



Datum
2018-11-12

Dokument nr
19.03

Vår referens

Ersätter nr

Till
Enheten för Avtal och Politik
Regionkontoren
Facklig Rådgivning
Alla klubbar
APO

Nytt gästmedlemskap för utstationerade arbetstagare från EU – åtgärder för att organisera gästmedlemmar och få till stånd kollektivavtal vid utstationering

Bakgrund

Inom ramen för den fria rörligheten av tjänster inom EU finns särskilda regler om vilka villkor som ska gälla när ett företag som är etablerat i en medlemsstat tillhandhåller tjänster över gränserna till en annan medlemsstat. De särskilda arbets- och anställningsvillkor som ska gälla om företaget i samband med tjänsten också utstationerar arbetstagare till den mottagande medlemsstaten regleras i det så kallade utstationeringsdirektivet. En utstationerad arbetstagare ska vid utstationering minst ha rätt till vissa minimivillkor enligt vad som gäller i det land han eller hon utstationeras till ifråga om arbetstid, semester och minimilön. En utstationerad arbetstagare ska också omfattas av bl. a. arbetsmiljöskydd och skydd mot diskriminering. Dessa villkor brukar kallas för den ”hårda kärnan”.

I svensk rätt har direktivet genomförts i utstationeringslagen¹. Lagen omfattar såväl utstationering inom ramen för en entreprenad, vid koncernförflyttningar och utstationering inom ramen för bemanningsverksamhet. Med utstationerad arbetstagare avses varje

¹ Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare

arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under en begränsad tid utför arbete i Sverige i något av dessa tre utstationeringsfall.

Den 1 juli 2017 ändrades utstationeringslagen så att möjligheterna att uppnå kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, ytterst med stöd av stridsåtgärder, utvidgades. Detta gjordes genom införandet av ett helt nytt system med kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar för utstationerade arbetstagare. Samtidigt förtydligades också bestämmelserna som syftar till att öka transparensen och förutsebarheten vid utstationering i form av tydliga krav på att arbetstagarorganisationerna ska redovisa de villkor som får krävas (hårda kärnan) vid utstationering från EU.

I debatten inför lagändringen framhöll regeringen och arbetsmarknadsminister Ylva Johansson mycket tydligt att arbetstagarorganisationerna nu måste agera enligt det nya regelverket för att det ska fungera. Det innebär att den förstärkning av den svenska arbetsmarknadsmodellen vid utstationering genom ökade möjligheter att vidta stridsåtgärder också kräver att facken faktiskt agerar för att få avtal till stånd och att villkoren som får krävas med stöd av stridsåtgärder blir transparenta.

Unionen har sedan de nya reglerna infördes aktivt arbetat för att införa en ordning där kollektivavtal vid utstationering kan träffas. Förbundsstyrelsen har fattat beslut om rätten att teckna sådana avtal och om att gästmedlemskap nu också ska kunna erbjudas till utstationerade arbetstagare från EU. Med dessa åtgärder finns nu förutsättningar för det fortsatta arbetet som krävs i form av att få avtal tillstånd och att organisera gästmedlemmar.

Sammanfattning

I avsnitt I redovisas inledningsvis något om omfattningen av utstationering i Sverige och innehållet i utstationeringsdirektivet. Vidare ges där en kort beskrivning av de nya reglerna i utstationeringsdirektivet som nyligen beslutats på EU-nivå genom det så kallade ändringsdirektivet och det pågående svenska arbetet med att genomföra det i svensk rätt.

I avsnitt II redovisas förbundets nya gästmedlemskap för utstationerade arbetstagare från EU.

I avsnitt III redovisas vad förbundet hittills gjort för att skapa möjligheter att teckna kollektivavtal med ett utstationerande företag.

I avsnitt IV redovisas hur förbundet – på alla olika nivåer med stöd av den nya lagstiftningen - kan arbeta på ett effektivt och strategiskt sätt för att organisera gästmedlemmar och få till stånd kollektivavtal om villkoren vid utstationering.

Detta cirkulär bör läsas tillsammans med cirkulär A-17.41 Nya regler i utstationeringslagen som innehåller en beskrivning av utstationeringslagens nuvarande regler.

Avsnitt I. Utstationering i Sverige – en företeelse som ökar i omfattning

I a. Kraftig ökning av utstationerade från EU och tredje land sedan 2017

Av Arbetsmiljöverkets statistik framgår att antalet personer som kom till Sverige för att arbeta tillfälligt och som anmäldes till utstationeringsregistret på senare år ökat kraftigt.

Arbetsmiljöverket beskrev det som ett trendbrott och angav den starka byggkonjunkturen som en viktig förklaring till ökningen. Av Arbetsmiljöverkets månadsstatistik för 2018 synes trenden bestå.

Arbetsmiljöverket publicerar löpande månads- och årsstatistik som finns att nå här:

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/utlandsk-arbetskraft-i-sverige/utstationering---utlandsk-arbetskraft-i-sverige/statistik-over-utstationering/?hl=utstationering#1>

De tre största branscherna för utstationerade arbetstagare var under 2017 "Byggverksamhet", "Tillverkning" och "Informations- och kommunikationsverksamhet". De fem länder från vilka flest arbetstagare utstationerades under 2017 var Polen, Lettland, Litauen, Tjeckien och Indien. Under 2018 har Tyskland ökat som avsändarland.

Det ska noteras att utstationering på Unionens avtalsområden fortfarande torde förekomma främst från tredje land (inom IT-sektorn och från Indien). Även om omfattningen av tjänstemän som utstationeras från EU till Sverige på våra avtalsområden alltså är förhållandevis liten görs antagandet att antalet utstationerade tjänstemän ändå ökar, inte minst mot bakgrund av att det totala antalet utstationerade från EU ökar. Förutom byggsektorn finns också uppgifter som tyder på en ökande andel utstationering från EU inom IT-branschen.

I b. Utstationeringsdirektivet och ändringsdirektivets genomförande i Sverige

Hårda kärnan av villkor enligt utstationeringslagen och utstationeringsdirektivet

En central del i utstationeringsdirektivet är att medlemsstaterna ska garantera utstationerade arbetstagare vissa arbets- och anställningsvillkor i den s.k. hårda kärnan av rättigheter i artikel 3 i utstationeringsdirektivet. Bestämmelser som genomför utstationeringsdirektivet finns i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, utstationeringslagen, och förordningen (2017:319) om utstationering av arbetstagare. Genomförandet av direktivet i svensk rätt bygger på den svenska arbetsmarknadsmodellen där lagstiftning verkar tillsammans med kollektivavtal.

I utstationeringslagen finns bestämmelser om utstationerade arbetstagares rätt till vissa minimivillkor. Dessa kan fastställas genom lag eller kollektivavtal. I 5 § utstationeringslagen anges de bestämmelser i svensk lag som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare, t.ex. arbetsmiljölagen (1977:1160) och semesterlagen (1977:480). Bestämmelser om minimilön regleras uteslutande genom kollektivavtal. I kollektivavtal finns ofta även villkor på vissa

områden som anges i 5 §, såsom arbetstid och semester. Svensk arbetsrättslig lagstiftning medger i stor utsträckning avvikelser i kollektivavtal. I 5 a § utstationeringslagen regleras förutsättningarna för en svensk arbetstagarorganisation att kräva kollektivavtal för utstationerade arbetstagare, ytterst med stöd av stridsåtgärder.

Ändringsdirektivet – större möjligheter till likabehandling efter maj 2020?

EU:s utstationeringsdirektiv ändrades genom det så kallade ändringsdirektivet i juni 2018. Det nya direktivet ska börja tillämpas i juni 2020. Ett av de viktigaste syftena med ändringsdirektivet har varit att komma närmare likabehandling av arbetstagare, att främja rättvis konkurrens samt att stävja sociala och arbetsrättsliga missbruk. Förhoppningen är att det reviderade direktivet ska kunna bidra till bättre villkor för utstationerade arbetstagare. Genom ändringsdirektivet ska det bli enklare att tillhandahålla tjänster över gränserna samtidigt som man garanterar sund konkurrens och respekt för rättigheterna för utstationerade arbetstagare (som är anställda i ett EU-land men som utsänds av sin arbetsgivare för att tillfälligt arbeta i ett annat EU-land).

