

**De utmaningar som kollektivavtal möter inom EU**

**Europaparlamentets resolution av den 22 oktober 2008 om de utmaningar som kollektivavtal möter inom EU (2008/2085(INI))**

*Europaparlamentet utfärdar denna resolution,*

- med beaktande av artikel 2, särskilt första strecksatsen, i fördraget om Europeiska unionen och artikel 3.1 j i EG-fördraget,
- med beaktande av artiklarna 136, 137, 138, 139 och 140 i EG-fördraget,
- med beaktande av artiklarna 12, 39 och 49 i EG-fördraget,
- med beaktande av fördraget om Europeiska unionen, i dess ändrade lydelse enligt Lissabonfördraget av den 13 december 2007, särskilt artikel 3,
- med beaktande av artikel 152 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, där det bekräftas att dialog mellan arbetsmarknadens parter och kollektivförhandlingar är viktiga för utvecklingen,
- med beaktande av artiklarna 27, 28 och 34 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna,
- med beaktande av Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, särskilt artikel 11,
- med beaktande av den europeiska sociala stadgan, särskilt artiklarna 5, 6 och 19,
- med beaktande av Europeiska konventionen om migrerande arbetstagares rättsställning,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster<sup>1</sup> (utstationeringsdirektivet),
- med beaktande av rapporten från kommissionens tjänsteavdelningar om genomförandet av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (SEK(2006)0439) (tjänsterapporten),
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/18/EG av den 31 mars 2004 om samordning av förfarandena vid offentlig upphandling av byggtreprenader, varor och tjänster<sup>2</sup> (direktivet om offentlig upphandling),
- med beaktande av den så kallade Monti-klausulen i rådets förordning (EG) nr 2679/98 av den 7 december 1998 om den inre marknadens sätt att fungera i samband med den fria

---

<sup>1</sup> EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

<sup>2</sup> EUT L 134, 30.4.2004, s. 114.

rörligheten för varor mellan medlemsstaterna<sup>1</sup>,

- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden<sup>2</sup> (tjänstedirektivet),
- med beaktande av EG-domstolens dom av den 27 mars 1990 i mål C-113/89, Rush Portuguesa Ltda mot Office national d'immigration<sup>3</sup>,
- med beaktande av EG-domstolens domar av den 9 augusti 1994 i mål C-43/93, Vander Elst<sup>4</sup>, av den 23 november 1999 i de förenade målen C-369/96 och C-376/96, Arblade<sup>5</sup>, av den 25 oktober 2001 i de förenade målen C-49/98, C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-68/98 och C-71/98, Finalarte<sup>6</sup>, av den 7 februari 2002 i mål C-279/00, kommissionen mot Italien<sup>7</sup>, av den 12 oktober 2004 i mål C-60/03, Wolff & Müller GmbH<sup>8</sup>, av den 21 oktober 2004 i mål C-445/03, kommissionen mot Luxemburg<sup>9</sup>, och av den 19 januari 2006 i mål C-244/04, kommissionen mot Tyskland<sup>10</sup>,
- med beaktande av EG-domstolens dom av den 11 december 2007 i mål C-438/05, Internationella transportarbetarefederationen och Finlands sjömansunion mot Viking Line ABP<sup>11</sup> (Viking-målet),
- med beaktande av EG-domstolens dom av den 18 december 2007 i mål C-341/05, Laval un Partneri Ltd<sup>12</sup>,
- med beaktande av EG-domstolens dom av den 3 april 2008 i mål C-346/06, Rüffert<sup>13</sup>,
- med beaktande av följande konventioner från Internationella arbetsorganisationen (ILO): ILO-94 om arbetsklausuler (offentlig upphandling), ILO-87 om föreningsfriheten och skydd för organisationsrätten, ILO-98 om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, ILO-117 om grundläggande mål och normer för socialpolitiken, särskilt del IV, och ILO-154 om kollektivförhandlingar,
- med beaktande av sin resolution av den 26 oktober 2006 om tillämpningen av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare<sup>14</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 15 januari 2004 om genomförandet av

---

<sup>1</sup> EGT L 337, 12.12.1998, s. 8.

