



HANDLÄGGARE/ENHET  
Enheten för välfärd utbildning  
och arbetsmarknad  
Mattias Schulstad

DATUM  
2017-09-07

DIARIENUMMER  
20170263

ERT DATUM  
2017-09-11

ER REFERENS  
Ju2011/05569/L7

REGERINGSKANSLIET JUSTITIEDEPARTEMENTET REGISTRATÖRN	
Ink	2017 -09- 12
Dnr	Ju2017/05569/L7

Justitiedepartementet

103 33 STOCKHOLM

## LOs yttrande över Genomförandet av säsongsanställningsdirektivet, Ds 2017:27

### Sammanfattning

LO har givits möjlighet att yttra sig över promemorian genomförandet av säsongsanställningsdirektivet (DS 2017:27). Bakgrunden till promemorian är att Sverige ålagts att implementera direktiv 2014/26/EU *Om villkor för tredjelandmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning*, senast 30 september 2016. Implementeringsarbetet har dock försenats och förslagen i promemorian föreslås därför träda i kraft 1 december 2017.

Syftet med direktivet är att säkerställa att säsongarbetskraft från tredje land som arbetar i Europa temporärt ska ha rimliga arbets- och levnadsförhållanden. LO anser att det är av största vikt att arbetskraftsinvandrare från tredje lands arbetsvillkor inte är sämre än det som följer i svenska kollektivavtal. Detta säkerställer konkurrensneutralitet för företag i och med att arbetskraftskostnaden blir densamma. Ett sådant regelverk stärker även arbetskraftsinvandrarens ställning på arbetsmarknaden i och med att hen får samma arbetsvillkor som kollegorna med tillsvidareanställningar.

Direktivet och därmed promemorian lämnar flera förslag som erbjuder ett relativt bra skydd mot risken att utsättas för oseriösa arbetsgivare. LO är därför i huvudsak positiv till de förslag som direktivet lämnar för att skydda säsongarbetaren från tredje land.

Promemorian hänvisar ofta till gällande regelverk och söker harmonisera implementeringen av säsongsanställningsdirektivet i det regelverk som omfattar arbetskraftsinvandrare från tredje land. När detta inte är möjligt föreslås ett införande av särslagstiftning i *6 c kap. Tillstånd för säsongarbetare* i utlänningslagen.

POSTADRESS 105 53 Stockholm  
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18  
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28  
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA www.lo.se  
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769  
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

LO anser att det är klokt av regeringen att försöka kombinera de olika regelverken för att undvika stela och ineffektiva regelsystem som riskerar att överlappa varandra. Samtidigt menar LO att regeringen inte i tillräcklig omfattning inkorporerat regler för att stärka samtliga arbetskraftsinvandrare från tredje land. Här har regeringen istället valt att låta regler som verkligen skulle stärka samtliga arbetskraftsinvandrare från tredje lands ställning i Sverige vara exklusiva för *säsonganställda* från tredje land i och med att direktivet kräver det. Detta riskerar att få effekten att mycket få arbetsgivare kommer att använda sig av det nya regelverket när de ska anställa säsongarbetskraft från tredje land i och med att det regelverket ger arbetstagarna en starkare ställning.

### **Kriterier och krav för inresa och tillstånd**

Direktivet eftersträvar att säkerställa rimliga arbets- och levnadsförhållanden för säsongarbetare. Den valda metoden är att ställa upp ett antal kriterier för både arbetstagare, arbetsgivare samt mottagande medlemsstat för att en ansökan om säsongarbete kan beviljas. På detta sätt skapas en tillståndsprocess som på ett avvägt sätt försöker tillförsäkra arbetstagarens rättigheter under tillståndstiden i medlemsstaten.

LO anser att detta är ett bra avvägande och välkomnar de kriterier och krav för vistelse som ställs upp av direktivet<sup>1</sup> enligt nedan och ska redovisas i ansökningshandlingarna:

- Arbetsplatsen och arbetets art,
- Anställningens varaktighet,
- Ersättningen,
- Arbetstid per vecka eller månad,
- Längden på den eventuella betalda semestern,
- I tillämpliga fall, andra relevanta arbetsvillkor, och
- Om möjligt, det datum då anställningen börjar,
- Handlingar som styrker att den sökande innehar sjukförsäkring,
- Handlingar som styrker att säsongarbetaren kommer att ha en lämplig bostad,
- Att medlemsstaten kräver att de villkor som avses ovan överensstämmer med tillämplig rätt, kollektivavtal och praxis

Men LO ställer sig frågande till varför kraven ovan inte ska framgå på ett *giltigt* anställningsavtal alternativt ett *bindande* anställningserbjudande för att ansökan ska beviljas. Regeringen föreslår istället att villkoren ska framgå

<sup>1</sup> Direktiv 2014/26/EU *Om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning*. Listan i direktivet är något mer omfattande, de angivna villkoren är de som LO valt att yttra sig om.

på samma anställningserbjudande som finns idag för arbetskraftsinvandrare från tredje land. Detta anställningserbjudande är framtaget enligt nationell rätt och LO anser inte att detta dokument kan uppfattas som bindande enligt svensk rätt och därmed inte heller leva upp till direktivet.

Information om arbetsplatsen och arbetets art är viktigt i och med att regelverket för säsongsanställningar endast kommer vara tillämpligt för vissa yrken som redovisas via en förteckning.<sup>2</sup> LO menar att detta *ska* införas på förordningsnivå och tillstyrker förslaget att Migrationsverket ska besluta om en sådan förteckning efter samråd med arbetsmarknadens parter. LO avstyrker förslaget att "...sammanslutningar av arbetsgivare respektive arbetstagare..." ska ges tillfälle att yttra sig. I Sverige är ordningen att arbetsmarknadens parter kallas till samråd.

### **Bindande avtal**

Ett bindande avtal i tillståndsprocessen, och efterföljande anställningsperiod är av stor betydelse för att arbetstagaren ska kunna kräva sin rätt gentemot arbetsgivaren vid en tvist. Ett bindande avtal är även avgörande vid återkallelse enligt förslaget 6 c kap 13 § 2 utlänningslagen i och med att säsongarbetare då föreslås rätten till ersättning motsvarande den lön och annan ersättning hen skulle haft rätt till om tillståndet inte hade återkallats.<sup>3</sup>

### **Återkallelse**

LO tillstyrker förslaget enligt ovan att ersättning utgår till arbetstagaren vid återkallelse. Det är inte rimligt att återkalla tillstånd, på grund av att arbetsgivaren misskött sig, utan att säsongarbetaren erhåller den lön och andra ersättningar som hen skulle ha haft rätt till om tillståndet inte återkallats. Det torde även få en avskräckande effekt för arbetsgivare som försöker utnyttja arbetstagare från tredje land genom att uppsåtligen få tillstånd återkallade och därmed arbetstagaren utvisad.

Sedan det nya regelverket för arbetskraftsinvandring från tredje land trädde i kraft 2008 straffas arbetskraftsinvandringen för fel och utnyttjande som hen inte har makt över. Detta är en orimlig ordning och därför *ska* även arbetskraftsinvandrare från tredje land som får sina tillstånd återkallade kompenseras. LO förutsätter därför att de regler som nu föreslås gälla säsonganställda från tredje land även kommer gälla för samtliga arbetskraftsinvandrare från tredje land.

---

<sup>2</sup> Direktiv 2014/26/EU Om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, artikel 2.2

<sup>3</sup> Se Genomförandet av säsonganställningsdirektivet, Ds 2017:27, s. 9

## Sanktioner

Det framgår tydligt av direktivet att missbruk och överträdelser mot likabehandlingsprincipen mellan den reguljära arbetskraften och säsongsarbetskraften ska sanktioneras. Detta är något som LO delar. Det är oacceptabelt att arbetsgivare kan utnyttja arbetstagare utan att straffas. Det finns mängder av exempel i både Sverige och Europa där arbetstagare från tredje land hänsynslöst utnyttjas och far mycket illa utan att de arbetsgivare som utsätter dem för detta straffas.

Därför efterlyser LO hårdare sanktioner gentemot arbetsgivare som utnyttjar säsongarbetare och andra arbetstagare från tredje land. Enligt regeringen uppfylls direktivets krav på sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet. LO delar den uppfattningen men anser att regeringen bör överväga ytterligare sanktioner. Detta kan t.ex. vara de förslag på sanktioner som lyftes fram i utredningen *Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden* (SOU 2016:91). Där förslås att arbetsgivare ska kunna åtalas för brottet *skenanställning* och straffas med fängelse upp till ett år.

Gällande rätt har idag för låga straffsatser vilket leder till att denna typ av brott och överträdelser inte prioriteras av Polisen. Migrationsverkets inspektioner från 2015 och 2016 visar signifikativa problem med utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Men de har inte tillräckligt avskräckande sanktionsmöjligheter vilket leder till att arbetsgivarens allvarligaste sanktion blir att arbetskraftsinvandraren utvisas. En ordning som inte kan anses vara proportionerlig.

Utnyttjande och överträdelser sker inte sällan hos underentreprenörer utan att huvudentreprenören utkrävs ansvar vilket undergräver arbetsmarknadens funktionssätt. Därmed avstyrker LO regeringens bedömning att inte utnyttja möjligheten att införa bestämmelser om sanktioner och ersättningsskyldigheter för huvud -och underentreprenörer i mellanleden. Huvudentreprenörsansvar är definitivt en möjlighet som Sverige ska utnyttja.

## Bostad och sjukförsäkring

Enligt direktivet behöver säsongsarbetskraftsinvandraren visa att hen har en sjukförsäkring under hela sin vistelse. Detta är en bra ordning som LO tillstyrker för att säkerställa att arbetstagaren har ett fullgott försäkringsskydd. Enligt samma princip ska även boende vara tillgodosett. Här kan arbetstagaren välja att ordna egen bostad alternativt att arbetsgivaren ordnar med boende. LO har inga synpunkter på de förslag som lämnas i promemorian gällande bostadskravet men vill understryka att

bostadsfrågan bör följas med stor nogsamhet och att sanktioner ska tillfalla de arbetsgivare som inte följer de uppställda regler för uthyrning av bostad.

För att detta ska bli verkningsfullt bör Migrationsverkets informera arbetstagaren om vilket regelverk som gäller för bostadsuthyrning och därmed minska risken för att säsongarbetstagaren tvingas betala ockerhyra.

Promemorian föreslår att säsonganställningar kan beviljas upp till 6 månader under en 12 månadsperiod. Detta kan ge upphov till utnyttjande i och med att bostadsbristen är omfattande på många platser i Sverige. Detta ökar risken för att säsongarbetare får svårt att hävda sin rätt på bostadsmarknaden. Därför avstyrker LO helt möjligheten att kostnaden för bostaden ska kunna dras direkt från lönen. Även om det rör sig om en gemensam överenskommelse är säsongarbetstagare från tredje land i ett underläge gentemot sin arbetsgivare. I synnerhet om arbetsgivaren står för bostaden i och med att detta är ett krav. Här är det även av yttersta vikt att boendekostnaden står i proportion till inkomsten.

Med hälsning,  
Landsorganisationen i Sverige



Karl-Petter Thorwaldsson



Mattias Schulstad

