



Justitiedepartementet
Enheten för migrations- och
asylpolitik
Oscar Berger
103 33 Stockholm

2017-02-01

Remissvar avseende SOU 2016:91, Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden

Diarienummer Ju2016/09057/EMA.

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

Inledning.

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 säsonganställningar. Det gröna näringslivet är helt avhängigt naturens växlingar, vilket innebär att säsonganställningarnas längd kan variera från såväl år till år, som från region till region. En säsong för samma bransch kan således vara åtta månader i Skåne och tre 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 utländska arbetskraften är i många avseenden en förutsättning för att det gröna näringslivet ska kunna verka och utvecklas i Sverige. Löner och allmänna anställningsvillkor följer som huvudregel gällande kollektivavtal för respektive bransch. Alla företag som är medlemmar i SLA är bundna av kollektivavtal, vilket innebär att alla anställda har rimliga villkor.

En effektiv, säker, förutsägbar och professionell hantering av processen kring arbetskraftsinvandring är en förutsättning för att företag i Sverige ska kunna bedriva konkurrenskraftig och hållbara skogs- och jordbruk samt annan verksamhet inom det gröna näringslivet.

Handläggningstider hos Migrationsverket

Enligt förslaget ska Migrationsverket ges ett utökat ansvar för att utfärda arbetstillstånd. SLA har inga synpunkter på detta, men anser att lagstiftaren måste komma tillrätta med Migrationsverkets orimligt långa handläggningstider. T.ex. kan Regeringen ange skäliga handläggningstider i Migrationsverkets regleringsbrev. Det innebär att när en ansökan om arbetstillstånd avseende arbetskraftsinvandring inkommer till Migrationsverket måste ärendet handläggas och besked lämnas till den som ansöker om tillståndet inom en fastställd tidsram. Som framkommer ovan så är företag inom det gröna näringslivet i stor utsträckning beroende av säsongsanställd arbetskraft, vilken i många fall ej går att finna i Sverige. En oförutsägbar handläggningstid hos Migrationsverket kan skapa stora negativa konsekvenser för berörda företag som har behov av arbetskraft. De negativa konsekvenserna är i regel av ekonomisk art då t ex skördar kan gå förlorade om de inte hanteras inom en given tidsperiod.

På grund av naturens växlingar går det inte att på förhand förutse när en anställning/arbete ska påbörjas och avslutas. Om det till detta ska läggas en osäkerhet kring hur lång tid Migrationsverket behöver för att handlägga ansökningarna om arbetstillstånd försvåras möjligheterna ytterligare att driva effektiva och konkurrenskraftiga bolag inom jord- och skogsbruk samt trädgård i Sverige.

Mot bakgrund av att utredaren föreslagit att en anställning ska påbörjas senast tre månader efter det att arbetstillståndet beviljats, kan tre månader vara en rimlig tidsram även för Migrationsverket handläggning från det att ärendet inkommit till det att beslut avseende arbetstillstånd fattats och meddelats.

Direktåtkomst

De risker som följer av att Migrationsverket föreslås ges direktåtkomst till vissa uppgifter från bl a Skatteverket och Kronofogdemyndigheten är allvarliga. Som också framgår av utredningen blir dessa uppgifter offentliga handlingar hos den mottagande myndigheten, d v s Migrationsverket. Hanteringen av den information som Migrationsverket får begära ut av andra myndigheter måste kringgärdas av ett regelverk och system som säkrar att uppgifterna inte begärs ut, används eller tolkas på ett felaktigt eller otillbörligt sätt. T.ex. måste det finnas tydliga sekretessbestämmelser och rutiner som skyddar dessa uppgifter hos Migrationsverket. Ansvar för denna hantering måste ligga på Migrationsverket och den tjänsteman som begär uppgifterna. Hanteringen skulle kunna likställas vid begäran om sjukjournaler inom sjukvården. Missbruk av detta, d v s att uppgifter begärs ut som eventuellt inte är relevanta för ett beslut, ska följas av sanktion i någon form.

Återkallelse vid rättelse (7 kap 7e punkt 2)

Att en återkallelse av ett arbetstillstånd inte kan ske när arbetsgivaren på eget initiativ vidtagit rättelse står vi helt bakom.

Dock anser vi att en arbetsgivare ska ha möjlighet att vidta rättelse efter det att det påtalats av Migrationsverket, utan att återkallelse ska ske. Det huvudsakliga syftet måste väl ändå vara att ändring kommit till stånd, inte på vems initiativ det skett.

