



EU och jobbet – Hur påverkar EU dig som arbetstagarare?

Bryssel, maj 2019

För ett EU som ser till arbetstagararens bästa

Söndagen den 26 maj 2019 är det val till Europaparlamentet och du som EU-medborgare kan vara med och påverka genom att rösta.

EU är mycket mer än en gemensam marknad med fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och personer. Även om arbetsmarknads- och socialpolitiken i huvudsak är en nationell angelägenhet påverkar EU-politiken arbetstagararens vardag. Det europeiska samarbetet bidrar till bättre samordning och informationsutbyte mellan medlemsstaterna, och EU kan också besluta om regler som förbättrar arbetstagararens rättigheter. Det kan t.ex. handla om minimiregler för arbetstid, likabehandling, säker arbetsmiljö, skydd när företag säljs och arbetstagarareinflytande på arbetsplatsen.

Även om Sverige garanterar höga standarder i nationell arbetsrättslig lagstiftning och svenska kollektivavtal påverkas vi ändå av EU:s minimiregler. Tack vare flera EU-direktiv har skyddet för arbetstagarare stärkts även i Sverige. Men också när svenska regler redan uppfyller EU:s krav påverkas vi positivt av utvecklingen. Genom gemensamma regler höjs nämligen standarderna i andra EU-länder, vilket i sin tur motverkar dumpning av löner och arbetsvillkor i Sverige. Därmed skapas en mer rättvis konkurrens genom lika villkor på EU:s inre marknad. Samtidigt är det viktigt att EU:s regler går hand i hand med den fackliga föreningsrätten, rätten att förhandla och tillämpa kollektivavtal samt rätten att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

Givetvis finns det också saker att förbättra inom det europeiska samarbetet. Din röst behövs för att fortsätta utveckla EU i rätt riktning – till förmån för arbetstagarare i hela Europa, och alltid med respekt för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

I denna broschyr kan du läsa mer om konkreta exempel på hur EU-regler påverkar svenska arbetstagarare samt hur dessa regler kommer till.

Europaparlamentet – en viktig aktör för regler på arbetsmarknaden

EU:s minimiregler på det arbetsmarknads- och socialpolitiska området tas antingen fram av arbetsmarknadens parter på EU-nivå eller av EU:s institutioner.

EU-kommissionen är initiativtagare till ny lagstiftning och ska i arbetsrättsliga frågor först vända sig till arbetsmarknadens parter med en förfrågan om att förhandla. Om parterna når en överenskommelse kan kommissionen be medlemsstaternas ministrar i rådet fastställa avtalet i form av ett bindande EU-direktiv. Om parterna däremot säger nej till att förhandla, eller om förhandlingarna misslyckas, kan kommissionen istället på egen hand lägga fram ett direktivförslag som ministerrådet och det folkvalda Europaparlamentet därefter gemensamt beslutar om. Direktivet genomförs slutligen i varje medlemsland utifrån det landets lagstiftningstradition och praxis.

Som ett av EU:s två lagstiftande organ har Europaparlamentet tillsammans med ministerrådet alltså direkt möjlighet att bestämma hur europeiska regler påverkar förhållandena på arbetsplatsen och arbetsmarknaden.

Europaparlamentarikerna är direktvalda av medlemsstaternas medborgare och representerar deras intressen i EU. De folkvalda parlamentarikerna företräder nationella partier som i sin tur är indelade i europeiska partigrupper utifrån politisk tillhörighet. Om Storbritannien lämnar EU kommer parlamentet efter valet i maj 2019 att bestå av 705 ledamöter från 27 medlemsländer. Av dessa kommer 21 stycken att vara svenska politiker. En stor del av parlamentets arbete sker i de olika sakpolitiska utskotten, där enskilda ledamöter har stor möjlighet att påverka hela parlamentets ståndpunkt i en viss fråga. Utskotten yttrar sig om EU-kommissionens förslag och föreslår ändringar, innan nya EU-direktiv och förordningar slutligen antas av parlamentet genom omröstning i plenum. Det spelar därför stor roll vem som väljs in i Europaparlamentet och ges möjlighet att vara med och utforma EU:s politik i viktiga frågor:

- Hur skapar vi en mer rättvis balans mellan ekonomiska friheter och sociala rättigheter på EU:s inre marknad och i arbetslivet?
- Hur kan grundläggande fackliga fri- och rättigheter stärkas? Ska EU över huvud taget lägga sig i frågor om arbetsvillkor, löner och/eller kollektivavtal?
- På vilket sätt kommer fortsatt europeisk integration att påverka den svenska kollektivavtalsmodellen?

Europaparlamentet väljs vart femte år, och nästa Europaval äger rum den 26 maj 2019. Din röst behövs för att vara med och påverka Europaparlamentets och EU-kommissionens politiska prioriteringar för mandatperioden 2019–2024.

EU-regler på arbetsplatsen

Delar av den arbetsrättsliga reglering vi har i Sverige härstammar från EU-direktiv och förordningar om allt från fri rörlighet, antidiskriminering och arbetsmiljö till skydd för deltids-, visstids- och bemanningsanställda.

Här kan du läsa mer om hur EU:s lagstiftning påverkar dig som arbetstagare.

Rätt att studera och arbeta i hela EU

Fri rörlighet är en grundpelare för EU-samarbetet. EU:s medborgare har rätt att [studera och arbeta](#) i samtliga medlemsstater. Den som studerar i ett annat EU-land garanteras samma villkor som landets egna studenter. Förutsättningarna för att vistas i ett annat medlemsland är en giltig sjukförsäkring och förmåga att klara sig själv ekonomiskt. EU-projektet Erasmus+ främjar [utbytesstudier](#) och Bologna-processen gör det lättare att tillgodoräkna sig studiemeriter från andra medlemsstater. Systemet för erkännande av reglerade yrken underlättar erkännandet av [yrkeskvalifikationer](#) för den som vill jobba i ett annat EU-land.

Med friheten att [söka jobb](#) och [arbeta](#) inom EU följer också ett [förbud mot diskriminering](#). EU-medborgare i ett annat medlemsland får inte utsättas för särskilda rekryteringsprocesser eller erbjudas andra

anställningsvillkor, skattevillkor, kollektivavtal eller omskolningsmöjligheter än inhemska arbetstagare. Arbetstagaren har även rätt att ta med sin [familj](#), som ges t.ex. tillgång till utbildning på samma villkor som andra familjer i landet.

Utstationering med lika lön för lika arbete på samma plats

Tolkningen av EU:s arbetsrättsliga regler har i vissa fall lett till ett ifrågasättande av delar av medlemsstaternas kollektivavtalsmodeller. Ett exempel från Sverige är *Laval*-domen från 2007 där EU-domstolen ansåg att EU:s utstationeringsregler och den fria rörligheten för tjänster inte tillåter svenska fack att vidta stridsåtgärder för att kräva svenska villkor för utländska arbetstagare som tillfälligt utför tjänster i Sverige.

EU-kommissionen föreslog 2016 att utstationeringsdirektivet skulle ändras i syfte att säkerställa principen om likabehandling och lika lön för lika arbete på samma plats. Ändringarna som godkändes 2018 visar tydligt att en positiv förändring är möjlig. De nya reglerna som träder i kraft år 2020 säkerställer principen om lika lön samt respekt för kollektivavtalen när arbetstagare sänds från ett EU-land till ett annat. Det nya utstationeringsdirektivet banar väg för en mer rättvis konkurrens genom lika villkor för [utstationerade](#) och lokalanställda arbetstagare på EU:s inre marknad.

Social trygghet över gränserna

EU:s förordning om samordning av medlemsstaternas [sociala trygghetssystem](#) finns till för att säkra sociala rättigheter för arbetstagare som flyttar inom EU. Reglerna ersätter inte det nationella socialskyddet, utan anger endast vilket EU-land som är

ansvarigt för utbetalningen av förmåner och ersättningar i olika situationer. Förordningen garanterar sociala förmåner som t.ex. sjukdomsersättning, föräldraledighet, pension och a-kassa för den tid som den försäkrade vistas eller har vistats i ett annat EU-land. Sedan 2017 pågår ett arbete i Europaparlamentet och ministerrådet för att uppdatera förordningen i syfte att underlätta den fria rörligheten för arbetstagare genom enklare regler och moderna samarbetsverktyg för gränsöverskridande kontakt mellan nationella myndigheter.

Effektivare tillämpning av reglerna på EU:s arbetsmarknad

Gemensamma regler på EU:s arbetsmarknad ger många fördelar, men förutsätter också att de faktiskt efterföljs av myndigheter och arbetsgivare. Övervakningen av dessa regler i Sverige vilar inte bara på myndigheter, utan också på arbetsmarknadens parter. När det gäller gränsöverskridande verksamhet kan det ändå vara svårt att på nationell nivå se till att reglerna efterlevs. Därför har EU bildat en [europeisk arbetsmyndighet](#) med uppgift att förbättra informationsutbytet mellan nationella myndigheter, och stärka samarbetet mellan ansvariga aktörer. Det kan handla om att säkerställa att sociala avgifter har betalats, eller att upptäcka missbruk i form av t.ex. brevlådeföretag. Myndighetens verksamhet kompletterar på så sätt den nationella kontrollen när flera medlemsstater är inblandade.

