



Arbetsmarknadsdepartementet

Proposition Nya utstationeringsregler – lex Laval rivs upp

I propositionen Nya utstationeringsregler föreslår regeringen ändringar i lagen om utstationering av arbetstagare och de regler som gäller när arbetstagare från ett annat land skickas till Sverige för att arbeta tillfälligt här. Huvudsyftet med lagändringarna är att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen så att den ska ge ett bättre skydd för utstationerade arbetstagare. Kollektivavtalens ställning ska stärkas och svenska fackförbund ska alltid kunna kräva ett svenskt kollektivavtal, ytterst med stöd av stridsåtgärder. Det ska också bli lättare för utländska arbetsgivare att ta reda på vilka villkor som gäller på svensk arbetsmarknad. Genom lagändringarna skapas ett mer effektivt och ändamålsenligt system för skydd av utstationerade arbetstagares rättigheter enligt EU:s utstationeringsdirektiv och det så kallade tillämpningsdirektivet.

Utstationering är när arbetstagare som vanligtvis arbetar i ett land skickas till ett annat land för att arbeta under en begränsad tid. Under 2015 var antalet utstationerade till Sverige cirka 42 700 personer enligt Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister. Under första halvåret 2016 hade 24 509 utstationerade arbetstagare ett pågående uppdrag i Sverige. Det är en liten andel av den totala arbetskraften, men antalet utstationeringar ökar snabbt och är starkt koncentrerade till vissa branscher, framför allt byggverksamhet och tillverkning. De villkor som gäller för dessa arbetstagare får därför stor påverkan på berörda branscher och därmed också för hela arbetsmarknaden. Regeringens bedömning är att behovet av utländsk arbetskraft inom byggbranschen kommer att fortsätta öka för att det ska vara möjligt att nå uppsatta mål om byggande under kommande år.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen behöver utvecklas

Sveriges genomförande av EU:s utstationeringsdirektiv bygger på den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det innebär bland annat att det är de

svenska arbetstagarorganisationerna som har huvudansvaret för att övervaka arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som utstationeras hit. Att det finns svenska kollektivavtal är en förutsättning för att utstationerade arbetstagare ska kunna garanteras en minimilön i Sverige och för att vår arbetsmarknadsmodell ska fungera bättre vid utstationeringssituationer.

I Sverige finns en långtgående rättighet att vidta stridsåtgärder för att försöka få arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Med nu gällande reglering i utstationeringslagen är emellertid rätten att vidta stridsåtgärder gentemot utstationerande arbetsgivare för att uppnå kollektivavtal begränsad på ett sätt som den inte är gentemot inhemska arbetsgivare. Denna begränsning, bevisregeln i lex Laval, infördes av den förra regeringen efter EU-domstolens avgörande i Lavaldomen. Svenska fackförbund har inte vidtagit några stridsåtgärder alls mot utstationerande företag sedan lagändringen trädde i kraft 2010.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen fungerar inte på ett önskvärt sätt när det gäller skyddet för utstationerade arbetstagare med nuvarande reglering. För att säkerställa att den svenska arbetsmarknadsmodellen ska kunna fungera också i utstationeringssituationer, anser regeringen att lex Laval behöver rivas upp och ersättas med ett nytt system som på ett mer effektivt och ändamålsenligt sätt genomför EU-reglerna för utstationering och säkerställer skyddet för utstationerade arbetstagare.

Svenska fackförbund ska alltid kunna kräva kollektivavtal

Den viktigaste förändringen i lagförslaget är att svenska fackförbund alltid ska kunna kräva svenska kollektivavtal av utstationerande arbetsgivare, ytterst med stöd av stridsåtgärder. För att det nya systemet ska vara förenligt med EU-rätten får dock kollektivavtal med utstationerande arbetsgivare som tillkommit efter varsel om eller vidtagna stridsåtgärder begränsade rättsverkningar jämfört med vanliga kollektivavtal. Det handlar om vissa skyldigheter som enligt annan lag än utstationeringslagen gäller på grund av kollektivavtalsförhållande för en arbetsgivare i förhållande till en arbetstagarorganisation, dess förtroendemän eller det allmänna.

De arbets- och anställningsvillkor facket kan gå till strid för i utstationeringssituationer är också begränsade till minimivillkoren i den så kallade hårda kärnan i utstationeringsdirektivet. Den hårda kärnan är de arbets- och anställningsvillkor som räknas upp i utstationeringsdirektivet, där

det utstationerande företaget ska följa det som gäller beträffande dessa villkor i landet där arbetet utförs. Den hårda kärnan gäller bland annat minimilön, villkor om semester, arbetstids- och arbetsmiljöbestämmelser samt bestämmelser om likabehandling och icke-diskriminering.

Ökad transparens och kontrollbefogenheter med mera

Propositionen innehåller även ytterligare förslag inom ramen för genomförandet av det så kallade tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet. Regeringen föreslår bestämmelser som syftar till att öka transparensen och förutsebarheten vid utstationering, så att utstationerande företag enklare ska kunna ta reda på de villkor som gäller på den svenska arbetsmarknaden. Detta är viktigt för att den fria rörligheten av tjänster ska kunna fungera på ett bra sätt. Regeringen föreslår vidare att ett kollektivavtal för utstationerade arbetstagare ska ge mer uttryckliga kontrollbefogenheter för facket att kontrollera att avtalet följs samt att en utstationerande arbetsgivare ska vara skyldig att på begäran utse en förhandlingsbehörig företrädare.

Regeringen föreslår också att utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar i det avtalsslutande fackförbundet ska ha rätt att utkräva vissa kollektivavtalsvillkor i svensk domstol samt ett repressalieskydd för utstationerade arbetstagare. Repressalieskyddet innebär att en arbetstagare som kräver arbets- och anställningsvillkor enligt lag eller kollektivavtal, som omfattas av den hårda kärnan, inte ska få utsättas för repressalier av sin arbetsgivare, och kan få rätt till skadestånd om det sker. I propositionen tydliggörs också vilka omständigheter som ska beaktas för att fastställa vad som är en faktisk utstationering. Regeringen föreslår även regler om ett administrativt samarbete mellan myndigheter i Sverige och utländska myndigheter.

Enligt förslaget ska en utstationerande arbetsgivare betala skadestånd för brott mot flera av de nyss nämnda bestämmelserna. Förslaget innebär även att nya rättegångsbestämmelser införs. I propositionen föreslås även följändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

De som främst berörs av förslaget om nya utstationeringsregler är arbetstagare som utstationeras till Sverige och arbetsgivare som utstationerar eller avser att utstationera arbetskraft till Sverige samt fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Även Arbetsmiljöverket berörs av förslagen.

Tillämpningsdirektivets bestämmelser om entreprenörsansvar behandlas inte i propositionen utan hanteras i särskild ordning. Direktivets bestämmelser om gränsöverskridande verkställighet av administrativa sanktionsavgifter har behandlats i särskild ordning (prop. 2016/17:26).

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juni 2017.

Regeringens fortsatta arbete på EU-nivå

Regeringen arbetar parallellt på EU-nivå för att få till stånd en ändring av utstationeringsdirektivet så att det ska vara möjligt att kräva samma lön för utländska arbetstagare som jobbar tillfälligt i Sverige som för inhemska arbetstagare, med respekt för den fria rörligheten.