vilka krav som fackliga organisationer kan ställa på utländska företag.

Ska vi lyckas med de utmaningar vi står inför krävs det modiga politiska företrädare som klarar av att erkänna de misstag som begåtts. Som erkänner att EU-samarbetets ensidiga fokus på avregleringar och fri rörlighet för tjänster har skapat en gigantisk marknad för företag som utnyttjar människor och konkurrerar med dåliga löner och usla arbetsvillkor. Och slutligen, som inte bara erkänner dessa problem utan också föreslår och genomdriver lösningar även om det är svårt. Utan detta är vi illa ute. LO är beredda att ta vår del av ansvaret för att förändra EU.

Stockholm i maj 2017



Karl-Petter Thorwaldsson

LOs ordförande



Foto: Lars Forsstedt

EU och låglönekonkurrens

Medlemsstaterna har givit EU befogenheter att skapa en gemensam marknad med fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och människor. Samtidigt har medlemsstaterna i all väsentlighet behållit kontrollen över det som utgör kärnan i den nationella demokratin. Det är fortfarande staterna som beskattar, omfördelar och reglerar arbetsmarknaden, dessutom är det i Sverige parterna på arbetsmarknaden som ansvarar för lönebildningen.

De nationella regleringarna utgör många gånger ett hinder för den fria rörligheten. Vilket har skapat en ständigt närvarande konflikt kring vad som ska ha företräde. Vilka nationella lagar och regler som ska anses vara acceptabla hinder för den fria rörligheten.

För fackliga organisationer handlar det om rätten att utgöra ett hinder. Fackliga krav på kollektivavtal och likabehandling är ett hinder för företag som vill konkurrera med låga löner och usla arbetsvillkor. Det är syftet med föreningen. Frågan är om det ska vara ett acceptabelt hinder på EUs inre marknad eller inte? Vilka hinder som ska anses vara acceptabla är den grundläggande politiska konflikten inom EU-samarbetet. Det handlar inte bara om arbetsmarknadsreglering utan spänningen finns i princip på alla politiska områden, till exempel skattefinansierad sjukvård, hyresregleringar och alkoholförsäljning.

I dag är det i slutändan EU-domstolen som avgör om ett hinder ska anses som acceptabelt eller inte. Det var denna prövning svensk fackföreningsrörelse förlorade i Laval-fallet när EU-domstolen kom fram till att krav på likabehandling var ett oacceptabelt hinder för den fria rörligheten för tjänster.

Svensk arbetsmarknad

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på kollektivavtal mellan fackföreningar och arbetsgivare. Det är en modell som är framgångsrik.

Kollektivavtalen reglerar villkor för lön, arbetstider, semester och övertid. I avtalen ingår också viktiga försäkringar som bland annat kompletterar den allmänna pensionen och ger extra skydd vid till exempel arbetsskada, sjukdom eller arbetslöshet.

Kollektivavtalet innebär trygghet för löntagarna. Avtalet är bindan-



WWW.MAXGUSTAFSON.SE

de för arbetsgivaren som inte kan hota en anställd med lägre lön eller sämre villkor.

Kollektivavtalen skapar stabilitet för arbetsgivarna. Dels råder fredsplikt under avtalsperioden, dels kan parterna inom en sektor eller bransch förhandla fram praktiska lösningar på specifika problem för just den branschen. Kollektivavtalen är en bidragande orsak till att Sverige hör till de länder i Europa som har minst antal konflikt dagar.

Kollektivavtalen är bra för samhällsekonomin. Genom centrala, riks-täckande kollektivavtal tar fackföreningsrörelsen ansvar för tillväxten och jobben. Om den svenska arbetsmarknadsmodellen med kollektivavtal ska fungera kan inte lägre löner och sämre anställningsvillkor utgöra ett konkurrensmedel på arbetsmarknaden. Därför är det en viktig del av den svenska modellen att facket genom blockad ska kunna tvinga fram kollektivavtal och säkerställa konkurrensneutralitet.

Laval-fallet

När det lettiska företaget Laval år 2004 fick uppdraget att rusta upp skollokaler i Vaxholm vägrade företaget att teckna svenskt kollektivavtal, med hänvisning till att man redan hade ett avtal med det lettiska facket. Villkoren i det lettiska avtalet var dock klart sämre än vad som gäller för anställda i Sverige. De lettiska byggnadsarbetarna fick cirka 35 kronor i timmen, i en del fall ännu mindre.