Grundläggande villkor för sund konkurrens

På en arbetsmarknad i ständig förändring är det viktigt att dåliga arbetsvillkor inte innebär en konkurrensfördel. Även om villkoren på den svenska arbetsmarknaden är förhållandevis goda så behövs gemensamma regler i EU för att höja nivån i alla medlemsstater och

därmed också motverka dumpning av arbetsvillkor i länder med högre standarder. Det nya [arbetsvillkorsdirektivet](#) fastställer minimiregler för bl.a. provanställningens längd och rätt till utbildning på arbetstid som, efter att direktivet börjat gälla, ska tillämpas i hela EU. I Sverige kan genomförandet av dessa rättigheter ske genom kollektivavtal.

20 principer för ett rättvisare EU-samarbete

Den ekonomiska krisen i EU ledde till ökad ojämlikhet såväl mellan som inom medlemsstaterna, vilket fått EU:s institutioner och medlemsstaters regeringar att inse behovet av gemensamma riktlinjer inte bara för ekonomisk styrning utan också sociala principer. Under år 2017 antog därför EU-institutionerna tillsammans med EU:s stats- och regeringschefer en politisk deklaration om en [europeisk pelare för sociala rättigheter](#).

Den sociala pelaren är inte rättsligt bindande och ger inte EU mer makt att lagstifta, utan fastställer 20 principer för ett mer socialt Europa som EU och medlemsstaterna tillsammans ska genomföra inom sina respektive ansvarsområden. Principerna handlar om lika möjligheter, tillgång till arbetsmarknaden, rättvisa arbetsvillkor, social trygghet samt integration, och är tänkta att fungera som en kompass för EU-politiken som helhet. Pelaren hindrar inte heller medlemsländerna eller arbetsmarknadens parter från att fastställa ambitiösare standarder på hemmaplan.

Skydd mot diskriminering i arbetslivet

En av EU:s centrala byggstenar är att alla människor ska behandlas lika oavsett nationalitet, kön, ras, etniskt ursprung, religionstillhörighet, ålder, funktionshinder eller sexuell läggning.

Detta gäller även i arbetslivet. EU:s antidiskrimineringslagstiftning och stadga om grundläggande rättigheter säkerställer [likabehandling](#) vad gäller bl.a. yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor samt rätten att vara med i ett fackförbund. Tack vare EU:s regler har Sverige stiftat nya diskrimineringslagar.

Likabehandling för deltidsanställda och bemanningsanställda

EU:s bemanningsdirektiv ser till att även [inhyrda arbetstagare](#) har goda arbetsvillkor. Direktivet innehåller en likabehandlingsprincip som garanterar att inhyrd arbetskraft ges samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som personer som är direkt anställda för att utföra samma arbete på det inhyrande företaget.

Direktivet om skydd för [deltidsanställda](#) (som bygger på ett avtal mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå) förbjuder arbetsgivaren från att diskriminera deltidsanställda genom att tillämpa sämre lön, semester- eller pensionsvillkor än för heltidsanställda, så länge det inte finns objektiva skäl för det. Arbetsgivaren ska också underlätta för personer som vill gå från en deltidsanställning till en heltidsanställning. Till vissa delar har svenska lagar och kollektivavtal skärpts för att uppfylla dessa EU-krav.

Förbud mot missbruk av visstidsanställningar

EU-direktivet om skydd för [visstidsanställda](#) (som bygger på ett avtal mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå) garanterar rätten till likabehandling för visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda. Direktivet slår fast att tillsvidareanställning ska vara den normala anställningsformen och förutsätter att medlemsländerna inför regler för att motverka missbruk av

tidsbegränsade anställningar. Det kan handla om en maximal tidsgräns för hur länge man får vara visstidsanställd hos samma arbetsgivare eller en gräns för hur många gånger en arbetsgivare kan förnya en visstidsanställning. Den svenska lagen har skärpts med anledning av direktivet.

Rätt till rast och vila

EU:s [arbetstidsdirektiv](#) som bl.a. garanterar arbetstagarens rätt till raster och dygnsvila, har resulterat i ett antal förändringar i svenska lagar och kollektivavtal. EU ger rätt till minst fyra veckors betald semester per år, åtminstone elva timmars vila per dygn, ett dygns sammanhängande vila varje sjudagarsperiod och en arbetstid som sammanlagt inte får överstiga 48 timmar i veckan.

Grundläggande rätt till föräldraledighet

Den svenska föräldraledigheten är unik i sin omfattning och längd. Trots detta har EU:s direktiv om [föräldraledighet](#) faktiskt stärkt skyddet för svenska föräldrar som t.ex. drabbas av en allvarlig sjukdom inom familjen eller andra trängande familjeskäl. Nya EU-regler om balans mellan arbetsliv och privatliv säkerställer, när direktivet börjar gälla, nu också att föräldrar i alla EU:s medlemsstater ska ha rätt till vardera minst två månaders betald föräldraledighet.

