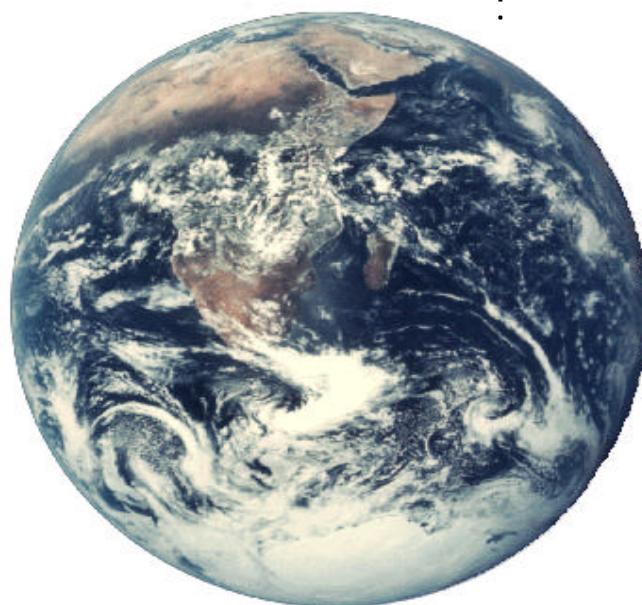




# **ARBETE UTOMLANDS: UNI- RIKTLINJER**

Union Network International



UNI

Av. Reverdil 8-10

CH-1260 Nyon 2

Schweiz

Tel: +41-22 365 21 00

Fax: +41-22 365 21 21

UNIs webbplats: <http://www.union-network.org>

e-post: [contact@union-network.org](mailto:contact@union-network.org)

07-2000 / Ref. No. 10

# Innehåll

<b>I</b> NLEDNING.....	5
<b>F</b> ACKETS ROLL .....	7
<b>UNI</b> -PASSET .....	8
<b>O</b> LIKA FORMER AV UTLANDSARBETE .....	10
<b>A</b> TT ARBETA UTOMLANDS – VAR SKALL MAN BÖRJA?....	14
<b>J</b> URIDISK DOMSRÄTT .....	15
<b>F</b> ÖRLIKNING .....	15
<b>V</b> EM ÄR ARBETSGIVAREN? .....	16
<b>F</b> ÖRHÅLLET TILL DET BEFINTLIGA AVTALET .....	16
<b>L</b> ÖNEFÖRHANDLINGAR .....	17
<b>A</b> NDRA FAKTORER .....	24
<b>P</b> ENSIONER .....	24
<b>M</b> EDICINSK VÅRD .....	27
<b>F</b> AMILJEFRÅGOR .....	30
<b>F</b> AMILJER MED TVÅ INKOMSTER .....	30
<b>K</b> ULTURKROCK .....	31
<b>L</b> IVSSTILSFRÅGOR .....	32
<b>K</b> OSTNADER FÖR SKOLGÅNG .....	32
<b>B</b> OENDE .....	33
<b>L</b> EDIGHET .....	36
<b>A</b> TT BYGGA FACKLIGA NÄTVERK .....	37
<b>P</b> ASS...BILJETT...FACKFÖRENINGSBOK? .....	37

<b>RIKTLINJER FÖR ARBETE UTOMLANDS .....</b>	<b>40</b>
<b>CHECKLISTA .....</b>	<b>40</b>
<b>UNIS REGIONKONTOR .....</b>	<b>48</b>

## I NLEDNING

Moderna kommunikationer, enkla och relativt billiga internationella resor och den ökande turismen har inneburit att människor både känner sig mera hemma i andra länder, och är mycket mera medvetna om vad dessa länder kan erbjuda. Globaliseringen av handeln och tillväxten av de multinationella företagen har skapat en arbetsmarknad för människor som är beredda att anta utmaningarna och utnyttja möjligheterna som arbete utanför hemlandet kan föra med sig.

Oavsett karriärnivå och yrke, har arbete utomlands idag blivit mycket mindre skrämmande och mycket mera lockande. Arbetstagare lockas av flera skäl av arbete utomlands, inklusive möjligheterna att tjäna pengar, främja sina karriärer och helt enkelt uppleva andra kulturer och miljöer i denna globaliseringens tid.

Tidigare har utlandsanställda tenderat att vara män, och de har vanligtvis kommit från väst för att arbeta i öst, eller från norr för att arbeta i söder. Detta har förändrats dramatiskt på senare år. Spektrumet av kompetenser som efterfrågas av de multinationella företagen är brett, och det växer. De är heller inte längre enbart männens domäner. Och det är inte längre bara amerikanska eller europeiska företag, eller bara de större multinationella företagen som skickar arbetstagare utomlands.

Flera faktorer har bidragit till dessa förändringar:

✍ ekonomins globalisering

### Arbete utomlands: UNI-riktlinjer

- ✍ de multinationella företagens ökande makt och bredd
- ✍ tjänstesektorns ökande betydelse och det därav följande ökande antalet små och medelstora företag
- ✍ framväxten av regionala handelsblock, som Europeiska unionen, NAFTA och Mercosur
- ✍ utvecklingen av informations- och kommunikationstekniken.

## FACKETS ROLL

Ovanstående faktorer har lett till att antalet personer som arbetar utomlands under en del av, eller hela, sin karriär, har ökat betydligt. Moderna personalavdelningar har skaffat sig stor sakkunskap på området, och har heltäckande system på plats för när en anställd skall erbjudas arbete utomlands. Dessutom lägger alltfler multinationella företag ut anställnings- och urvalsprocesser till konsultbyråer med särskild sakkunskap på området.

Fackföreningarna har sämre sakkunskap på området. De borde dock, och skulle kunna, spela en roll i att hjälpa arbetstagare att ta ställning till arbete utomlands. Att intressera sig för detta område av arbetsmarknaden är också viktigt för utvecklingen av fackföreningsrörelsen, då det förbereder den för tjugohundratalets utmaningar. Anställda som erbjuds arbete utomlands erbjuds till exempel ibland individuella anställningsavtal som ger högre eller lägre löner, och bättre eller sämre villkor, än de som stipuleras i kollektivavtal på arbetsmarknaden i landet som de reser till.

De kan behöva byta fackförbund, och medan alla problem i samband med att överföra pensionsförmåner kan ha lösts, erbjuds de inga liknande arrangemang för deras fackliga medlemskap. De kan vilja behålla sitt fackliga medlemskap i ursprungslandet, och förvänta sig att även i fortsättningen kunna dra nytta av detta förbunds tjänster.

✍ Detta är några av de komplexa frågor som fackföreningar världen över ställs inför.

## UNI -PASSET

UNI har ägnat frågan om arbetstagarnas rörlighet och dess betydelse för fackföreningarna stor uppmärksamhet. Den nationella och internationella fackföreningsrörelsen måste stödja arbetstagare medan de arbetar utomlands. Idén om ett pass som fungerar som en praktisk form av solidaritet för chefer och specialister diskuterades för första gången under UNIs 3:e världskonferens för chefer och specialister, som ägde rum i Genève i november 1994. Ombuden begärde ett närmare multilateralt samarbete mellan UNI-förbund för att sörja för ett bättre fackligt och juridiskt skydd för personal som arbetar utomlands.

8

Under konferensen begärde man också att UNI-sektorn för chefer och specialister skulle utveckla en uppsättning särskilda tjänster för att stödja fackföreningsmedlemmar medan dessa arbetade utomlands. I en resolution som antogs under UNIs 23:e världskongress i Wien i juli 1995 efterfrågade man ett pass som skulle användas för att introducera fackföreningsmedlemmar till UNI-förbundens lokala nätverk. Sedan dess har initiativet diskuterats och förfinats med tanke på det komplexa problemet att spänna över de olika sociala, ekonomiska, politiska och kulturella miljöer där UNIs medlemsförbund runt om i världen är verksamma.

Utvecklingarna på arbetsmarknaden är en viktig intressefråga för UNI, vars mål är att utarbeta slagkraftiga motstrategier. UNI-passet är centralt i den solidaritetsstrategi som syftar till att hjälpa fackligt anslutna chefer och specialister att möta tjugohundratalets utmaningar.

Innehavare av UNI-passet kommer på begäran att:

- ✍ välkomnas av en lokal organisation som är ansluten till UNI
- ✍ erbjudas ett informationsprogram, till exempel en presentation av det lokala samhället, tas med på en utskickslista för information, inbjudas till kulturella och politiska evenemang, m.m.
- ✍ göras delaktig i den lokala verksamheten, som arbetsgrupper som behandlar yrkesfrågor, kurser, m.m.
- ✍ erbjudas allmän information om arbetsvillkor, banker, skatteregler, boende, utbildning, hälsovård, pensioner, m.m.
- ✍ erbjudas expertråd i frågor som rör anställningen, till exempel en utvärdering av kontrakt för att hitta hakar och kontrollera dess överensstämmelse med arbetsrätt och kollektivavtal, m.m.
- ✍ erbjudas juridiskt stöd i vissa fall.