Eftersom Byggnads, liksom hela LO, anser att anställda som arbetar i Sverige ska ha samma löner och arbetsvillkor oavsett om de är anställda av ett svenskt eller utländskt företag, eller om de befinner sig i Sverige tillfälligt eller permanent, försatte man arbetet i blockad.

Laval stämde Byggnads inför Arbetsdomstolen. AD hade inga invändningar mot Byggnads blockad utan menade att åtgärden stämde med svensk lagstiftning. EU-domstolen ansåg dock att den svenska lagstiftningen på det här området inte var förenlig med EU-rätten och AD beslutade därför att facken skulle betala skadestånd. Detta trots att Byggnads följt svensk lag.

EU- domen innebar ett allvarligt hinder för likabehandling av arbetare på den svenska arbetsmarknaden. EU-domstolen begränsade antalet villkor som får krävas och nivån på desamma begränsades till den absoluta miniminivån i arbetslandet. När det gäller till exempel löner innebär det senare en tydlig konkurrensfördel för det utländska företaget, då lägsta lönen i många kollektivavtal är avsevärt lägre än normallönen i branschen.

Efter utslaget i Laval-fallet får fackliga organisationer fortsatt föra fram krav på förmånligare villkor för att uppnå likabehandling men vi kan inte vidta stridsåtgärder för att genomdriva dessa krav. Detta är oacceptabelt. I slutändan är förhandlingsrätt utan konflikträtt bara rätt till kollektivt tiggeri.

EUs fördrag behöver ändras

För att hantera de problem som har uppstått genom EU-domstolens utslag i bland annat Laval-fallet kräver LO att det fogas ett socialt protokoll till EUs grundlag, fördraget. I grunden handlar det om att reglera vad som ska anses vara acceptabla hinder för EUs fria rörlighet av tjänster. Vårt krav är att likabehandling ska gälla för alla som arbetar på svensk arbetsmarknad, även de som tillfälligt skickas till Sverige. Ett sådant krav är ett hinder för de företag som vill konkurrera med usla löner och arbetsvillkor. Men det är ett hinder som måste vara tillåtet om EU-samarbetet ska vara socialt acceptabelt.

En del av problemen med EU-reglerna har förvärrats genom beslut fattade i den svenska riksdagen och den nuvarande regeringen vidtar nu åtgärder som kommer förbättra våra möjligheter att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden. Ändringarna i vår svenska Lex-Laval-lagstiftning, som gjort det möjligt att vidta stridsåtgärder för att tvinga fram kollektivavtal med utstationerade företag, är ett exempel. En del förbättringar kan också åstadkommas genom ändringar av EUs lagstiftning. Den pågående omförhandlingen av den EU-lagstiftning som specifikt reglerar frågan om utstationerad arbetskraft skulle till exempel kunna leda till en situation där skillnaden mellan vilka krav som kan ställas på ett svenskt företag och ett företag som utstationerar arbetskraft från ett annat EU-land minskar. LOs medlemsförbund arbetar också dagligen för att säkerställa likabehandling av arbetstagare på svensk arbetsmarknad.

Men på lång sikt måste EUs fördrag ändras för att hantera konflikten mellan EUs ekonomiska friheter och medlemsstaternas möjlighet att reglera bland annat arbetsmarknaden. Respekten för arbetsmarknadens parter möjlighet att självständigt reglera löner och arbetsvillkor i kollektivavtal handlar också om respekt för grundläggande mänskliga rättigheter.

Rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen är en del av FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna från 1948. Dessa rättigheter kan inte inskränkas för att EU och dess medlemsstater önskar att öka tjänstehandeln på EUs inre marknad. En inskränkning av organisationsfriheten är en inskränkning av demokratin.

I grunden är det en demokratisk fråga

Frågan om vilka hinder för den fria rörligheten som ska accepteras har EUs politiska institutioner överlämnat till EU-domstolen att avgöra.

I dag har vi en situation där alla åtgärder som faktiskt, potentiellt, direkt eller indirekt kan utgöra ett hinder för den fria rörligheten måste kunna motiveras som ändamålsenliga och proportionerliga. I slutändan är det EU-domstolen som avgör om ett hinder ska accepteras eller inte. Det är en svåröverträffad maktposition för en icke folkvald institution.