En säker arbetsmiljö

Det finns ett 30-tal EU-direktiv som garanterar en säker [arbetsmiljö](#) i hela EU. Arbets- och skyddsutrustningen ska vara trygg att använda och att det ska finnas gränsvärden för farliga ämnen på arbetsplatsen. Medlemsländer som vill gå längre får ha striktare arbetsmiljoregler än vad EU:s minidirektiv kräver. Under den senaste mandatperioden har EU också enats om strängare gränsvärden för flera

cancerframkallande ämnen, bl.a. trädamm och dieselångor, i syfte att förebygga arbetsrelaterad cancer.

Bättre kontroll över egna personuppgifter

Den nya dataskyddsförordningen (GDPR) trädde i kraft år 2018 och syftar till att stärka [skyddet för personuppgifter](#) genom gemensamma regler i hela EU. Förordningen stärker befintliga rättigheter och ger medborgarna större kontroll över sina personuppgifter. Arbetsgivaren är skyldig att inhämta samtycke från den anställde, som i sin tur har rätt att veta hur och vilka personuppgifter arbetsgivaren behandlar. Nationell lagstiftning eller kollektivavtal kan också föreskriva mer specifika regler för att säkerställa en korrekt behandling av personuppgifter i anställningsförhållanden.

Rätt till inflytande på arbetsplatsen

Arbetstagare har rätt till [information och samråd](#) med arbetsgivaren i fråga om ekonomisk och strategisk utveckling, anställningens utveckling och struktur samt beslut som kan innebära stora förändringar av organiseringen av arbetet eller avtalsförhållandena.

Arbetstagare i multinationella företag med fler än 1000 anställda, varav åtminstone 150 i två olika EU-länder, har rätt att bilda s.k. företagsråd. Arbetsgivaren ska främja informationsutbyte samt gränsöverskridande samarbete mellan nationella fackföreningarna inom företaget. Genom direktivet om [europeiska företagsråd](#) ges arbetstagarna rätt att informeras och höras i frågor som gäller t.ex. företagsrekonstruktioner och andra viktiga företagsbeslut som påverkar dem.

Skydd för arbetstagare vid företagsköp

Arbetstagare åtnjuter [skydd vid företagsköp](#) tack vare EU:s överlåtelsesdirektiv, som även stärkt anställningsskyddet i Sverige. EU:s regler garanterar bibehållna rättigheter och anställningsvillkor även om de anställda i samband med överlåtelsen får en ny arbetsgivare. Direktivet gäller i såväl privat som offentlig sektor och oavsett anställningsform. Det är t.ex. inte tillåtet att säga upp arbetstagare enbart p.g.a. överlåtelse utan det måste finnas ekonomiska, tekniska eller organisatoriska orsaker till uppsägningen.

Garanterad lön och pension

EU:s lönegarantidirektiv garanterar i vissa fall [utbetalning av lön](#) om arbetsgivaren inte har betalat ut lön, framför allt i samband med konkurs. Även pensions- och efterlevandeförmåner skyddas. Garantin gäller också om man varit anställd i ett annat land i EU eller i övriga Norden.

Rätt att larma om missförhållanden på jobbet

[Yttrandefriheten](#) garanteras av EU:s stadga om grundläggande rättigheter och spelar en viktig roll i ett demokratiskt samhälle. Samtidigt har de senaste årens gränsöverskridande skandaler om skatteflykt, miljöbrott och dataläckage visat på ett behov av [skydd för visseblåsare](#). Många EU-länder saknar ändå heltäckande visseblåsarskydd. Det gör att arbetstagare som upptäcker problem kanske inte vågar slå larm om de inte är skyddade från repressalier från arbetsgivaren. Därför har ett nytt direktiv med grundläggande skydd för visseblåsare i hela EU antagits under 2019.

Vill du veta mer?

Denna broschyr finns också i digitalt format på www.fackligt.eu med länkar till mer information om EU:s arbetsmarknads- och socialpolitik. EU:s institutioner erbjuder också en hel del information på temat. Läs mer t.ex. här:

- EU-kommissionens "Ditt Europa": europa.eu/youreurope/index.htm
- Europaparlamentets "Det här gör EU för mig": what-europe-does-for-me.eu/sv/portal

LO:s, TCO:s och Sacos gemensamma Brysselkontor har till uppgift att bevaka samarbetet i Europeiska unionen och stödja centralorganisationernas och deras medlemsförbunds arbete för en europeisk politik som motsvarar deras medlemmars intressen och behov.

LO/TCO/Saco:s Brysselkontor

Avenue de Tervueren 15
1040 Bryssel, Belgien

Tel: +32 (0)2 732 18 00

E-post: info@brysselkontoret.se

Hemsida: www.fackligt.eu