



Justitiedepartementet
103 33 Stockholm

2017-09-05

Remissvar
avseende Ds 2017:27 Genomförande av säsongsanställningsdirektivet
Diarienummer Ju2017/05569/L7.

SLA, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, är en arbetsgivarorganisation för företag i det gröna näringslivet, så som t ex skogs- och jordbruksföretag, trädgårdsanläggare och trädgårdsodlare, golfanläggningar m fl. Organisationen företräder företagen i arbetsrättsliga frågor och träffar kollektivavtal för de företag som är medlemmar i organisationen.

Säsongsanställd utländsk arbetskraft - förutsättning för de gröna näringarnas överlevnad

Företag inom det gröna näringslivet har under många år anlitat utländsk arbetskraft för arbete framför allt inom skogs- och jordbrukssektorn samt inom trädgård. Merparten av de anställningar som är aktuella för utländsk arbetskraft utgörs av säsongsanställningar. Det gröna näringslivet är helt avhängigt naturens växlingar, vilket innebär att omfattningen av antal säsongsanställda kan skifta mellan åren och säsongsanställningarnas längd kan variera från såväl bransch till bransch, år till år, som från region till region. En säsong för samma bransch kan exempelvis vara nio månader i Skåne och två månader i norra Sverige, eller börja i april ett år och i juni ett annat år därför att tjälén går ur marken senare det andra året. Den säsongsanställda utländska arbetskraften är en förutsättning för att det gröna näringslivet ska kunna verka och utvecklas i Sverige. Alla företag som är medlemmar i SLA är bundna av kollektivavtal, vilket innebär att alla anställda har rimliga villkor vad avser bland annat löner och allmänna anställningsvillkor för respektive bransch. Beträffande bostäder finns också ett regelverk om tjänstebostäder i branschens kollektivavtal (baserat på Hyreslagen i Jordabalken) och certifieringen IP Sigill som ägs och förvaltas av Sigill Kvalitetssystem AB reglerar standarden för personalbostäder.

Syftet med direktivet är, så som vi uppfattat det, att skapa en EU-struktur för laglig migration samtidigt som behovet av säsongsanställda arbetskraft inom EU måste tillgodoses. Vidare uppfattar vi att direktivet strävar efter att skydda den enskilde säsongsanställdes intressen, liksom EU-ländernas intressen av att i första hand bereda EU-medborgare säsongsanställningar. Syftet är gott, men alla föreslagna förändringar som inskränker möjligheten och försvårar för företag att anställa säsongsanställda från tredje land bidrar till att konkurrenskraften och utvecklingsmöjligheterna för det gröna

näringslivet i Sverige kraftigt försvåras och försämras. SLA är av den uppfattningen att Goldplating måste beivras och Sverige ska inte överimplementera EU-reglerna. Säsongsanställnings-direktivet är ett tydligt sådant exempel där stark restriktivitet avseende vad som eventuellt ska implementeras måste råda. En effektiv, säker, förutsägbar och professionell hantering av processen kring säsongsanställd utländsk personal är en förutsättning för att företag i Sverige ska kunna bedriva konkurrenskraftiga och hållbara skogs- och jordbruk samt annan verksamhet inom det gröna näringslivet.

SLA vill med bakgrund av det anförda följande synpunkter;

Kommentarer till förslag på ändringar i Utlänningslagen

6c kap. Tillstånd för säsongsarbete

6 §

En arbetsgivare bör ha möjlighet till rättelse om en felaktighet begåtts utan uppsåt att kringgå gällande regelverk utan att tillståndet för säsongsarbete påverkas.

9 §

Inom det gröna näringslivet kan en säsong mycket väl vara längre än sex månader (t ex odlings- eller golfsäsongen i Skåne) varför tillståndstiden i vissa fall, utan särskild prövning, måste kunna vara längre. En sammanlagd tillståndstid kortare än nio månader kommer att få allvarliga konsekvenser för flera av företagen inom de gröna näringarna som idag är helt beroende av utländsk arbetskraft. I direktivets artikel 14 ges också en möjlighet för medlemsstaterna att fastställa en vistelseperiod upp till nio månader under varje tolv månadersperiod. SLAs uppfattning är att nio månader därför borde vara möjligt som yttre gräns.

Viktigt att notera är också att arbetsgivare inom det gröna näringslivet ofta har svårt att ange exakt startdatum för anställningen, då vädret ej låter sig styras, varför detta måste kunna lämnas öppet.

Kommentarer till förslag till förordning om ändring i utlänningsförordningen

5 c kap. Tillstånd för säsongsarbete

1-2 §§ Handläggningstid

SLA är positiva till att det införs en tidsfrist för Migrationsverkets handläggningstid från det att en ansökan om tillstånd för säsongsarbete inkommit.