Vilka hinder som ska anses vara acceptabla är en viktig fråga av fördelningspolitisk karaktär som politiken inte kan överlämna till jurister. Ska vi återfå politisk och därigenom demokratisk kontroll över vilka hinder som är att betrakta som acceptabla måste gränserna i EUs fördrag bli tydligare.

Det förslag som LO tillsammans med den övriga europeiska fackföreningsrörelsen fört fram är det sociala protokollet.

Vårt förslag till ett socialt protokoll innebär inte att alla inskränkningar av strejkrätten förbjuds. Vad vi föreslår är att EU precis som alla andra fungerande rättsordningar ska utgå från grundläggande mänskliga rättigheter och att alla begränsningar av dessa ska motiveras. Grundläggande rättigheter ska inte inskränkas för att ett företag önskar konkurrera med löner och arbetsvillkor.

Kravet på ett socialt protokoll är prioriterat för LO men konflikten mellan EUs ekonomiska friheter och medlemsstaternas rätt att reglera kan uppstå på andra områden än arbetsmarknaden. Vilka begränsningar gällande skattefinansierad sjukvård, offentliga bostäder och alkoholförsäljning kan anses vara acceptabla hinder? För att undvika att EU-domstolen begränsar politikens handlingsutrymme på fler områden vore det därför från LOs perspektiv rimligt med en bredare översyn av fördraget med syfte att skapa tydligare gränser för EUs respektive medlemsstaternas kompetenser.



WWW.MAXGUSTAFSON.SE

Flera branscher är utsatta

Många tror att låglönekonkurrensen inom EU enbart drabbar bygg- och transportbranschen. Det stämmer inte. Antalet sektorer som drabbas av osund konkurrens ökar. 2016 kunde vi läsa om bemanningsföretaget Orange som hyrde ut personal till kommuner och landsting i Sverige. Lönen för de anställda kunde vara så låg som 18 kronor i timmen och inga skatter eller avgifter betalades i Sverige.

I skogsbranschen är andelen utstationerade relativt hög med över 10 procent av arbetskraften. Exemplet på missbruk är många. Ett exempel är företaget Baltic Trio som 2012–2013 hade nästan all sin verksamhet i Sverige och bedrev skogsröjning åt en stor svensk uppdragsgivare. Lönerna som betalades ut var hälften av lägsta lönen i kollektivavtalet. Skatter och avgifter betalades sannolikt inte varken i Sverige eller i Estland men när svenska skattemyndigheten gjorde revision skrev estniska myndigheter ut retroaktiva intyg.

Inom den privata tjänstesektorn är problemet ständigt närvarande i flera branscher som hotell, restaurang och städ. Ett exempel är det bulgariska företaget FIN som städade vid Piteå havsbad och själva rapporterade in en lönesumma till skattemyndigheten för 2013 som skulle motsvara 18 kronor i timmen. Inte heller tillverkningsindustrin är fredad. Det finns exempel på företag som tagit in polska arbetare som "egenföretagare" till en ersättning på 70 000 kronor per år.

En bransch som ofta används som exempel för att illustrera problemet med löne- och villkorskonkurrens inom EU är marknaden för vägtransporter. Det är ett tacksamt exempel då EUs regelverk, som det ser ut i dag, bidrar till osund konkurrens och social dumping på den europeiska transportmarknaden i en omfattning som gör det omöjligt att blunda för. Företag bussar upp chaufförer till Sverige som arbetar där månader i stöten för några tusenlappar i månaden medan de bor i lastbilen.

En studie från Lunds universitet visar att det dagligen befinner sig tusentals utländska fordon i Sverige som bedriver illegala transporter. Det finns flera anledningar till denna situation och lösningen måste vara, förutom en ändring av EUs fördrag, ändringar av både svensk och europeisk lagstiftning.



WWW.MAXGUSTAFSON.SE

Detta är på inget sätt en heltäckande genomgång av problemets omfattning utan ett försök att kortfattat illustrera hur problemet breder ut sig.

Hur arbetar LO med frågan?

Att åstadkomma en ändring av EUs fördrag är ett långsiktigt arbete som LO har bedrivit allt sedan utslaget i Laval-fallet 2007. Förslaget till ett socialt protokoll togs fram av den europeiska fackföreningsrörelsen efter Laval-fallet och ett antal likande rättsfall i EU-domstolen. Förslaget syftar till att motverka konkurrens med löner och arbetsvillkor genom att säkerställa att grundläggande fackliga fri- och rättigheter överordnas de ekonomiska friheterna på EUs inre marknad.