<sup>2</sup> EUT L 376, 27.12.2006, s. 36.

<sup>3</sup> REG 1990, s. I-1470.

<sup>4</sup> REG 1994, s. I-3803.

<sup>5</sup> REG 1999, s. I-8453.

<sup>6</sup> REG 2001, s. I-7831.

<sup>7</sup> REG 2002, s. I-1425.

<sup>8</sup> REG 2004, s. I-9553.

<sup>9</sup> REG 2004, s. I-10191.

<sup>10</sup> REG 2006, s. I-885.

<sup>11</sup> REG 2007, s. I-10779.

<sup>12</sup> REG 2007, s. I-11767.

<sup>13</sup> Ännu ej offentliggjord i REG.

<sup>14</sup> EUT C 313 E, 20.12.2006, s. 452.

direktiv 96/71/EG i medlemsstaterna<sup>1</sup>,

- med beaktande av sin resolution av den 23 maj 2007 om främjande av värdigt arbete för alla<sup>2</sup>,
- med beaktande av de gemensamma principerna om ”flexicurity” som godkändes vid Europeiska rådets möte den 14 december 2007 och parlamentets resolution av den 29 november 2007 om gemensamma principer för ”flexicurity”<sup>3</sup>,
- med beaktande av artikel 45 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor och yttrandena från utskottet för rättsliga frågor och utskottet för den inre marknaden och konsumentskydd (A6-0370/2008), och av följande skäl:
  - A. I EG-fördraget erkänns de grundläggande rättigheterna som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, i medlemsstaternas författningar och i olika internationella fördrag och konventioner, som en grundläggande referensram för gemenskapens lagstiftning och rättspraxis.
  - B. I EG-fördraget fastställs ett antal relevanta principer. En av gemenskapens huvudsakliga verksamheter är att upprätta en inre marknad med en social dimension där hinder för den fria rörligheten för varor, personer, tjänster och kapital mellan medlemsstaterna avskaffas.
  - C. En av dessa principer är att medborgarna tillerkänns grundläggande författningensliga rättigheter, inbegripet rätten att bilda fackföreningar, rätten att strejka och rätten att förhandla om kollektivavtal.
  - D. De grundläggande principerna för den inre marknaden inbegriper arbetstagarnas fria rörlighet, etableringsfriheten och friheten att tillhandahålla tjänster.
  - E. Enligt artikel 39 i EG-fördraget innebär den fria rörligheten för arbetstagare att all diskriminering av arbetstagare från medlemsstaterna på grund av nationalitet ska avskaffas vad gäller anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor.
  - F. EG-fördraget tillåter inskränkningar i de grundläggande friheterna om dessa åtgärder tillgodoser legitima syften som är förenliga med fördraget, om de kan motiveras av tvingande hänsyn till allmän ordning samt om de är lämpliga för att uppnå målen och inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dem. Enligt artikel 52 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna får begränsningar i utövandet av de rättigheter och friheter som erkänns i stadgan endast göras om de är proportionerliga, nödvändiga och faktiskt svarar mot mål av allmänt intresse som erkänns av unionen eller behovet av skydd för andra människors rättigheter och friheter.
  - G. EG-domstolen erkänner att rätten att vidta kollektiva åtgärder är en grundläggande rättighet och en integrerad del av de allmänna principerna i gemenskapsrätten. Denna

---

<sup>1</sup> EUT C 92 E, 16.4.2004, s. 404.

<sup>2</sup> EUT C 102 E, 24.4.2008, s. 321.

<sup>3</sup> Antagna texter, P6\_TA(2007)0574.

rättighet kommer även att slås fast i fördragen om Lissabonfördraget ratificeras.