8 § Förteckning över sysselsättningsområden

En förteckning över inom vilka områden det förekommer säsongsanställningar måste vara dynamisk. Nya branscher, nya arbetsuppgifter och nya förutsättningar tillkommer ständigt, och en av Migrationsverket upprättad förteckning får under inga omständigheter omöjliggöra eller försvåra för en arbetsgivare att anställa säsongsanställd personal. Det måste tydligt framgå vad listan syftar till samt vem som beslutar om vilket området som ska få vara med. Vad har Migrationsverket för skyldighet därvidlag samt vad gäller om arbetsgivarsidan anser ett område vara typiskt för säsongsanställningar medan arbetstagar sidan anser det motsatta? Det är positivt att

upprättandet av förteckningen ska ske i samråd med arbetsmarknadens parter, men i en situation av oenighet mellan parterna måste den enskilde arbetsgivarens bedömning av arbetskraftsbehovet få avgöra slutligt.

SLA stödjer i övrigt förslaget att inte utnyttja möjligheten att införa arbetsmarknadsprövning. Att arbetsgivare bör få avgöra och definiera sitt kompetensbehov och hur det ska tillgodoses är en viktig princip.

Unionsföreträdet (7.12)

Företagen inom de gröna näringarna har i flera fall svårt att hitta arbetskraft i Sverige. När högsäsongen närmar sig så behövs också många anställda under en begränsad period exempelvis för jordgubbsplockning och skogsplantering. SLA kan inte acceptera några ytterligare inskränkningar avseende det som Unionsföreträdet, om det leder till ännu mer administration och tidsfördröjning (undvik Goldplating). En tidsfrist måste sättas för Migrationsverkets kontroll av att unionsföreträdet har respekterats.

Anställningserbjudande om att arbeta som säsongsarbetare

Enligt direktivet har medlemsstaterna en valmöjlighet att bestämma om ett bindande anställningserbjudande eller ett giltigt anställningsavtal ska krävas för att tillstånd ska beviljas. SLA anser att gällande ordning med anställningserbjudande är tillräckligt, och att tidpunkten för en tänkt anställnings början ska anges om det låter sig göras. Om anställningserbjudandet avser en anställning som är baserad på t ex naturens växlingar, kan ett start- och slutdatum inte anges i anställningserbjudandet och detta måste Migrationsverket ta hänsyn till vad avser de branscher som verkar under de förutsättningarna. Värt att nämna härvid är också betänkandet Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden (SOU 2016:91) varvid det också konstateras att ett införande av bestämmelser om bindande anställningserbjudande eller anställningsavtal kan ifrågasättas. Mot bakgrund av det är det enligt SLA anmärkningsvärt att regeringen överväger att införa ett krav på anställningsavtal.

Sjukförsäkring

Förslaget avseende sjukförsäkring är otydligt. Syftar lagstiftaren på de sjukförsäkringar som följer av kollektivavtalen på den svenska arbetsmarknaden, så är frågan reglerad för de företag som är bundna av kollektivavtal. Avser lagstiftaren någon annan sjukförsäkring måste det tydliggöras att sådana försäkringar finns att teckna i Sverige, samt att det är till en rimlig kostnad.

Ersättningsskyldighet vid återkallelse

Precis som nämnts i andra sammanhang måste en arbetsgivare ha möjlighet till rättelse om en felaktighet begåtts utan uppsåt utan att tillståndet för säsongsarbete påverkas. Återkallelser regler som ska ligga till grund för rätt till ersättning måste bygga på tydliga och rättssäkra grunder och vara föranledda av arbetsgivarens direkta uppsåt. Den nya lagen om ersättning bidrar också till ett ännu större risktagande för arbetsgivare vid rekrytering av utländsk arbetskraft. En analys avseende ökade kostnader och konsekvenser avseende bestämmelserna om återkallelse och arbetsgivarens skyldigheter till ersättning efterfrågas således.

Avslutande kommentarer

Avslutningsvis vill SLA återigen framhålla betydelsen och vikten för det gröna näringslivet i Sverige att kunna anställa säsongsarbetskraft från såväl EU-länder som tredje land. Utan den möjligheten skulle produktionen inom det gröna näringslivet avsevärt försvåras och minska. Sett i ljuset av Livsmedelsstrategin och det nationella skogsprogrammet finns också ett ökat arbetskraftsbehov, inte tvärt om.

Om syftet med begränsningar i möjligheterna att anställa säsongsarbetskraft från tredje land är att i stället erbjuda dessa anställningar till människor som finns i Sverige, har politiken ett stort ansvar för att möjliggöra detta. Det är svårt för många företag inom de gröna näringarna att överhuvudtaget hitta rätt och intresserad arbetskraft i Sverige. Många av företagen är små och saknar också i många fall förutsättningar att handleda och utbilda personal som inte har varken intresse eller erfarenhet och utbildning från t ex jord- och skogsbruk. Den personal som idag anställs från EU och tredje land har rätt kompetens samt har inget emot att ta anställningar som avser säsong, och inte är tillsvidareanställningar.

Mot bakgrund av detta förutsätter vi att lagstiftaren tar hänsyn till de särskilda förutsättningar som råder för det gröna näringslivet, och att en implementering av direktivet begränsas till det absolut nödvändiga, d v s ingen goldplating.

Stockholm som ovan



Lena-Liisa Tengblad

VD SLA, Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet