

Datum  
2020-09-29

Diarienummer  
Af-2020/0030 0411

Avsändarens referens  
A2020/01307/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## Yttrande över Ds 2020:14 *Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet*

### Sammanfattning

Arbetsförmedlingen tillstyrker allmänt promemorians förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, *arbetsvillkorsdirektivet*.

Arbetsförmedlingen kan samtidigt konstatera att resonemang och förslag ligger på en detaljerad nivå och att Arbetsförmedlingen därför ändå, trots att myndigheten i grunden tillstyrker den allmänna inriktningen, bedömer det av vikt att redogöra för ett antal detaljerade synpunkter.

Arbetsförmedlingen bedömer att förslagen inte kommer att få några nämnbara och aggregerade effekter på arbetsmarknadens funktionssätt, sysselsättning eller arbetslöshet. Förslagen bedöms kunna ge goda förutsättningar för arbetstagares möjligheter att tillvarata sina rättigheter i anställningen på den europeiska arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen vill dock påpeka att promemorians konsekvensanalys till viss del är begränsad och saknar flera för direktivet relevanta perspektiv, t.ex. konsekvenser för olika branscher och företagsstorlekar samt för olika grupper av individer utifrån ett *intersektionellt* perspektiv. Ett sådant underlag hade utgjort ett värdefullt ingångsvärde i myndigheters förebyggande arbeten mot diskriminering.

### Arbetsförmedlingens synpunkter

Arbetsförmedlingen ställer sig allmänt positiv till promemorians förslag om hur svensk förvaltning bör genomföra arbetsvillkorsdirektivet.

I det följande avges myndighetens övergripande synpunkter. Därefter redogörs för ett antal mer detaljerade synpunkter som följer promemorians kapitelindelning.

### **Övergripande synpunkter**

Samhället och arbetsmarknaden har förändrats i stor omfattning sedan upplysningsdirektivets tillkomst år 1991. Arbetsförmedlingen välkomnar därför en revidering av direktivet genom arbetsvillkorsdirektivet.

Arbetsförmedlingen bedömer att förslagen inte kommer att få några nämnbara och aggregerade effekter på arbetsmarknadens funktionssätt, sysselsättning eller arbetslöshet. Vidare bedöms förslagen ge goda förutsättningar för att förbättra arbetstagares arbetsvillkor på den europeiska arbetsmarknaden. Nya former av anställningar kräver nya former av förhållningssätt. En förutsägbar och enhetlig arbetsmarknad inom Europas gränser bidrar till att främja och öka rörligheten på arbetsmarknaden. Det är samtidigt av vikt att värna om denna arbetsmarknads diversifierade sammansättning – varje medlemslands specifika arbetsmarknad.

Direktivet innebär att det införs ett antal villkor för att ge fler arbetstagare inom EU en tryggare tillvaro. Svenska parter har oroat sig för att den svenska modellen kan komma sättas ur spel, vilket EU nu har tagit fasta på genom att möjliggöra avvikelser från direktivet genom bestämmelser i kollektivavtal.

Arbetsförmedlingen finner det positivt att det nya direktivet stärker arbetstagares rätt inom EU oavsett anställningsform. Att påvisa arbetsgivarens informationsskyldighet stärker förutsättningarna för båda parter att få bättre kunskaper om de villkor som gäller sinsemellan. Det är vidare positivt att anställningsvillkoren blir mer specificerade då det exempelvis torde underlätta kontrollarbetet av arbetsgivarstöd.

Arbetsförmedlingen ställer sig positiv till att det säkerställs att personer med särskilt anställningsstöd eller lönestöd i utveckling, som är undantagna grupper i anställningsskyddslagen, omfattas av det nya direktivets påvisade rättigheter om rätten till att få information om sina anställningsförhållanden.

Promemorian lämnar bl.a. förslag på ändring av lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Arbetsförmedlingen vill framföra en övergripande synpunkt om vikten av att den lagstiftningsteknik som används gör lagtexterna begripliga. Föreslagna förändringar av LAS innehåller flera hänvisningar och undantag, vilket bidrar till att lagen blir relativt svårläst. LAS ska exempelvis kunna läsas och vara lätt att navigera i för såväl arbetstagare som arbetsgivare, men även för medborgarna i allmänhet. Att den nya lagtexten är svårläst kan även riskera att bidra till onödigt och ökad administration för förvaltningen i stort, vilket inte vore förenligt med

regeringens förvaltningspolitiska reformagenda som tydligt eftersträvar minskad administration och förenklade rutiner och arbetssätt.