- H. Kommissionen har vid flera tillfällen understrukit den betydelse som befintliga nationella ramar för arbetslagstiftning och kollektivförhandlingar har för skyddet av arbetstagarnas rättigheter.
- I. I kommissionens rapport om arbetsmarknadens parter i Europa 2006 dras slutsatsen att väl utvecklade kollektivförhandlingar kan ha en positiv inverkan på den sociala integrationen.
- J. Enligt artikel 136 i EG-fördraget ska gemenskapen och medlemsstaterna ha som mål ”att förbättra levnads- och arbetsvillkor och därigenom möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls”, och för att nå detta mål fastställs det i artikel 140 att kommissionen ska främja samarbetet mellan medlemsstaterna på det socialpolitiska området, särskilt i frågor som rör förenings- och förhandlingsrätt.
- K. Enligt ingressen i utstationeringsdirektivet kräver tillhandahållandet av tjänster över gränserna fria och lojala konkurrensvillkor och åtgärder som garanterar att arbetstagarnas rättigheter respekteras, och som samtidigt är förenliga med den rättsliga ramen för nationell arbetsrätt och förhållanden på arbetsmarknaden i medlemsstaterna.
- L. I skäl 12 i utstationeringsdirektivet anges klart och tydligt att gemenskapsrätten inte hindrar ”medlemsstaterna från att utvidga tillämpningsområdet för sin lagstiftning eller för kollektivavtal som har ingåtts mellan arbetsmarknadens parter, till att omfatta alla personer som utför avlönat arbete, också tillfälligt, på deras territorium, även om arbetsgivaren är etablerad i en annan medlemsstat” och att gemenskapsrätten inte förbjuder ”medlemsstaterna att med lämpliga medel garantera att dessa regler följs”.
- M. Målet för utstationeringsdirektivet – att skapa ett klimat av lojal konkurrens och åtgärder som garanterar att arbetstagarnas rättigheter respekteras – är viktigt för skyddet av de berörda arbetstagarna i en ekonomisk tid då det gränsöverskridande tillhandahållandet av tjänster expanderar, samtidigt som medlemsstaternas arbetsrätt och förhållanden på arbetsmarknaden måste respekteras, under förutsättning att dessa inte strider mot gemenskapslagstiftningen.
- N. Enligt utstationeringsdirektivet ska medlemsstaterna i sin lagstiftning fastställa en kärna av tvingande regler för minimiskydd av utstationerade arbetstagare, vilka ska följas i värdlandet, men de får inte hindra att arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna tillämpas.
- O. Artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet ger möjlighet att antingen genomföra direktivet genom lagstiftning eller genom kollektivavtal som har förklarats gälla allmänt eller som gäller allmänt för alla företag av liknande slag inom den berörda industrin eller som har ingåtts av de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet. EG-domstolen bekräftar också att medlemsstaterna, eftersom syftet med utstationeringsdirektivet inte är att harmonisera system för arbets- och anställningsvillkor i dessa, själva får välja vilket system som används på nationell nivå, även om det systemet inte uttryckligen omnämns i utstationeringsdirektivet.
- P. De centrala bestämmelserna i artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet utgörs av

internationella obligatoriska regler som medlemsstaterna har enats om gemensamt. Bestämmelserna om grunderna för rättsordningen (ordre public) i artikel 3.10 består också av internationella obligatoriska regler, men är utformade på ett sådant sätt att medlemsstaterna själva får avgöra hur dessa ska definieras i den nationella lagstiftningen. Tillämpningen av artikel 3.10 är viktig för att medlemsstaterna ska kunna ta hänsyn till den mångfald som präglar arbetsmarknad, socialpolitik och andra frågor, inbegripet skydd av arbetstagarna med respekt för principen om likabehandling.

