

The background is a solid blue color with several yellow five-pointed stars scattered across it. The stars are arranged in a pattern that suggests the flag of the European Union, with some stars partially cut off by the edges of the page.

# MOT ÖVERSTATLIG ARBETSRÄTTSLAGSTIFTNING

EN RAPPORT OM SOCIALA PELAREN,  
UTSTATIONERINGSDIREKTIVET OCH LEX LAVAL

JOHANNA GRÖNBÄCK

TIMBRO

NOVEMBER 2018

## OM FÖRFATTAREN

Johanna Grönbäck är rapportförfattare för Timbro och är till vardags kommunikationschef på forskningsinstitutet Ratio.

## OM TIMBROS EU-PROJEKT

Det europeiska projektet utmanas. Den tilltagande mobiliseringen av Europas auktoritära nationalisterna, allt starkare krav på överstatlighet inom till exempel arbetsmarknads- och skattepolitiken samt Storbritanniens stundande utträde ur unionen är aktuella exempel på tendenser och händelser som på olika sätt riskerar att försvåra europeiskt samarbete i framtiden. Timbros EU-projekt är ett försök att främja en förnyad idédebatt om hur utvecklingen ska bemötas. Inför Europaparlamentsvalet i maj 2019 kommer Timbro att genomföra aktiviteter och presentera rapporter i syfte att främja diskussionen om EU:s framtid, om vad som krävs för att göra EU till en konkurrenskraftig kunskaps-ekonomi och vilken roll Sverige kan och bör spela.

© Författaren och Timbro 2018

[www.timbro.se](http://www.timbro.se)

[info@timbro.se](mailto:info@timbro.se)

Sättning: Markus Konow

# SAMMANFATTNING

Denna rapport redogör för tre av Sveriges och EU:s arbetsmarknadspolitiska projekt och deras eventuella konsekvenser. Det handlar om reformeringen av lex Laval, ändringarna av utstationeringsdirektivet samt införandet av den europeiska sociala pelaren. Förändringarna av lex Laval innebär att svenska fackföreningar återigen har omfattande möjligheter att vidta stridsåtgärder mot utstationerande företag. I det ändrade utstationeringsdirektivet skärps reglerna, bland annat fastslås principen "lika lön för lika arbete på samma plats" och ersätter tidigare mer flexibla skrivningar. Med den nyligen införda sociala pelaren är avsikten att ta ett samlat grepp om sociala frågor, huvudsakligen på arbetsmarknadsområdet. Bland dess första förslag finns ändringar av upplysningsdirektivet; exempelvis föreslås maxlängd på provanställningar och en samordnad definition av begreppet "arbetstagare".

Utvecklingen innebär i praktiken en nedmontering av EU:s grundläggande principer om fri rörlighet och institutionell konkurrens. Förslaget om en harmonisering av minimilönerna i medlemsländerna splittrar relationen mellan östländerna – varifrån den arbetskraften ofta kommer – och värdländerna i väst.

Genom att öppna upp för centrala bestämmelser går utvecklingen dessutom mot en federal arbetsrättslagstiftning inom EU. Förutom ett brott mot subsidiaritetsprincipen, innebär detta särskilda problem för den svenska arbetsmarknadens ordning där det är upp till parterna att förhandla om villkor och löner. En överstatlig lagstiftning – med bland annat minimivillkor i lag – kommer att inskränka parternas inflytande och därmed undergräva den svenska modellen. Reformerna ligger heller inte långt fram i tiden. Ambitionen är att implementera upplysningsdirektivet redan 2019.

LO och regeringen har tills nyligen varit drivande i alla de tre reformerna, men verkar nu inse vidden av lagstiftningen och har i stället sällat sig till kritikerna.

# INNEHÅLL

<b>Inledning</b>	<b>5</b>
<b>Tre avsteg från EU:s fria rörlighet</b>	<b>6</b>
<b>1. Utökad rätt till stridsåtgärder mot utländska företag</b>	<b>7</b>
Inledning	7
Vaxholmskonflikten och införandet av lex Laval	7
Förändrad lex Laval	8
Kritik	9
<b>2. EU:s utstationeringsdirektiv</b>	<b>10</b>
Inledning	10
Utstationeringsdirektivets innehåll och förändringar	11
Kritik	13
<b>3. Införandet av en social pelare</b>	<b>15</b>
Inledning	15
Den sociala pelarens 20 principer och rättigheter	15
Pelarens första förslag	17
Kritik	19
<b>Slutsatser</b>	<b>21</b>
<b>Referenser</b>	<b>23</b>

# INLEDNING

Sedan Sverige blev medlem i EU har den svenska utrikeshandeln ökat kraftigt, mer än vad som kunde förutspås inför EU-inträdet. Varuhandel med EU är nästan dubbelt så stor som den skulle ha varit utan medlemskap och handelsavtal. Varorna har blivit fler och billigare och ekonomin har förbättrats. En del av den ökade tillväxten kan tillskrivas EU i och med dess ökade öppenhet, fördjupade integration och regelharmonisering (Halvarsson m fl 2014). EU:s fyra friheter – fri rörlighet för varor, tjänster, människor och kapital – tillsammans med närhetsprincipen och den institutionella konkurrensen – har varit avgörande för Europas framgångar liksom för ett litet exportberoende land som Sverige (Karlsson & Wennerberg 2018).

I flera betydande avseenden har nu utvecklingen av EU-samarbetet börjat gå i en annan riktning.

I stället för reformer som främjar rörlighet och institutionell konkurrens märks nu flera förslag som gör det motsatta. Fackföreningar ges omfattande möjligheter att vidta stridsåtgärder mot utstationerande företag; det föreslås skärpta regler om ”lika lön för lika arbete på samma plats”; det läggs förslag om ett ”inkluderande Europa” med ”social rättvisa”, till exempel garanterade minimilöner och arbetsvillkor, däribland maxlängd på provanställningar. De övergripande förslagen är närmare bestämt reformeringen av lex Laval, ändringarna av utstationeringsdirektivet samt införandet av den europeiska sociala pelaren.

Bakgrunden till den senare tidens utveckling finns i flera västländers rädsla för lönedumpning och försämrade villkor till följd av den fria rörligheten. Inte minst bland fackliga företrädare är denna oro påtaglig; exempelvis har företrädare från svenska LO uttryckt att ”[v]id en konflikt mellan regler för den fria rörligheten och skyddet av arbetsta-

gares rättigheter måste den sociala dimensionen värderas högre”, och man har också i flera sociala frågor förespråkat en EU-gemensam samordning (Guovelin & Andersson 2017). Likaså den svenska regeringen har varit tydlig med att man på EU-nivå driver frågor ”om rättvis konkurrens för företag, och om rättigheter och villkor för EU-medborgare som utstationeras för att arbeta i Sverige” (Regeringen 2016).

Den svenska regeringen har rentav varit pådrivande i utvecklingen, med ambitionen att exportera den svenska modellen.

Med de nya förslagen är risken hög att EU:s grundläggande principer om fri rörlighet och konkurrens på den inre marknaden sätts ur spel. Exempelvis har flera av östländerna, som exporterar arbetskraft, kraftfullt protesterat mot vad de uppfattar som västländernas protektionism.

Utvecklingen går mot införandet av en federal arbetsmarknadslagstiftning och något i stil med en enhetlig inre arbetsmarknad. Några av den senaste tidens reformförslag har rentav fått såväl socialdemokratiska ministrar som fack att byta ut sin tidigare iver mot skepsis. Nu instämmer ofta fack i den oro arbetsgivarna redan tidigare har uttryckt för att ett antal förslag rörande såväl den sociala pelaren som utstationeringsdirektivet inskränker den svenska modellen och lyfter frågor – som fram till nu har varit upp till arbetsmarknadens parter att fritt förhandla om – till central EU-nivå (se exempelvis Liljeheden 2018a). Som följd av denna oro har flera av den svenska arbetsmarknadens parter under hösten 2018 gått samman och bildat ett EU-råd ”för att tillvarata parternas gemensamma intressen i arbetsmarknadsfrågor på EU-nivå” (LO 2018).

Denna rapport syftar till att belysa de tre reformerna och de eventuella konsekvenserna av dessa.

**TRE AVSTEG  
FRÅN EU:S FRIA  
RÖRLIGHET**

# 1. UTÖKAD RÄTT TILL STRIDSÅTGÄRDER MOT UTLÄNDSKA FÖRETAG

## INLEDNING

I april 2017 röstade de svenska regeringspartierna med stöd av V och SD igenom en ändring av lagen som kommit att kallas för lex Laval. Med ändringen av den så kallade bevisregeln har svenska fackförbund nu fått utökade möjligheter att vidta stridsåtgärder mot utländska företag med utländsk arbetskraft som är i Sverige på tillfälliga jobb, så kallad utstationering. Den främsta skillnaden mot tidigare är att facken nu kan vidta stridsåtgärder mot företag som inte har svenska kollektivavtal, oavsett hur goda villkoren är på arbetsplatsen. Med de ändrade reglerna är förhoppningen, enligt fackförbunden, att de utstationerade arbetstagnas rättigheter ska skyddas.

