



ENHET/HANDLÄGGARE
Ekonomisk politik och
arbetsmarknad
Monika Arvidsson

DATUM
2010-09-16

DIARIENUMMER
20100400

ERT DATUM
2010-08-27

ER REFERENS
Ju2010/5907/EMA

Justitiedepartementet
Enheten för migration och asylpolitik
103 33 STOCKHOLM

Yttrande över Europeiska kommissionens förslag till direktiv om säsongsanställning, 2010/0210 (COD), samt företagsintern överföring av personal, 2010/0209 (COD).

I syfte att underlätta för laglig migration och ökade möjligheter att utveckla EUs kunskapsbaserade ekonomi, föreslår EU-kommissionen en rad gemensamma regleringar gällande säsongsanställning samt företagsintern överföring av tredjelandsmedborgare (dvs med utomeuropeisk medborgarskap).

Kommissionen uttrycker i sitt förslag en insikt om att vissa tredjelandsmedborgare exploateras på den europeiska arbetsmarknaden. LO välkomnar gemensamma regler som får en positiv effekt på migrerande tredjelandsmedborgares arbetsvillkor. Däremot reagerar LO negativt på vissa resonemang och förslag.

Det är absolut nödvändigt att själva definitionen och bedömningen av brist på arbetskraft görs på ett opartiskt sätt. Det bästa sättet att garantera det är att beslutet om grund för uppehållstillstånd tas av myndighet. LO anser vidare att denna myndighet bör vara Arbetsförmedlingen. Dessutom bör också arbetsmarknadens parter ges tillfälle att yttra sig i bristfrågan med hänsyn till sin kunskap om läget på både enskilda arbetsplatser och arbetsmarknaden i stort.

I förslaget om säsongarbete poängteras att EU har ett permanent behov av okvalificerad arbetskraft, eftersom EU-medborgare uppfattar säsongarbete som oattraktivt. Om man accepterar den förklaringen och använder det som motiv till arbetskraftsinvandring, så minskar man också på omvandlingstrycket i ekonomin, vilket på sikt får negativa konsekvenser för

POSTADRESS 105 53 Stockholm
RESÖKSADRESS 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

produktivitet och samhällsekonomi. Inställningen rimmar också illa med att stimulera tillväxten genom en sk kunskapsekonomi.

I själva verket är knappast orsaken till arbetskraftsbrist inom lågproduktiva branscher en ovilja inför själva arbetsuppgifterna, utan att reservationslönen, det vill säga den minsta lön arbetskraften kräver, är högre för européer än för tredjelandsmedborgare. Den hänger i sin tur samman med kostnadsläget i det land man lever. Med ständig tillgång på personal känner inte arbetsgivaren press att höja attraktionen i arbetstillfällena.

Istället för att hänvisa arbetsmiljöer som inte är attraktiva nog för européer åt tredjelandsmedborgare, anser LO att statsmakterna bör underlätta för ett starkt tryck på dessa branscher att förbättra arbetsmiljö och andra arbetsvillkor.

Ytterligare motiv för förändrade regler för säsongarbete, anges vara att öka lågutbildad och icke kvalificerad arbetskrafts möjlighet till migration. Vi tolkar det som en tanke om rättvisa i relation till det sk blåkortsdirektivet. Där var LOs synpunkt att det på ett kortsiktigt och diskriminerande sätt utestänger kategorier av arbetstagare, trots att EU har och kommer att ha behov av all typ av arbetskraft, givet den demografiska utvecklingen.

Kommissionen föreslår som alternativ att inreseförfarandet ska baseras på anställningsavtal eller bindande anställningserbjudande. Det är bra att Kommissionen föreslår att ett bindande anställningserbjudande ska uppvisas för att tredjelandsmedborgare ska kunna medges inresa. Att däremot enbart nöja sig med ett icke bindande anställningsavtal, visar enligt svenska erfarenheter på en potentiell möjlighet för oseriösa arbetsgivare att i efterhand upprätta ett sämre avtal än vid tiden för tillståndsgivning.

Vidare håller vi med Kommissionen om det nödvändiga i att kunna garantera tredjelandsmedborgare skälig lön. Men vi ser ett problem i att formulera en EU-gemensam definition av lön motsvarande eller över en viss miniminivå, vilket föreslås ingå i ett anställningsavtal eller bindande anställningserbjudande. I Sverige är det arbetsmarknadens parter som gör bedömningen av vad som är skälig ersättning i enlighet med gällande kollektivavtal. Ett förtydligande behövs gällande att lön, arbetstid och arbetsvillkor ska följa lagar, avtal, regler och praxis på den nationella arbetsmarknad där arbetet utförs.

Krav på att arbetsgivare ska kunna erbjuda lämpligt boende skulle innebära att den nyligen förändrade lagstiftningen gällande arbetskraftsinvandring måste reverseras. Då definitionen av "lämpligt boende" riskerar att variera kraftigt i praktiken, är ett rimligt alternativ att den anställdes lön ska ge tillräckligt utrymme för en bra boendestandard. Med detta sagt, ska

samtidigt konstateras att ersättning för kostnader i tjänsten inte ska ses som en del av lönen.

Om den maximala tidsperioden för säsongsanställning skulle vara sex månader, är det viktigt med noga kontroll av att, som uttrycks i förslaget, den som anställs verkligen utför ett genuint säsongsarbete, med tanke på norra Europas klimat och kortare säsong för arbete inom t ex jordbruk.

Gällande förslaget om företagsintern överflyttning av personal (chef, specialist och trainee), anser LO Kommissionens förslag särskilt positiva gällande kraven på en föregående anställningsperiod om minst 12 månader samt, för trainees, tydliga program, i syfte att undvika utnyttjande av arbetskraft. Däremot ser vi ett tydligt jämställdhetsproblem i att medföljande partner föreslås inte ha tillträde till arbetsmarknaden. Ökad migration motiveras av ökat arbetskraftsbehov samtidigt som Europa behöver förbättrad produktivitet. Att utestänga partners vore både att underutnyttja potentiellt arbetskraftsutbud och minska attraktionskraften i EU som migrationsområde.

Stockholm som ovan
Landsorganisationen i Sverige

Wanja Lundby-Wedin

Monika Arvidsson