## OLIKA FORMER AV UTLANDSARBETE

Utlandsarbetet sker i olika former, med olika innebörd för den berörda personen.

### *Karriär*

Den vanligaste formen av ett utlandskontrakt innebär att en anställd flyttar mellan kontor och anläggningar i ett företag. Efter en bestämd tidsperiod återgår den anställde till hemmabasen. Detta slags utlandsarbete är idag ett viktigt element i karriärerna, särskilt för ledningspersonal. I dessa fall utgår anställningsvillkor och anställningsförhållanden vanligtvis från dem som gäller på hemmabasen, med eventuella tillägg som lönepåslag för ökade levnadskostnader, stöd för att kunna etablera sig på en ny plats och flyttbidrag, inklusive vid återkomsten efter att uppdraget är slutfört.

10

### *Ständig rörlighet*

Ibland är anställda mer eller mindre ständigt i rörelse, och skickas på flera uppdrag av olika längd och till olika platser. Anställningsvillkor och anställningsförhållanden följer vanligtvis en hög internationell norm, och innebär generösa förmåner, bonusar och pensionsarrangemang. Företag som kräver denna rörlighet av sina anställda skaffar sig ofta en kärnpersonal för dessa uppdrag.

### *Rullande uppdrag*

Rullande uppdrag innebär att en anställd är baserad på

företagets hemmabas, men reser till en arbetsplats utomlands i enlighet med ett bestämt schema. Utlandsvistelserna kan vara i flera veckor, och följas av en förutbestämd ledighet. Arbetsformen förknippas vanligen med dygnetruntdrift sju dagar i veckan på till exempel olje- och gasanläggningar, men den sprider sig även till andra sektorer där konkurrenstrycket leder till dygnetruntsverksamheter. Dessa arbetsformer är inte kostsamma för arbetsgivarna. Anställningsvillkor och anställningsförhållanden följer företagsnormen, vanligtvis med en bonus för att kompensera för de långa perioderna som arbetstagarna är borta från hemmet. Eftersom familjerna inte flyttar uppstår få extrakostnader. Inkvarteringen kan vara rudimentär, och det finns inget behov av att betala för en återanpassning.



### *Nya jobb utomlands*

Slutligen, i andra ändan av spektrumet för arbete utomlands, finns de allt fler arbetstagarna som ansöker om jobb i andra länder. När de nationella barriärerna sänks i samband med den regionala ekonomiska integrationen och den allmänna globaliseringen av världsekonomin, blir detta allt vanligare bland arbetstagare över hela världen, och särskilt bland chefer och specialister. Anställningsvillkor och anställningsförhållanden följer vanligtvis den nationella praxisen, eventuellt med ett visst omlokaliseringstöd eller åtminstone ett flyttbidrag. När flytten sker på den anställdes initiativ är det kanske inte alltid möjligt för den berörde att erhålla samma särskilda villkor som personer som flyttar på arbetsgivarens initiativ. Ickedestomindre kan många av villkoren som diskuteras senare i denna handling vara

tillämpliga och viktiga att ta ställning till för personer som överväger arbete utomlands.

### *Gemensamma nämnare*

Även om arbetstagare i de ovannämnda kategorierna kan ha olika behov och ställs inför olika problem, finns det ett antal gemensamma nämnare. Den mest uppenbara är att det är företaget och dess behov som avgör vilket slags utlandsarbete som erbjuds. Detta är särskilt betydelsefullt då det finns ett ökande antal små och medelstora företag som etablerar sig internationellt. De större multinationella företagen har under årens lopp skaffat sig stor erfarenhet av att sörja för utlandsposterade anställda. De nya, och mindre, multinationella företagen har ingen, eller endast liten, erfarenhet av att skicka anställda utomlands, vilket kan få allvarliga konsekvenser för de berörda arbetstagarna när saker och ting går snett.

12

En annan sak att komma ihåg är att arbete utomlands ofrånkomligen är osäkrare. Idag flyttar företagen runt sin verksamhet i världen. Det gäller särskilt tjänsteföretag, vars verksamhet inte förutsätter stora investeringar i anläggningar eller annat.

Dessutom kan utlandsarbetet underminera principerna som kollektivavtalsförhandlingarna bygger på, och därmed leda till konflikter mellan arbetstagare och mellan arbetstagarna och deras fackföreningar. Denna särskilda punkt är en viktig intressefråga för fackföreningarna, och den understryker vikten av att fackföreningsrörelsen intresserar sig för en bästa praxis för personer som arbetar utomlands.

## Arbete utomlands: UNI-riktlinjer

*UNIs riktlinjer för arbete utomlands* skall ur facklig synpunkt kartlägga frågor som direkt berör utlandsposterade arbetstagare. De skall också vara ett stöd för fackföreningsmedlemmar världen runt som överväger utlandsarbete och som kan behöva information och råd från en annan källa än deras arbetsgivare.

## **ATT ARBETA UTOMLANDS – VAR SKALL MAN BÖRJA?**

Det viktigaste, när en person överväger arbete utomlands, är att personen söker råd från en oberoende källa. En av de lämpligaste källorna till en sådan rådgivning är en fackförening. För att kunna utvecklas och behålla sin relevans under tjugohundratalet, måste därför fackföreningarna börja intressera sig för förhandlingar för anställda som planerar att arbeta utomlands.

14

I vissa sektorer och på vissa karriärnivåer är det fråga om anställda vars anställningsförhållanden inte har varit föremål för förhandlingar på arbetsplatsen. Det är dock viktigt för de anställda och för fackföreningarna att dessa personers avtal faller inom ramen för ett kollektivavtal. Chefer och specialister står redan under tryck från arbetsgivare som vill överföra dem från kollektiva avtal till individuella sådana. Fackföreningarna måste vara bestämda i denna fråga.

Behovet av en tydlig och överenskommen uppsättning villkor som styr anställningsförhållandena tiodubblas i fall av förhandlingar om arbete utomlands. Insatserna och riskerna är mycket högre; en utflyttning till ett nytt land innebär en stor förändring; förlikningsprocedurerna blir extremt komplexa, och så vidare. Arbetstagarerna behöver idag en specialiserad rådgivning om anställningsavtal innan de förpliktar sig till en postering utomlands. Här måste fackföreningarna skaffa sig sakkunskap.

## JURIDISK DOMSRÄTT

En av de viktigaste frågorna som måste avgöras gäller domsrätten i tolkningen av anställningsavtalet. Detta kan vara ett juridiskt moras, och avtalet bör entydigt klargöra vilket lands lagar och regler som gäller för avtalsparterna. Det kan vara antingen landet där den anställda skall arbeta, eller den anställdes eller arbetsgivarens hemland. Det kan också vara ett annat land, men det måste absolut vara ett land där det kan göras rättsinvändningar i fall av kontraktsbrott.

Den tyska fackliga centralorganisationen DGB har tagit fram ett modellavtal i vilket det specificeras att avtalet skall vara underkastat hemlandets domstolar. Fackföreningarna föredrar vanligtvis detta tillvägagångssätt. I praktiken måste dock arbetstagarna följa lagarna och reglerna i landet och området där de arbetar. När dessa är mera fördelaktiga är det naturligtvis positivt. I det omvända fallet bör detta kompenseras i avtalet.

15

## FÖRLIKNING

Det finns inget sätt att förutse vilka domstolar som kan vara behöriga att behandla tvister. En anställd kan ha möjlighet att ta ett fall till prövning i antingen landet där denne arbetar eller i hemlandet. Under alla omständigheter kommer situationen förmodligen att vara problematisk. Om det inte finns en klart fastställd förlikningsprocedur i avtalet finns det en risk för att det uppstår ändlösa svårigheter. Om ett fall tas upp i värdlandet kan den anställda till exempel upptäcka att det finns en lag för utlänningar och en annan för landets medborgare. Det betyder inte att det finns någon

avsikt att diskriminera, men lagen kan vara komplicerad även för landets egna medborgare. Förmodligen förekommer det nyanser och subtiliteter som utlänningar inte ens lägger märke till, men som kan ha en avgörande betydelse för utgången av en tvist.