Det fackliga förslaget till ett socialt protokoll fanns också med i slutförhandlingarna inför den andra irländska folkomröstningen om Lissabonfördraget 2009. Vid det avgörande toppmötet ställde dock den brittiska regeringen ett absolut krav på att protokollet stryks. Vi var alltså 2009 en hårsman från att få ett socialt protokoll i EU.

Tre år senare, 2012, beslutade LO-kongressen att LO skulle intensifiera sitt arbete med frågan. Som en direkt följd av beslutet tillsattes en gemensam arbetsgrupp med representanter från LO och Socialdemokraterna för att försöka hitta ett gemensamt förhållningssätt vid kommande ändringar av EUs fördrag.

I slutet av 2013 presenterades en överenskommelse. Slutsatsen var att vid en framtida ändring av fördraget ska den svenska arbetarrörelsens stöd vara villkorat med införandet av ett socialt protokoll.

Detta följdes upp efter riksdagsvalet 2014 när statsminister Stefan Löfven i regeringsförklaringen slog fast att "lika lön för lika arbete enligt lagar och avtal i arbetslandet är en princip som ska gälla i hela Europa. Regeringen kommer att påbörja ett arbete för att åstadkomma en ändring av EUs fördrag som slår fast att den fria rörligheten för företag inte kan användas för att kringgå nationella lagar och kollektivavtal".

Nästa steg i processen var att försöka bredda arbetet och söka stöd från politiska partier i andra medlemsstater.

LO tog därför tillsammans med Socialdemokraterna initiativ till ett gemensamt arbete med de socialdemokratiska partierna i Tyskland och Österrike och de fackliga centralorganisationerna DGB och ÖGB.

I september 2015 träffades ledarna för organisationerna i Wien för att anta en gemensam överenskommelse. De sex organisationerna slår

i överenskommelsen fast att man gemensamt ska arbeta för att så snart som möjligt stärka fackliga rättigheter i EUs fördrag. Detta ska ske genom att ett socialt protokoll fogas till fördraget. Huruvida ett sådant protokoll inkluderas i en kommande ändring av fördraget ska också vara ett avgörande kriterium när de partier som ingår i överenskommelsen beslutar om de ska stödja ändringen i sina respektive nationella parlament.

Nästa steg i arbetet är att få fler politiska ledare att ansluta sig till överenskommelsen. LO-styrelsens ambition är att under kongressperioden kunna offentliggöra att politiska partier från en majoritet av EUs medlemsländer har anslutit sig till överenskommelsen. Detta skulle, enligt LOs uppfattning, göra det omöjligt att bortse från frågan vid kommande ändringar av fördraget.

Företrädare för en del svenska partier har sagt sig vara emot ett socialt protokoll eftersom det skulle ge EU "beslutanderätt över den svenska kollektivavtalsmodellen". Det är helt enkelt inte sant. Vårt krav om ett socialt protokoll handlar tvärtom om att säkra det nationella självbestämmandet över arbetsmarknaden, genom att stärka arbetsmarknadsparternas möjlighet att självständigt reglera villkoren på arbetsmarknaden.

När kommer EUs fördrag ändras?

Det är omöjligt att säkert säga när nästa ändring av EUs fördrag kommer att ske. En bedömning utifrån den information som finns tillgänglig i dag är att nästa ändring av fördraget troligen kommer ske för att möjliggöra en fördjupning av eurosamarbetet. Ordförandena för Europeiska rådet, EU-kommissionen, Europaparlamentet, Eurogruppen och ECB presenterade i juni 2015 en gemensam rapport om eurozonens framtid där man föreslår ändringar av fördraget under perioden 2017–2025. En sådan ändring kommer LOs styrelse inte att acceptera utan ett socialt protokoll. I april 2017 presenterade EU-kommissionen dessutom en vitbok om EUs framtid. Syftet är att inleda en diskussion som ska resultera i konkreta förslag på reformer innan valet till Europaparlamentet 2019. Mot denna bakgrund kommer LO att fortsätta påverkansarbetet.



Foto: Joacim Schwartz

”Vi måste vara redo att driva vårt krav!”

Johan Danielsson är utredare och EU-samordnare på LO. Och är ansvarig för LOs arbete för att åstadkomma en ändring av EUs fördrag.