Även under lex Laval-lagen (tillhörande lagen 1999:678 om utstationering av arbetstagnare) hade facken möjligheter att använda blockad och andra stridsåtgärder för att strida

för att gästarbetare skulle få löner i enlighet med svenska kollektivavtals minimivåer. Därtill täcktes (och täcks fortfarande) gästarbetare av svenska lagar om arbetsmiljö och arbetstid. Däremot har svenska fackföreningar inte haft möjlighet att använda stridsvapnet i syfte att få en utstationerad arbetsgivare att tillämpa villkor för sina utstationerade arbetstagnare som överstiger minimivillkoren – den så kallade ”hårda kärnan”. Den hårda kärnan innebär i korthet att utstationerade arbetstagnare ska garanteras några av värdstatens minimivillkor, bland annat arbetstid, semester och minimilön.

Efter riksdagens beslut att ändra lex Laval riskerar dock företag att mötas av stridsåtgärder även om de uppfyller, eller rentav överstiger, kraven för arbetskraft i Sverige.

## VAXHOLMSKONFLIKTEN OCH INFÖRANDET AV LEX LAVAL

Många minns Vaxholmskonflikten, då svenska fackmedlemmar och anställda ombudsmän iklädda varselvästar, skrek åt utländska byggarbetare att ”go home”. Häre finns bakgrunden till lagen lex Laval.

Det var sommaren 2004 som det lettiska byggföretaget Laval un Partneri Ltd, efter att ha vunnit en upphandling, inledde en ombyggnation av en skola i Vaxholm. I november sattes företaget i blockad av fackförbundet Byggnads, detta efter att Laval inte gått med på att teckna ett svenskt kollektivavtal. Sju stycken svenska fackförbund varslade om, och gick snart därefter

ut i, sympatiåtgärder. Dessa svenska fack menade att Laval undergrävde den svenska modellen genom att vidhålla lettiska villkor.

I nästan 100 dagar blockerade sju fackförbund på 40 000 arbetsplatser skolbygget där 32 gästarbetare jobbade.

Blockaden ledde till att företaget gick i konkurs och letterna reste hem. Skolbygget togs över av svenska NCC (Zaremba 2005).

Fallet fick en rättslig fortsättning då företaget Laval vände sig till svenska Arbetsdomstolen (AD) för att hävda att de svenska fackens blockad stred mot EU:s fria rörlighet för varor

och tjänster. AD drog den preliminära slutsatsen att blockaden var lovlig, men att den inte kunde avgöra ärendet förrän EU-domstolen gjort ett antal klarlägganden. Således vände man sig till EU-domstolen (då EG-domstolen) som tog upp fallet år 2007 och dömde till företagets fördel. Domstolen menade, i vad som kommit att kallas för Laval-domen (mål C-341/05), att Byggnads krävt mer än vad direktivet för utstationering av arbetskraft medgav dem att göra. De menade även att den svenska lagstiftningen borde ändras, och att de svenska kollektivavtalen var så otydliga att det inte var möjligt för det lettiska företaget att veta vad de skulle rätta sig efter.

AD dömde 2009 Byggnads och Elektrikerna att betala skadestånd till företaget för olovliga stridsåtgärder.

I Sverige följde en utredning av vilka ändringar av den svenska lagstiftningen som behövde komma till stånd med anledning av EU-domstolens dom. Det resulterade i ett antal förändringar i de så kallade utstationeringsbestämmelserna. I korthet innebar förändringarna, som kommit att kallas för lex Laval, att en svensk fackförening med hjälp av stridsåtgärder kan kräva att ett utländskt företag som arbetar tillfälligt i Sverige tecknar ett svenskt kollektivavtal, men endast om företaget har sämre villkor än svenska minimi-

krav och i syfte att endast dessa minimikrav ska uppfyllas. Fanns det avtal som var lika bra eller bättre än svenska minimikrav på den utstationerade arbetsplatsen saknade däremot facket lovliga möjligheter att vidta stridsåtgärder för att få företaget att teckna kollektivavtal.

Närmare bestämt följde av lex Laval's bestämmelser att arbetstagarorganisationer kunde vidta stridsåtgärder mot en arbetsgivare för att få till stånd ett kollektivavtal för de utstationerade arbetstagarerna, men att det, för att stridsåtgärderna ska vara lovliga, ska handla om:

- minimivillkor i ett svenskt centralt branschavtal (ett avtal som gäller generellt i hela landet för en viss bransch);
- villkor som gäller semester, arbetstid, lön och liknande;
- att villkoren i kollektivavtalet är bättre än vad som redan gäller enligt svensk lag.

Däremot fick en fackförening inte använda sig av stridsåtgärder för att få till stånd ett svenskt kollektivavtal – om en arbetsgivare kunde visa att de utstationerade redan omfattades av villkor minst lika bra som de i ett svenskt, centralt branschavtal. Detta har fått namnet ”bevisregeln”. (Arbetsmiljöverket u å; Larsson & Hybbinette 2017).

## FÖRÄNDRAD LEX LAVAL

Den 1 juni 2017 trädde lagändringen som S, MP, V och SD röstade igenom i riksdagen gällande lex Laval i kraft. Av lagändringen följer att fackföreningarnas möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utstationerande företag gäller, oavsett vilka villkor arbetsgivaren tillämpar samt att den så kallade bevisregeln slopas. I stället för bevisregeln införs en möjlighet till kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar – vilka får krävas med stöd av stridsåtgärder.

Även utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar i en fackförening som har slutit kollektivavtal har möjlighet att kräva de anställ-

ningsvillkor som ingår i den hårda kärnan i det kollektivavtal som deras arbetsgivare är bunden av. Detta gäller för den tid som utstationeringen pågår eller har pågått och för sådant arbete som kollektivavtalet avser (Larsson & Hybbinette 2017).

I den proposition som regeringen lade fram i syfte att ändra dessa regler (prop 2016/17:107) trycker man på att skyddet för arbetstagare är anledningen till varför kollektivavtal ska kunna träffas även för utstationerade arbetstagare. Genom att i sista hand kunna använda stridsåtgärder ska dessa arbetstagares skydd således kunna



säkerställas. Vidare betonar man den grundlags-skyddade rätten att vidta stridsåtgärder (prop 2016/17:107).

Andra argument, som har använts för att motivera ändringarna, har handlat om lika lön för lika arbete oavsett härkomst och att det ska vara ”ordning och reda” på svensk arbetsmark-

nad. Att det är en inskränkning av EU:s fria rörlighet motiveras bland annat med att rätten att skydda arbetstagare är ett allmänintresse och att EU-rätten i dag tydligare betonar att unionen ska erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse och ta hänsyn till skillnader i de nationella systemen (se *exempelvis* Regeringen 2016).

## KRITIK

Lagändringarna har inte undgått kritik. Lagrådet, som består av domare, påpekade i avslutning till propositionen att regeringen dels inte redovisat någon systematisk utvärdering av lex Laval, dels inte redogjort för vilka brister i lex Laval som faktiskt föranlett förändringarna. Detta, menar Lagrådet, gör det svårt att bedöma det nya förslaget ändamålsenlighet (Lagrådet 2017). Flera remissinstanser och andra aktörer menar att den nya lagstiftningen kan strida mot EU-rätten. Oppositionen har bland annat framhållit att den slopade bevisregeln strider mot EU-rätten och principerna om ömsesidigt erkännande och proportionalitet (Larsson & Hybbinette 2017).

Kritik kan också riktas mot andra aspekter av frågan. Innebörden av de nya reglerna är att fackföreningar kan vidta stridsåtgärder mot företag, oavsett hur goda villkor de utstationerande företagen har. För företag som kommer till Sverige under en väldigt begränsad tid kan det vara avskräckande att riskera omfattande stridsåtgärder mot sin arbetsplats och att behöva förhandla med svenska arbetstagarorganisationer, särskilt som Sverige relativt många andra liknande europeiska länder har väldigt generösa konfliktregler. Andra länder har vanligtvis någon form av proportionalitetsprincip, uttalat skydd för näringsfrihet, begränsningar för sympatiåtgärder, blockader eller liknade (Malm Lindberg m fl 2015). Detta gör att den relativa viljan för utländska företag att för en kortare tid verka

i Sverige framför andra länder kan påverkas negativt. Härigenom finns en risk att regeringen gjort det mindre attraktivt för utländska arbetsgivare att vara verksamma i Sverige, vilket ytterligare hämmar den fria rörligheten.

Beslutet att riva upp lex Laval blir inte mindre bekymmersamt av det faktum att det slår särskilt hårt mot byggsektorn, där de flesta utstationerande företagen är verksamma. Otaliga är de rapporter och studier som visar att den svenska kompetensbristen är omfattande, inte minst inom byggbranschen. Här har arbetskraftsbristen redan inneburit att Sverige har bland de högsta byggkostnaderna i EU tillsammans med en akut bostadskris. I en rapport, skriven på uppdrag av regeringen, som handlar om byggbranschens kompetensförsörjning står att läsa att dagens byggtakt inte kan öka eller ens bibehållas om inte branschens arbetskraftssituation förbättras. Med andra ord saknas det tillräckligt med personal för att kunna bygga. I skenet av detta tycks en förändrad lex Laval vara särskilt skadlig för svensk tillväxt.

Som Lagrådet har påpekat tyder ingenting på att lex Laval innebar försämringar för Sverige, men däremot att upprivningen av reglerna kan strida mot EU-rätten. På många sätt verkar beslutet att riva upp lex Laval således handla mer om att säkra svenska fackförbunds särställning, och mindre om att värna gästarbetares villkor. Detta blir särskilt provocerande i den kontext av främlingsfientlighet som ackompanjerade Vaxholmskonflikten.