De flesta arbetstagarna som arbetar utomlands kommer aldrig att behöva ta sig igenom detta minfält, då tvister är sällsynta. Ickedestomindre måste de anställda se till att det förhandlas om, och skrivs, ett avtal, och att det undertecknas. Avtalet bör täcka in alla frågor som rör utlandstjänsten, inklusive nödvändiga arbets- och uppehållstillstånd och visumbestämmelser.

### VEM ÄR ARBETSGIVAREN?

Det är viktigt att ha en klar bild av vem som är arbetsgivaren innan och under en utlandspostering. Om en person är anställd av ett multinationellt företag, men är utlånad till en tjänst på en plats där moderbolaget inte har juridisk status, kan detta få betydelse för tolkningen av ett avtal eller för förlikningsprocedurerna. Det kommer också att ha betydelse för både tjänstepension och folkpension, avgångsvederlag, skatter och annat.

### FÖRHÅLLET TILL DET BEFINTLIGA AVTALET

Ett utlandsavtal kan löpa under en bestämd tidsperiod, eller helt enkelt så länge ett arbete varar. Det är viktigt att den anställde fastställer hur det nya avtalet förhåller sig till det befintliga. Detta kan fortsätta att gälla, och kompletteras av det nya, eller det kan upphävas under det nya avtalets löptid. Skillnaden är uppenbarligen avgörande.

I fall av korttidskontrakt bör den anställde se till att stå kvar som fast anställd hos arbetsgivaren. Under alla omständigheter bör man fastställa principen att om det ursprungliga avtalet upphävs under utlandsvistelsen, eller om det ersätts av det nya, bör den anställde ha rätt till alla förbättringar som förhandlas fram under perioden som utlandsvistelsen varar, som till exempel beträffande pensionsförmåner, avgångsvederlag, löneökningar och så vidare. När anställda återgår till hemmabasen bör deras anställningsförhållande vara detsamma som om de hade fortsatt att arbeta i samma jobb och under samma tid.

## LÖNEFÖRHANDLINGAR

Det mest grundläggande elementet i anställningsavtalet för utlandsvistelsen gäller lönen. Förhandlingsprocessen och kriterierna måste vara genomskinliga; ersättningar och kompensationer måste tillämpas på ett konsistent sätt, och beräkningsmetoden måste vara entydig. Det bästa sättet för den anställde att sörja för en rättvis överenskommelse är att redan från början ta kontakt med fackföreningen och göra den delaktig.

Det kan fastställas ett antal grundläggande punkter för beräkningen av lönen under utlandsvistelser:

- ✍ lönen i hemlandet för likvärdigt arbete bör vara utgångspunkten
- ✍ ersättning för fördyrade levnadskostnader
- ✍ levnadskostnadspåslag
- ✍ boendekostnader
- ✍ skatteutjämning
- ✍ bonus

## Arbete utomlands: UNI-riktlinjer

- ✍ kontanta utlägg
- ✍ försäkringar och socialskydd.

### *Lönen i hemlandet*

Att använda lönen i hemlandet som startpunkt har fördelen av att vara enkelt och tydligt. Det underlättar också för den anställda att komma tillbaka till lönesystemet i hemlandet när utlandsuppdraget är över. Anställda på korttidskontrakt eller med korta visstidskontrakt kommer kanske att bo på hotell. I sådana fall bör det klart framgå vilka kostnader som skall ersättas av arbetsgivaren. Alternativt kan en maximal ersättningsnivå fastläggas.

18

Beträffande bidrag och kostnadsersättningar bör arbetstagare och fackföreningar referera till FNs officiella traktamentstabell. Denna tabell aktualiseras regelbundet av FN. Den tar hänsyn till förändrade konsumentpriser och levnadskostnader i länder i hela världen och är förmodligen det mest rättvisande och allmänt accepterade globala riktmärket för traktamenten.

### *Ersättning för fördyrade levnadskostnader*

Detta innebär att konsumtionsmönster beroende på inkomstnivå och familjestorlek i hemlandet behöver fastställas för att avgöra hur mycket av hemlandets lön som återstår efter avdrag för månatliga kostnader.

### *Levnadskostnadspåslag*

När den disponibla inkomsten har fastställts kan levnadskostnaderna i hemlandet jämföras med motsvarande kostnader på platsen där utlandsuppdraget skall utföras.

Om kostnaderna är högre i utlandet bör det betalas ett levnadskostnadstillägg för att kompensera skillnaden. Det är mycket bättre att jämföra kostnader i relation till disponibel inkomst än i relation till lönen. Den anställde bör få tillgång till aktuell information för förhandlingen om lönepaketet.

### *Boendekostnader*

Boendet utelämnas vanligtvis ur beräkningarna av levnadskostnadstillägget, då det är en fråga som behöver tas upp för sig. De flesta företagen utgår från att boendekostnaderna utgör en fast andel av lönen, drar av dessa kostnader från ersättningen, och ombesörjer sedan, eller betalar för, boendet utomlands. Andra företag beräknar boendekostnaderna efter land, inkomst och familjestorlek för att den anställde varken skall få det bättre eller sämre på grund av utlandsuppdraget.

Inget av detta tillvägagångssätt är idealt. Det första har den uppenbara nackdelen att avdraget kan skilja sig betydligt från det som en enskild familj betalar i verkligheten, medan det andra kan leda till avvikelser beroende på om de anställda hyr eller äger en bostad, och om de hyr ut, säljer eller behåller bostaden tom medan de är utomlands.

### *Skatteutjämning*

Skattefrågorna är särskilt komplexa. I allmänhet är målet att sörja för att inkomstskatten på grundlönen är densamma som om en anställd skulle ha stannat hemma. Nettolönen ger dock på grund av indirekta skatter som moms eller omsättningsskatt inte hela bilden. Skillnader i indirekta skatter kompenseras vanligtvis genom levnadskostnadspåslaget. De anställda bör dock se till att

det tas hänsyn även till andra skatter, som lokala skatter eller miljöskatter, antingen i levnadskostnadspåslaget eller i skattekomponenten.

### *Bonus*

Före den globala ekonomiska integrationen fanns det en allmänt accepterad föreställning om att utlandsarbete skulle belönas särskilt, med en bonus eller något slags påslag. I vissa länder ingår det vanligtvis i avtal om tillsvidareanställningar att det skall utgå en bonus efter att ett uppdrag har slutförts med framgång. Denna bonus uppgår i typfallet till en procentandel av lönen.

20

Under senare år har det dock börjat synas tecken på att arbetsgivarna inte längre delar denna föreställning. De menar att högre chefer i multinationella företag måste acceptera utlandsuppdrag som en normal del av sin tjänst och att arbetsgivaren endast bör kompensera extrakostnader.

Ickedestomindre diskuteras detta inte när ett utlandsuppdrag är förknippat med risker eller umbäranden. Företaget måste uppenbarligen se till att alla anställda är säkra och väl skyddade, särskilt i politiskt instabila länder. Det finns dock också mindre uppenbara fall, och dessa avgörs vanligtvis med hjälp av ett umbärandeindex. De viktigaste faktorerna i ett sådant index är säkerheten, tillgång till medicinsk vård och kulturell isolering. Sekundära faktorer är bland annat klimatet, maten och fritidsmöjligheter.

Indexen tas ofta fram av externa konsulter. Fackföreningarna bör insistera på att det bildas en kommitté av anställda för att utarbeta indexet och att det skall bygga på erfarenheter

som har gjorts av anställda som har arbetat utomlands samt på samråd med fackföreningar eller arbetstagarnas representanter vid de olika arbetsplatserna. Under alla omständigheter är det inte lätt att utarbeta ett umbrellaindex.

### *Personliga försäkringar*

Försäkringsfrågorna som en arbetstagare ställs inför under ett utlandsuppdrag är desamma som de som alla arbetstagare, oavsett anställningsform, ställs inför överallt. Det gäller till exempel premier för liv- och handikappförsäkring, beskattning av förmåner, avgifter till befintliga eller nya försäkrings- och pensionssystem och så vidare.

Vilken försäkring som erbjuds beror på den internationella och lokala policyn. Gyllene regler i samband med förhandlingar i denna fråga är att man bör ställa många frågor, kontrollera med fackföreningen och be om särskilda råd, samt att sörja för att arbetsgivaren svarar skriftligt på alla frågor som rör försäkringar och pensionen. Den anställde bör i synnerhet se till att arbetsgivaren tar en personlig ansvarsförsäkring för utlandsuppdraget. Försäkringar är en nyckelfråga för anställda som arbetar utomlands. Det är viktigt att en person som överväger utlandsarbete ser till att ha ett lämpligt försäkringsskydd, att arbetsgivaren betalar försäkringspremierna och att den anställde erhåller försäkringsbevisen före utlandsresan.