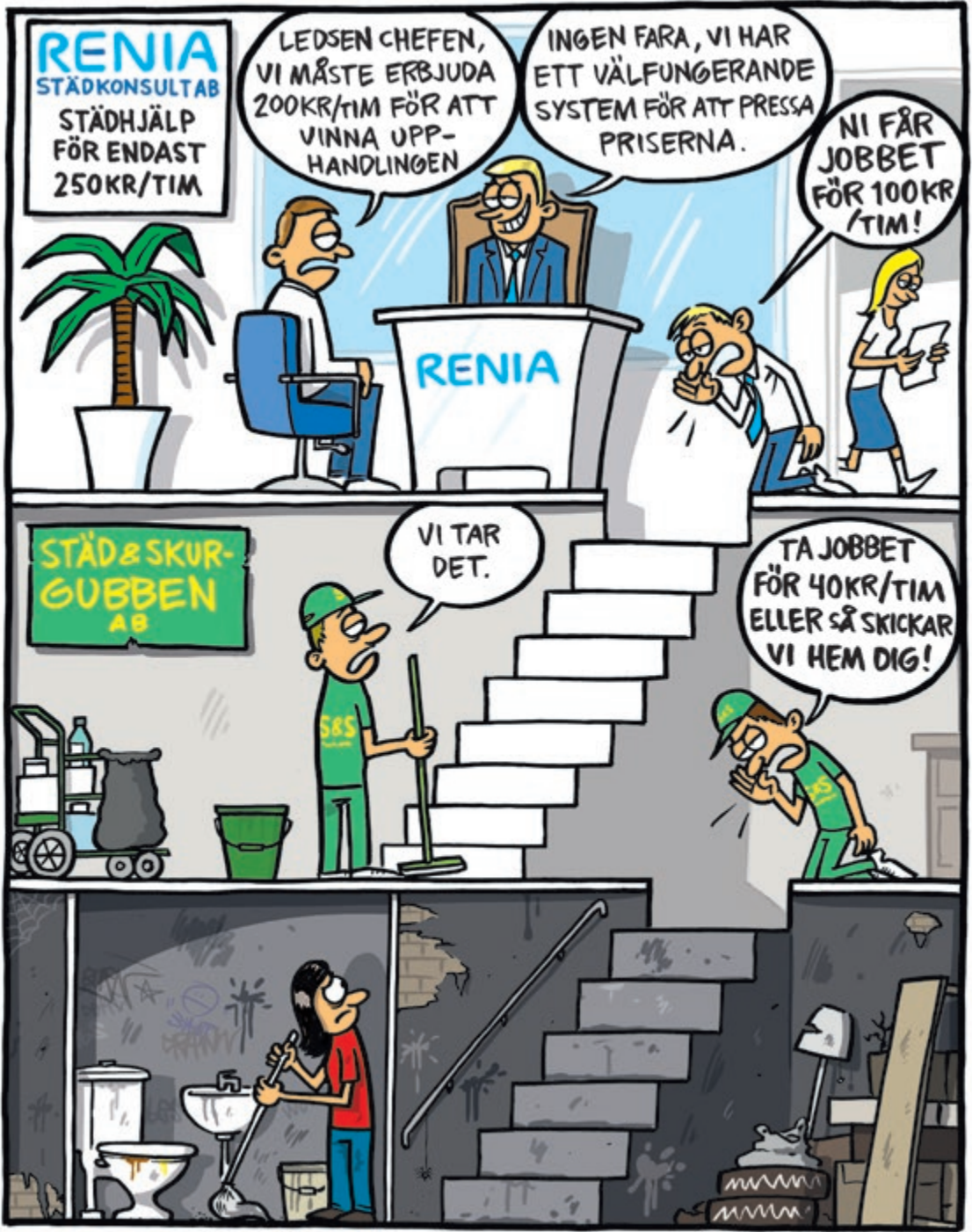
Varför måste EUs fördrag ändras?

– Det är enda sättet att ändra den grundläggande obalans som finns inbyggd i EU-samarbetet. Så länge EUs ekonomiska friheter överordnas grundläggande mänskliga rättigheter kommer EU fortsätta vara ett relativt ensidigt instrument för avreglering.

Motståndare har sagt att det finns två problem med vårt krav på ett socialt protokoll. Att ingen vet vad det är för något och att det inte finns någon chans att det blir verklighet. Vad skulle du svara på detta?