# 2. EU:S UTSTATIONERINGS DIREKTIV

## INLEDNING

I syfte att främja EU:s fria rörlighet för tjänster och motverka lönedumpning<sup>1</sup> på den gemensamma marknaden antogs under 1990-talet det så kallade utstationeringsdirektivet. Här finns bestämmelser om villkor för arbetstagare som tillfälligt är utstationerade i en annan EU-medlemsstat än den de är anställda i.

Direktivets formella namn är *Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster*; den införlivades i Sverige-direktivet genom Lagen (1999:678) om utstationering av utländska arbetstagare ("Utstationeringslagen") i juni 1999. Det var inom ramen för dessa regler som också de så kallade lex Laval-reglerna återfinns.

I dag arbetar utstationerad arbetskraft över hela Sverige och inom ett stort antal yrkesområden. Under år 2016 registrerades totalt 47 727 utstationerade arbetstagare i Sverige; en genomsnittlig månad var cirka 7 700 arbetstagare utstationerade i landet. Det motsvarar 0,2 procent av Sveriges samtliga anställda. De flesta utstationeringarna är förhållandevis korta. I EU är genomsnittet fyra månader. Under 2016 var Polen det land som utstationerade flest arbetstagare till Sverige, följt av Litauen, Lettland, Tyskland och Tjeckien. Företrädesvis arbetar de utstationerade inom byggsektorn, följt av IT-sektorn. Bland övriga vanliga verksamhetsområden för utstationerade i Sverige finns bland annat

andra tillverkningsarbeten och jordbruksverksamhet (Arbetsmiljöverket 2017).<sup>2</sup>

Av EU:s totala arbetskraft är det mindre än en procent – mindre än 2 miljoner arbetstagare – som är gästarbetare. De flesta kommer från östra Europa och arbetar inom bygg och tillverkning. De främsta mottagarländerna är Frankrike, Tyskland och Belgien (Khan 2017; The Economist 2016).

År 2016 föreslog och presenterade Europeiska kommissionen en ändring av direktivet, med ambitionen att stärka de utstationerade arbetstagarnas rättigheter. Ändringsförslagen möttes av motstånd från en rad länders parlament, varpå kommissionen omprövade sitt beslut, men några månader senare togs förslaget vidare. I oktober 2017 nådde ministerrådet en överenskommelse om detsamma. Även vid detta tillfälle fanns motstånd från vissa länder. I maj 2018 röstades förslaget igenom i Europaparlamentet. De nya reglerna ska implementeras inom två år. I Sverige har Marie Granlund (fram till valet 2018 socialdemokratisk riksdagsledamot) utsetts till särskild utredare med uppdrag att se över hur ändringarna ska genomföras. Detta uppdrag ska redovisas senast den 31 maj, 2019 (Regeringskansliet 2018).

De länder som vid första tillfället protesterade mot ändringsförslaget var Bulgarien, Danmark, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slovakien, Tjeckien och Ungern. Detta gjorde de 11 ländernas

<sup>1</sup> Även kallat "social dumpning". Begreppet används för att beskriva en situation på arbetsmarknaden som innebär att lönenivåerna sänks.

<sup>2</sup> Att notera är att utstationerad arbetskraft även kommer från länder utanför EU; exempelvis utstationerar Indien 53 procent av de totalt 9,81 procent som år 2016 utstationerades inom branschgruppen "Informations- och Kommunikationsverksamhet".

parlament genom att utfärda så kallat gult kort till EU-kommissionen och åberopa subsidiaritetsprincipen.<sup>3</sup> Vid andra tillfället var det framförallt Lettland, Litauen, Polen och Ungern som invände mot förslaget. Storbritannien, Irland och Kroatien ställde sig utanför överenskommelsen. Sverige har genom regeringen i stället varit starkt för och dri-

vande i frågan om att ändra utstationeringsdirektivet (Haglund 2016). Från den svenska regeringen har argumenten för ändrade regler kretsat kring lönedumpning och behov av ordning och reda på arbetsmarknaden och sund konkurrens. De länder som är emot regelförändringarna har bland annat hävdad att det är protektionism.

---

<sup>3</sup> Gult kort hade dessförinnan enbart använts vid två tillfällen, 2012 angående ett förslag till förordning om utövandet av rätten att vidta kollektiva åtgärder, och 2013 angående ett förslag till förordning om utövandet av rätten att vidta kollektiva åtgärder.

## UTSTATIONERINGSDIREKTIVETS INNEHÅLL OCH FÖRÄNDRINGAR

I korthet innehåller utstationeringsdirektivet bestämmelser rörande villkoren för arbetstagare som är utstationerade i en annan medlemsstat än den de är anställda i. Detta avsnitt inleds med en redogörelse för hur direktivet från 1996 – det vill säga de regler som gäller till dess att de omförhandlade reglerna implementeras – ser ut, och följs sedan av en redogörelse för de nya förändringarna.

I direktivet, så som det såg ut före 2018 års ändringar, stipuleras att utstationerade arbetstagare åtminstone ska få samma rättigheter som de miniminivåer, den hårda kärnan, som inhemska arbetstagare har rätt till. Minimireglerna hindrar således inte att förmånligare anställningsavtal tillämpas, utan säkerställer endast en gemensam grundnivå som inte får understigas. I Sverige gäller även att lagar om bland annat arbetsmiljö, semester, arbetstid och diskriminering omfattar också dem som är utstationerade till Sverige.

Konkret uttrycks i 1996 års direktiv, artikel 8, att följande rättigheter ska garanteras utstationerade arbetstagare:

- a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
- b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.
- c) Minimilön, inbegripet övertidserättning; denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggs pensionssystem.
- d) Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.
- e) Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.
- f) Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.
- g) Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

Med minimilön avses sådan som fastställs

i nationell lagstiftning och/eller praxis, vilket i Sveriges fall innebär att utstationerade ska ha en lägstalön i enlighet med det kollektivavtal som gäller i branschen.

Kritiken mot utstationeringsdirektivet har främst handlat om att rörligheten orsakar lönedumpning (se exempelvis Martos Nilsson 2017; Ulvskog 2017). Emellertid tycks denna kritik sakna belägg. Byggsektorn, där utstationering är vanligast, har haft en av den svenska arbetsmarknadens bättre utvecklingar. LO:s ”Lönerapport 2017” visar att en arbetare inom byggindustrin år 2016 i snitt tjänade 30 700 kronor i månaden (Larsson 2017). Detta trots 20 år av vad som påstås vara lönedumpning.

Med gällande regelverk har utstationerade följaktligen haft rätt till motsvarande minimilön i värdlandet, vilket kan innebära en lägre lön än vad inhemska arbetstagare skulle få för motsvarande arbete. Det har dock samtidigt inneburit att den utstationerade, som inte sällan kommer från ett land med lägre lönenivåer än Sverige, tjänar mer än vad han eller hon skulle ha gjort för samma arbete i hemlandet (Tholin & Larsson 2017; Europeiska kommissionen 2016a).

Med det sagt är varken Sverige eller övriga EU förskonat från problem i denna kontext. Såväl fusk- som svartjobb förekommer. År 2014 antogs det så kallade tillämpningsdirektivet (direktiv 2014/67/EU) vilket har till syfte att stärka den praktiska tillämpningen av reglerna för utstationering genom att ta upp frågor om bland annat bedrägeri. Härigenom ges myndigheter verktyg för att exempelvis skilja faktisk utstationering från missbruk och kringgående av regler (Europeiska kommissionen 2016b).

De förändringsförslag som EU-kommissionen, påhejat av den svenska regeringen, nu har lagt fram och fått igenom syftar bland annat till att uppnå en princip om lika lön för lika arbete. Denna förändring handlar i

klartext om att ersätta skrivelsen om de utstationerades rätt till ”minimilön” med en rätt till ”lön och andra ersättningar”, vilket i Sveriges fall innebär lön enligt kollektivavtal. Med ”andra ersättningar” förmodas samtliga obligatoriska ersättningskomponenter som finns på nationell nivå i utstationeringslandet avses. Detta är dock oklart, och blir särskilt oklart i en svensk kontext, där kollektivavtalen är hundratals och bestämmelserna i dem gällande eventuella ersättningar otaliga (Europaportalen 2018a). Den oklarheten kan innebära att EU-domstolen behöver tolka de svenska avtalen och bestämma vilken ersättning som ska tillfalla de utstationerade, vilket flyttar tolkningsrätten gällande frågor om svensk arbetsmarknad från parterna och till EU.

En annan förändring av direktivet finns i tiden för utstationering som tidigare varit 24 månader. Den möjliga utstationeringstiden kortas nu till ett år, med chans till sex månaders förlängning om man har en god motivering. De nya reglerna innebär att om en utstationering förväntas pågå eller faktiskt pågår längre än de nämnda månaderna, ska den utstationerade omfattas av värdlandets regler (TT 2017; 2016/0070(COD)).

Inom ramen för förändringsförslagen vill man även införa krav på bland annat transparens vilket ska uppnås ”genom att ersättningskomponenterna offentliggörs på en enda nationell webbplats” (Sveriges riksdag 2016).

Den 1 mars, 2018, nådde EU:s medlemsländer, Europaparlamentet samt Kommissionen en preliminär överenskommelse kring det nya utstationeringsdirektivet. Den 29 maj röstades det slutligen igenom i Europaparlamentet med röstsiffrorna 456 för och 147 emot (49 avstod). EU-länderna ska implementera de nya reglerna inom två år.

Gällande transportsektorn pågår separata diskussioner.

## KRITIK

I praktiken utgör de föreslagna reglerna ytterligare hinder för företag som vill verka över landgränserna.

Där tidigare regelverk har ställt krav på att utstationerande företag ska garantera de utstationerade arbetstagarna samma minimivillkor som inhemska arbetstagare, säger det nya förslaget i stället ”lika lön för lika arbete på samma plats”. Skiftningen kan låta klagande, men innebär i själva verket att det blir svårt för utländska företag att leva upp till kraven, särskilt i Sverige där det saknas enhetlig och lika lön, eftersom det är upp till arbetsmarknadens parter – inte politiken – att avgöra lönenivåerna. Här skiljer sig lönenivåerna ofta åt mellan olika arbetsplatser, eftersom det är fria förhandlingar som gäller.

Att rättsligt avgöra vad som är ”lika lön för lika arbete på samma plats” kommer tveklöst att bli en snårig historia. Det nya förslaget öppnar dessutom upp för EU-domstolen att få tolkningsrätt i vad som ingår i begreppet ”ersättning”, vilket skulle vara ett avsteg från den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Byråkratin och riskerna för att göra fel blir praktiska gränshinder. För Sverige, som är ett litet handels- och tjänsteberoende land, är det ett särskilt hårt slag. Liksom det förändrade lex Laval riskerar de nya utstationeringsreglerna att försvåra kompetensförsörjningen – ett av Sveriges största tillväxthinder – ytterligare.

Byggsektorn är som bekant en av de sektorer som lider av arbetskraftsbrist och den sektor som har mest utstationerad arbetskraft i Sverige. Enligt Boverket behöver det byggas fler än 700 000 nya bostäder fram till 2025, varför behovet av arbetskraft kommer att vara fortsatt stort. Branschens genomsnittslön har under de senaste 20 åren ökat med närmare 90 procent, vilket

är 10 procent mer än den generella löneutvecklingen. Med nuvarande regler har den utstationerade rätt till de inhemska minimikraven i enlighet med kollektivavtalens hårda kärna, vilka reglerar såväl lön som semester. I Sverige innebär detta att en utstationerad person som arbetade inom byggsektorn år 2016 – det vill säga 17 år efter direktivets implementering i Sverige – hade en lön på mellan 25 000 och 28 900 kronor. Argumentet om lönedumpning som följd av utstationering syns här vara mycket svagt (Fjellner & Hökmark 2017).

De problem som däremot finns – bluffbolag, svartarbete och så vidare – försvinner inte av att det blir svårare för hederliga företag att följa reglerna.

De mest högljudda protesterna mot de föreslagna ändringarna av utstationeringsdirektivet kommer från Lettland, Litauen, Polen och Ungern. Dessa länder är bland dem som exporterar flest gästarbetare, däribland till Sverige. Representanter från dessa länder menar att ändrade utstationeringsmöjligheter försämrar möjligheterna för företagen därifrån att verka på de västligare arbetsmarknaderna (Khan 2017). Det stämmer att många av EU:s öststater använder lägre löner som försäljningsargument; en polsk fackförening kallar rentav låg lön för en av de polska företagens komparativa fördelar. I en artikel i *The Economist* noteras att förhållandet mellan den högsta och lägsta nationella medianlönen har gått från 3:1 till 10:1 sedan 1996 då unionen har utvidgats från 15 till 28 medlemsstater. Dock fungerar utstationering snarare som ett sätt att reducera gapet – eftersom gästarbetare tjänar mer utomlands än vad de skulle ha gjort i sina respektive hemländer. Viktigast är utstationering för länder som drabbas av svåra lågkonjunkturer, eftersom dessa länders arbetstagare då kan hitta arbeten

i mindre drabbade länder (The Economist 2016). Effekterna är också i enlighet med ekonomisk teori. Effekten av högre konkurrens gynnar låglöneländerna dels på grund av effektivitetsvinster, dels på grund av att de utstationerade genom de högre lönerna har mer medel att spendera i sina hemländer (Vaccarino & Darvas 2016).

Genom de föreslagna ändringarna av utstationeringsdirektivet ökar man vidare på ett av EU:s mest påtagliga problem, nämligen

splittringen mellan öst och väst. Framför allt företrädare från Polen och Ungern upplever att de ändrade reglerna är en form av protektionism och ett av de västra ländernas försök att hindra en av de östliga ländernas komparativa fördelar (Shotter 2017). Tjeckiska ministrar har uttryckt att det är förslag som dessa, som negligerar andra länders förutsättningar och arbetstagares frihet, som föder inhemsk aversion gentemot EU (Khan 2017).

# 3. INFÖRANDET AV EN SOCIAL PELARE

## INLEDNING

Vid det informella toppmötet om rättvisa jobb och tillväxt i Göteborg den 17 november 2017, proklamerade och undertecknade ministerrådet, Europaparlamentet och kommissionen den så kallade europeiska sociala pelaren för sociala rättigheter. Pelaren är ett politiskt program innehållandes 20 stycken principer och rättigheter, huvudsakligen på arbetsmarknadens område. Pelaren som sådan är inte bindande och innehåller inga nya tvingande lagar, utan är snarare en deklARATION där medlemsstaterna och unionens institutioner redogör för vilka åtgärder de står bakom. Emellertid kan delar av den sociala pelarens åtgärder komma att implementeras även med tvingande lagstiftningsakter, vilket faktiskt redan har skett.

Den sociala pelaren har tagits fram med ambitionen att driva på utvecklingen av vad man kallar ett socialt Europa. Syftet är att stärka EU:s sociala regelverk samt åstadkomma rättigheter för EU:s medborgare. Estlands premiärminister Jüri Ratas, som å ministerrådet vägnar undertecknade proklamationen, sammanfattade pelaren enligt nedan.

Den sociala pelaren fångar vad vi i Europa tror på. Vi vill se ett Europa som tar itu med arbetslöshet, fattigdom och diskriminering – ett Europa som ger unga och utsatta människor lika möjligheter. Den sociala pelaren bygger på våra gemensamma värderingar och kommer att vägleda oss i det kommande arbetet för ett rättvisare Europa. (Europeiska rådet 2017)

Jean Claude Juncker, Europeiska kommissionens ordförande, sade vid samma tillfälle att "[...] med den europeiska pelaren för sociala rättigheter står EU upp för medborgarnas rättigheter i en snabbt föränderlig värld" (Europeiska kommissionen u.å). Bilden är att EU bemästrade den finansiella och ekonomiska krisen, men att de sociala konsekvenserna, i form av allt från långtidsarbetslöshet till fattigdomsrisk, av densamma har varit omfattande. Den sociala pelaren införs med ambitionen att motverka sådana konsekvenser (se Den europeiska pelaren för sociala rättigheter 2017).

Arbetet med att nå en överenskommelse om den sociala pelaren har gått förhållandevis snabbt. Den svenska regeringen har varit drivande i frågan och menat att det är "av yttersta vikt att vidareutveckla den europeiska pelare för sociala rättigheter som har lanserats av kommissionen". "[F]ör att ta arbetet vidare och lyfta upp frågorna på dagordningen", tog också den svenska regeringen initiativ till det sociala toppmötet som ägde rum 2017, där Stefan Löfven stod för värdskapet tillsammans med EU-kommissionens ordförande (Löfven & Linde 2016).

I den svenska riksdagen finns en majoritet – bestående av Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Vänsterpartiet och Liberalerna – för den sociala pelaren. Arbetsmarknadens parter är kluvna i frågan (Regeringskansliet 2017; Europaportalen 2018c).

## DEN SOCIALA PELARENS 20 PRINCIPER OCH RÄTTIGHETER

Det var med ambitionen att få ett samlat grepp om de sociala frågorna inom EU som

EU-kommissionen i april 2017 lanserade konceptet "social pelare", ett begrepp som med-



lemsländernas arbetsmarknadsministrar sedan antog i oktober samma år. Enligt EU-kommissionen är sociala frågor i EU en kombination av tre aspekter, nämligen (1) lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, (2) rättvisa arbetsvillkor och (3) social trygghet och inkludering. De tre aspekterna av sociala frågor utgör också de tre kapitel under vilka den sociala spelarens 20 rättigheter och principer, redogjorda för nedan, kategoriseras.

1. Rätten till utbildning och livslångt lärande
2. Jämställdhet mellan könen
3. Lika förutsättningar oavsett exempelvis ursprung, religion, funktionshinder eller sexuell läggning
4. Aktivt stöd för att hitta sysselsättning
5. Säker och anpassningsbar anställning
6. Löner som garanterar en anständig levnadsstandard
7. Information om anställningsvillkor och skydd vid uppsägning
8. Dialog mellan arbetsmarknadens parter och att löntagare involveras i frågor som berör dem
9. Balans i arbetslivet mellan jobb och fritid
10. Hälsosamma, säkra och ändamålsenliga arbetsplatser
11. Rätt till barnomsorg och skydd mot barnfattigdom
12. Social trygghet
13. Rätt till skäligen arbetslöshetskassa
14. Minimiinkomst
15. Skäliga pensioner
16. Tillgång till överkomlig, förebyggande och botande sjukvård av god kvalitet
17. Inkluderande i samhället av personer med funktionsnedsättningar
18. Rätten till långsiktig vård
19. Stöd och boende till hemlösa
20. Tillgång till grundläggande tjänster som vatten, renlighet och energi

Hur väl länderna uppfyller principerna kan följas genom årliga sammanställningar i något som kallas för en resultattavla.<sup>4</sup> Det är upp till de varje medlemsland, och i viss uträkning arbetsmarknadens parter, att avgöra hur och i vilken utsträckning den sociala spelaren ska implementeras nationellt, eftersom EU saknar befogenheter att besluta om merparten av punkterna (Europaportalen 2018c; Europeiska kommissionen 2017a). Kommissionen avser dock att kontrollera implementeringen genom resultattavlan och genom bland annat analys av de åtgärder som har vidtagits och hur väl de har lyckats, samt tillhandahållande av teknisk assistans och goda exempel (Kommissionen PRM IP/18/1624 2018).

EU-kommissionens presstalesperson för sysselsättningsfrågor, Christian Wigand, tydliggör att genomförandet av den sociala spelaren är en dynamisk process där EU kan spela roll. Han menar att det, för vissa principer och rättigheter, kan vara nödvändigt med uppdatering av eller komplettering med EU-lagstiftning för att de förra ska kunna bli effektiva, medan det i andra fall kan räcka med icke-lagstiftande åtgärder.

Tidigt började arbetet med fyra konkreta förslag, vilka kom i ett samlat pelarpaket. Det rörde sig om ett lagförslag, ett tolkningsmeddelande och två samråd om möjliga lagstiftningsinitiativ bl a med arbetsmarknadens parter (Europaportalen 2018c).

Lagförslaget berör den sociala spelarens punkter 2 och 9 och handlar således om jämställdhet i arbets- och familjeliv. Här föreslår EU-kommissionen en rad förändringar, däribland att varje förälder ska ha rätt till minst fyra månaders föräldraledighet till dess barnet fyller 12 år. Tolkningen av rättsläget berör EU:s arbetstidsdirektiv, bland annat om

---

<sup>4</sup> Resultattavlan har satts samman av EU-kommissionen i syfte att mäta utvecklingen kring den sociala spelarens punkter. Exempelvis mäts aspekter såsom skolavhopp och skillnader i sysselsättning mellan män och kvinnor.



dess del rörande överföring av betald semester (Europaportalen 2018c; Haglund 2017). Hos arbetsmarknadens parter låg att dels ge sin syn på hur EU skulle kunna hantera frågan om social trygghet och sociala förmåner för personer som har andra sysselsättningsformer än en traditionell heltidsanställning, dels ge

sin syn på om EU:s minimidirektiv från 1991 om arbetsgivarnas skyldighet att skriftligt informera anställda om deras grundläggande anställningsvillkor behöver uppdateras. Detta är således punkterna 5, 6, 12, 13, 15 respektive 7 (Europaportalen 2018c).

## PELARENS FÖRSTA FÖRSLAG

Det första faktiska förslag som lagts för att implementera den sociala pelaren lades fram av Kommissionen i slutet av 2017 och handlar om arbetstagares villkor. Förslagen läggs inom ramen för det så kallade Upplysningsdirektivet från 1991 och ska bidra till genomförandet av pelarens princip nummer 5 om trygghet och anpassningsbar anställning, samt princip nummer 7 om information om anställningsvillkor och skydd i händelse av uppsägning. Enligt Kommissionen är detta initiativ en av de viktigaste åtgärderna i uppföljningen av den sociala pelaren (Europeiska kommissionen 2017b).

Bakgrunden till direktivförslaget ligger bland annat i utvecklingen av arbetsmarknadens olika anställningsformer, inte minst till följd utav digitaliseringen och förändringar i ekonomin. I sitt förslag pekar Kommissionen på att det sedan 2014 har skapats mer än fem miljoner arbetstillfällen, varav närmare 20 procent i nya anställningsformer. Utöver det faktum att detta möjliggjort för många som tidigare stått långt ifrån arbetsmarknaden att komma i arbete, lyfter Kommissionen att det kan innebära instabilitet och lägre förutsägbarhet i anställningarna. Med det nya förslaget vill man således ge arbetstagare mer förutsägbara och tydliga arbetsvillkor, tillgängliggöra informationen om anställningsvillkor, förbättra efterlevnaden av normer för arbetsvillkor och öka tydligheten på arbetsmarknaden (Europeiska kommissionen 2017b).

Vad som konkret föreslås är bland annat följande:

- Alla europeiska arbetare ska av sin arbetsgivare, senast första dagen på jobbet, få skriftlig information om bl a sina arbetsvillkor, sin rätt till utbildning och sitt arbetsschemas innehåll (totalt är det 15 punkter som arbetsgivaren ska informera om);
- provanställning får max uppgå till sex månader såvida inte jobbets natur motiverar annat;
- arbetsgivare ska inte kunna hindra en anställd att ta annat jobb vid sidan om;
- arbetsgivare ska tillhandahålla kostnadsfri utbildning för arbetstagare, om det finns en sådan reglerad skyldighet;
- arbetstagare ska ha rätt att begära stabilare anställningsform när en tjänst blir tillgänglig på företaget. Arbetsgivaren måste då svara skriftligt;
- begreppet "arbetstagare" ska samordnas med EU-domstolens rättspraxis så att alla EU-länder har samma övergripande definition av arbetstagare (Europeiska kommissionen 2017b; Liljedalen 2018c; Sveriges riksdag 2017; COM 2017/0355 /COD/).

Förslaget till nytt direktiv är omfattande och innehåller även långtgående processtekniska regler. Det finns även skrivelser om att medlemsstaterna ska ta fram vissa mallar och

förlagor samt tillhandahålla information om tillämplig rätt enligt lagar, förordningar och kollektivavtal och göra dessa tillgängliga på en officiell webbplats.

Till skillnad från nuvarande utformning gällande upplysningsdirektivet från 1991, som har karaktären av informationsdirektiv, har det nya förslaget i stället karaktären av ett rättighetsdirektiv.

I februari 2018 togs direktivförslaget upp av den svenska riksdagens arbetsmarknadsutskott som menade att det dels går emot den svenska modellen, dels strider mot principen om att beslut ska fattas så nära medborgarna som möjligt (den så kallade närhetsprincipen/subsidiaritetsprincipen). Utskottet, med representanter från riksdagens samtliga åtta partier, står enigt bakom ett utlåtande där det bland annat går att läsa att "[d]e frågor som regleras i direktivförslaget är i Sverige i huvudsak lösta genom kollektivavtal på företagsnivå, branschnivå och/eller nationell nivå. Utskottet ser en tydlig risk att de föreslagna reglerna skulle kunna innebära störningar på Sveriges väl fungerande system." (utl 2017/18:AU11). Utskottet välkomnar direktivförslagets intentioner avseende exempelvis förutsägbara anställningsvillkor, men påpekar bland annat "[...]att en definition av arbetstagarbegreppet på EU-nivå skulle kunna få effekter på andra områden än det arbetsrättsliga. Det skulle t ex kunna röra sig om områden där medlemsstaterna har exklusiv kompetens. Konsekvenserna av förslaget är svåra att överblicka" (utl 2017/18:AU11).

Arbetsmarknadsutskottet uttrycker tydligt att kommissionens förslag innehåller sådant som inte bör beslutas på EU-nivå, samt att förslaget skulle innebära ett påtagligt ingrepp i den svenska arbetsmarknadsmodellen, där det är upp till parterna att reglera arbetsmarknadens villkor. (Liljeheden 2018c). Också arbetsmarknadsminister Ylva Johansson (S), som varit pådrivande i arbetet för den sociala pelaren, delar i breda ordalag utskottets åsikt i frågan. Hon menar dock att förslaget hade

kunnat läggas fram även om den sociala pelaren inte fanns (Bengtsson 2018).

Även svenska arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer har uttryckt skarp kritik mot Kommissionens förslag till bindande unionsakt. Monika Arvidsson, utredare på LO:s internationella enhet, har till nyhetssajten Europaportalen sagt att det visserligen är rätt politik, men blir ett bekymmer eftersom man anger något – som t ex sex månaders provanställning – som egentligen borde vara en fri förhandling mellan parterna (Liljeheden 2017). Också tjänstemannaförbundet TCO har uttryckt liknande åsikter (Hilmersson 2017). Niklas Beckman, arbetsrättsjurist på Svenskt Näringsliv, menar att förslagen, om de genomförs, innebär att man inför central europeisk lagstiftning på områden som tidigare varit förbehållna medlemsstaternas nationella kompetens, vilket skulle drabba den svenska avtalsbaserade modellen (Beckman 2017). Arbetsgivarverket uttrycker oro över att bestämmelserna kan läsas så att arbetsgivaren förhindras att lösa kompetensförsörjningen genom att växla kompetens, och i stället alltid blir tvungen att utbilda den personal man redan har (Arbetsgivarverket 2018).

I en gemensam skrivelse angående direktivet skriver LO, TCO, Saco, Företagarna, Svenskt Näringsliv, SKL och Arbetsgivarverket att den svenska kollektivavtalsmodellen "undergrävs om det växer fram en parallell europeisk arbetsrättslig ordning vid sidan av den nationella", och att begrepp som arbetstagare och arbetsgivare – vilket direktivet föreslår en gemensam definition för – dels är "avgörande för att arbetsrättsliga regelverk ska aktualiseras", dels definierar "gränserna för parternas kollektivavtal", varför dessa fortsatt bör definieras nationellt. Man understryker även att förslagen om minimirättigheter begränsar det nationella handlingsutrymmet för arbetsrätten och parterna (LO m fl 2018).

Likaså svenska Arbetsdomstolen (AD) har lämnat synpunkter på Kommissionens direktivförslag och framhåller att direktivet bitvis

förutsätter en myndighetsstruktur som Sverige inte har. Det handlar närmare bestämt om skrivelserna om att staterna ska tillhandahålla information om rätt enligt kollektivavtal m m. AD understryker att det i Sverige är upp till parterna, inte till någon myndighet, att kontrollera att avtalade arbetsvillkor följs (Arbetsdomstolen 2018). Svenskt Näringsliv liksom Företagarna noterar att det i Sverige dessutom finns över 600 kollektivavtal på nationell nivå (och ett okänt antal på lokal nivå), varför idén om att samla alla dessa bestämmelser på en webbplats kan bli svåruppfyllt (Företagar-

na 2018; Svenskt Näringsliv 2018).

I det fall som den svenska riksdagen inte får med sig tillräckligt med andra nationella parlament inom EU som vill ändra Kommissionens förslag, vill arbetsmarknadsutskottet att den svenska regeringen i förhandlingarna begränsar direktivets påverkan på den svenska modellen, eller att direktivet enbart ska beröra information till arbetstagare. Om det inte går, vill utskottet att Sverige får undantag och således tillåts göra avsteg från direktivet för att i stället reglera det i svenska kollektivavtal (Liljeheden 2018c).

## KRITIK

En talande kritik mot den sociala pelaren finns i att ett enigt Arbetsmarknadsutskott har sagt nej till pelarens första faktiska förslag med samma argument som ofta har använts emot pelaren som sådan, nämligen att det dels innebär ingrepp i den svenska modellen, dels bryter mot närhetsprincipen. Föga tyder på att framtida delar av den sociala pelaren skulle innebära mindre ingrepp i det nationella självbestämmandet. Snarare finns det goda skäl att tro att kommande frågor om exempelvis minimilöner kommer att gå i samma riktning med mer centralt bestämda lösningar – som sedan ska implementeras med mer eller mindre hänsyn till lokala förutsättningar och skillnader. Den europeiska fackliga samorganisationen ETUC förespråkar redan i dag vad man kallar för en ”wage convergence alliance”, vilken ska syfta till att hantera löneskillnaderna mellan öst och väst (ETUC 2017).

En central anpassning av arbetsmarknadsregleringar har givetvis flera effekter. För svensk del innebär det bland annat en risk för arbetsmarknadsmodellen, där ansvaret för reglering av villkor ligger på parterna snarare än på staten. Den svenska modellen har, trots sina brister, tjänat Sverige väl i många år. Den har inneburit konkurrenskraftiga reallö-

neökningar, branschanpassade kollektivavtal och en förhållandevis god förmåga till snabb anpassning vid förändrade villkor (såsom vid krisen 2008–2009). Få känner till svensk arbetsmarknad så väl som den svenska arbetsmarknadens parter.

Till skillnad från Sverige och övriga skandinaviska länder spelar staten en stor roll i många andra europeiska länders respektive arbetsmarknadspolitik. Det är detta tankegods — där staten har en aktiv roll i att fastslå minimilöner och andra arbetsmarknadsvillkor – som känns igen i den sociala pelaren. För svensk del innebär den sociala pelaren således inte bara en risk för att frågor av nationell karaktär lyfts till EU-nivå; den innebär även att hela avtalsmodellen riskeras. Argumenten för varför EU centralt skulle ha en roll i detta är i det närmaste obefintliga.

Där den svenska modellen under lång tid existerat och kontinuerligt utvecklats utifrån svenska förutsättningar, har andra länders motsvarande modeller och system utvecklats i andra riktningar utifrån andra förutsättningar. De variationerna och den mångfalden bör inte nonchaleras, utan respekteras. Det finns bland EU:s länder en mångfald av lösningar på ibland likartade och ibland olikartade pro-

blem. Här finns kanske två av unionens främsta styrkor, nämligen ländernas många olika komparativa fördelar och möjligheterna till den institutionella konkurrensen (se exempelvis Karlson & Wennerberg 2018). Behåller man öppenheten och mångfalden av lösningar kan utvecklingen innebära att länderna närmar sig varandra, men på de villkor som olika modeller och olika ekonomier tillåter. Till skillnad från exempelvis frågor om rörlighet, säkerhet, miljö och brottsbekämpning saknar välfärds- och arbetsmarknadsfrågorna gränsöverskridande logik och kan därför mötas i institutionell konkurrens i stället för gemensamt beslutande.

Med den sociala pelaren tas steg mot ett överstatligt regelverk för arbetsmarknads- och välfärdspolitik som blir både detaljerat och omfattande. En ökad regelbörda riskerar att drabba människor och företag negativt. För att EU ska kunna behålla och öka sitt välstånd är företagens möjligheter att konkurrera på såväl den inre som den globala marknaden avgörande; behovet av företagens konkurrenskraft är än viktigare i skenet av tilltagande globalisering, ökad digitalisering, stor migration och förändrad demografi.

Arbetet med den sociala pelaren har växt fram i kölvattnet av en ekonomiskt svår peri-

od, men i stället för idéer och förslag om hur tillväxt och välstånd kan stärkas och utvecklas verkar man börja i andra änden och utgå från att det alltid kommer att finnas resurser att fördela. Vill man förbättra arbets- och levnadsförhållanden i EU, bör man snarare fundera på hur man kan stärka EU:s internationella konkurrensförmåga. Bördan av välfärdsstrukturer kan inte bli tyngre än vad krafterna för att skapa välstånd orkar bära. Att då i stället – som med pelarens första förslag – hämma positiva krafter för att få fler i arbete är ett steg i fel riktning.

Sammanfattningsvis är riskerna med och kritiken mot den sociala pelaren omfattande. Det är vanskligt att lyfta frågor av nationell karaktär med nationella kompetenser till Bryssel, som att möjliggöra för kompromisser om exempelvis föräldradighet mellan länder som har helt olika prioriteringar eller att samsas om utformande när länder skiljer sig åt, inte bara i värderingar, utan även i förutsättningar. Men det är även problematiskt att med den sociala pelaren låta EU utvecklas i en riktning bort från de fyra friheterna, institutionell konkurrens, komparativa fördelar, och närhetsprincipen och i stället mot regleringar och överstatlighet.

# SLUTSATSER

EU:s syfte och styrka ligger i den inre marknaden och dess grundläggande principer om fri rörlighet för varor, tjänster, personer och kapital. Det är genom dessa som EU skapat goda förutsättningar för medlemsländernas ökade handel, tillväxt och välbefinnande. De tre reformer som presenteras i den här rapporten innebär centrala pålagor och byråkrati, en inskränkning av subsidiaritetsprincipen samt minskade möjligheter för rörlighet och fri konkurrens mellan medlemsländerna.

Det är därmed ett generellt problem för EU:s medlemsländer, och ett betydande avsteg från de grundläggande principerna bakom EU-samarbetet.

För svensk del innebär förändringarna av lex Laval och utstationeringsdirektivet att det blir mer komplicerat och mindre attraktivt för människor och företag från andra medlemsländer att verka i Sverige. Det innebär stora problem för kompetensförsörjningen i flera svenska branscher, inte minst i byggsektorn. En uppenbar risk är därmed också att bostadsbyggandet bromsas upp.

Vidare utmanar både utstationeringsdirektivet och den sociala pelaren den svenska modellen, där arbetsmarknadens parter genom fria förhandlingar gör upp om löner och andra villkor. Upplysningsdirektivets förslag om hur lång en provanställning får vara, vad som är en arbetstagare och så vidare är tydliga exempel på hur frågor som i dag är parternas uppdrag att förhandla om, kan lyftas upp till en central EU-nivå av lagstiftning.

De sociala kraven har drivits fram av EU:s rikare västländer, som räds dumpning av löner och villkor när arbetstagare från länder med lägre ekonomisk standard konkurrerar om arbetstillfällen med den inhemska arbetskraften.

De sociala kraven framställs som en förbättring av gästarbetarnas villkor, men resultatet kommer att bli det motsatta, nämligen

att hindra dem från att arbeta i värdländerna.

Främst är det länderna i öst som kommer att drabbas, och det handlar inte bara om enskilda individers möjligheter utan om den ekonomiska utvecklingen i dessa länder. Möjligheterna att tillfälligt arbeta i andra länder gynnar såväl gästarbetare som deras hemländer. Förslagen ökar därmed klyftan mellan öst- och västländerna i EU, vilket naturligtvis innebär en försämring av relationerna vad gäller samarbeten i stort inom unionen.

Med det sagt finns ett erkänt dilemma i att å ena sidan möjliggöra för gästarbetare med sämre ekonomiska förutsättningar att konkurrera om jobb i rikare länder, och att å andra sidan skydda arbetstagarnas standard i länder som Frankrike och Sverige. I utstationeringsdirektivet innan ändringsförslagen kom har emellertid detta hanterats på ett sätt som borde kunna ses som tillfredsställande. För de gästarbetare som jobbar inom svensk byggsektor innebär kraven från utstationeringsdirektivet att de har en lägstalön i enlighet med bestämmelser i branschens kollektivavtal. Problem finns i stället i svartarbete och bluffbolag, det vill säga bland företag som ändå inte följer lagen.

