

Justitiedepartementet
Enheten för migrationsrätt
Johanna Fernlund

Vår referens/dnr:
127/2017

103 33 Stockholm

Er referens/dnr:
Ju2017/05569/L7

2017-09-13

Remissvar

Remiss av promemorian Genomförande av säsongsanställningsdirektivet (Ds 2017:27)

Svenskt Näringsliv har fått möjlighet att inkomma med synpunkter på promemorian Genomförande av säsongsanställningsdirektivet. Förutom här lämnade synpunkter vill vi också hänvisa till remissvar från medlemsorganisationen Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA).

Sammanfattning

Det är av stor vikt att inte inskränka möjligheterna eller försvåra för företag att rekrytera medarbetare från tredje land för säsongarbete. För många av Svenskt Näringslivs medlemsföretag i olika branscher är denna möjlighet en förutsättning för att kunna bedriva och utveckla sin verksamhet i Sverige.

Svenskt Näringsliv stödjer promemorians förslag att inte utnyttja möjligheten att införa arbetsmarknadsprövning. Matchningen mellan arbetssökande och lediga jobb blir allt svårare. Arbetsgivaren är mest lämpad och har den naturliga rätten att avgöra och definiera sitt kompetensbehov och hur det kan tillgodoses. Detta är en fundamental princip. Att begränsa eller återinföra en myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning innebär att en myndighet ska bestämma vem som är mest lämplig att arbeta i ett visst företag eller yrke. Det är en ordning som inte är förenlig med näringsfrihet och äganderätt.

Svenskt Näringsliv stödjer även promemorians förslag att inte införa bestämmelser om sanktioner och ersättningsskyldighet för huvud- och underentreprenörer i mellanledet.

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om att införa en sammanlagd tillståndstid på sex månader under varje tolv månadersperiod för säsongarbete. Förslaget kommer att få allvarliga konsekvenser för många medlemsföretag som i dag är helt beroende av utländsk arbetskraft. Svenskt Näringsliv anser att en sammanlagd tillståndstid bör uppgå till nio

månader, vilket är helt i linje med direktivets artikel 14. Det är i dag inte alls ovanligt med säsongsanställningar som är längre än sex månader.

Svenskt Näringsliv anser att en arbetsgivare som utan uppsåt begått mindre fel gällande villkoren för arbetstillstånd måste ha en möjlighet till rättelse utan att tillståndet för säsongarbete påverkas. Det är av stor vikt att återkallelsereglerna är enkla, tydliga, förutsebara och lämpliga för att undvika beslut som ger oproportionerliga konsekvenser.

Svenskt Näringsliv anser att det krävs en mer fördjupad analys av effekterna gällande förslaget om att införa en lag om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongarbete återkallas. Den nya lagen om ersättning bidrar till ett ännu större risktagande för arbetsgivare vid rekrytering av utländsk arbetskraft.

Förhållandet till reglerna om arbetskraftsinvandring

Det måste finnas en flexibilitet i hur hanteringen av utlänningsärenden organiseras inom Migrationsverket. De ändrade reglerna för säsongarbete får inte innebära att handläggningen blir ännu mer komplicerad och påverkar handläggningstiden. En säsongarbetare ska exempelvis vid osäkerhet kring om denne uppfyller förutsättningarna för ett säsongarbetstillstånd, kunna ansöka om ett tillstånd enligt de allmänna reglerna utan att detta påverkar handläggningstiden eller leder till att ansökan avslås. Ansökan ska på ett enkelt sätt kunna registreras och hanteras inom regelverket för säsongarbetare. Promemorian belyser tyvärr inte problem med olika gränsdragningar som kan uppstå i förhållande till de allmänna reglerna. Många arbetsgivare och arbetstagare har redan i dag problem med utlänningslagens omfattande regelverk och Migrationsverkets långa handläggningstider. För de företag som i dag är beroende av att rekrytera utländsk arbetskraft för säsongarbete kan ytterligare inskränkningar i hanteringen av utlänningsärenden leda till avsevärda försämringar för deras produktion/verksamhet.

Villkor för tillstånd för säsongarbetare

I promemorian föreslås att Migrationsverket ska fastställa en förteckning över de sysselsättningsområden där säsongarbete förekommer. Det framgår inte av promemorian vad syftet med förteckningen skulle vara. Svenskt Näringsliv anser därför att bestämmelsen måste förtydligas för att undvika missförstånd kring dess innebörd. En redogörelse av syftet hade även underlättat för remissinstanserna att lämna relevanta synpunkter. Oavsett innebörden är det av stor vikt att förteckningen inte skapar onödiga hinder för en arbetsgivare att anställa säsongarbetare.

Enligt promemorian övervägs för närvarande frågan om det borde införas ett krav på anställningsavtal istället för krav på anställningserbjudande vid arbetskraftsinvandring. I betänkandet Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden (SOU 2016:91) konstateras att ett införande av bestämmelser om bindande anställningserbjudande eller anställningsavtal kan ifrågasättas. Utredningens uppfattning är bl.a. att ett förslag om krav på anställningsavtal inte skulle förbättra situationen för arbetskraftsinvandrare, arbetsgivare eller regelverket för arbetskraftsinvandring. Mot bakgrund av detta är det enligt Svenskt Näringsliv anmärkningsvärt att regeringen ändå överväger att införa ett krav på anställningsavtal. Vi anser att dagens ordning med ett anställningserbjudande är mer lämpligt.

Grunder för avslag, återkallelse och förlängning

Eftersom avslags- och återkallelsereglerna innehåller många nya och komplicerade bedömningsmoment kommer handläggningstiderna sannolikt att påverkas och bli ännu längre än i dag. Dessutom kan alltför komplicerade bedömningsgrunder påverka rättssäkerheten med orimliga beslut som följd. Svenskt Näringsliv efterfrågar därför en mer fördjupad redogörelse av de omständigheter och avvägningar som i någon större omfattning kan uppstå och ligga till grund för avslag och återkallelsebeslut. Promemorian har överhuvudtaget inte belyst dessa omständigheter utan överlämnar frågan helt åt tillämpningen utan någon som helst tydlighet eller vägledning. Det är även av stor vikt att möjligheter finns för arbetsgivare att vidta rättelse om en felaktighet begåtts utan uppsåt att kringgå regelverket. Samtidigt tillkommer ytterligare ett risktagande för arbetsgivare i och med den föreslagna lagen om rätt till ersättning. Reglerna kring avslag och återkallelse måste därför vara enkla, lämpliga, tydliga och förutsebara för arbetsgivaren.

Förslag till lag om rätt till ersättning

Svenskt Näringsliv anser att innebörden av förslaget om att införa en skyldighet för arbetsgivare att ersätta arbetstagare behöver tydliggöras för att inte leda till oförutsebara konsekvenser. Förslaget riskerar att skapa stor osäkerhet och leda till onödiga konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare kring bl.a. vad som utgör en utestående skyldighet. Eftersom förslaget innebär ytterligare ett risktagande för en arbetsgivare behövs det en mer fördjupad analys av dess effekter.

Handläggning av ärenden om tillstånd för säsongarbetare

Promemorian föreslår att den sammanlagda tillståndstiden för säsongarbete inte ska få överstiga sex månader under en tolv månadersperiod. Som skäl för detta anges att säsongen i allmänhet sträcker sig från juli till och med september. För att säkerställa att säsongarbete inte används för annan icke-säsongsbunden verksamhet i strid med direktivets syfte bör den sammanlagda tiden uppgå till tolv månader.

Svenskt Näringsliv företräder ett flertal branscher där säsongarbete förekommer. Säsongarbete pågår vanligtvis för exempelvis golfbanearbetare, trädgårdsanläggare, plantskolearbetare, trädgårdsodlingsarbetare mellan mars och november, vilket överstiger en tillståndstid på sex månader. Promemorian anger att tillstånd för säsongarbete ska ha företräde framför de allmänna reglerna. Detta skulle innebära att arbetsgivare som är helt beroende av att rekrytera utländsk arbetskraft för säsongarbete inom de yrken som nämnts ovan inte uppfyller de nya kraven för ett säsongarbetstillstånd. För att undvika onödiga konflikter mellan de allmänna reglerna och de nya reglerna för säsongarbete anser Svenskt Näringsliv att Sverige istället ska införa en maxtid för den sammanlagda tillståndstiden på nio månader i enlighet med direktivets artikel 14. Det skäl som promemorian anger d.v.s. att det skulle strida mot direktivets syfte att införa längre tid än sex månader är ett märkligt resonemang med tanke på att direktivet ger medlemsstaterna möjlighet att välja. Dessutom tyder det på en okunskap kring hur situationen ser ut för en arbetsgivare inom de verksamheter/branscher som anställer säsongarbetare. Dessa verksamheter är helt beroende av naturens växlingar, vilket i sin tur påverkar omfattningen av antalet säsonganställda, anställningarnas längd som kan variera från år till år och se olika ut i olika delar av Sverige.

Enligt direktivet finns det en skyldighet för myndigheter att ett beslut om ansökan om tillstånd för säsongsarbete ska fattas så snart som möjligt och senast inom 90 dagar. I dag har Migrationsverket mycket långa handläggningstider. De nya bestämmelserna ställer höga krav på bedömningar, handläggningstider och kontrollåtgärder som riskerar att medföra ännu längre handläggningstider. Svenskt Näringsliv efterfrågar därför en analys kring hur Migrationsverket ska kunna efterleva denna skyldighet.

Information

Utlänningslagstiftningen tenderar att bli alltmer komplicerad och konsekvenserna till följd av att allt fler bestämmelser införs blir svårare att överblicka. Trots detta förväntas arbetsgivare och arbetskraftsinvandrare kunna tillgodogöra sig alla de krav som måste vara uppfyllda för att beviljas ett arbetstillstånd.

Direktivet kräver enkel tillgång till information om de underlag som krävs för att kunna ansöka om tillstånd för säsongsarbete i Sverige. Svenskt Näringsliv vill därför återigen lyfta fram behovet av en myndighet som ges helhetsansvar för ett rådgivningscentrum "One-stop-shop" dit arbetsgivare och arbetstagare både i och utanför Sverige kan vända sig för att få både rådgivning och aktuell information om regler för utländsk arbetskraft och för egenföretagare i Sverige.

Kostnader och andra konsekvenser

Svenskt Näringsliv delar inte promemorians uppfattning att förslagen inte bedöms leda till några ökade kostnader för det allmänna. Som tidigare nämnts menar Svenskt Näringsliv att bestämmelserna kommer att påverka Migrationsverkets handläggningstider och den redan höga arbetsbelastningen. Migrationsverket kommer också att vara tvungen att se över organisationen, ta fram nytt informationsmaterial, göra om rutiner, prioritera om bland utlänningsärenden o.s.v., vilket kommer att öka kostnaderna. Dessutom saknar promemorian en analys kring hur Migrationsverket ska kunna efterleva skyldigheten att beslut ska fattas så snart som möjligt och senast inom 90 dagar. Förslaget om arbetsgivarens skyldighet att ersätta arbetstagare kommer även att påverka arbetsbelastningen och medföra ökade kostnader för tingsrätterna och Arbetsdomstolen, i vart fall initialt då säkert ett antal tvister kommer uppstå kring bl.a. innebörden av utestående skyldigheter.

När det gäller konsekvenser för företagen efterfrågar Svenskt Näringsliv en analys av ökade kostnader och konsekvenser gällande föreslaget om återkallelse och arbetsgivarens skyldigheter till ersättning. Dessutom efterfrågas en analys av effekterna av de inskränkningar som de nya och ändrade reglerna innebär för arbetsgivares möjligheter att rekrytera utländsk arbetskraft, såsom bl.a. införandet av en maxtid för tillstånd på sex månader.

SVENSKT NÄRINGS LIV

Peter Jeppsson