– Påståendet att ingen vet vad det sociala protokollet är för något är ett retoriskt knep för att förminska vårt krav. Om man googlar på ”social progress protocol” så är första träffen Europafackets konkreta förslag som har funnits tillgängligt sedan mars 2008. Vårt förslag är inte en projektyta för högerens värsta mardrömmar utan det är ett konkret och avgränsat förslag.

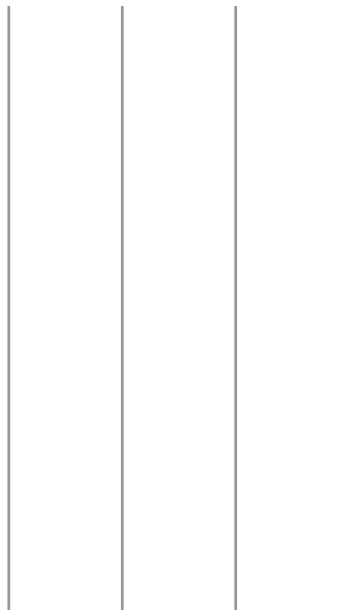
– Med det sagt så är det bevisligen så att alldeles för få medlemmar i LO-förbunden, politiskt aktiva och medborgare i allmänhet känner till vårt krav. Detta är också bakgrunden till denna broschyr. Det räcker inte att jag och några kollegor på LO-kansliet är upprörda. Ska vi lyckas driva igenom vårt krav måste vi vara många.



EU behöver förändras!

Ett EU där vi konkurrerar med löner och arbetsvillkor har ingen framtid.
LO har lösningen! Besök www.lo.se/socialtprotokoll.

Plats
för
porto



Och den andra frågan, finns det någon chans att det blir verklighet?

– Självklart! Vi får inte låta någon lura i oss att det inte är möjligt. Den dagen vi inte längre tror att det är möjligt att åstadkomma den här typen av förändringar är vi illa ute. Om ett politiskt krav med stöd från europeisk fackföreningsrörelse, europeisk socialdemokrati och en majoritet i Europaparlamentet upplevs som omöjligt att genomföra så brister tilltron till demokratin som verktyg för förändring. Och ger vi upp på demokratin då är vi illa ute.

Men när kan det bli aktuellt?

– Det är en relevant fråga. Laval-domen kom 2007 så man måste erkänna att det går långsamt. Mitt och LOs perspektiv är att förr eller senare kommer EUs grundlag skrivas om och då måste vi gripa tillfället. Grundlagen kommer inte ändras enbart för att tillföra ett socialt protokoll. Men nästa gång grundlagen skrivs om måste vi vara redo att driva igenom vårt krav.

Avslutningsvis, vad säger du till de som menar att då vi importerar kylskåp som tillverkats i länder med lägre löner så måste vi också acceptera att det kommer lastbilschaufförer och byggnadsarbetare som har lägre löner?

– Att det är otäckt att man inte klarar av att göra skillnad på en människa och ett kylskåp. Till skillnad från varor har människor rättigheter som inte får kränkas. Detta är inte förhandlingsbart.

Engagera dig!

LOs styrka är medlemmarna i våra förbund. Samhällsförändring åstadkoms inte genom att en handfull anställda på LO-kansliet är upprörda över utvecklingen. Det är genom att kanalisera krav från 1,5 miljoner hårt arbetande medlemmar som LO blir en relevant aktör. Detta gäller även krav som riktar sig mot EU-systemet och dess uppbyggnad. Ska vi lyckas driva igenom våra krav så måste vi vara många som står upp och tar debatten. Vi måste göra det tydligt för politiska företrädare, oavsett politisk färg, att detta är en fråga som engagerar LO-förbunden och dess medlemmar. Av den anledningen är det viktigt att även du engagerar dig:

- Sprid budskapet genom att riva ur och skicka vykortet.
- Dela bilder och annat material i sociala medier.
- Lär dig mer och beställ material på www.lo.se/socialtprotokoll.
- Sprid vykort, broschyren och diskutera med kamraterna på arbetsplatsen.
- Skriv insändare till lokaltidningen.



Landsorganisationen i Sverige

EU behöver förändras!

Ett EU där vi konkurrerar med löner och arbetsvillkor har ingen framtid.
LO har lösningen! Besök www.lo.se/socialprotokoll.

Maj 2017

ISBN 978-91-566-3229-7

www.lo.se



Landsorganisationen i Sverige