

2019-09-16
A2019/01110/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
a.remissvar@regeringskansliet.se

Sveriges Byggindustriers yttrande: Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25)

Sveriges Byggindustrier är de enskilda byggföretagens bransch- och arbetsgivarorganisation och organiserar ca 3700 bygg-, anläggnings- och specialföretag.

Sveriges Byggindustrier har tagit del av betänkandet Genomförandet av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25) och framför följande synpunkter.

Sammanfattning

Den utformning som utstationeringsdirektivet kommer få genom ändringsdirektivet är beklaglig. Byggbranschen har ett fortsatt behov av kompetent arbetskraft och förändringarna kommer medföra en ökad brist av kompetent arbetskraft. Detta bekräftas av flera av Sveriges Byggindustriers medlemsföretag som i dag utstationerar arbetskraft till Sverige som har uppgett att de inte kommer att fortsätta att utstationera arbetskraft till Sverige efter att ändringarna i utstationeringsdirektivet har trätt i kraft.

Ändringsdirektivet får till effekt att reglerna om utstationering blir allt mer komplexa och överskådliga, vilket leder till rättsosäkerhet.

Utredningens förslag undanröjer dessvärre inte några av dessa problem utan förstärker snarare denna problematik ytterligare.

Sveriges Byggindustrier ansluter sig till vad Svenskt Näringsliv anfört i sitt remissvar med följande tillägg och förtydliganden.

Inledande kommentarer

Den svenska byggsektorns affärsmodell och olika aktörer är sedan lång tid en tydligt diversifierad marknad och består oftast av ett huvudsakligt entreprenadavtal mellan en byggherre och en totalentreprenör för en fullt färdig byggprodukt. Avtalen och åtagandena för att sedan förverkliga en samlad produktion förgrenas i sin tur till en mängd olika upphandlade entreprenadavtal med underentreprenörer som har varierande och specialiserade arbetsuppgifter.

Begreppet lön

Den faktiska produktionen på våra medlemsföretags olika byggen spänner ofta över tioalet olika centrala kollektivavtal med skilda innehåll. De arbetstagare som är verksamma på en byggarbetsplats under en byggperiod innefattar inte sällan fler än 30 olika yrkesgrupper/kompetenser där flertalet har olika löneformer och skilda lönenivåer.

De centrala kollektivavtalen har ofta normerande regler som fastställer olika regionala löneskillnader och inte sällan krav på att löneförhandlingar ska hållas på varje enskild arbetsplats. Rimliga krav på transparens och förutsebarhet för vilka svenska arbetsvillkor och kollektivavtal som ska gälla för de aktörer som direkt berörs av utstationering men även anlitande företag är mycket svårt att uppnå med den nuvarande svenska modellen för de förändringar som nu är beslutade i direktivet.

Således får ändringsdirektivet som innebär att begreppet "minimilön" ersätts med "lön" till effekt att reglerna gällande utstationering blir mer svårtillämpade och dess effekter blir mer svåröverblickbara. Rättsosäkerheten ökar både för utstationerande arbetsgivare och arbetstagare. Ett mer rättvisande och tydligt begrepp skulle vara "obligatoriska ersättningar". Det skulle bringa bättre klarhet i vad lönebegreppet inbegriper.

Långvarig utstationering

Utredningens förslag att det inte uttryckligen ska framgå av utstationeringslagen vilka ytterligare lagregler som kommer att bli tillämpliga vid en långvarig utstationering innebär att kravet på förutsägbarhet och transparens brister. Utstationerande företag kommer inte kunna bedöma vilka regler som ska tillämpas. Detta kommer att leda till ökade konfliktytor med arbetstagare och dess fackliga organisationer samt en ökad rättsosäkerhet. Arbetsmiljöverket är inte rätt instans att bedöma vilka ytterligare lagregler som ska bli tillämpliga vid en långvarig utstationering. Det finns en fara att det inte sker någon reell prövning av vilka bestämmelser som aktualiseras utan att Arbetsmiljöverket enbart publicerar en lista med länkar till aktuell lagstiftning. Detta är även metoden som utredningen tycks förespråka. En sådan metod är inte tillräcklig då en sådan lista sannolikt kommer bli för extensiv. De utstationerande företagen kan då själva behöva bedöma vilka bestämmelser i de länkade lagstiftningsakterna som är tillämpliga. Detta är otillräckligt och möter inte kraven på transparens och rättssäkerhet.

