



Ändring av utstationeringsdirektivet

2015/16:FPM67

Arbetsmarknadsdepartementet

2016-04-07

Dokumentbeteckning

KOM (2016) 128

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

SWD (2016) 52

Commission staff working document Impact assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services

SWD (2016) 53

Arbetsdokument från kommissionens avdelningar Sammanfattning av konsekvensbedömningen Följedokument till Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

Sammanfattning

Förslaget innehåller vissa ändringar i utstationeringsdirektivet, som reglerar vilka bestämmelser som ska gälla när arbetstagare utstationeras för arbete under en begränsad tid i ett annat land inom EU/EES. Enligt förslaget ska bl.a. bestämmelsen om rätt till "minimilön" ersättas med en bestämmelse om rätt till "lön och andra ersättningar" (enligt den preliminära, inte språkgranskade översättningen av kommissionens förslag, "lön"). Med begreppet avses alla obligatoriska ersättningskomponenter på nationell nivå i utstationeringslandet. Vad som ingår i begreppet kan bestämmas i kollektivavtal, även sådana som inte är allmängiltigförklarade, i enlighet med vad som anges i det ursprungliga utstationeringsdirektivet. Vidare föreslås krav på transparens, vissa tidsgränser i förhållande till utstationering, bestämmelser för entreprenadsituationer, obligatorisk likabehandling av

utthyrd utstationerade arbetstagare samt att utstationeringsdirektivets tillämpning i fråga om villkor i kollektivavtal ska gälla för alla sektorer.

2015/16:FPM67

Regeringen är positiv till förslaget till ändring av utstationeringsdirektivet och välkomnar kommissionens ansats att skapa mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare, med respekt för den fria rörligheten av tjänster.

1 Förslaget

1.1 Ärendets bakgrund

Kommissionens ordförande Jean-Claude Juncker har i sina politiska riktlinjer slagit fast att i EU ska samma arbete på samma arbetsplats ersättas på samma vis. I arbetsprogrammet för 2016 har kommissionen angett att man ska presentera en riktad revidering av utstationeringsdirektivet för att ta itu med illojal konkurrens och främja principen att samma arbete på samma plats bör ge samma lön.

Kommissionen presenterade förslaget till ändring av utstationeringsdirektivet den 8 mars 2016.

1.2 Förslagets innehåll

Direktivförslaget innehåller bestämmelser som syftar till att uppnå mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare vad gäller ersättning och skapa bättre förutsättningar för att företag ska kunna konkurrera på likvärdiga villkor. Syftet är att säkerställa en väl fungerande inre marknad genom att anpassa bestämmelserna i utstationeringsdirektivet till nya ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. En rättvisare inre marknad kan uppnås om konkurrens mellan företag baseras på faktorer som produktivitet och effektivitet snarare än lönekostnader och andra arbetsvillkor. I förslaget finns även förtydligande regler som syftar till att skapa bättre överensstämmelse med annan EU-lagstiftning.

Sammanfattningsvis föreslås följande ändringar i utstationeringsdirektivet:

- Rätten till "minimilön" ersätts med rätt till "lön och andra ersättningar". Med begreppet avses alla obligatoriska ersättningskomponenter på nationell nivå i utstationeringslandet. Vad som ingår i begreppet kan bestämmas i kollektivavtal, även sådana som inte är allmängiltigförklarade, i enlighet med vad som anges i det ursprungliga utstationeringsdirektivet.
- Transparens och förutsebarhet ska uppnås genom att ersättningskomponenterna offentliggörs på en enda nationell webbplats.

- När en utstationering förväntas pågå eller faktiskt pågå i mer än 24 månader ska utstationeringslandet anses vara det land där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete. Vid utbyte av arbetstagare som utför samma uppgifter på samma plats ska den sammanlagda perioden beaktas, när arbetstagare är utstationerade i minst sex månader.
- Om det i nationell rätt finns särskilda bestämmelser i entreprenadsituationer som innebär en skyldighet att endast anlita underentreprenörer som kan garantera vissa arbets- och anställningsvillkor som omfattar ersättning, får dessa tillämpas även i förhållande till utstationerande företag. Bestämmelserna måste tillämpas på ett icke-diskriminerande och proportionerligt sätt.
- Den nuvarande möjligheten att likabehandla uthyrda utstationerade arbetstagare inom ramen för utstationeringsdirektivet, ersätts med en skyldighet.
- Utstationeringsdirektivets tillämpning i fråga om villkor i kollektivavtal ska gälla för alla sektorer, inte bara byggbranschen.

1.3 Gällande svenska regler och förslagets effekt på dessa

Sverige har genomfört utstationeringsdirektivet genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Det pågår ett arbete för att genomföra tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet¹. Tillämpningsdirektivet ska ha genomförts senast den 18 juni 2016.

Det har också genomförts ett utredningsarbete för att se över den så kallade lex Laval för att förbättra skyddet för utstationerade arbetstagare inom ramen för gällande EU-rätt. Den parlamentariska Utstationeringskommittén lämnade sina förslag – Översyn av lex Laval (SOU 2015:83) – den 30 september 2015. Betänkandet har remitterats.

Det svenska regelverket kan komma att behöva justeras till följd av direktivförslaget. Förslaget behöver analyseras mer i detalj innan det går att redogöra för möjliga kommande ändringar.