### **Detaljerade synpunkter**

Förslagen till ändringar av LAS innebär att arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning omfattas av 2, 3, 6 c-e, 6h, 6i, 21, 38 och 41–43 §§ vilket i sig inte föranleder någon förändring för dessa grupper. För Arbetsförmedlingen föranleder dock genomförandet av direktivet ett behov av en allmän översyn av sina interna instruktioner.<sup>1</sup>

#### **7.1 Direktivets bestämmelser om information om ändring av anställningsförhållandet**

Arbetsförmedlingen finner det positivt, i likhet med promemorian, att arbetstagare som sänds till annat EU-land eller tredje land även omfattas av bestämmelserna om rätten att få information om förändrade anställningsförhållanden snarast möjligt eller senast dagen då förändringarna träder i kraft samt att dessa förändringar ska meddelas skriftligt.

#### **17 Konsekvenser**

Arbetsförmedlingen anser att promemorians övergripande analys om att dess förslag kommer att ha begränsade konsekvenser är rimlig. Analysen är dock begränsad och behandlar enbart, och kortfattat, möjliga konsekvenser för arbetstagare och arbetsgivare. En analys av påverkan på arbetsmarknaden och dess funktionssätt saknas.

Det saknas även en närmare analys av vilka konsekvenser promemorians förslag får för olika grupper av individer och för olika branscher. Ett *intersektionellt* perspektiv på förslagets konsekvenser hade i detta fall varit välkommet, där olika individers och gruppers inneboende egenskaper och olika förutsättningar analyseras och synliggörs. Ett sådant underlag hade utgjort ett värdefullt ingångsvärde i myndigheters förebyggande arbeten mot diskriminering.

Arbetsförmedlingen ser positivt på att förslaget ger möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal, då det skapar möjlighet för anpassning efter behov som kan finnas inom t.ex. olika branscher. Möjligen kan det även bidra till att skapa incitament för fler arbetsgivare att ansluta sig till kollektivavtal. Även denna typ av analys saknas dock.

#### **17.2 Enskilda och arbetstagare**

Något som diskuteras i konsekvensanalysen är att förslagen kan stärka vissa arbetstagares möjligheter att tillvarata sina rättigheter i anställningen. Vidare bedöms arbetstagares möjligheter till tillsvidareanställningar

---

<sup>1</sup> Översynen omfattar bl.a. Arbetsförmedlingens interna instruktion: AFII 24/2011  
Begränsningar att anvisa till arbetsgivare som tillhör den anställdes familj samt arbetstagare med väsentligt inflytande i företaget.

Datum  
2020-09-29Diarienummer  
Af-2020/0030 0411

eller ökat arbetstidsmått inom ramen för en eller flera anställningar stärkas. Detta bedöms även kunna ha en positiv inverkan på jämställdheten och jämlikheten, då kvinnor i högre utsträckning än män arbetar deltid med obekväma arbetstider och där ungdomar i högre utsträckning än äldre har osäkra anställningar.

### **17.3 Företagen och arbetsgivarna**

Allmänt instämmer Arbetsförmedlingen i att konsekvenserna för företagen och arbetsgivarna blir minimala. De har dock mycket olika förutsättningar och möjligheter vad gäller administrativa rutiner, stödfunktioner m.m. Utifrån ett logistiskt perspektiv, för att säkerställa regelefterlevnad, kan därför variationen vara stor. Små- och medelstora företag samt arbetsgivare som exempelvis saknar personalavdelningar kan uppleva en annan form av svårighet än stora företag. Analys av konsekvenser utifrån företagens storlek saknas.

### **17.5 Arbetsmarknadens parter**

Arbetsförmedlingen instämmer i att arbetsmarknadens parter har en betydande roll för att sprida information om det nya direktivets bestämmelser. Parterna har även en betydelsefull roll i att utvärdera och besluta om insatser för att spridningen av relevant information får den effekt och verkansgrad som eftersträvas. Arbetsförmedlingen erbjuder stöd och service till arbetsgivare och arbetstagare och myndighetens verksamhet kan därför komma att påverkas genom att arbetsgivare, främst de som har aktuella ärenden hos Arbetsförmedlingen, vänder sig till myndigheten för information om de nya bestämmelserna.

På Arbetsförmedlingens vägnar

Lars Lööv  
Överdirektör

Stina Svenberg  
Utredare

Beslut i ärendet har fattats av överdirektör Lars Lööv. Ärendet har föredragits av utredare Stina Svenberg. I den slutliga handläggningen av ärendet har enhetschef Johannes Kotsakidis för enheten God förvaltning och rättschef Anna Middelman på Rättsavdelningen deltagit.