- Q. Arbetstagarnas rörlighet har i hög grad bidragit till sysselsättning, välfärd och EU-integration och gett medborgare nya möjligheter att skaffa sig kunskap och erfarenhet och höja sin levnadsstandard.
- R. I artikel 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna kodifieras rätten till kollektiva förhandlingar och kollektiva åtgärder.
- S. Utstationeringsdirektivet har gett över en miljon arbetstagare möjlighet att arbeta utomlands under trygga och säkra omständigheter utan problem eller konflikter.
- T. En enhetlig tillämpning och kontroll av bestämmelserna i utstationeringsdirektivet är grundläggande för att direktivets mål ska uppnås, särskilt respekten för medlemsstaternas arrangemang för förhandling om kollektivavtal.
- U. I artikel 3.1 a i tjänstedirektivet anges tydligt att avsikten med det direktivet inte är att det ska ersätta utstationeringsdirektivet och att det inte påverkar tillämpningen av detsamma.
- V. När det gäller fri rörlighet för varor har följande klausul ("Monti-klausulen") inbegripits i artikel 2 i förordning (EG) nr 2679/98: "Denna förordning får inte tolkas som att den på något sätt inverkar på utövandet av de grundläggande rättigheter, inklusive strejkrätt eller frihet att strejka, så som de erkänns i medlemsstaterna. Dessa rättigheter kan också inbegripa rätt eller frihet att vidta andra åtgärder som omfattas av de särskilda systemen för relationerna mellan parterna på arbetsmarknaderna i medlemsstaterna."
- W. I artikel 1.7 i tjänstedirektivet anges att "detta direktiv påverkar inte utövandet av sådana grundläggande rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och i gemenskapsrätten. Det påverkar inte heller rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning och praxis som respekterar gemenskapsrätten".
- X. Europeiska rådet har fastställt principer för att skapa arbetsmarknadsmodeller där en hög nivå av flexibilitet kombineras med en hög nivå av trygghet (den så kallade flexicurity-modellen). Det är vedertaget att starka arbetsmarknadsparter med ett stort utrymme för kollektivförhandlingar är en viktig del av en framgångsrik flexicurity-modell.
- Y. EG-domstolens uppgift är att tolka gemenskapsrätten med hänsyn till de grundläggande rättigheterna och friheterna och att se till att lag och rätt respekteras vid tolkning och tillämpning av EG-fördraget.
- Z. Det är de nationella domstolarnas uppgift att från fall till fall fastställa huruvida kriterierna för inskränkningar i de grundläggande friheterna föreligger och om de är förenliga med gemenskapsrätten.

- AA. Rätten att vidta kollektiva åtgärder och ingå kollektivavtal är en grundläggande rättighet som utgör en integrerad del av gemenskapsrättens allmänna principer. Därför bör inte EG-domstolen stödja sig på ett uttalande från rådet och kommissionen av den 24 september 1996 som inte har antagits av Europaparlamentet (som medlagstiftare) i syfte att begränsa tolkningen av begreppen ”bestämmelser som rör ordre public” och ”nationella bestämmelser som är avgörande för den politiska ordningen” enbart till bindande lagstadgade bestämmelser.
- AB. Genom EG-domstolens dom av den 21 september 1999 i mål C-67/96 Albany International BV<sup>1</sup>, som gäller konkurrenslagstiftningsområdet, har de fackliga organisationerna fått en betydande grad av självständighet i arbetsmarknadsfrågor.
- AC. Det har konstaterats att det förelåg olika uppfattningar och tolkningar inom EG-domstolen och mellan domstolen och domstolens generaladvokat om de olika mål som rör utstationeringsdirektivet, särskilt de ovan nämnda Laval- och Rüffert-målen. När uppfattningar och tolkningar skiljer sig åt på detta sätt kan ett förtydligande behövas så att en jämvikt uppnås mellan de grundläggande rättigheterna och friheterna.
1. Europaparlamentet understryker att friheten att tillhandahålla tjänster är en hörnsten i EU-projektet. Parlamentet anser emellertid att denna frihet måste vägas dels mot de grundläggande rättigheterna och de sociala målsättningar som förankras i fördragen, dels mot regeringarnas och de fackliga organisationernas rätt att säkerställa icke-diskriminering, likabehandling och förbättrade levnads- och arbetsvillkor. Parlamentet erinrar om att Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna erkänner rätten till kollektiva förhandlingar och kollektiva åtgärder liksom att principen om likabehandling är grundläggande för EU.
  2. Europaparlamentet anser att alla EU-medborgare bör ha rätt att arbeta överallt i Europeiska unionen och därmed att behandlas lika, och beklagar därför att denna rättighet inte tillämpas enhetligt inom EU. Parlamentet anser att de övergångsbestämmelser som fortsättningsvis gäller bör underställas en rigorös översyn från kommissionens sida, i syfte att bedöma huruvida de faktiskt är nödvändiga för att förebygga snedvridning av nationella arbetsmarknader, och att de, där detta inte visar sig vara fallet, bör avskaffas så snabbt som möjligt.
  3. Europaparlamentet betonar att friheten att tillhandahålla tjänster inte motsäger och inte är överordnad den grundläggande rätt som arbetsmarknadens parter har att främja social dialog och vidta stridsåtgärder, särskilt eftersom detta är en konstitutionell rättighet i flera medlemsstater. Parlamentet betonar att avsikten med Monti-klausulen var att skydda grundläggande konstitutionella rättigheter inom ramen för den inre marknaden, och påminner samtidigt om att fri rörlighet för arbetstagare är en av de fyra friheterna på den inre marknaden.
  4. Europaparlamentet välkomnar Lissabonfördraget och att Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna görs rättsligt bindande. Parlamentet konstaterar att detta skulle omfatta fackliga organisationers rätt att förhandla om och sluta kollektivavtal på lämpliga nivåer och vidta kollektiva åtgärder (exempelvis strejker) vid intressekonflikter för att försvara sina intressen.

---

<sup>1</sup> REG 1999, s. I-5751.

5. Europaparlamentet betonar att friheten att tillhandahålla tjänster inte är överordnad de grundläggande rättigheterna i Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter, särskilt inte de fackliga organisationernas rätt att vidta kollektiva åtgärder, i synnerhet eftersom detta är en konstitutionell rättighet i flera medlemsstater. Parlamentet betonar därför att EG-domstolens ovannämnda avgöranden i Rüffert-, Laval- och Viking-målen visar på nödvändigheten av att klargöra att ekonomiska friheter, såsom de fastställs i fördragen, bör tolkas på ett sätt som inte inkräktar på utövandet av grundläggande sociala rättigheter som erkänns i medlemsstaterna och gemenskapsrätten, inklusive rätten att förhandla om, ingå och genomföra kollektivavtal och vidta kollektiva åtgärder, och inte heller bör inkräkta på arbetsmarknadens parter autonomi när de utövar de här grundläggande rättigheterna för att försvara sociala intressen och skydda arbetstagare.
6. Europaparlamentet betonar att utstationeringsdirektivet ger de offentliga myndigheterna och arbetsmarknadens parter en möjlighet att fastställa arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna i enlighet med medlemsstaternas olika traditioner.
7. Europaparlamentet betonar att det i skäl 22 i utstationeringsdirektivet anges att direktivet inte påverkar den rättsliga regleringen i medlemsstaterna vad gäller rätten att vidta kollektiva åtgärder för att försvara yrkesintressen, vilket slås fast i artikel 137.5 i EG-fördraget.
8. Europaparlamentet betonar därför att likabehandling och lika lön för lika arbete på samma arbetsplats måste tryggas och stärkas i enlighet med artiklarna 39 och 12 i EG-fördraget. Med hänsyn till friheten att tillhandahålla tjänster och etableringsfriheten anser parlamentet att varken arbetsgivarens, arbetstagarens eller den utstationerade arbetstagarens nationalitet får utgöra skäl för ojämlika förutsättningar i fråga om arbets- eller lönevillkor eller rätten att utöva grundläggande rättigheter som rätten att strejka.
9. Europaparlamentet understryker att det är viktigt att förhindra negativ inverkan på arbetsmarknadsmodeller där man redan kombinerar en hög nivå av flexibilitet med en hög nivå av trygghet på arbetsmarknaden, och att man i stället bör främja ett sådant angreppssätt ytterligare.