Vidare kan konstateras att regeringen, men även LO och TCO, tidigare varit pådrivande i arbetet med reformerna, men att de på senare tid protesterat mot flera av de förslag som lagts fram. De föreslagna ändringarna av utstationeringsdirektivet möjliggör för EU:s lagstiftning och för EU-domstolen att reglera löner i Sverige. Samtidigt som förutsättningarna för den fria rörligheten försämras, öppnar det alltså upp för att överföra makt från arbetsmarknadens parter till EU centralt. Flera delar av utstationeringsdirektivet och den sociala pelaren innebär uppenbara inskränkningar av den svenska partsmodellen. Inte minst det förändrade upplysningsdirektivet innebär ett grundskott mot den svenska modellen.

Regeringens uttalade ambition var att exportera den svenska modellen. Det har uppenbarligen inte gått vägen. Arbetsmarknadsminister Ylva Johansson (S) har redan, apropå den sociala pelarens första faktiska förslag, sagt att "[d]et är tveksamt om det här förslaget är förenligt med den svenska modellen" (Bengtsson 2018).

Övriga medlemsländer har andra traditioner, inte sällan av så kallad tripartism, där staten har en betydligt mer inflytelserik roll i exempelvis lönebildningen. Många av EU:s byråkrater och beslutsfattare kommer från länder där statliga regleringar är vanliga eller rentav dominerande på arbetsmarknadsområdet. Att det skulle införas en federal ordning, där fackförbund och arbetsgivare lokalt förhandlar självständigt, borde därför aldrig ha blivit ett realistiskt alternativ. Som den här rapporten visar, går vi snarare mot en

betydligt mer rigid, överstatlig arbetsrättslagstiftning som fråntar de nationella organisationerna möjligheten att påverka villkoren på arbetsmarknaden.

Avslutningsvis är det oroande att EU går mot en utveckling av inåtvändhet och protektionism i en värld som kräver det motsatta. Den moderna arbetsmarknaden kräver mer dynamik, flexibilitet och bättre förutsättningar till omställning. Ingen av de tre reformer vi belyst i den här rapporten erbjuder medlemsländerna och EU-medborgarna detta. Frågan är också hur långt EU kan tumma på de grundläggande principerna för sitt eget uppdrag. Hur långt bort ligger tullar på varor som importeras från EU-länder med lägre löner? Risker är att unionen steg för steg utvecklas mot något helt annat än en förvaltare av de uppdrag den anvisades när samarbetet inleddes.



# REFERENSER

- Arbetsdomstolen (2018). ”Synpunkter på kommissionens förslag till direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i EU, COM (2017) 797 final.” Stockholm (Dnr 72/2017).
- Arbetsgivarverket (2018). ”EU-kommissionens förslag till direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i EU (ändring av Upplysningsdirektivet).” Stockholm (Dnr 2018/0004).
- Arbetsmiljöverket (2017). ”Helårsrapport 2016 : register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige.” Stockholm (Rapport 2017:2).
- Arbetsmiljöverket (u å). ”Lex Laval.” Stockholm [Elektronisk] länk: [https://web.archive.org/web/20150507223727/http://www.av.se/teman/utstationering/Lex\\_laval/](https://web.archive.org/web/20150507223727/http://www.av.se/teman/utstationering/Lex_laval/). Besökt 2018-02-18.
- Beckman, Niklas (2017). ”EU äventyrar den svenska modellen”, Svenskt Näringsliv. Artikel publicerad 2017-12-21. [Elektronisk] länk: [https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/stark-arbetsmarknadens-funktionssatt/eu-aventyrar-den-svenska-modellen\\_693047.html](https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/stark-arbetsmarknadens-funktionssatt/eu-aventyrar-den-svenska-modellen_693047.html). Besökt 2018-03-18.
- Bengtsson, Stina (2018). ”Ylva Johansson: Tveksamt om det är förenligt med svenska modellen.” Arbetsmarknadsnytt. Artikel publicerad 2018-02-20. Länk: <http://arbetsmarknadsnytt.se/ylva-johansson-tveksamt-om-det-ar-forenligt-med-svenska-modellen/>. Besökt 2018-03-18.
- ETUC (2017). ”ETUC proposes east-west 'wage convergence alliance' and 'just transition' to EU leaders.” Bryssel: European Trade Union Confederation, [Elektronisk]. länk: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/etuc-proposes-east-west-wage-convergence-alliance-and-just-transition-eu-leaders>. Besökt 2018-05-29.
- Europaportalen (2018a). ”Arbetsmarknadsfrågor.” Stockholm & Bryssel. [Elektronisk] länk: <https://www.europaportalen.se/teman/arbetsmarknadsfragor>. Besökt 2018-02-18.
- Europaportalen (2018b). ”Utstationering : tillfälligt arbete i andra EU-länder.” Stockholm & Bryssel. [Elektronisk] länk: <https://www.europaportalen.se/teman/utstationering>. Besökt 2018-02-18.
- Europaportalen (2018c). ”Sociala frågor i EU.” Stockholm & Bryssel: Europaportalen. [Elektronisk] länk: <https://www.europaportalen.se/teman/sociala-fragor-i-eu>. Besökt 2018-02-18.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. 31996L0071. Europeiska gemenskapernas officiella tidning. Länk: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:SV:HTML>.
- Europeiska kommissionen (2016a). ”EU-kommissionen föreslår en ändring av utstationeringsdirektivet för en fördjupad och rättvisare europeisk arbetsmarknad.” Bryssel (Pressmeddelande 2016-03-08). Länk: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-16-466\\_sv.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-466_sv.htm). Besökt 2018-02-18.
- Europeiska kommissionen (2016b). ”Översyn av utstationeringsdirektivet : vanliga frågor.” Bryssel (Faktablad 2016-03-08). Länk: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-16-467\\_sv.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_sv.htm). Besökt 2018-02-18.
- Europeiska kommissionen (2017a). ”20 principer i den europeiska pelaren för sociala rättigheter”, Bryssel [Elektronisk] Länk: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_sv](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sv). Besökt 2018-02-18.
- Europeiska kommissionen (2017b). Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. COM(2017) 797 final, 2017/0355(COD). Bryssel 2017-12-21. Länk: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?qid=1513891212160&uri=COM:2017:797:FIN>.
- Europeiska kommissionen (u å). ”European Pillar of Social Rights.” Bryssel.(Priority Policy Area). [Elektronisk] länk: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en). Besökt 2018-02-18.
- Europeiska rådet (2017). ”Den europeiska pelaren för sociala rättigheter : proklamation och undertecknande.” Bryssel (Pressmeddelande 2017-11-17). [Elektronisk] länk: <http://www.consilium.europa.eu/sv/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>. Besökt 2018-02-18.
- Fjellner, Christofer & Hökmark, Gunnar (2017). ”Marita Ulvskog slåss mot väderkvarnar.” Göteborgs-Posten (Debattartikel publicerad 2017-10-15). Länk: <http://www.gp.se/nyheter/debatt/marita-ulvskog-sl%C3%A5ss-mot-v%C3%A4derkvarnar-1.4740920>. Besökt 2018-03-24.
- Företagarna (2018). ”Synpunkter på EU-kommissionens förslag till direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor (Upplysningsdirektivet).” Stockholm.
- Guovelin, Therese & Andersson, Monika (2017). ”Den sociala pelaren : ett välbehövligt komplement i EU.” Stockholm:

SvT (Debattartikel publicerad 2017-11-15). [Elektronisk] länk: <https://www.svt.se/opinion/therese-guovelin-monika-arvidsson-om-eu>. Besökt 2018-04-17.

Haglund, Fredrik (2016). "EU-länder försöker stoppa svensk hjärtefråga." Stockholm & Bryssel: Europaportalen (Artikel publicerad 2016-05-11). Länk: <https://www.europaportalen.se/2016/05/eu-lander-forsoker-stoppa-svensk-hjartefraga>. Besökt 2018-02-18.

Haglund, Fredrik 2017. "Delad föräldraförsäkring föreslås i hela EU." Stockholm & Bryssel: Europaportalen (Artikel publicerad 2017-04-26). Länk: <https://www.europaportalen.se/2017/04/delad-foraldradorsakring-foreslas-i-hela-eu>. Besökt 2018-02-18.

Halvarsson, Daniel, Kokko, Ari & Tingvall, Patrik (2014). "Sverige och EU : handel och tillväxt : EU:s effekt på handel och ekonomisk tillväxt bland medlemsländerna." Stockholm: Ratio (Rapport).

Hilmersson, Per (2017). "Ris och ros till nytt EU-förslag om anställningsvillkor." Stockholm: TCO (Bloggpost publicerad 2017-12-21). [Elektronisk] länk: <http://www.utredarna.nu/perhil/2017/12/21/bade-ris-och-ros-till-nytt-eu-forslag-om-anstallningsvillkor/>. Besökt 2018-03-18.

Karlson, Nils & Wennerberg, Felinda (2018). "The European social pillar : a threat to welfare and prosperity?" Stockholm: Ratio (Rapport nr 4 I Arbetsmarknadsprogrammet).

Karlsson, Fredrik (2008). "Byggnads har svårt att förklara lönekrav till lettiskt företag." Bygginstrin. Artikel publicerad 2008-03-06. Länk: <http://bygginstrin.se/artikel/nyhet/byggnads-har-svart-att-forklara-lonekrav-till-lettiskt-foretag-13750#>. Besökt 2018-03-24.

