

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
susanna.ribrant@regeringskansliet.se
Er ref: A2016/00599/ARM

Förslag till ändring av utstationeringsdirektivet

Arbetsgivarverket har beretts tillfälle att yttra sig över förslaget till ändring av utstationeringsdirektivet. Arbetsgivarverket begränsar sina synpunkter till lönebegreppet och kravet på transparens, det vill säga de förändringar som på ett uppenbart sätt påverkar den svenska modellen.

Lön

Enligt förslaget ska bestämmelsen om rätt till ”minimilön” ersättas med en bestämmelse om rätt till ”lön och andra ersättningar”. Med begreppet avses alla obligatoriska ersättningskomponenter på nationell nivå i utstationeringslandet. Vad som ingår i begreppet kan parterna komma överens om i kollektivavtal, även sådana kollektivavtal som inte är allmängiltigförklarade.

Förslaget bygger på kommissionens politiska riktlinje att i EU ska ”samma arbete på samma arbetsplats ersättas på samma vis”. Arbetsgivarverket menar att detta resonemang utgår från att lön bara är en fråga om nivåer och inte en del av ett större system som också inbegriper socialförsäkringsfrågor.

Förslaget innebär en utvidgning av lönebegreppet som kan komma att påverka rörligheten och sysselsättningen negativt. Arbetsgivarverket menar att det även kommer att påverka syftet med den svenska modellen, nämligen parternas förmåga att utforma kollektivavtal, där reglering om lön utgör en integrerad del av en helhet, så att de bäst möter förutsättningarna i olika branscher. Att bryta ut just lön och andra ersättningar ur ett sådant komplext regelverk, framstår som främmande, då bestämmelserna inom ett och samma kollektivavtal, men också mellan olika kollektivavtal inom samma bransch, är summan av många olika intressen.

De svenska kollektivavtalen är många och sinsemellan mycket olika. Vissa kollektivavtal anger nivåer och procent, andra kollektivavtal är helt sifferlösa och utgår från individens resultat. Mot denna bakgrund är redan begreppet ”minimilön” svårt att tillämpa på den svenska arbetsmarknaden, eftersom en sådan inte alltid finns angiven i kollektivavtalet.

Förslaget innebär emellertid att det blir ännu svårare för den utstationerande arbetsgivaren att förutsäga lönekostnaderna, då den utstationerande arbetsgivaren har att förhålla sig till lönespridningen inom hela kollektivet, som i många fall inte alls finns angiven i kollektivavtalet. Förslaget leder således till minskad transparens och förutsägbarhet mot vad som gäller idag.

Om förslaget går igenom finns det en risk för att nyss nämnda mångfald av avtalskonstruktioner på sikt går förlorad, då balansen mellan parterna kommer att påverkas. Den förhandlingspart som vill frångå tarifflöner och verka för individuell lönesättning får troligtvis, så som förslaget är utformat, svårare att uppnå ett sådant förhandlingsresultat. Detta då det kan anses vara svårt att tillämpa ett sådant avtal i enlighet med EU-rätten.

På motsvarande sätt kan förslaget innebära ett bakslag, för de branscher som redan rört sig från tarifflöner i riktning mot individuell lönesättning. Arbetsgivarverkets erfarenhet är att i de mer moderna kollektivavtalen har fokus förflyttats från lörens storlek till processen, det vill säga hur lönen bestäms, dess relation till resultat och hur arbetstagaren genom sin prestation kan påverka sin lön. Denna process bygger på en dialog mellan chef och medarbetare, en dialog som även kan antas få betydelse för arbetsmiljö och hälsa. Denna utveckling hotas genom förslaget.

Förslaget bygger således på en förenkling av komplexa nationella regelverk och en föråldrad syn på hur man sätter lön. Sammantaget innebär förslaget att parternas autonomi påverkas och att den svenska modellen försvagas.

Arbetsgivarverket ställer sig inte bakom förslaget.

Transparens

Förslaget till ändringar av utstationeringsdirektivet innebär även att ersättningskomponenterna ska offentliggöras på en enda nationell webbplats.

Arbetsgivarverket har inga synpunkter på valet av kommunikationskanal, men invänder mot förslaget att uppgifterna ska offentliggöras i ett sammanhang. Det finns ingen som har samlad kunskap och förmåga att tolka och sammanfatta mångfalden av de regler om "lön och andra ersättningar" som finns på svensk arbetsmarknad. I vissa fall råder inte ens konsensus mellan parterna. Innebörden av en sådan regel kommer att påverka den svenska modellen, då tolkning av avtal är förbehållen parterna och ytterst Arbetsdomstolen. Vad som skulle framgå av en sådan sammanställning kan alltså visa sig vara felaktigt och därför i vissa fall till och med vilseledande för den utstationerande arbetsgivaren.

Arbetsgivarverket ställer sig inte bakom förslaget.


Sammanfattningsvis

Arbetsgivarverket avstyrker förslaget i de delar det rör lönebegreppet och frågan om transparens. I övrigt har Arbetsgivarverket inga synpunkter.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Eva Liedström Adler. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Karl Pfeifer, kommunikationschef Lars Andréén och biträdande chefsjurist Hedda Mann, den senare som föredragande.



Eva Liedström Adler



Hedda Mann