### ***Allmänna följder***

10. Europaparlamentet noterar att den horisontella effekten av vissa bestämmelser i EG-fördraget beror på om speciella villkor uppfylls, bl.a. villkoret om att rättigheter enligt dessa bestämmelser ska ges till en individ som har intressen som uppfyller de berörda kraven. Parlamentet är oroat över att den horisontella effekten av artikel 43 i EG-fördraget, under de specifika omständigheter som rådde i de mål som EG-domstolen nyligen avgjort, var vederbörligen identifierad och anser att detta kan ge upphov till fler mål i EG-domstolen.
11. Europaparlamentet välkomnar att många medlemsstater i enlighet med EU:s principer och traditioner och i samarbete med arbetsmarknadens parter har infört höga normer för arbetsförhållanden vilka ökar samtliga arbetstagares välbefinnande och stärker såväl den ekonomiska tillväxten som konkurrenskraften.
12. Europaparlamentet anser att lagstiftarens avsikt med utstationeringsdirektivet och tjänstedirektivet inte är förenlig med tolkningar som öppnar för illojal konkurrens mellan företag. Parlamentet konstaterar att företag som ingår och följer kollektivavtal skulle

kunna få en konkurrensnackdel jämfört med företag som vägrar att göra detta.

13. Europaparlamentet anser att en korrekt tillämpning och kontroll av bestämmelserna i utstationeringsdirektivet är av avgörande betydelse för att säkerställa att direktivets mål uppnås, nämligen att underlätta tillhandahållande av tjänster och samtidigt garantera att arbetstagare får tillräckligt skydd, och att bestämmelserna om kollektivförhandlingar respekteras till fullo, i de medlemsstater där arbetstagare är utstationerade, inom ramen för det direktivet.
14. Europaparlamentet anser också att rätten att fritt tillhandahålla gränsöverskridande tjänster på den inre marknaden stärks ytterligare genom att man säkerställer samma ekonomiska och arbetsmarknadsmässiga villkor gäller för inhemska och utländska tjänsteleverantörer på den plats där tjänsten tillhandahålls.
15. Europaparlamentet främjar aktivt en konkurrenskraft som bygger på kunskap och innovation i enlighet med Lissabonstrategin.
16. Europaparlamentet ifrågasätter införandet av en proportionalitetsprincip för åtgärder mot företag som medvetet underminerar arbets- och anställningsvillkor när de utnyttjar etableringsrätten eller rätten att tillhandahålla tjänster över gränserna. Parlamentet anser att rätten att tillämpa stridsåtgärder för att upprätthålla lika behandling och säkerställa anständiga arbetsvillkor inte får ifrågasättas.
17. Europaparlamentet understryker att EU:s ekonomiska friheter inte innebär en rätt för företagen att kringgå nationell social- och arbetsmarknadslagstiftning och -praxis, eller att bedriva illojal konkurrens i fråga om löne- och anställningsvillkor. Parlamentet anser därför att verksamhet som företag bedriver över gränserna och som eventuellt underminerar arbets- och anställningsvillkoren i värdlandet måste vara proportionerlig, och att den inte automatiskt kan rättfärdigas av bestämmelserna om exempelvis fri rörlighet för tjänster eller etableringsfrihet i EG-fördraget.
18. Europaparlamentet betonar att gemenskapsrätten måste respektera principen om icke-diskriminering. Parlamentet betonar vidare att gemenskapslagstiftaren måste säkerställa att inga hinder skapas för kollektivavtal, till exempel avtal som genomför principen om att lika lön ska gälla för lika arbete för alla arbetstagare på en arbetsplats, utan hänsyn till deras eller arbetsgivarens nationalitet, på den plats där tjänsten tillhandahålls, eller för stridsåtgärder till stöd för sådana avtal om dessa är förenliga med nationell lagstiftning eller praxis.
19. Europaparlamentet erkänner att EG-domstolens domar i de ovannämnda Laval-, Rüffert- och Luxemburg-målen har gett upphov till stor oro kring frågan om hur direktiv som innebär minimiharmonisering ska tolkas.
20. Europaparlamentet noterar att de sociala hänsynstaganden som anges i artiklarna 26 och 27 i direktivet om offentlig upphandling gör det möjligt för medlemsstaterna att skapa rättvisa konkurrensvillkor genom att fastställa arbets- och anställningsvillkor som går utöver de obligatoriska reglerna för minimiskydd.
21. Europaparlamentet anser att den begränsade rättsliga grunden för fri rörlighet i utstationeringsdirektivet kan leda till att utstationeringsdirektivet tolkas som en direkt inbjudan till illojal konkurrens om löner och arbetsvillkor. Parlamentet anser därför att