Mer specifikt ska direktivet i högre grad garantera att lönerna är rättvisa och att de företag som sänder ut arbetstagare har samma villkor som de lokala företagen i värdlandet. Regeringen har tillsatt en utredning för genomförandet med Marie Granlund som särskild utredare. Länk till utredningens uppdrag finns här:

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2018/07/dir.-201866/>

Avsnitt II. Nytt gästmedlemskap för utstationerade arbetstagare från EU

Av förbundets stadgar § 2.1 Rätt till medlemskap, mom. 3 följer; ”Arbetstagare som är utstationerade i Sverige som arbetar inom Unionens verksamhetsområde kan beviljas gästmedlemskap mot en symbolisk avgift. Förbundsstyrelsen utfärdar anvisningar för gästmedlemskap.”

I syfte att utöka möjligheterna att få till stånd kollektivavtal och för att utstationerade arbetstagare ska få de villkor de minst ska vara tillförsäkrade beslutade förbundsstyrelsen i oktober 2018 om att justera anvisningarna till §2.1 mom. 3 så att förbundet nu också erbjuder gästmedlemskap även för utstationerade arbetstagare från EU och inte bara till utstationerade från tredje land. (Beslutet togs som en del av Unionens mer övergripande strategi om åtgärder för att få kollektivavtal till stånd och för att tillförsäkra utstationerade arbetstagare rimliga arbetsvillkor.)

EU-gästmedlemskapets innehåll och omfattning utgår helt från motsvarande konstruktion med gästmedlemskap för arbetstagare från tredje land med arbetstillstånd med vissa nödvändiga justeringar för anpassning till EU-regelverket.

De nya stadgeanvisningarna för gästmedlemskap för utstationerade finns att läsa här:

<https://www.unionen.se/sites/default/files/files/Stagdeanvisning%20g%C3%A4stmedlemskap%20rev%20FS%20okt%2018.13.pdf>

Gästmedlemskap som komplement till UNI-passet

Inom det globala fackliga nätverket UNI Global Union med dess 900 medlemsförbund i 140 länder finns det så kallade UNI-passet som medlemmar i ett av UNI:s förbund kan söka vid arbete utomlands. UNI-passet ger rätt till information om arbetsförhållande, banktjänster, skattesystem, pensioner och liknande samt viss rådgivning angående anställningen och innehåll i kollektivavtal. UNI-passet ger dock inte någon rätt till företräderskap i tvister och vid domstol varför det inte är möjligt att med stöd av ett sådant pass få förhandlings- och rättshjälp vid tvister om villkoren vid en utstationering till Sverige².

Det ska beträffande gästmedlemskapet också tilläggas att möjligheterna för en svensk arbetstagare som utstationeras till ett annat EU-land att som medlem i Unionen få förhandlings- respektive rättshjälp kan vara begränsade i den utsträckning villkorsfrågor ska prövas enligt det andra EU/EES-landets lag och vid det landets domstol i händelse av tvist. Unionen är av det skälet för egen del i en sådan situation inte negativt inställt till att medlemmen väljer att övergå till medlemskap i förbund i det land medlemmen utstationeras till om dubbelt medlemskap inte skulle vara intressant för medlemmen.

Avsnitt III. Förbundets åtgärder för att skapa möjligheter att få till stånd kollektivavtal vid utstationering

III a. Särskild avtalslösning om utstationeringsvillkor för utstationerade hos uppdragstagare hos vissa arbetsgivarorganisationer

I september 2017 undertecknades fredspliktsavtal med Teknikarbetsgivarna och Tekniktjänstearbetsgivarna med tillhörande villkorsbilaga som i allt väsentligt motsvarar hårda kärnan. Motsvarande har därefter träffats även för TEKNO och med Innovations- och Kemi arbetsgivarna. När medlemsföretag i dessa arbetsgivarorganisationer anlitar företag som utstationerar arbetstagare till Sverige ska kollektivavtal enligt villkorsbilagan kunna träffas mellan Unionen och det utländska utstationerande företaget. Ett sådant kollektivavtal ger då fredsplikt.