Tidsfrister för arbetets påbörjande

Då säsonganställningar endast avser en viss avgränsad period, som inte på förhand kan fastställas med exakthet på grund av omständigheter som arbetsgivaren inte råder över, måste Migrationsverket i sin myndighetsutövning beakta detta. En säsong kan variera i längd, även inom samma bransch, beroende på företagets geografiska placering. Detta innebär att tidsspannet från det att ett arbetstillstånd beviljas till dess att ett arbete kan påbörjas, kan variera stort i landet och likaså från år till år. Om lagstiftaren vill ha en fast tidsgräns för när ett arbete ska påbörjas, t ex tre månader från det att Migrationsverket beviljat arbetstillstånd, måste det finnas en ventil för de företag som är verksamma inom områden där arbetsgivaren inte kan påverka när säsongen börjar och slutar.

Straffpåföljd i samband med ”Brister i Anställningsvillkoren”

Det föreslås bli straffbelagt om en arbetsgivare uppsåtligt inte uppfyllt villkoren för arbetstillstånd enligt Utlänningslagen 6 kap. 2 § första stycket (d v s lön, försäkringar och övriga anställningsvillkor enligt kollektivavtal eller praxis i branschen) och förlängt arbetstillstånd därför avslås eller arbetstillstånd återkallas. Normalpåföljden för att uppsåtligt ge sämre villkor än enligt kollektivavtal eller praxis i branschen föreslås bli fängelse i upp till ett år. Om det finns förmildrande omständigheter ska man kunna döma till böter. Utredaren anför att det behövs en stark signaleffekt för att motverka missbruk, Men att över huvud taget löpa risk att hamna i fängelse för att anställningsvillkoren avviker från ett så oprecist begrepp som ”kollektivavtal eller praxis i yrket eller branschen” är främmande för svensk rättstradition och skapar en osäkerhet som kommer att leda till att också många seriösa arbetsgivare, kanske främst mindre, väljer att helt avstå från möjligheten att rekrytera tredjelandsmedborgare.

Straffpåföljden är således inte rimlig såvitt avser brott mot 6 kap 2 § första stycket i Utlänningslagen. I dessa fall handlar det inte om någon objektivt klart fastställbar norm som arbetsgivaren brutit mot. Det är en bedömningsfråga om anställningsvillkoren är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Ett kollektivavtal är en helhetslösning med både rättigheter och skyldigheter för arbetstagarna. Det går inte att plocka ut enskilda villkor och jämföra endast dessa. SLA vill även tillägga att inom många branscher finns inte ett tillämpligt kollektivavtal, utan flera. Då uppstår frågan vilket kollektivavtal som en arbetsgivare ska jämföra med. Det kan dessutom tilläggas att vissa av kollektivavtalsförsäkringarna inte är möjliga att teckna för utanförstående arbetsgivare, d v s sådan som inte är bundna av kollektivavtal. Vidare kan konstateras att det ofta inte är möjligt att reda ut vad som är praxis inom en bransch. Mot bakgrund av detta är det rimligt att normalpåföljden, när det gäller ”uppsåtliga avvikelser”, är böter och fängelse endast i särskilt allvarliga fall.

Är det utredarens ambition att indirekt försöka allmängiltigförklara kollektivavtalen i dessa fall, bör det uttryckas tydligt så att remissinstanserna har något att ta ställning till. SLA anser att det strider mot svensk normgivningsmakt att allmängiltigförklara kollektivavtal.

SLA har ingen erinran mot föreslagen straffpåföljd, d.v.s. böter eller fängelse i ett år, när det handlar om skenanställningar.

Företagen och arbetsmarknaden

Det kan konstateras att utredaren utgår från att arbetsgivare anställer utländsk arbetskraft till sämre villkor för att öka lönsamheten i verksamheten. Det finns säkert arbetsgivare som inte är helt seriösa i sin arbetsgivarroll, vare sig det handlar om utländsk eller svensk arbetskraft, men detta kan inte vara en ogrundad utgångspunkt för en statlig utredning. En sådan utgångspunkt måste en utredare kunna visa belägg för. Att i en statlig utredning ge uttryck för att arbetsgivares syfte med att anställa utländsk arbetskraft är att kunna erbjuda sämre anställningsvillkor än om arbetskraften varit svensk är inte värdigt en svensk statlig utredning. Menar utredaren något annat bör det formuleras så att missförstånd inte kan uppstå.

SLA:s medlemsföretag följer gällande kollektivavtal för alla anställda, oavsett nationalitet eller anställningsform. Det handlar inte om att fylla ett arbetskraftsbehov till en lägre kostnad, det handlar om att fylla ett arbetskraftsbehov. Det handlar vidare i stor utsträckning om anställda med lägre utbildning (ej akademiker) vars kompetens kanske skulle gå att finna i Sverige, men intresset bland bosatta i Sverige för många av de enklare typen av jobb som ska utföras inom det gröna näringslivet är lågt, och möjligheten att rekrytera är därför begränsad.

Slutligen kan endast noteras en fråga avseende texten på sid 108-109 i utredning; är det den slutsats den statliga utredningen kommit fram till i konsensus/vi-form eller är det en partsinlaga utan konsensus?

Stockholm som ovan

Lena-Liisa Tengblad
VD SLA, Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet