



Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö

Rådets möte (sysselsättning och socialpolitik) den 21 - 22 juni 2018

Information om dagordningspunkt

Nummer: 4

Rubrik: Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. Interinstitutionellt ärende: 2017/0355(COD)

Vilken typ av behandling förväntas i rådet: Beslutspunkt. Rådet förslås anta en allmän inriktning.

Dokumentbeteckning: 9830/18

Tidigare dokument: Proposal for a directive of the European parliament and of the council on transparent and predictable working conditions in the European Union {SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}, COM(2017) 797, 2017/0355 (COD)

Faktapromemoria: 2017/18:FPM49

Datum för tidigare samråd med EU-nämnden:

Förslagets innehåll

Den 21 december 2017 presenterade kommissionen ett förslag till direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor inom Europeiska unionen.

Förhandling har skett i rådsarbetsgruppen för sociala frågor.

Kommissionens förslag till ett nytt direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor syftar till att främja säkrare och tryggare anställningar och samtidigt säkerställa arbetsmarknadens anpassningsförmåga och förbättra levnads- och arbetsvillkor. Förslaget innebär en revidering av det s.k. upplysningsdirektivet. Det föreslås även ett antal nya bestämmelser som inte tidigare har funnits på EU-nivå.

Ordförandeskapet har den 8 juni lämnat ett kompromissförslag. Enligt kompromissförslaget definieras arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet inte på EU-nivå. Informationen som ska tillhandahållas till arbetstagare kan i större utsträckning hänvisas till lagar och kollektivavtal. Skyldigheten att tillhandahålla information är uppdelad i två olika tidsfrister, de delarna som anses vara viktig information ska lämnas till arbetstagaren senast efter en vecka, resterande information senast efter en månad. Minimirättigheterna har förtydligats men även blivit mer flexibla då flertalet artiklar har hänvisningar till nationell rätt. Bestämmelsen om möjlighet till att göra undantag genom kollektivavtal har förtydligats genom ett tillägg där parterna utöver att ingå avtalen även har rätt att upprätthålla, förhandla och genomföra dem. Tviste- och förhandlingsbestämmelserna har blivit mer flexibla och möjliggör för medlemsstaterna i större utsträckning att bibehålla sina nationella system. Se faktapromemoria 2017/18:FPM49 för information om förslagets ursprungliga innehåll.

Förslag till svensk ståndpunkt

Frågor som rör sysselsättning och socialpolitik är fundamentala för alla medlemsstater. EU arbetar i många avseenden med dessa frågor. Exempelvis finns gemensamma regler för skydd av arbetstagare och medlemsländerna samverkar också inom ramen för EU:s gemensamma tillväxt och sysselsättningsstrategi, Europa 2020.

Regeringen ställer sig bakom intentionen i direktivförslaget – att det är angeläget att skapa tydliga och förutsägbara arbetsvillkor och att dessa ska anpassas till hur arbetsmarknaden utvecklas.

I Sverige finns idag ett omfattande regelverk för att säkerställa goda arbetsvillkor, men till skillnad från många andra länder regleras dessa i hög utsträckning i kollektivavtal. Att regleringen sker genom kollektivavtal möjliggör en anpassning till såväl branschspecifika som företagspecifika förhållanden. Ett minimidirektiv inom arbetslivsområdet bör säkerställa att parterna fortsatt ska kunna reglera arbetsvillkor genom kollektivavtal och att deras autonomi värnas.

När det gäller de utökade informationskraven riskerar den att öka den administrativa bördan för arbetsgivare. Både genom att omfattningen av den information som ska tillhandahållas och den grupp som har rätt till information utökas, liksom att tiden ska ges från anställningens första dag. En modernisering av informationsbestämmelserna ger dock ett förbättrat arbetstagar skydd. Att medlemsstaterna åläggs att tillgängliggöra bestämmelser i kollektivavtal på ett klart, tydligt och fullständigt sätt för unionsmedborgare är svårt i en svensk kontext då det finns över 600 nationella kollektivavtal och därtill ett okänt antal lokala kollektivavtal.