### *Socialskydd*

Socialskyddet är mera komplicerat än försäkringsfrågan, då det är svårt att kombinera förmåner som betalas av företaget

med statliga förmåner, särskilt i europeiska länder, där välfärds- och socialskyddssystemen är både omfattande och komplexa.

Vissa företag fäster inget avseende vid statliga system, och låter den anställde söka eventuella statliga förmåner utan att det påverkar företagets förmåner. Andra företag föredrar att noggrant utreda de statliga förmånernas nivå och omfattning, och att sedan utarbeta ett integrerat paket av statliga och företagsfinansierade förmåner. Medborgare i Europeiska unionen har full rätt till statliga förmåner inom hela EU-området, utan något minimikrav med avseende på sociala avgifter.

22

För den berörde arbetstagaren är det viktigt att vara fullt medveten om sin ställning, inte enbart under utlandsuppdraget, utan också beträffande vilka rättigheter som kan komma att förloras under utlandsuppdraget, om avgifterna till ett socialskyddssystem slutar att betalas in. Om dessa rättigheter är betydande bör arbetsgivaren antingen betala en kompensation eller fortsätta att betala avgifterna under utlandsvistelsen.

Det är därför viktigt för den anställde att ta reda på vilka avgifter som bör betalas av den enskilde, vilken effekt de har för lönepaketet, och huruvida arbetsgivaren kommer att betala sin del.

Som tidigare bör arbetstagaren ställa många frågor, kontrollera med fackföreningen och be om att få alla uppgifter skriftligt av arbetsgivaren.

### *Valutafluktuationer*

Valutafluktuationerna gör förhandlingarna om ett lönepaket ännu mer komplicerade för en arbetstagare som funderar på att acceptera ett utlandsuppdrag. Fluktuationerna är relativt oförutsägbara, och kommer förmodligen att fortsätta att vara det under överskådlig tid. Den planerade gemensamma EU-valutan (euron) år 2002 kan minska problemet för medborgare i länder som inför valutan då. Arbetstagare i andra länder kommer dock även efteråt att se sina löner påverkas av finansmarknadernas nycker.

En av de första sakerna som behöver avgöras är om, och i så fall när, arbetsgivaren kommer att justera lönepaketet för eventuella valutakurssvängningar som påverkar dess värde. Med andra ord: kommer justeringar att göras när det sker svängningar, eller endast vid fastställda tidpunkter då lönen ses över? Frågan kan vara avgörande, särskilt i länder med hög inflation.

Fackföreningarna har tillgång till ekonomisk statistik om det aktuella läget i den globala ekonomin och till framtidsprognoser som ges ut av olika nationella statistikbyråer eller av internationella yrkessekretariat. Fackligt anslutna arbetstagare kan dra nytta av ett omfattande internationellt informations- och forskningsnätverk, särskilt i den internationella finansvärlden, som kan vara till nytta i många sammanhang under utlandsuppdrag.

## ANDRA FAKTORER

När ett lönepaket har fastställts i grova termer, såsom beskrivet ovan, finns det flera andra faktorer som måste beaktas.

### PENSIONER

Pensionsfrågorna är oerhört komplexa, och personer som överväger att arbeta utomlands kommer att behöva expertråd från oberoende källor, särskilt deras fackförening. Följande alternativ står till buds:

24

- ✍ att stanna kvar i hemlandets pensionssystem
- ✍ att ansluta sig till ett pensionssystem på arbetsorten
- ✍ att ansluta sig till ett internationellt system som särskilt riktar sig till anställda utomlands.

Valet kan inskränkas av arbetsgivarens politik och pensionssystem, samt av lagarna i hemlandet och i arbetslandet. Dessa senare kan innebära att medlemskap i ett statligt system är obligatoriskt.

### *Att stanna kvar i hemlandets pensionssystem*

Detta är det minst komplicerade, och kanske även det mest önskvärda, om utlandsuppdraget är kortvarigt. Alternativet medför dock även nackdelar, särskilt om pensionsförmånerna består av en kombination av tjänstepension och statliga förmåner. Om utlandsuppdraget

är långvarigt är det kanske inte möjligt att stanna kvar i hemlandets pensionssystem. Vissa pensionssystem har tidsbegränsningar för utlandsvistelser. Värdet av de upparbetade förmånerna kan också vara otillräckligt för en pensionering utomlands.

Det kan också medföra skattemässiga nackdelar att stanna kvar i hemlandets system. Under arbete i hemlandet brukar pensionspremier vara avdragsgilla för beräkningen av inkomstskatten, varvid skatten betalas först när förmånerna utfaller. Utomlands behandlar skattemyndigheterna kanske inte premiebetalningar lika gynnsamt, och skattefördelen förloras därför om arbetstagaren går i pension i hemlandet. I vissa länder som Japan ses även arbetsgivarens sociala avgifter som en beskattningsbar förmån.

### *Att ansluta sig till ett pensionssystem på arbetsorten*

Detta kan vara förmånligt om pensionssystemen i det berörda landet är generösa och flexibla. Många franska företag har till exempel tjänstepensionssystem som kompletterar statliga pensioner, och där de upparbetade förmånerna årligen räknas om med ett poängsystem som garanterar att levnadskostnadsökningar kompenseras i den slutliga pensionen. En annan fördel med att ansluta sig till ett pensionssystem på arbetsorten är att sådana system är integrerade med befintliga lokala eller statliga obligatoriska system.

En arbetstagare som överväger att arbeta utomlands bör noggrant analysera alla alternativ. Bland annat bör arbetstagaren säkerställa att vistelsen i landet ifråga är tillräckligt lång för att kvalificera honom eller henne för pensionsförmåner, och att tillgångar kan överföras till

hemlandets system när uppdraget är över. De anställda bör också utreda om tillgångar kan flyttas i den andra riktningen, från hemlandet till det nya landet, särskilt om de överväger att pensionera sig där.

*Att ansluta sig till ett internationellt system som särskilt riktar sig till anställda utomlands*

Vissa företag har särskilda pensionssystem som fungerar helt oberoende av pensionssystemen i både hemländerna och länderna där företaget är etablerat. Dessa system är utformade särskilt för mycket rörliga arbetstagare eller arbetstagare i mer eller mindre komplicerade kategorier. Till exempel anställda som kommer från ett annat land än det där företaget har sitt säte, och som sedan skickas ut på utlandsuppdrag, ingår kanske inte i något pålitligt pensionssystem, och kan vara förhindrade att utnyttja företagets vanliga system.

26

Vidare kan anställda som flyttar mellan utlandsuppdrag i slutändan bli sittande med en komplicerad samling pensionsrättigheter i statliga och företagsbaserade system från överallt i världen. Vissa företag kompenserar för detta genom att skapa ett övergripande system för dem. Det handlar vanligtvis om att beräkna alla de olika upparbetade rättigheterna och lägga till ytterligare sådana för att se till att den sammanlagda pensionen inte underskrider ett fastställt minimum som beror på antalet tjänsteår.

Företag som sysselsätter en mycket rörlig personal från olika länder tenderar att ha ett enhetligt globalt pensionssystem för all internationell personal. De anställda ingår i detta system under hela karriären, även under perioder då de arbetar på hemmabasen, och vanligtvis tar

man ingen hänsyn till några statliga pensionssystem, då man utgår från att dessa anställda på grund av sin rörlighet sällan kan dra nytta av dessa.

Dessa internationella pensionssystem är per definition inte kopplade till något enskilt lands lagar. De finansieras oftast via utländska skatteparadis för att minska skattekostnaderna och för att tillåta en flexibel investeringsstrategi. En del företag låter anställda som ingår i systemen ha ett inflytande över hur deras tillgångar förvaltas – något att hålla i minnet för fackföreningsmedlemmar, då det ger dem ett forum där de kan verka för att förhindra att det investeras i företag eller länder som inte respekterar fackliga rättigheter.

Detta är helt klart ett område där fackliga aktioner kan få effekt, både via en personlig rådgivning och genom påtryckningar för att få företagen att utarbeta långsiktiga pensionsplaner för hela personalen, inklusive den som skickas på utlandsuppdrag. Fackliga pensionsexperter är både kunniga och respekterade i pensionssammanhang.

## MEDICINSK VÅRD

Arbetstagare som överväger utlandsarbete bör se till att de känner till kvaliteten av och kostnaden för den medicinska vården i det potentiella värdlandet. Många i-länder har en god statlig sjukvård, och i sådana fall erbjuder kanske företaget inget privat alternativ. Det gäller särskilt inom EU. EU-medborgare åtnjuter samma sjukvårdsförmåner som lokala medborgare i EU-länderna. De förutsätts också betala samma avgifter som lokala medborgare, och utlandsanställda bör ta reda på hur det berörda systemet fungerar och vilka de direkta kostnaderna är.