Khan, Mehreen (2017). "EU ministers agree to tighten rules on migrant workers." Financial Times. Artikel publicerad 2017-10-26. Länk: <https://www.ft.com/content/d091ab7e-b83b-11e7-8c12-5661783e5589>.

Lagrådet (2017). Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2017-01-17. Stockholm: Lagrådet. Länk: <http://www.lagradet.se/ytranden/Nya%20utstationeringsregler.pdf>.

Larsson, Mats (2017). "Lönerapport 2017 : löner och löneutveckling år 1913–2016 efter klass och kön." Stockholm: Landsorganisationen, Arbetslivsenheten.

Larsson, Jörgen & Hybbinette, Viktoria (2017). "Lex Laval ändras : rätten att vidta stridsåtgärder mot utländsk arbetskraft utvidgas." Stockholm: Wistrand. [Elektronisk] länk: <http://www.wistrand.se/sv/arbetsraett/lex-laval-aendras-raeten-att-vidta-stridsatgaerder-mot-utlaendsk-arbetskraft-utvidgas.php>. Besökt 2018-02-18.

Liljedheden, Andreas (2017). "Bättre villkor för europeiska arbetstagare föreslås." Stockholm & Bryssel: Europaportalen. Artikel publicerad 2017-12-21. Länk: <https://www.europaportalen.se/2017/12/battre-villkor-europeiska-arbetstagare-foreslas>.

Liljedheden, Andreas (2018a). "Ökad EU-styrning oroar svensk arbetsmarknad." Stockholm & Bryssel: Europaportalen. Artikel publicerad 2018-04-06. Länk: [https://www.europaportalen.se/2018/04/okad-eu-styrning-oroar-svensk-arbetsmarknad?utm\\_source=Europaportalen&utm\\_campaign=d8449fec4b-EMAIL\\_CAMPAIGN\\_2018\\_04\\_06&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_9047dbbc1e-d8449fec4b-183057309](https://www.europaportalen.se/2018/04/okad-eu-styrning-oroar-svensk-arbetsmarknad?utm_source=Europaportalen&utm_campaign=d8449fec4b-EMAIL_CAMPAIGN_2018_04_06&utm_medium=email&utm_term=0_9047dbbc1e-d8449fec4b-183057309).

Liljedheden, Andreas (2018a). "EU-uppgörelse om lika lön för lika arbete." Stockholm & Bryssel: Europaportalen. Artikel publicerad 2018-03-01. Länk: <https://www.europaportalen.se/2018/03/eu-uppgorelse-om-lika-lon-lika-arbete>.

Liljedheden, Andreas (2018b). "Alla svenska riksdagspartier enas mot nytt EU-förslag." Stockholm & Bryssel: Europaportalen. Artikel publicerad 2018-02-19. Länk: <https://www.europaportalen.se/2018/02/alla-svenska-riksdagspartier-enas-mot-eu-forslag>.

LO (2018). "Parterna bildar råd för samverkan i EU-frågor". Stockholm (Pressmeddelande 2018-10-01). [Elektronisk] länk: <http://news.cision.com/se/lo/t/parterna-bildar-rad-for-samverkan-i-eu-fragor,c2632133>.

LO, TCO, Saco, Företagarna, Svenskt Näringsliv, SKL, Arbetsgivarverket (2018). "Den svenska kollektivavtalsmodellen måste respekteras i förhandlingarna om förslag till arbetsvillkorsdirektiv." 6 april, 2018.

Löfven, Stefan & Linde, Ann (2016). "Statsministern: Det är dags för EU att leverera." Svenska Dagbladet. Debattartikel publicerad 2016-09-09. Länk: <https://www.svd.se/statsministern-det-ar-dags-for-eu-att-leverera>. Besökt 2018-04-07.

Malm Lindberg, Henrik, Karlson, Nils & Grönbäck, Johanna (2015). Ultima ratio : svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv. 1. uppl. Uppsala: Iustus.

Martos Nilsson, Mårten (2017). "Nytt hopp om stopp för lönedumpning i EU." Arbetet. Artikel publicerad 2017-06-08. Länk: <https://arbetet.se/2017/06/08/nytt-hopp-om-stopp-for-lonedumpning-i-eu/>. Besökt 2018-02-18.

Proposition 2016/17:107. "Nya utstationeringsregler." Stockholm: Regeringskansliet. Länk: <https://www.regeringen.se/492596/contentassets/87e5bcbee4064d2c934b7b682781a0ca/nya-utstationeringsregler-prop.-201617107>.

Regeringen (2016). "Ordning och reda vid utstationering", Stockholm: Regeringskansliet. [Elektronisk] länk: <http://>



www.regeringen.se/regeringens-politik/ordning-och-reda-pa-arbetsmarknaden/ordning-och-reda-vid-utstationering/. Besökt 2018-03-18.

Regeringen (2017). "Ministerrådet enades om en kompromiss om en revidering av utstationeringsdirektivet." Stockholm: Regeringskansliet. [Elektronisk] länk: <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/ordning-och-reda-pa-arbetsmarknaden>. Besökt 2018-04-07.

Regeringen (2018). "Ordning och reda på arbetsmarknaden." Stockholm: Regeringskansliet. [Elektronisk] länk: <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/ordning-och-reda-pa-arbetsmarknaden/ordning-och-reda-vid-utstationering/>. Besökt 2018-03-18.

Regeringskansliet (2017). "En starkare social dimension för EU." Stockholm: Regeringskansliet. [Elektronisk] länk: <http://www.regeringen.se/artiklar/2018/01/en-starkare-social-dimension-for-eu2/>. Besökt 2018-02-18.

Regeringskansliet (2018). "Möjligt kräva lika lön för lika arbete inom EU." Stockholm: Regeringskansliet. [Elektronisk] länk: <https://www.regeringen.se/artiklar/2018/07/mojligt-krava-lika-lon-for-lika-arbete-inom-eu/>. Besökt 2018-10-11.

Shotter, James (2017). "Hungary PM takes EU to task over Polish 'inquisition'." Financial Times. Artikel publicerad 2017-09-23. Länk: <https://www.ft.com/content/4429d7b6-9f8a-11e7-9a86-4d5a475ba4c5>.

Svenskt Näringsliv (2018). "EU-kommissionens förslag till direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i EU." (ändring av upplysningsdirektivet)".

Sveriges riksdag (2016). "Ändring av utstationeringsdirektivet : fakta-PM om EU-förslag 2015/16:FPM67, KOM (2016) 128, SWD (2016) 52, SWD (2016) 53," Stockholm: Sveriges riksdag. Länk: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/fakta-pm-om-eu-forslag/andring-av-utstationeringsdirektivet\\_H306FPM67](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/fakta-pm-om-eu-forslag/andring-av-utstationeringsdirektivet_H306FPM67).

Sveriges riksdag (2017). "Direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i EU : fakta-PM om EU-förslag 2017/18:FPM49", KOM (2017) 797, SWD (2017) 478, SWD (2017) 479." Stockholm: Sveriges riksdag. Länk: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/fakta-pm-om-eu-forslag/direktiv-om-tydliga-och-forutsagbara\\_H506FPM49](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/fakta-pm-om-eu-forslag/direktiv-om-tydliga-och-forutsagbara_H506FPM49).

The Economist (2016). "Going posted." The Economist. Artikel publicerad 2016-07-07. Länk: <https://www.economist.com/news/europe/21701806-eu-may-force-labour-exporters-pay-local-union-wages-going-posted>.

Tholin & Larsson (2016). "Förslag om ändrat utstationeringsdirektiv." Göteborg: Tholin & Larsson. [Elektronisk] länk: <https://www.tholin.se/artiklar/forslag-om-andrat-utstationeringsdirektiv/>. Besökt 2018-02-18.

TT (2017). "Brett stöd för lika lön-princip i EU." Svenska Dagbladet. TT-artikel publicerad 2017-10-23. Länk: <https://www.svd.se/tuffa-tag-om-nya-arbetsregler-i-eu>. Besökt 2018-02-18.

Ulvskog, Marita (2017). "Det ska vara ordning och reda på EU:s arbetsmarknad." Göteborgsposten. Debattartikel publicerad 2017-10-15. Länk: <http://www.gp.se/nyheter/debatt/det-ska-vara-ordning-och-reda-p%C3%A5-eu-s-arbetsmarknad-1.4729240>. Besökt 2018-02-18.

Utlåtande 2017/18:AU11. "Subsidiaritetsprövning av kommissionens direktivförslag om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen." Stockholm: Riksdagen (Arbetsmarknadsutskottets utlåtande). Länk: <https://data.riksdagen.se/fil/8AF560C4-4E2E-4ABE-BF6A-C6C6422C10B2>.

Vaccarino, Elena & Darvas, Zsolt (2016). "Social dumping' and posted workers : a new clash within the EU." Sa-int-Josse-ten-Noode, Belgien: The Bruegel org. Bloggpost publicerad 2016-03-07. [Elektronisk] länk: <http://bruegel.org/2016/03/social-dumping-and-posted-workers-a-new-clash-within-the-eu/>. Besökt 2018-03-18.

Zaremba, Maciej (2005). "Del 2§: Skolbygget blev ett europeiskt ödesdrama." Dagens Nyheter. Artikel publicerad 2005-11-11. Länk: <https://www.dn.se/kultur-noje/del-2-skolbygget-blev-ett-europeiskt-odesdrama/>. Besökt 2018-03-24.