De centrala fredspliktsavtal som hittills har tecknats har tillsammans med tillhörande villkorsbilaga getts in till Arbetsmiljöverket.

III b. Övriga avtalsområden - möjlighet att träffa kollektivavtal vid utstationering om villkor motsvarande hårda kärnan

Efter beslut i förbundsstyrelsen den 23 maj 2017 påbörjades ett omfattande arbete med att ta fram och lämna in underlag om avtalsvillkor enligt den s.k. hårda kärnan till Arbetsmiljöverket.

² <https://www.uniglobalunion.org/groups/managers-professionals/uni-passport>

Enligt uppgift är översynen av administrativ art i syfte att skapa möjligheter att få passet digitalt.

Syftet med arbetet är dels att uppfylla det krav på transparens och förutsebarhet som framgår av utstationeringslagen, vilket i huvudsak innebär att det ska vara förutsebart för en utstationerande arbetsgivare eller arbetstagare vilka villkor i ett centralt kollektivavtal som kan komma att gälla vid utstationering till Sverige, dels att fungera som underlag vid avtalstecknande i de fall det utstationerande företaget inte vill gå med i en arbetsgivarorganisation eller teckna hängavtal.

Unionen har gett in villkorsunderlag enligt 5 a § utstationeringslagen på de av Unionens avtalsområden där utstationering typiskt sett kan antas förekomma. För en fullständig lista över ingivna villkor hänvisas till Arbetsmiljöverket hemsida.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/utlandsk-arbetskraft-i-sverige/utstationering---utlandsk-arbetskraft-i-sverige/kollektivavtal/>

III c. Övriga åtgärder - Unionens kontaktfunktion hos Arbetsmiljöverket

Sommaren 2017 anmälde Unionen en kontaktfunktion i form av adressen ”Postmottagare Avtal och Politik” till Arbetsmiljöverket. Kontaktfunktion ska kunna besvara frågor om de avtalsvillkor som lämnats in till Arbetsmiljöverket (se vidare kapitel a och b) men även kunna lämna information om de avtalsvillkor som utgör den så kallade hårda kärnan på de avtalsområden där något underlag till Arbetsmiljöverket ännu inte getts in.

Avsnitt IV. Förbundets arbete för att få till stånd kollektivavtal vid utstationering och för att organisera gästmedlemmar

Nedan följer en beskrivning av rollfördelningen i förbundet och på klubbarna på utstationeringsområdet i syfte att visa hur vi i våra olika roller kan bidra till att få avtal till stånd och att organisera gästmedlemmar.

Enheten för Avtal och Politik:

- Övergripande ansvar för politik och påverkansarbete i utstationeringsfrågor
- Ansvar för kontakter med Arbetsmiljöverket för utveckling av samarbete kring frågor om villkor vid utstationering enligt 5 a § utstationeringslagen
- Ansvar för Unionens rutiner, metoder och arbetssätt för avtalstecknande.
- Mandat att teckna kollektivavtal med ett utstationerande företag.
- Ansvar för kontaktfunktionen för utstationering
- Rådgivning till regionerna och Facklig rådgivning

Enheten för organisering:

- Ansvar för Unionens rutiner, metoder och arbetssätt för organisering av gästmedlemmar från EU/värvning till gästmedlemskap

Enheten för Tjänster och service:

- Vid frågor eller kännedom om utstationering hänvisa frågan vidare till lokal företrädare (utifrån respektives roll och ansvar enligt nedan) eller till avtalsansvarig central ombudsman
- Värvning till gästmedlemskap

Regionkontoren:

- Bevaka om utstationering förekommer, exempelvis inom ramen för förhandlingar enligt 38 § MBL samt genom sökningar i utstationeringsregistret hos Arbetsmiljöverket
- Vid kännedom om att utstationering ta kontakt med avtalsansvarig central ombudsman för diskussion om fortsatta åtgärder/kontakter med bolaget i syfte att få till stånd ett kollektivavtal vid utstationering
- Vid kontakt med berörda klubbar och förtroendevalda efterfråga om utstationering förekommer
- Värvning till gästmedlemskap