Genom direktivförslaget införs nya arbetstagar- och arbetsgivarbegrepp på EU-nivå. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet enligt svensk rätt är tvingande och inte reglerat i lag, utan följer av praxis. Av praxis följer att avgörandet av om någon är eller har varit arbetstagarare görs genom en sammanvägd bedömning av en rad omständigheter. Eftersom arbetstagarbegreppet utvecklats i praxis anpassas det till utvecklingen på arbetsmarknaden. En ny definition på EU-nivå riskerar att påverka det svenska arbetstagarbegreppet och skapa gränsdragningsproblematik mot exempelvis uppdragstagarare. Därtill kan den få effekter på rättsområden där medlemsstaterna har exklusiv kompetens, såsom socialförsäkring och skattelagstiftning.

Med anledning av ovanstående bör Sverige verka för att direktivet inte innebär ett stort ingrepp i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Därmed bör arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet fortsatt regleras enligt nationell rätt samt medlemsstaternas skyldighet att tillhandahålla information om tillämplig rätt begränsas till lag och författning. Regeringen anser även att parternas autonomi bör säkerställas vad gäller möjligheten att göra avsteg i kollektivavtal, vilket innebär att direktivet ska respektera parternas avtalsfrihet och deras ansvar att säkerställa ett fullgott skydd åt arbetstagararna. Slutligen anser regeringen att medlemsstaternas olika tviste- och förhandlingslösningar måste respekteras.

Det ska tydliggöras att frågor som rör sysselsättning och social kompetens i huvudsak är nationell kompetens och bör förbli det. Det är viktigt att denna princip fortsatt upprätthålls för svensk del eftersom vår arbetsmarknadsmodell och vår socialpolitik skiljer sig avsevärt från andra medlemsländers. Direktivets nuvarande utformning riskerar att underminera grunden för den svenska kollektivavtalsmodellen genom att rubba balansen mellan parternas självreglering och lagstiftning.

I det fortsatta arbetet bör Sverige därför verka för att minimivillkor för anställningsskydd inte införs. Vidare måste möjligheten för parterna att göra avsteg från reglerna i direktivet vara absolut, utan möjlighet till överprövning. Det är inte heller förenligt med den svenska modellen och partsautonomin att kollektivavtalen ska underkastas krav om att vara klara, tydliga och fullständiga eller kunna prövas materiellt av myndigheter. Även detta bör Sverige motverka.

Tidigare behandling i riksdagen

Överläggning med arbetsmarknadsutskottet har skett den 30 januari 2018 och den 24 april 2018.

Information om förhandlingarna har lämnats till arbetsmarknadsutskottet den 23 januari 2018, den 27 mars och den 12 juni 2018.

Rättslig grund och beslutsförfarande

Den rättsliga grunden för förslaget är artikel 153(2)(b) i EU-fördraget, som möjliggör minimikrav för ”arbetsvillkor” enligt artikel 153(1) i EU-fördraget.

Rådet beslutar med kvalificerad majoritet och Europaparlamentet är medbeslutande.

Europaparlamentets inställning

Europaparlamentet avser att rösta om sitt betänkande den 18 oktober 2018.

Remissinstansernas ståndpunkter

Kommissionens förslag har skickats till berörda myndigheter och arbetsmarknadens parter för synpunkter. Arbetsmarknadens parter är överlag negativa till förslaget. Den största kritiken avser EU-definitionerna av arbetstagare och arbetsgivare samt bestämmelsen om möjlighet att göra avsteg från minimivillkoren genom kollektivavtal.

Gällande svenska regler och förslagets effekter på dessa

Se faktagromemoria.

Budgetära konsekvenser/konsekvensanalys

Se faktagromemoria.

Övrigt