den rättsliga grunden för utstationeringsdirektivet skulle kunna breddas för att inbegripa en hänvisning till den fria rörligheten för arbetstagare.

22. Europaparlamentet betonar att den nuvarande situationen följaktligen kan leda till att arbetstagarna i värdländerna upplever att de pressas av låglönekonkurrens. Parlamentet anser därför att ett enhetligt genomförande av utstationeringsdirektivet måste säkerställas i alla medlemsstater.
23. Europaparlamentet erinrar om att nio medlemsstater har ratificerat ILO:s konvention nr 94. Parlamentet beklagar att inte ens rättsinstanserna i sina domar i tillräcklig utsträckning beaktar ILO:s konvention nr 94 och befäradar att konventionens tillämpning i de berörda medlemsstaterna eventuellt inte är förenlig med tillämpningen av utstationeringsdirektivet. Parlamentet uppmanar kommissionen att omgående klargöra denna situation och att fortsätta verka för ratificeringen av konventionen för att ytterligare stärka vidareutvecklingen av de sociala klausulerna i bestämmelserna om offentlig upphandling, som är ett av syftena med direktivet om offentlig upphandling.
24. Europaparlamentet konstaterar att det inte har erkänts att ILO-konventionerna nr 87 och 98 medger begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder och av de grundläggande rättigheterna endast om dessa införs med hänsyn till hälsa, allmän ordning och andra liknande faktorer.

### ***Krav***

25. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att tillämpa utstationeringsdirektivet på vederbörligt sätt. Parlamentet betonar vidare att arbetsmarknadslagstiftningen och reglerna för förhandlingar och kollektivavtal ligger inom medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas behörighet. Parlamentet påpekar i detta sammanhang att det är medlemsstaternas uppgift att förbättra och i full utsträckning använda åtgärderna för förebyggande, kontroll och sanktioner, i enlighet med subsidiaritetsprincipen.
26. Europaparlamentet anser att det finns både kryphål och inkonsekvenser i den nuvarande gemenskapslagstiftningen som kan ha öppnat för tolkningar av utstationeringsdirektivet som inte avsågs när gemenskapens lagstiftare försökte skapa en god jämvikt mellan friheten att tillhandahålla tjänster och skyddet för arbetstagarnas rättigheter. Parlamentet uppmanar kommissionen att utarbeta nödvändiga förslag till rättsakter som kan bidra till att förhindra motstridiga tolkningar i framtiden.
27. Europaparlamentet välkomnar därför kommissionens uttalande från den 3 april 2008, där den tydligt förklarar att den kommer att fortsätta att bekämpa konkurrens som bygger på låga sociala normer och betonar att friheten att tillhandahålla tjänster inte står i motsättning till eller på något sätt är överordnad grundläggande rätten att strejka eller att vara fackligt ansluten. Parlamentet uppmanar till ett omgående genomförande av rådets slutsatser från den 9 juni 2008 för att råda bot på bristerna i genomförandet, förhindra nya problematiska situationer och missbruk samt skapa det eftersträvade klimatet av ömsesidig tillit och förtroende. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att verka för ett närmare samarbete mellan medlemsstaterna, nationella myndigheter och kommissionen i fråga om övervakning och utbyte av bästa praxis. Parlamentet anser att detta skulle utgöra ett effektivt sätt att bekämpa missbruk.
28. Europaparlamentet konstaterar att det är viktigt att bestämmelserna på den europeiska