1.4 Budgetära konsekvenser / Konsekvensanalys

Det är i nuläget svårt att bedöma vilka budgetära och övriga konsekvenser som förslaget kan komma att få.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

Kommissionens bedömning i dess konsekvensanalys, SWD (2016) 52, är att förslaget inte har några ytterligare budgetära konsekvenser på EU-nivå än vad som beräknats för genomförandet av tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet. Regeringen delar preliminärt denna bedömning.

Kommissionen anger att antalet utstationerade arbetstagare i EU har ökat med nästan 45 procent mellan 2010 och 2014. År 2014 uppgick antalet utstationeringar i EU till 1,9 miljoner. Totalt sett utgör utstationerade arbetstagare endast 0,7 procent av den totala arbetskraften i EU. Förslagets ekonomiska påverkan på utsändarländer respektive mottagarländer bedöms bl.a. mot den bakgrunden vara begränsad. Andra faktorer än enbart skillnader i arbetskraftskostnader bedöms kunna utgöra drivkraft för utstationering, som kompetens, specialisering och kvalitet. Vidare anges att andra skillnader i arbetskraftskostnader än lön, som socialförsäkringsavgifter och skatter, fortfarande skulle medföra fördelar för företag som är etablerade i länder där dessa är lägre än i utstationeringslandet. Uppskattningsvis skulle mellan 700 000 och 900 000 utstationerade arbetstagare kunna få högre ersättningsnivåer med förslaget, baserat på uppgifter från 2014.

2 Ståndpunkter

2.1 Preliminär svensk ståndpunkt

Regeringen är positiv till förslaget till ändring av utstationeringsdirektivet och välkomnar kommissionens ansats att skapa mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare, med respekt för den fria rörligheten av tjänster. Målsättningen för regeringen är att utländska arbetstagare så långt som möjligt ska likabehandlas med inhemsk arbetskraft, särskilt vad avser grundläggande arbets- och anställningsvillkor inom ramen för utstationeringsdirektivets område, med respekt för den fria rörligheten.

Regeringen stöder förslaget om att ersätta begreppet ”minimilön” med ”lön och andra ersättningar” eller liknande begrepp. Vad som ingår i begreppet ska bestämmas och tolkas på nationell nivå, i enlighet med de olika nationella arbetsmarknadsmodellerna och med respekt för arbetsmarknadens parter autonomi. Det är en utgångspunkt att begreppet inte harmoniseras på EU-nivå.

Regeringen kan även ge stöd till ändringar i utstationeringsdirektivet som är förenliga med EU-rätten och som rör transparens, vissa tidsgränser i förhållande till utstationering, bestämmelser för entreprenadsituationer, obligatorisk likabehandling av uthyrda utstationerade arbetstagare samt att utstationeringsdirektivets tillämpning i fråga om villkor i kollektivavtal ska gälla för alla sektorer. En utgångspunkt är att ändringarna ska vara förenliga med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

2.2 Medlemsstaternas ståndpunkter

Medlemsstaternas ståndpunkter avseende det aktuella förslaget är inte kända. Inför översynen av utstationeringsdirektivet skrev dock Sverige i juni 2015 ett brev till ansvariga kommissionären Marianne Thyssen tillsammans med ett antal andra medlemsstater (Nederländerna, Luxemburg, Österrike, Frankrike, Tyskland, och Belgien) och förespråkade en ändring av utstationeringsdirektivet. Ett antal andra medlemsstater (Tjeckien, Bulgarien, Ungern, Estland, Litauen, Lettland, Polen, Rumänien och Slovakien) skickade i augusti ett brev till kommissionären om att de *inte* önskade en ändring av utstationeringsdirektivet.

2.3 Institutionernas ståndpunkter

Europaparlamentets ståndpunkter är ännu inte kända.

2.4 Remissinstansernas ståndpunkter

Förslaget har skickats ut för synpunkter till arbetsmarknadens parter och närmast berörda myndigheter.

3 Förslagets förutsättningar

3.1 Rättslig grund och beslutsförfarande

Artikel 53(1) och 62 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Rådet beslutar med kvalificerad majoritet och Europaparlamentet är medbeslutande.

3.2 Subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen

Enligt kommissionen kan ett regelverk för utstationering endast införas på EU-nivå.

Vidare bedömer kommissionen att förslaget respekterar subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen, då det inte harmoniserar arbetsrättsliga bestämmelser i medlemsstaterna utan klargör att medlemsstaterna fastställer dessa på nationell nivå samt bestämmer ersättningsnivåer och ersättningsens beståndsdelar i enlighet med nationell rätt och praxis.

Regeringen bedömer att direktivförslaget står i överensstämmelse med subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna.

4.1 Fortsatt behandling av ärendet

Direktivförslaget presenterades av kommissionen vid ett första möte den 21 mars i rådsarbetsgruppen för sociala frågor.

Rådet för sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor (EPSCO) väntas ta upp direktivförslaget vid sitt möte den 16 juni. En övergripande diskussion om rörlighet och utstationering är planerad till det informella ministermötet den 19-20 april.

Regeringen har tidigare tillsatt en referensgrupp med arbetsmarknadens parter och samråd med denna grupp sker löpande.