Utredningens antagande vad som gäller sammanläggning av utstationeringstid vid samma arbete på samma plats tycks vara allt för extensiv, vilket bringar stor osäkerhet hur reglerna ska tillämpas. Utredningen förutsätter att samma plats kan sträcka sig flera olika adresser och till och med en hel kommun. Vidare tycks utredningen mena att det utgör samma arbete även om arbetsuppgifterna skiljer sig åt mellan arbetstagarna. En sådan tolkning är för extensiv och saknar stöd i direktivet. Skulle direktivet tillämpas på detta sätt skulle ett redan svårtillämpat direktiv bli allt mer svårtillämpat.

Utredningen drar felaktiga slutsatser i samband med att det anges att en arbetstagarorganisation ska ha rätt att med stridsåtgärder kräva kollektivavtal för långvarig utstationering när tjänsteavtalet överstiger tolv månader. Bedömningen om när de utökade reglerna för långvarig utstationering ska tillämpas och kan krävas i ett kollektivavtal är när en utstationering överstigit 12 respektive 18 månader inte längden av ett tjänsteavtal. Det är alltså den enskilde utstationerade arbetstagarens tid med eventuell sammanläggning av tidigare utstationerade arbetstagare som har arbetat på samma plats och med samma arbete som ska beräknas. Det bör i

detta sammanhang anmärkas att vid längre kontrakt är det ofta på så sätt att arbetstagare som arbetar med olika moment och med skilda kompetenser avlöser varandra under kontraktstiden. Inte sällan är ett tiotal olika centrala kollektivavtal tillämpliga på en enskild byggarbetsplats med fler än 30 olika yrkesgrupper med skilda kompetenser. De centrala kollektivavtalen som är tillämpliga inom bygg- och installationssektorn och generellt sett gäller på en byggarbetsplats – vid sidan av byggavtalet – är bl.a. teknikinstallationsavtalet vvs och kyl, väg- och banavtalet, entreprenadmaskinavtalet, maskinföraravtalet, glasmästeriavtalet, plåt- och ventilationsavtalet och måleriavtalet.

Under ett tjänsteavtal vid en byggnation är de första momenten som genomförs markarbete som utförs av maskinförare, därefter tar betongarbetare vid som bl.a. gjuter grund och stommar och efter det kommer bl a träarbetare, vvs-, ventilation- och elinstallatörer in för att utföra det invändiga arbetet. Därtill kommer diverse andra arbetstagare med specialkompetenser inom särskilda områden. Dessa arbetsgrupper har olika kompetens, utför olika arbetsuppgifter och deras tid ska följaktligen inte räknas samman. Det bör noteras att den svenska skråuppdelningen inom yrken och kompetenser efter kollektivavtal generellt inte är densamma som den uppdelning som finns i andra länder i Europa, vilket komplicerar bilden ytterligare. Det är följaktligen en felaktig slutsats att tjänsteavtalets löptid ska vara styrande för när stridsåtgärder får vidtas för att reglera långvarig utstationering.

Frågor med anledning av detta remissvar kan ställas till:

Tomas Weis, arbetsrättschef och biträdande förhandlingschef, tfn 08-698 58 12 e-post: tomas.weis@sverigesbyggindustrier.se

Charlotta Steinwall, arbetsrättsjurist, tfn 08-698 58 34, epost: charlotta.steinwall@sverigesbyggindustrier.se

SVERIGES BYGGINDUSTRIER



Catharina Elmsäter-Svärd
verkställande direktör