

Arbetsmarknadsdepartementet

Vår referens/dnr:

Karin Ekenger/154/2015

103 33 Stockholm

Er referens/dnr:

A2015/1903/A

2015-10-05

Remissvar

Departementspromemorian Genomförande av EU:s direktiv om fri rörlighet (2014/54/EU)

Svenskt Näringsliv anser att fri rörlighet för arbetstagare inom EU/EES är en viktig grundläggande rättighet som gagnar såväl arbetstagare och arbetsgivare som den ekonomiska utvecklingen inom den inre marknaden. Arbetsgivare får ett större underlag vid rekrytering, arbetstagare får större möjligheter att få arbete och effekterna av strukturella svagheter på arbetsmarknaden kan mildras. Det är följaktligen viktigt att utövandet av den fria rörligheten för arbetstagare inte hindras.

Direktiv 2014/54/EU syftar till att underlätta för en enhetlig tillämpning och efterlevnad i praktiken av de rättigheter som följer av rätten till fri rörlighet och likabehandling för unionsmedborgare och deras familjemedlemmar. Direktivet innehåller både bestämmelser om tillvaratagande av rättigheter för unionsmedborgarna och deras familjer och bestämmelser om att det nationellt skall finnas organ med uppgift att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling för unionsmedborgare som utnyttjar sin rätt till fri rörlighet.

Svenskt Näringsliv delar bedömningen att det är Kommerskollegium vars verksamhet bäst motsvarar direktivets krav när det gäller ett nationellt organ för främjande, analys, övervakning och stödjande av likabehandling för unionsmedborgare och deras familjer.

Kommerskollegiums uppdrag behöver dock kompletteras så att det tydligt framgår att uppdraget innefattar samtliga de nämnda delarna i direktivets artikel 4.2.a-e samt i artikel 6.2, bland annat att offentliggöra relevant information om tillämpningen på nationell nivå av unionsreglerna om fri rörlighet

I departementspromemorian konstateras beträffande artikel 4.2 e - rörande informationen om den nationella tillämpningen av unionsregler om fri rörlighet för arbetstagare - att det

skulle vara "orimligt att kräva att en myndighet ska tillhandahålla heltäckande, aktuell och uppdaterad information inom så vitt skilda frågeställningar som direktivet omfattar".

Det är en paradox att det samtidigt tas för givet att inte bara stora utan också små företag, som anställer eller anlitar unionsmedborgare, ska klara av att sätta sig in i och att hantera tillämpningen av unionsregler om fri rörlighet för arbetstagare. Vidare gäller att om en arbetstagare ska kunna tillvarata sina rättigheter bör informationen om rättigheterna vara tydlig, tillgänglig och aktuell annars är det svårt att hävda att en efterlevnad av direktivet verkligen underlättas.

Enligt Svenskt Näringslivs mening är därmed implementeringen av direktiv 2014/54/EU ett gyllene tillfälle, som verkligen bör tas till vara, att påbörja byggandet av det som många efterfrågat, nämligen ett organ och en webbplats som är en "one-stop-shop" när det gäller relevant information om vilka villkor som gäller i Sverige för utländsk arbetskraft och deras familjemedlemmar.

Informationen är idag spridd på många olika håll. Det är inte ändamålsenligt för den som söker information oavsett om det är arbetsgivare eller unionsmedborgare och deras familjer. Det är inte heller i linje med det som är direktivets syfte dvs. att underlätta en enhetlig tillämpning och efterlevnad av artikel 45 i EUF-fördraget och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen.

Kommerskollegium bör själva tillhandahålla samlad relevant och aktuell information, i en uppstartsfas i vart fall gällande skatte- och socialförsäkringsfrågor.

När det gäller löner skulle en hänvisning till Arbetsmiljöverkets hemsida vara en lämplig åtgärd. Där ska, enligt utstationeringslagen, uppgifter om minimilön och andra villkor enligt den så kallade hårda kärnan publiceras, sedan fackliga organisationer lämnat in sådana uppgifter till myndigheten.

Denna skyldighet har funnits i drygt fem år men fortfarande saknas korrekta uppgifter. Svenskt Näringsliv har såväl i Utstationeringskommittén som i Utredningen om nya utstationeringsregler påtalat vikten av att korrekta uppgifter om lön och andra anställningsvillkor enligt utstationeringslagen ges in av fackliga organisationer till Arbetsmiljöverket. Om nu Kommerskollegium ska vara organ för information om löner och andra anställningsvillkor bör därför en sådan skyldighet föreskrivas i den föreslagna lagen.

Direktivet förutsätter (artikel 6) en dialog med arbetsmarknadens parter angående införlivandet av direktivet. Svenskt Näringsliv deltar gärna i ett fortsatt utvecklingsarbete kring Kommerskollegiums roll för att syftet med direktivet skall kunna uppnås.

Utredningen föreslår ett förbud mot repressalier. Den föreslagna lydelsen är dock mycket oklar till sitt innehåll. I den föreslagna lagtexten beskrivs adressaten av förbudet som "den som påstås ha handlat...", men av detta framgår inte vem som faktiskt förbjuds att vidta repressalier. Om en handläggare hos Arbetsförmedlingen missgynnar en unionsmedborgare i ett ärende uppstår frågan om det är handläggaren själv, dennes chef eller myndigheten som sådan som omfattas av förbudet.

Utredningen förslår heller ingen påföljd för den som bryter mot förbudet. Artikel 3.6 i direktivet ålägger medlemsstaterna att vidta åtgärder som skyddar unionsmedborgare. Mot den bakgrunden måste ifrågasättas om denna skyldighet att skydda unionsmedborgare kan sägas vara uppfylld genom det föreslagna förbudet.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Christer Ågren