Den statliga medicinska vården i vissa u-länder kan vara mycket sämre. I sådana fall bör arbetsgivaren täcka kostnaden för en privat sjukförsäkring. I praktiken brukar större organisationer ha egna system, medan små och medelstora företag använder sig av privata system och täcker största delen av kostnaderna för dessa.

### *Vem betalar?*

Procentandelen av sjukvårdsräkningarna som betalas av arbetsgivaren varierar beroende på plats, lokala omständigheter och företagets politik. Det är viktigt att den anställda från början förvissar sig om hur stor del av kostnaderna som täcks av arbetsgivaren, vilka behandlingar och vilka kostnader som täcks, och vem som omfattas. Täcker till exempel systemet även kostnaderna för den anställdes familj?

28

### *Vad ingår i de flesta systemen?*

De flesta systemen omfattar följande:

- ✍ en maximal kostnadsersättning, antingen för varje enskild kostnad, eller i form av en maximisumma per år
- ✍ att den anställda och de närmaste familjemedlemmarna täcks – den anställda bör ta reda på praxisen i hemlandet och be fackföreningen om råd
- ✍ försäkring även under ledighet
- ✍ begränsningar för vilka behandlingar som täcks – den anställda bör be sin fackförening om råd beträffande behandlingar som inte omfattas; till exempel synvård,

som är viktig för anställda som arbetar framför bildskärmar

✍ hemresa om det krävs en längre behandling

✍ moderskapsförmåner: Sjukförsäkringen bör innefatta moderskapsförmåner för partnern till en person som arbetar utomlands. För kvinnliga anställda är detta dock avgörande, och måste ingå. Tyvärr har många arbetsgivare en otydlig inställning, i synnerhet när det gäller mammaledighet. Fackets inställning i frågan är mycket klar: kvinnliga anställda på utlandsuppdrag bör minst få samma rättigheter och förmåner som de skulle få i hemlandet. Principen om fullvärdiga föräldraförmåner och jämställdhet för alla anställda måste gälla under urvalsprocessen för utlandsposteringar.

✍ hälsoundersökningar: En medicinsk undersökning före ett utlandsuppdrag är en viktig försiktighetsåtgärd för en anställd som överväger ett utlandsuppdrag. Undersökningen bör också utföras på ett sätt som skyddar privatlivets helgd och under förtrolighet. Särskild uppmärksamhet måste ägnas bestämmelser som rör den befintliga hälsosituationen före avresan till utlandet. Sådana bestämmelser kan skapa kryphål, antingen för sjukförsäkringsbolaget eller för arbetsgivaren, så att de inte betalar för legitima sjukvårdskostnader.

✍ nödfall: Företagets försäkring bör omfatta kostnaderna för evakuering och hemresa i nödsituationer.

Att se till att arbetsgivaren sörjer för en lämplig sjukförsäkring för den anställde och dennes familj är centralt för alla som överväger arbete utomlands. Det är också en

kollektivförhandlingsfråga, och facket kan därmed ge individuellt stöd och ledning. Vilken sjukförsäkring som än erbjuds, bör den bygga på praxisen i hemlandet. Utlandsarbetares sjukförsäkringar är ytterligare en arbetsmiljöaspekt där fackföreningarna har stor sakkunskap och erfarenhet.

### FAMILJEFRÅGOR

Arbete utomlands får stor betydelse för den berörda arbetstagarens partner och familj, och det är viktigt att det också tas hänsyn till familjefrågor under avtalsförhandlingarna. Diskussionerna om utlandsuppdrag är en stor utmaning för arbetsgivarens och fackets engagemang för jämställdheten. Allt fler kvinnor, särskilt i tjänstesektorn, börjar ta utlandsuppdrag. Det är därför mycket viktigt att fackföreningarna förhandlar om generella avtal som garanterar likabehandling för alla anställda.

30

### FAMILJER MED TVÅ INKOMSTER

Att det blir allt vanligare att båda vuxna i en familj arbetar är något som arbetsgivarna måste börja ta hänsyn till. En undersökning som utfördes av Price Waterhouse, ett brittiskt organisationskonsultföretag, visade att risken för att skada hustruns karriär var en av de viktigaste anledningarna till att gifta män tackade nej till erbjudanden om utlandsuppdrag. Företagen och fackföreningarna bör börja intressera sig för förhandlingar om en politik på området. Det är rimligt att förvänta sig att arbetsgivarna försöker bidra till att hjälpa sina anställdas partner i deras karriärer. Det kan till exempel handla om anställning i företaget, om att anlita ett rekryteringsföretag för att hjälpa till att finna

ett arbete, eller om att ordna omskolningsmöjligheter.

Särskilt inom EU finns det också en trend mot att personer som arbetar utomlands pendlar hem. Företagen betalar för hotell och flygresor varje vecka, och den anstälde flyger hem över helgen. Det kan hävdas att detta arrangemang utsätter familjen för ännu större påfrestningar än en flyttning utomlands. Det kan dock också vara att föredra för familjer med barn, som anser att det är mindre splittrande för barnens skolgång.

#### KULTURKROCK

Frågan om likabehandling för gifta och ogifta par kan vara ett tvisteämne, särskilt i fall av utlandsuppdrag. Företagens inställning i frågan går isär, och även lagbestämmelserna varierar. Kvinnans ställning i Mellanöstern är till exempel en helt annan än i de flesta samhällena i väst, och kvinnornas karriärmöjligheter skulle därför inte vara desamma där. Vidare kommer vissa länder inte att ge partner inresevisum om de inte kan visa att de är gifta, och hindrar därmed ogifta par från att stanna tillsammans. Även om partnererna kan komma in i landet, kan lokala lagar och regler hindra dem från att samäga en fastighet eller från att få en regelrätt juridisk status.

Fackföreningarna måste ägna sig åt och vara vaksamma på jämställdheten, då arbetstagarna kan ha stor nytta av deras råd och ledning på området.

## LIVSTILSFRÅGOR

De anställda och deras familjer bör få omfattande information om vad de kan förvänta sig i sina nya jobb. Särskilt partner kommer att ställas inför mycket större svårigheter, och då särskilt kvinnor med små barn i skolåldern. Vissa företag anstränger sig mycket hårt för att hjälpa familjer att göra sig hemmastadda, medan andra praktiskt taget inte gör någonting alls.

### KOSTNADER FÖR SKOLGÅNG

32

Att sörja för en tillfredsställande skolgång för barnen under utlandsvistelsen kommer att vara en prioriterad fråga för arbetande föräldrar. De flesta företagen inser detta, och hjälper till att finna rätt slags skolor, samt att betala för dem. Det är viktigt att från början göra det klart att valet av skola skall göras av den anställde och dennes partner.

Om utlandsarbetet skall ske i ett land där det talas ett annat språk bör den anställde begära språkutbildning för sig själv och för sin familj på arbetsgivarens bekostnad. Om barnens skolgång sker på ett annat språk, bör företaget dessutom betala för hemspråksundervisning, för att barnen inte skall bli efter i sina kunskaper med tanke på en eventuell återkomst hem.

Utan tvekan kommer skolavgifter att vara en betydande, men helt legitim, kostnad för företaget. De flesta företagen accepterar att det är de som skall betala, och gör så för barn i grundskole- och gymnasieåldern.

Om arbetsgivaren betalar skolavgifter, kan lokala skattemyndigheter, eller skattemyndigheterna i hemlandet, se dessa som beskattningsbara inkomster. Det kan vara möjligt att undvika denna skatt om arbetsgivaren betalar skolan direkt eller via en stiftelse genom vilken företaget "donerar" en summa pengar till skolan varje år för en ospecificerad grupp elever. Om det inte går att göra sådana arrangemang bör den anställde se till att arbetsgivaren kompenserar för skatten på skolavgifterna.

## BOENDE

Boendet i utlandet är en nyckelfråga. Det är vanligt att en bostad hyrs under utlandsuppdrag, särskilt om arbetsgivaren hjälper till att skaffa bostad. Att hyra innebär ett antal fördelar. Den anställde får till exempel inte problemet att sälja bostaden efter att uppdraget är slutfört. Arbetsgivaren vill förmodligen inte heller ta risken att behöva sälja en fastighet på vad som kan vara en oförutsägbar bostadsmarknad.

För anställda som ändå väljer att köpa en bostad för utlandsvistelsen kommer arbetsgivaren vanligtvis inte att göra mer än att ge allmänna råd om fastighetsmäklare eller annat yrkesfolk som specialiserar sig på att hjälpa utlänningar med att skaffa sig bostäder.