Klubbar:

- Bevaka om utstationering förekommer; exempelvis inom ramen för förhandlingar enligt 38 § MBL
- Vid kännedom om att utstationering förekommer informera berört regionkontor
- Värvning till gästmedlemskap

Enheten för Avtal och Politik



Niklas Hjert

Bilaga

Stadgeanvisningar för gästmedlemskap enligt §2.1 mom 3

S

ANVISNINGAR FÖR GÄSTMEDLEMSKAP ENLIGT STADGARNA §2.1 MOM 3

Inledning

Av stadgarna §2.1 Mom 3 följer att arbetstagare som är utstationerade i Sverige som arbetar inom Unionens verksamhetsområde kan beviljas gästmedlemskap mot en symbolisk avgift. Förbundsstyrelsen utfärdar anvisningar för gästmedlemskap.

Förbundsstyrelsen har utfärdat anvisningar för gästmedlemskap för utstationerade arbetstagare från tredje land respektive från land inom EES eller Schweiz enligt vad som redovisas nedan.

Syfte

I syfte att ta ett samlat grepp för att organisera medlemmar som är utstationerade till Sverige – antingen som arbetskraftsinvandrare från tredje land eller som utstationerade från ett land inom EES (EU och Island, Liechtenstein och Norge) eller från Schweiz ska gästmedlemskap kunna erbjudas som del av ett säkerställande av att de villkor som erbjuds motsvarar kraven i utstationeringslagen respektive utlänningslagen eller av kollektivavtal för reglering av villkoren. Genom gästmedlemskap kan Unionen driva dessa medlemmars ärenden.

Mål

Målbilden är att Unionen skall kunna ta ansvar för den allt mer ökande arbetskraftsinvandringen och utstationeringen av arbetstagare från EU och de anställningsförhållanden som erbjuds dessa grupper av arbetstagare. Genom gästmedlemskap stärks förutsättningarna för detta.

Medlemskapet

Unionen ska erbjuda de som kommer till Sverige genom arbetskraftsinvandring från länder utanför EU liksom utstationerade från EES och Schweiz ett särskilt förmånligt medlemskap.

Medlemskap för arbetstagare från tredje land

Medlemskapet är ett vanligt yrkesverksamt medlemskap med samma tjänster och förmåner som för andra medlemmar med följande skillnader.

- Medlemskapet upphör att gälla när arbetstillståndet tar slut, och gäller som längst i ett år.
- Priset är 200 kr för hela året

Om medlemmen finns på en arbetsplats med klubb så är han/hon även med i klubben. Medlemskapet ska erbjudas både dem som fått en anställning i Sverige inom ramen för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU och dem som är utstationerade eller uthyrda till Sverige, genom ett bemanningsföretag utanför EU.

Medlemskapet gäller så länge som medlemmen har arbetstillstånd i Sverige, dock som längst i ett år. Därefter avslutas det automatiskt. Om medlemmen stannar i Sverige längre än ett år erbjuds han/hon att fortsätta vara medlem i Unionen, men blir i så fall vanlig yrkesverksam medlem och betalar fullt pris från och med då (ej 3 månader gratis).

Medlemskap för utstationerade arbetstagare från EU/EES

Medlemskapet är ett vanligt yrkesverksamt medlemskap med samma tjänster och förmåner som för andra medlemmar med följande skillnader:

- Medlemskapet upphör att gälla efter ett år, dock senast när utstationeringen upphör. Om medlemmen är utstationerad i Sverige längre än ett år erbjuds han/hon att fortsätta vara medlem i Unionen, men blir i så fall vanlig yrkesverksam medlem och betalar fullt pris från och med då (ej 3 månader gratis).
- Priset är 200 kr per år

Om medlemmen finns på en arbetsplats med klubb så är han/hon även med i klubben.

Medlemskapet ska erbjudas arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat EU-land men som under en begränsad tid utför arbete enligt 3 § utstationeringslagen i Sverige.