

Justitiedepartementet

103 33 STOCKHOLM

REMISSVAR (Ju2010/5907/EMA)

Direktiv om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning (förslag från Europeiska kommissionen)

Allmänna synpunkter

I Sverige avskaffades de särregler som fanns för säsongarbete i samband med arbetskraftsinvandringsreformen 2008 och Sverige skulle således med detta direktivförslag tvingas återreglera säsonganställningar. Saco ställde sig bakom regeringens förslag att de särskilda arbetstillstånden för säsongarbetare skulle tas bort och att säsonganställningar skulle hanteras på samma sätt som andra arbetstillstånd. Saco ifrågasätter om särregleringar på EU-nivå av det slag som kommissionen nu föreslår är lämpliga även om Saco håller med om att syftet är vällovligt, nämligen att förhindra exploatering av vissa tredjelandsmedborgare. Det torde vara bättre att alla omfattas av samma regler och garantier, så som den svenska reformen utformats.

Direktivets syfte att förhindra exploatering borde för övrigt skrivas tydligare i direktivets inledning.

Kommissionen åberopar att EU har ett permanent behov av okvalificerad arbetskraft, eftersom EU-medborgare uppfattar säsongarbete som oattraktivt. Det kan vara fallet men det får inte hindra strävan att förbättra arbetsmiljö och andra arbetsvillkor i dessa branscher. Tredjelandsmedborgare får inte användas för att dumpa löner och anställningsvillkor utan de ska garanteras samma villkor som inhemska arbetstagare.

Specifika synpunkter

Artikel 5

Inresekriterier

I kommissionens förslag finns bland annat kravet på ett giltigt anställningsavtal eller ett bindande anställningserbjudande. Det bör innehålla uppgifter om lön, arbetstid och andra relevanta arbetsvillkor och följa lagar, regler och praxis på den nationella arbetsmarknad där arbetet utförs. Om dessa inte följs riskerar arbetstagaren att stå utan arbete om arbetsplatsen stängs av berörda myndigheter eller – enligt de spelregler som gäller i vår arbetsmarknadsmodell – sätts i blockad av det berörda fackförbundet.

Artikel 11

Vistelsens längd

En säsongbunden verksamhet är enligt artikel 3 kopplad till "en viss tid på året då en händelse eller ett mönster kräver arbetsinsatser långt utöver dem som normalt behövs..". Men detta öppnar möjligheten att anställningen kan bli längre än 6 månader om den börjar under hösten och slutar på våren

Josefin Edström
08-613 48 20
josefin.edstrom@saco.se

Sveriges akademikers
centralorganisation
Box 2206
103 15 Stockholm
Besök: Lilla Nygatan 14
Tel växel: 08-613 48 00
Fax: 08-24 77 01
E-post: kansli@saco.se
www.saco.se

kommande kalenderår. Begränsningen i art 11 gäller nämligen högst 6 månader per kalenderår.

Säsongsanställningens maximala längd bör regleras tydligare om den inte ska kunna överskrida sex månader.

Artikel 14

Bostad

Enligt artikeln ska arbetsgivare styrka att den säsongsanställda får tillgång till bostad med lämplig standard och hyreskostnaderna får inte vara orimliga i förhållande till säsongsarbetarnas ersättning. Här borde artikeln tydligt markera att bostadskostnader inte ska ses som en del av lönen.

Artikel 16

Rättigheter

Under artikel punkt 1, andra stycket står i förslaget:

“Om det saknas ett system för att förklara att kollektivavtal har allmän giltighet, kan medlemsstaterna, om de så beslutar, utgå ifrån kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det berörda geografiska området, och/eller kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.”

Information m a a pågående diskussion i europafacket:

Texten i stycket ovan tar sin utgångspunkt i artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet.

LO, TCO och Saco har i samband med diskussioner i den europeiska fackliga samorganisationen ETUC om en revidering av utstationeringsdirektivet menat att formuleringen bör ändras för att fånga in de situationer när olika avtal finns inom ett företag eller på en arbetsplats.

I sitt förslag till revidering skriver ETUC med anledning av de svenska synpunkterna följande förklarande text:

”In some systems, it is not the amount of companies covered but the percentage of workers in the sector, which is decisive for considering a collective agreement generally binding.

It is important to clarify, that by introducing the notion of ‘majority of similar undertakings and/or similar workers’ it is in no way intended to interfere with situations in which in some Member States more than one collective agreement applies to a company, for instance because the blue collar workers are covered by a different collective agreement than the white collar workers, or indeed the higher and managerial staff.

In such situations, the references to 'similar workers' , 'in the profession' or 'part thereof' (i.e. of the industry concerned) puts without any doubt, that for instance the collective agreement covering the higher and managerial staff should as such be considered in terms of its scope, covering similar workers (i.e. with similar professions) in other companies."

Med vänlig hälsning

Sveriges akademikers centralorganisation

Gunnar Wetterberg

Åke Zettermark