Grundprincipen för bostaden är att den anställde skall ha minst samma standard som i hemlandet. Bostaden och området där den ligger bör vara minst lika säkra, trygga och bekväma som bostaden och bostadsområdet i hemlandet. I vissa delar av världen kan detta vara svårt att åstadkomma. Om så är fallet, bör detta kompenseras i andra

delar av löne- och förmånspaketet.

Det viktiga är som alltid att ställa rätt frågor, samt att få svaren i skriftlig form. Frågor som måste avgöras innan ett avtal undertecknas är bland andra följande:

Kan den anställde välja sitt boende fritt, eller erbjuder arbetsgivaren en bostad som ägs eller hyrs av arbetsgivaren?

En viss frihet i detta avseende kan förväntas, dock med vissa gränser. Arbetsgivaren kommer att vilja ha ett så bra hyresavtal som möjligt, vilket innebär ett långtidskontrakt med mäklare eller ägare. I fall av oväntade personalomflyttningar kommer arbetsgivaren också att vilja kunna avsluta hyreskontraktet till så liten kostnad som möjligt.

34

#### *Vilka kostnader uppstår för den anställde?*

En överenskommelse om boendet kan innebära att hela eller en del av hyran betalas, eller att den anställde får en kontantsumma som kan användas efter godtycke. Den anställde bör komma ihåg att det kan uppstå andra kostnader, som fastighetsskatt, förskottshyra, mäklaravgifter, m.m. Den anställde bör se till att arbetsgivaren antingen betalar även dessa kostnader, eller åtminstone tydligt informerar om vilka ytterligare kostnader som kan uppstå och hur mycket den anställde förväntas betala.

#### *Skatt?*

Det kan vara möjligt att undvika skatt på boendeförmåner om företaget betalar direkt till en fastighetsägare eller till en mäklare. Om det inte är möjligt bör arbetsgivaren

kompensera den anställda för skatten.

### *Vad händer med en anställds fastighet i hemlandet?*

Vad en anställd gör med en fastighet i hemlandet beror på många faktorer. De flesta företag har en tydlig politik för hur man skall hantera bostadsfastigheter som tillhör anställda på utlandsuppdrag, även om denna politik kan vara begränsad. Företaget kan förväntas bestrida några av kostnaderna för att underhålla en fastighet om anställda inte lyckas hyra ut eller sälja den. Om det är fråga om en hyresrätt och det uppstår kostnader för att avsluta kontraktet med anledning av utlandsuppdraget bör arbetsgivaren täcka dessa kostnader.

### *Vad gäller för allmännyttiga tjänster?*

Om den anställda ställs inför betydligt högre kostnader för allmännyttiga tjänster på den nya arbetsplatsen, kan företaget kompensera dem med hjälp av ett bidrag eller genom att betala leverantörer direkt. Den anställda kommer säkert att behöva betala några av dessa kostnader, och företaget kommer att hantera detaljerna i ett kompensationspaket.

### *Annat*

Företaget bör tillhandahålla aktuell information om bostadens stil, storlek, läge och annat. Vissa arbetsgivare erbjuder också en resa till platsen för uppdraget innan detta accepteras.

## LEDIGHET

I många länder finns det en laglig rätt till ledighet, och i de flesta länderna fastställs rätten i kollektivavtal. Anställda på utlandsuppdrag har dock goda skäl att ägna särskild uppmärksamhet åt beräkningen av rätten till semester. De flesta företagen erkänner detta på olika sätt.

### *Semester*

Anställda utomlands vill kanske ta sin semester i hemlandet, och många arbetsgivare betalar för hemresor. Beroende på arbetsgivare och överenskommelsen, kan hemresan ske årligen, vartannat år, eller på annat sätt. Betalda hemresor är särskilt vanliga om den anställdes familj har stannat i hemlandet. Om hemresorna är interkontinentala har de anställda skäl att hävda att restiden inte skall räknas in i semestern.

Anställda på utlandsuppdrag bör fråga arbetsgivaren om denne erbjuder hemresor, och i så fall till vilka villkor, till exempel antal, tider på året, resklass, vilka kostnader som täcks och annat.

En del företag skär ned på detta. De hävdar, liksom i samband med andra förmåner, att rörligheten, eftersom företaget är multinationellt, ingår i jobbet och att de anställda inte kan förvänta sig att bli kompenserade för något som är normalt för ett multinationellt företag. Det finns tecken på att företagen intar en mycket striktare inställning i frågor som denna, i samband med att utlandsarbete blir vanligare.

### *Andra former av ledighet*

Det finns flera andra former av ledighet som bör beröras i avtal om utlandsuppdrag. Anställda bör fråga facket om råd om hemresor, ledighet för personliga angelägenheter, tjänsteårssemestertillägg och så vidare. Dessa ledigheter berörs ofta under kollektivavtalsförhandlingarna, och den anställde bör där ha en grund för en överenskommelse. De anställda bör också se till att man i avtalsbestämmelserna erkänner de offentliga och regelmässiga helgdagarna i landet där de skall arbeta.

### **ATT BYGGA FACKLIGA NÄTVERK**

Utlandsarbetet kan ge fackföreningarna värdefulla erfarenheter. Multinationella företag har många fördelar jämfört med internationella fackliga nätverk. Deras infrastrukturer är omfattande och effektiva, de har en gemensam företagskultur, de har vanligtvis ett huvudsakligt arbetspråk och de utbyter regelbundet information. Medlemmar som arbetar utomlands kan hjälpa till att överbrygga kommunikationsklyftor genom att engagera sig i lokala fackföreningar och genom att hjälpa till att skapa informationsnätverk mellan dem och fackförbundet i hemlandet.

37

### **PASS...BILJETT...FACKFÖRENINGSBOK?**

Såsom det klargörs i denna handling håller möjligheterna att arbeta utomlands på att växa i samband med att företagen expanderar och ger sig in på nya marknader, och genom utvecklingen av regionala handelsblock. En bieffekt är att företagen börjar ta en större rörlighet bland de

anställda för given. Utlandsarbetet kommer därför kanske att bli vanligare, men de extra förmåner som utlandsarbetare kan förvänta sig av sina arbetsgivare håller kanske på att försämrats.

Detta gäller förmodligen inte de högsta cheferna. Det växande antalet mellanchefer och teknisk och akademisk personal kan dock komma att finna att de helt enkelt förväntas resa till anvisad plats. Det är ytterligare ett exempel på hur globaliseringen urholkar anställningsnormerna över hela världen.

Utlandsarbetets karaktär är sådant att anställda finner att de måste förhandla om enskilda villkor mycket mer än de kanske förväntar sig. Även detta kommer dock att förändras. Fackföreningarna, som redan nu är den bästa källan till rådgivning för enskilda arbetstagare, kommer att finna att förhandlingar för arbetstagare som antar erbjudanden om utlandsuppdrag kommer att bli till ett normalt inslag i kollektivavtalsförhandlingarna.

38

En sådan utveckling skulle innebära att anställda som överväger utlandsarbete har gott hopp om att få skäliga villkor. När företagen mer och mer börjar lita till en rörlig arbetskraft kommer de att finna att de måste sluta kollektiva snarare än individuella avtal. Men arbetstagarna bör inte vänta på att denna kritiska massa uppnås. Arbetstagare som tar utlandsuppdrag kan redan nu ha stor nytta av den fackliga rådgivningen, och av att utnyttja UNIs internationella nätverk och regionala organisationer.

Därigenom kan dessa arbetstagare också hjälpa fackföreningarna att bygga upp en databas av kunskap och erfarenheter, med vilken fackföreningsrörelsen kan möta

utmaningarna som kommer från det växande antalet multinationella företag.

När arbetstagare förbereder sig för att lämna sitt land och ta utlandsuppdrag bör de därför försäkra sig om att de har utrustat sig med: **pass, biljett, fackföreningsbok och UNI-pass!**

## RIKTLINJER FÖR ARBETE UTOMLANDS

### CHECKLISTA

Det mest grundläggande när en anställd överväger att ta ett utlandsuppdrag är avtalet, och bestämmelserna och villkoren i detta avtal. Behovet av tydliga överenskommelser som styr anställningsvillkoren ökar betydligt i samband med arbete utomlands. Insatserna är mycket högre för den anställda. UNI rekommenderar anställda att innan de antar erbjudanden om utlandsuppdrag, utnyttjar sakkunnig, yrkesmässig och specialiserad rådgivning som erbjuds av lämpliga organisationer, särskilt fackföreningar.