arbetsmarknaden är överskådliga och likvärdiga för alla, men också att olika politiska traditioner gör det mycket svårt att nå fram till en gemensam arbetsmarknadsmodell. Parlamentet anser därför att i de fall vissa medlemsländer är särskilt berörda bör en noggrann konsekvensanalys av ovannämnda domars effekter genomföras på nationell nivå i samråd med arbetsmarknadens parter.

29. Europaparlamentet välkomnar att kommissionen nu anser sig vara redo att på nytt se över den inre marknadens konsekvenser för arbetstagarnas rättigheter och kollektivförhandlingar.
30. Europaparlamentet anser att denna översyn inte bör utesluta en partiell översyn av utstationeringsdirektivet. En eventuell översyn av det direktivet bör göras efter en grundlig analys på nationell nivå av de verkliga utmaningarna när det gäller olika kollektivavtalsmodeller. Översynen, om en sådan anses lämplig, bör särskilt ta upp frågor som tillämpliga arbetsvillkor, lönenivåer, principen om likabehandling av arbetstagare i samband med den fria rörligheten för tjänster, respekt för olika arbetsmarknadsmodeller och utstationeringens varaktighet.
31. Europaparlamentet anser att utövandet av de grundläggande rättigheter som erkänns av medlemsstaterna, i ILO:s konventioner och i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, inbegripet rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt rätten att vidta stridsåtgärder, inte får äventyras.
32. Europaparlamentet betonar att det måste stå fullkomligt klart att varken utstationeringsdirektivet eller andra direktiv förbjuder medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att kräva förmånligare villkor för att åstadkomma likabehandling av alla arbetstagare, och att det finns försäkringar om att gemenskapslagstiftningen kan genomföras på grundval av alla befintliga arbetsmarknadsmodeller.
33. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att omgående genomföra rådets beslut om att inrätta ett elektroniskt system för utbyte av information, eftersom ett sådant skulle kunna hjälpa medlemsstaterna att bekämpa missbruk mer effektivt.
34. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att anta åtgärder för att bekämpa missbruk, särskilt när det gäller verksamheten vid de "brevlådeföretag" som inte bedriver någon verklig och meningsfull verksamhet i etableringslandet, utan uteslutande etablerats, ibland även direkt av huvudentreprenören i värdlandet, för att utföra affärsverksamhet i värdlandet och kringgå den fulla tillämpningen av lagar och bestämmelser i värdlandet, särskilt när det gäller löner och arbetsvillkor. Parlamentet uppmanar kommissionen att i sin uppförandekod för företag inom ramen för tjänstedirektivet fastställa tydliga regler för att bekämpa "brevlådeföretag".
35. Europaparlamentet bekräftar på nytt att grundläggande sociala rättigheter inte är hierarkiskt underställda ekonomiska rättigheter bland de grundläggande friheterna. Parlamentet begär därför att jämvikten mellan grundläggande rättigheter och ekonomiska friheter åter ska befästas i primärrätten för att förhindra en kapplöpning mot lägre sociala normer.
36. Europaparlamentet välkomnar rådets gemensamma ståndpunkt om ett nytt direktiv om bemanningsföretag som skulle föreskriva icke-diskriminerande behandling från och med

den första anställningsdagen, såvida inte arbetsmarknadens parter kommit överens om något annat.

37. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att lägga fram sitt länge emotsedda meddelande om gränsöverskridande kollektivavtalsförhandlingar med förslag om att upprätta en rättslig ram för gränsöverskridande kollektivavtal.

o

o o

38. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet och kommissionen samt till medlemsstaternas regeringar och parlament.