



Socialdemokraterna

Stockholm 2010-08-19

# Socialdemokraternas handlingsplan för ordning och reda på arbetsmarknaden



## Socialdemokraternas handlingsplan för ordning och reda på arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden har blivit global. Det innebär stora möjligheter. Men ordningen på svensk arbetsmarknad hotas. Socialdemokraterna tycker att det borde vara självklart att de som jobbar i Sverige ska ha lika lön och lika villkor – oavsett om de kommer från Ronneby, Riga eller Rotterdam.

Så är det inte idag. Dagligen ser vi exempel på lönedumpning och osund konkurrens. Många som kommer hit för att jobba tvingas arbeta för usla löner och villkor. Skyddsutrustningar saknas ofta. Många bor under miserabla förhållanden. Det är oacceptabelt.

Svensk arbetsmarknad får inte bli ett vilda västern. Här ska svenska kollektivavtal och villkor gälla – lika för alla. Människor ska inte diskrimineras. Vi ska ha svenska löner i Sverige.

Efter Lavaldomen måste reglerna som omger kollektivavtalen stärkas. Det finns mycket vi kan göra för att skapa ordning och reda på svensk arbetsmarknad – men den borgerliga regeringen blundar för problemen.

För oss socialdemokrater är svaret enkelt: Svenska kollektivavtal ska gälla alla som arbetar på svensk arbetsmarknad. Vi vägrar att acceptera att löntagare ställs mot löntagare i en underbudskonkurrens som missgynnar seriösa arbetsgivare. Socialdemokraterna presenterar nu ett handlingsprogram för ordning och reda på arbetsmarknaden.



1. **Lex Laval ska rivas upp så att löne- och anställningsvillkor kan gälla för alla som jobbar i Sverige:** Regeringen har gått längre än vad Lavaldomen kräver. Det innebär att man har valt att belöna företag som inte betalar avtalsenliga löner och som diskriminerar löntagare från andra länder som arbetar i Sverige. Den som vill konkurrera med lönedumpning kan göra det.<sup>1</sup>
2. **Alla utländska företag som har verksamhet i Sverige ska registrera sin närvaro här.** Företagen ska ha en behörig representant på plats så att det är möjligt för facket att teckna kollektivavtal<sup>2</sup>.
3. **Lagstiftningen ska ses över för att öka de fackliga organisationernas inflytande när bemanningsföretag anlitas.** Företrädesrätten vid återanställning får inte sättas ur spel när arbetsgivare hyr in personal från bemanningsföretag. Under mandatperioden har vi sett hur oseriösa företag använder bemanningsföretag för att runda LAS. Hur länge ska en bemanning anses vara temporär och när blir den permanent?<sup>3</sup> Otryggheten, godtycket och utbytbarheten i bemanningsbranschen måste få ett slut.
4. **Huvudentreprenören ska ta ansvar för att underleverantörer följer arbets- och anställningsvillkor.** Långa kedjor av underentreprenörer gör att arbetsvillkoren kan bli sämre för arbetstagarna. Om huvudentreprenören blir ansvarig för att underliggande entreprenörer sköter sina åtaganden minskar kedjorna.<sup>4</sup>
5. **Arbetsmarknadens parter ska få möjlighet till arbetsmarknadsprövning innan en arbetsgivare hyr in utländska arbetskraft.** I december 2008 ändrade regeringen utlänningslagen och utlänningsförordningen så att arbetsgivarna själva helt får avgöra om det råder brist på arbetskraft inom ett yrke. Villkoren som gäller för de utländska bärplockarna i Sverige har visat sig vara oacceptabla. Människor ska inte luras till Sverige om det inte finns behov av arbetskraft. Resultatet ser vi nu när bärplockare från Kina, Vietnam och Thailand luras till Sverige med osäkra löften om jobb.

---

<sup>1</sup> Vi vill tillsätta en ny utredning med uppdrag att finna en lösning som stärker den svenska kollektivavtalsmodellen. Det nationella handlingsutrymmet efter EU-domstolens domar måste nyttjas fullt ut. Bevisregeln måste tas bort. Istället bör en regel införas om att en arbetsgivare som hävdar att löner och villkor är godtagbara ska bekräfta tillämpningen av dessa genom ett avtal med arbetsgivarorganisationen.

<sup>2</sup> I slutet av juli presenterade en utredning (SOU 2010:46) ett förslag att återinföra en bestämmelse i filiallagen om att utländska företag ska ha en representant i landet som myndigheter och fack kan ställa till svars för den verksamhet som bedrivs. Den borgerliga regeringen avskaffade denna bestämmelse vid årsskiftet.

<sup>3</sup> Kongressbeslut: Jobbkongressen 2009

<sup>4</sup> Vi vill tillsätta en utredning: Inom EU diskuteras ett direktiv med en sådan innebörd. En lagstiftning finns i våra nordiska grannländer.



6. **ILO 94 ska ratificeras.** I offentliga upphandlingar ska arbetstagarnas löner och arbetsvillkor kunna garanteras. Skattemedel ska inte användas på ett sätt så att de bidrar till lönedumpning och osund konkurrens.
7. **Bemanningsdirektivet<sup>5</sup> som ger fullt genomslag för likabehandlingsprincipen ska implementeras.** Den innebär att arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska ha minst samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som dem som är anställda i kundföretaget med samma tjänst.<sup>6</sup>
8. **Reglerna för F-skatt stramas upp.** Effekterna av det nya systemet för F-skattsedlar måste också ses över ur ett arbetsmarknadsperspektiv. Villkoren för F-skatt ska ha en sådan utformning att arbetsrätten inte kan rundas.
9. **Stärka Arbetsmiljöverket:** Arbetsmiljöverket behöver stärkta resurser för att klara av bevakningen av arbetsmiljön för utländska arbetstagare och hos gästande företag.
10. **Entreprenadavdrag i byggbranschen bör införas.** Ett entreprenadavdrag innebär att en viss del av betalningen till en underentreprenör hålls inne för att säkra betalning av skatter och arbetsgivaravgifter. Syftet är att minska möjligheten till fusk och säkra betalningar av skatter och arbetsgivaravgifter. Vi vill se över möjligheten att införa ett entreprenadavdrag, i ett första steg i bygg- och anläggningsbranschen.

---

<sup>5</sup> Utredningen som leds av professor Birgitta Nyström ska vara klar den 29 oktober 2010 och EU vill att Sverige implementerar direktivet senast den 5 november 2011.

<sup>6</sup> Till de grundläggande villkoren räknas arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar. Lönefrågan överläts åt nationell lagstiftning. En SOU om bemanningsdirektivets implementering ska rapportera i oktober 2010. Sverige ska implementera direktivet senast den 5 november 2011.