40

✍ **Arbetsgivarens identitet:** Avtalet måste klart ange vem som är arbetsgivaren i landet där arbetet skall utföras. Om denna är någon annan än arbetsgivaren i hemlandet, till exempel ett dotterbolag, bör den anställda söka en yrkesmässig juridisk rådgivning för att fastställa det juridiska ansvaret för anställningen och huruvida detta har någon betydelse i fall av en återgång till arbetet i moderbolaget i hemlandet.

✍ **Erbjudande och accepterande:** Under inga förhållanden bör en anställd börja en tjänst utomlands innan ett avtal har undertecknats. Följderna av detta kan vara allvarliga. Den anställda kan inte utgå från att ett avtal har erbjudits och accepterats innan det finns i skriftlig form och har undertecknats av båda parter. Efter att ett skrivet avtalserbjudande har erhållits bör den anställda visa det för sin fackförening för prövning och rådgivning.

✍ **Arbetsplats:** Den anställde bör få en detaljerad beskrivning av den exakta platsen för utlandsuppdraget, av den lokala miljön, kulturen, språket, m.m.

✍ **Arbetsbeskrivning:** Avtalet bör innehålla en detaljerad beskrivning av den anställdes uppgifter, ansvarsområden och rapporteringsskyldighet. Beskrivningen bör också nämna arbetstiderna, som normalt sett bör bygga på dem i hemlandet, samt övertid.

✍ **Utbildning:** Arbetsspecifikationen och arbetsplatsen kan innebära att den anställde behöver utbildas, och till exempel genomgå språkkurser. Det är viktigt att avtalet tydligt fastlägger villkoren för utbildningen med avseende på vem som betalar för den, och huruvida kostnaderna kan krävas tillbaka av arbetsgivaren under vissa förhållanden, som om den anställde säger upp sig.

✍ **Kontor och kontorsutrustning:** Arbetsgivaren bör beskriva arten och standarden av kontoret där utlandsuppdraget skall utföras, liksom dess utrustning, innan den anställde antar ett utlandsuppdrag.

✍ **Avtalsperiod:** Avtalet bör fastlägga uppdragsperioden, d.v.s. hur länge utlandsvistelsen skall vara. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt bestämmelser som kan ge arbetsgivaren stor valfrihet i att bestämma när avtalet kan sägas upp. De anställda och deras fackföreningar bör antingen insistera på att sådana bestämmelser stryks eller formuleras om för att förhindra att avtalet sägs upp efter en kort tid.

✍ **Uppsägning:** Avtalet bör innehålla bestämmelser som skyddar den anställde i fall av en tidig uppsägning av

avtalet av endera parten. Den anställde kan vara tvungen att säga upp avtalet av en mängd olika skäl, inklusive att det uppstår livshotande situationer i landet där utlandsuppdraget utförs. I sådana fall är det viktigt att den anställde skyddas mot ersättningskrav från arbetsgivaren, inklusive för kostnader för en ersättare. En lämplig uppsägningstid måste fastläggas.

✍ **Löner och förmåner:** Avtalet bör tydligt fastlägga lönevillkoren och utbetalningsformen. Detta bör omfatta grundlön – inklusive valuta och betalningsvillkor – och andra förmåner, som lokaliseringstillägg, aktieoptioner, utbildningskostnader, barnbidrag, hyresbidrag, m.m. Man bör vara särskilt försiktig i fall då en del av förmånerna skall betalas ut i hemlandet, då det kan få skattekonsekvenser.

✍ **Förlikningsprocedur:** Det är viktigt att avtalet fastlägger en detaljerad förlikningsprocedur som innebär att man tillämpar hemlandets lagar och använder hemlandets rättssystem. Fackförbundet kommer att kunna ge den bästa rådgivningen på detta område.

✍ **Förlängning:** Den anställde bör vara fullt medveten om villkoren i samband med en förlängning av utlandsuppdraget.

✍ **Ändring av avtalet:** Om avtalsbestämmelserna skall kunna ändras bör detta kunna ske endast med båda parter skriftliga godkännande. De anställda uppmanas enträget att ta råd av sin fackförening eller annan lämplig organisation innan de går med på ändringar i avtalet.

✍ **Transport:** Beroende på var uppdraget skall utföras

kan transportfrågan vara avgörande. Arbetsgivaren bör ge fullständig information om lokaliseringen av arbetsplatser, avstånd mellan arbetsplats och bostad, skolor och andra inrättningar. Terräng- och klimatförhållanden bör också anges. Om den anställde behöver ett fordon och eventuellt en chaufför, bör de tillhandahållas på arbetsgivarens bekostnad.

✍ **Större ansvar och ersättning för påfrestande uppgifter:** Den anställde bör försäkra sig om lämpliga bestämmelser om ersättning för att tillfälligt ta på sig mer ansvarsfyllda uppgifter och i fall då det krävs regelbundna resor från arbetsorten.

✍ **Pension:** Frågan om pensioner är avgörande för anställda som överväger utlandsuppdrag. Fackföreningar kan ge expertråd om vilka arrangemang som kan behöva göras eller om bestämmelser som bör skrivas in i anställningsavtal.

✍ **Förmåner för partner och anhöriga för vilken det finns försörjningsplikt:** Avtalet bör fastlägga den anställdes civilstånd och förmåner som tillkommer medföljande partner och anhöriga. Även ändringar av civilståndet under avtalsperioden bör täckas in.

✍ **Sjukvårdskostnader och sjukförsäkring:** Det är viktigt att det inte finns några kryphål i avtalet som gör det möjligt för arbetsgivaren att undvika att betala för sjukvårdskostnader och försäkringspremier. Detta skall även gälla för den anställdes familj. Den anställde bör be om ett exemplar av alla försäkringsbrev som berör honom/henne och familjen. Dessa bör också förevisas fackföreningen för prövning och råd.

✍ **Socialförsäkring:** Anställda som accepterar utlandsuppdrag bör ta kontakt med sin nationella socialtjänst eller liknande. Myndigheterna och fackföreningen kan ge särskilda råd om vilka arrangemang som bör göras under utlandsvistelsen, och om vad som behöver göras vid återkomsten till hemlandet.

✍ **Årlig semester:** Avtalet måste särskilt omnämna den årliga semestern, och klart fastställa dess längd och andra villkor. Det bör också särskilt anges hur nationella helgdagar, både i hemlandet och i landet där arbetet utförs, skall iakttas. Avtalet bör också innehålla en bestämmelse om ledighet av personliga skäl, till exempel om en anhörig blir allvarligt sjuk eller avlider.

✍ **Sjukledighet:** Avtalet måste innehålla särskilda bestämmelser om sjukfrånvaro, och klart fastlägga möjligheterna till sjukledighet, samt villkoren för den, som till exempel sjukintyg, m.m.

✍ **Tjänsteårssemestertillägg:** Avtalet bör innehålla bestämmelser om extrasemester för tjänsteår i enlighet med villkoren som gäller i hemlandet.

✍ **Hemresor:** Avtalet bör innehålla en bestämmelse om villkoren för den anställdes betalda hemresor. Dessa kommer att bero på avtalstiden. Arbetsgivaren bör betala för tur- och returrenor för den anställda och dennes familj. Antalet kan variera, men arbetsgivaren erbjuder vanligen en resa varje eller vartannat år.

✍ **Livförsäkring och handikappförsäkring:** De anställda bör be sin fackförening om råd om lämpliga

livförsäkringar eller kompletteringsförsäkringar innan avresan till en utlandstjänst. I båda fallen bör kostnaderna täckas av arbetsgivaren.

✍ **Flyttkostnader:** Avtalet bör klart fastställa vilka kostnader som skall betalas av företaget ifall den anställda och dennes familj flyttar till landet där utlandsuppdraget skall utföras. Den anställda bör visa avtalet för fackföreningen för att kontrollera om det finns kryphål i det, till exempel om företaget kan återkräva flyttkostnader om avtalet sägs upp i förtid. Arbetsgivaren måste också betala för flytten tillbaka till hemlandet för den anställda och dennes familj när utlandsuppdraget är slutfört eller när avtalet sägs upp.

✍ **Boende:** Den anställda bör få en detaljerad beskrivning av stilen och standarden på boendet som erbjuds i landet där utlandsuppdraget skall utföras. Alla arrangemang för hyra, allmännyttiga tjänster, underhåll, försäkring, hemhjälp, m.m., bör vara överenskomna innan ett utlandsuppdrag accepteras.

✍ **Barns skolgång:** Detta område kräver särskild uppmärksamhet, då den anställda kan vilja låta barnen gå i skola i hemlandet eller i landet där utlandsuppdraget skall utföras. Valet får betydelse för kostnaderna, som till exempel för en internatskola, och dessa bör betalas av arbetsgivaren.

✍ **Naturkatastrofer:** I vissa länder är risken för naturkatastrofer stor, och civilskyddet kan vara sämre utvecklat. Den anställda bör informeras om detta, och avtalet bör innehålla bestämmelser om lämpliga evakueringsåtgärder under nödsituationer.

✍ **Inrese-, utrese- och immigrationsbestämmelser:** Den anställda bör få utförlig information om landet och området där utlandsuppdraget skall utföras, inklusive om in- och utresebestämmelser, som att det krävs visum och förebyggande medicinska åtgärder. Den anställda måste se till att hela hans eller hennes familj har giltiga pass som helst gäller under hela uppdragstiden. Kostnader i samband med detta bör betalas av arbetsgivaren.

✍ **Ekonomisk rådgivning och skatterådgivning:** Före avresan bör den anställda vända sig till sakkunniga, antingen i fackföreningen eller i ett investmentorgan, för att få information om investeringar, skatt och förmögenhet i både hemlandet och landet där utlandsuppdraget skall utföras. Rådgivning rörande finansiella tjänster och skatterådgivning kan vara en mycket viktig fråga för dem som överväger utlandsuppdrag. Utlandsuppdraget kan få betydelse för investeringar i hemlandet, inkomstskatter och förmögenhetsskatter i både hemlandet och landet där utlandsuppdraget skall utföras, m.m. UNI kan inte nog betona vikten av att ta hjälp av sakkunniga i dessa frågor innan en utlandstjänst accepteras.

✍ **Hypotekslån, banklån:** Den anställda bör innan avresan kontakta sin bank för att göra nödvändiga arrangemang med avseende på betalningar av räntor och amorteringar eller annat. Fackföreningen kan ge råd om specifika bankfrågor.

✍ **Fullmakt:** UNI rekommenderar anställda som överväger utlandsuppdrag att arrangera en skriftlig fullmakt för tiden då de är borta. Viktiga handlingar kan behöva undertecknas under deras frånvaro. Även ett

testamente, eller ändringar i ett testamente, bör övervägas.

Beslutet att arbeta utomlands är ett stort beslut för både den anställde och hans eller hennes familj. I denna skrift kan inte alla frågor som kan uppkomma i samband med ett sådant beslut besvaras. Omständigheterna skiljer sig naturligtvis åt. Ickedestomindre kan UNIs riktlinjer vara en användbar utgångspunkt för anställda som överväger att anta ett erbjudande om en utlandstjänst.

Det finns andra frågor som behöver tas ställning till, som huruvida arbetsgivaren erbjuder den anställde och dennes familj en besöksresa till platsen där utlandsuppdraget skall utföras. De anställda kan också vilja göra en noggrannare undersökning av landet ifråga, dess regerings stabilitet och utsikterna på längre sikt. De kan också vilja ta ställning till karriärutsikterna på längre sikt. Detta är dock frågor som beror på den enskildes önskemål och behov.

Den grundläggande rekommendationen är att anställda bör söka sakkunnig hjälp från alla tillgängliga källor, och i synnerhet fackföreningarna. Fackföreningarna är idag medvetna om medlemmarnas föränderliga behov, och de har allt större erfarenhet av den internationella arbetsmarknaden. Medlemmarna själva bör informera fackföreningarna om sina egna erfarenheter under arbete utomlands för att tillåta fackföreningarna att förbättra tjänsterna som kan erbjudas åt andra. *UNIs riktlinjer för arbete utomlands* är en allmän översikt över de olika relevanta aspekterna. Skriften kan inte ersätta en noggrann undersökning av de många komplexa, inblandade frågorna.

## UNIs REGIONKONTOR

En medlem i ett UNI-anslutet fackförbund har tillgång till ett världsomspännande nätverk av fackliga organisationer. Via UNIs huvudkontor i Genève eller genom regionkontoren i Bryssel, Bukarest, Harare, Moskva, Panama City, San Jose, Buenos Aires, Ndola, Abidjan, Singapore eller Negombo kan medlemmarna få reda på namn, adresser och kontaktpersoner för UNIs medlemsorganisationer i landet där utlandsuppdraget skall genomföras.

### *UNIs huvudkontor*

48

**Philip J. Jennings**  
Generalsekreterare

**Philip Bowyer**  
Vice generalsekreterare

UNI  
Av. Reverdil 8-10  
CH-1260 Nyon 2  
Schweiz

Tel: +41 22 365 21 00  
Fax: +41 22 365 21 21  
e-post: [contact@union-network.org](mailto:contact@union-network.org)  
UNIs webbplats: <http://www.union-network.org>

*UNI-Africa*

**Fackson Shamenda**

Regionsekreterare  
Regionkontoret för UNI-Africa  
P.O. Box 71760  
Ndola, Zambia

Tel: +2602 612889  
Fax: +2602 613054  
e-post: uni-africa@union-network.org

**Sibailly Douhouré**

Abidjan-expeditionen (Elfenbenskusten)  
Cocody Cannebière  
Immeuble Bel Air, appt N. 6  
01 P.P. 6811  
Abidjan 01, Elfenbenskusten

Tel: +225 4873 35  
Fax: +225 4873 65  
e-post: abidjan@union-network.org

**Gregory Peta**

Programsamordnare  
Harare-expeditionen (Zimbabwe)  
PO Box CR 6030  
Harare, Zimbabwe

Tel: +2634 780 618  
Fax: +2634 775 794  
e-post: harare@union-network.org

*UNI-Asia & Pacific*

**Christopher Ng**

Regionsekreterare

Regionkontoret för UNI-Asia & Pacific

170, Upper Bukit Timah Road

No. 14-03 Bukit Timah Shopping Centre

Singapore 588179

Tel: +65 467 7888

Fax: +65 468 1410

e-post: uni-asiapacific@union-network.org

**Basil U.L. De Silva**

UNI-Apros Srilankakontor

96/8 Colombo Road

Negombo, Sri Lanka

Tel: +94 31 33075

Fax: +94 31 33066

e-post: colombo@union-network.org

**Eichi Itoh**

Direktör, Tokyokontoret (Japan)

c/o Zendetsu Kaikan 6F 3-6

Kandasurugadai

Chiyodaku

Tokyo 101-0062, Japan

Tel: +813 325 13371

Fax: +813 325 70839

e-post: [tokyo@union-network.org](mailto:tokyo@union-network.org)

**Leslie Wright**

Auckland-expeditionen (Nya Zeeland)  
P.O. Box 91-361  
Auckland Mall Centre  
Auckland 1001, Nya Zeeland

Tel: +64 962 30074  
Fax: +64 963 03148  
e-post: [auckland@union-network.org](mailto:auckland@union-network.org)

*UNI-Europa*

**Bernadette Tesch-Ségo**

Direktör  
Regionkontoret för UNI-Europa  
Rue de l'Hôpital, 31/Box 9  
B-1000 Bryssel  
Belgien

Tel: +32 2 234 56 45  
Fax: +32 2 230 7566  
e-post: [uni-europa@union-network.org](mailto:uni-europa@union-network.org)

**Patrick Massart**

Bukarest-expeditionen (Rumänien)  
3, Str. Stefan Cel Mare  
Secteur 1  
Bukarest, Rumänien

Tel: +401 6193165  
Fax: +401 210 30 72

e-post: patrick.massart@union-network.org

**Olga Vinogradova**

UNIs Moskvakontor  
Room 22-53, Build. 2  
42 Leninsky Prospekt  
117119 Moskva, Ryssland

Tel: +7095 930 9955

Fax: +7095 938 7577

e-post: olga.vinogradova@union-network.org

*UNI-Americas*

52

**Rodolfo Benitez**

Samregionsekreterare  
Regionkontoret för UNI-Americas  
Torre Frontenac Calle 50  
Piso 5  
Panama City

Tel: +507 2698426/7164

Fax: +507 269 7089

e-post: uni-americas@union-network.org

**Raúl Requena Martínez**

Samregionsekreterare  
San Josékontoret (Costa Rica)  
Sabana Norte del Edificio ICE  
100 Norte y 50 Este  
San Jose, Costa Rica

Tel: +506 220 1791/92

Fax: +506 220 1793

e-post: sanjose@union-network.org

**Fernando McMaster**

Buenos Aires-expeditionen (Argentina)  
Hipolito Yrigoyen 1174 (C.P. 1086)  
Buenos Aires, Argentina

Tel: 05411 4383 5497 / 4383 6819 / 4383 4541 / 4383  
4533 / Interno 489

Fax: +5411 4383 1956

e-post: buenosaires@union-network.org