

Enheten för juridik  
Maria Nyman, 010-730 97 01  
arbetsmiljoverket@av.se

Justitiedepartementet  
103 33 STOCKHOLM

## Remiss - promemorian Genomförande av säsongsanställningsdirektivet, Ds 2017:27

### Sammanfattning

Arbetsmiljöverket ställer sig positivt till förslaget i sin helhet och vill särskilt lyfta fram följande punkter.

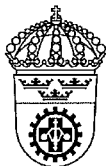
Utifrån Arbetsmiljöverkets erfarenheter vid tillsyn är vi positiva till förslaget att bemyndigande ges att meddela föreskrifter om vad som ska anses vara en bostad med lämplig standard. Av promemorian framgår inte vilken myndighet som bör få ett sådant bemyndigande. Eftersom området rör arbetstagarnas fritid och därmed ligger utanför Arbetsmiljöverkets nuvarande uppdrag ser vi inte att denna föreskriftsrätt är något som bör ligga hos oss.

Arbetsmiljöverket förutsätter att det måste ställas krav på en viss timlön så att inte en alltför omfattande arbetstid ska kompensera en låg timlön. Arbetsmiljöverket vill i detta sammanhang uppmärksamma den skyddslagstiftning som finns i arbetstidslagen (1982:783).

Arbetsmiljöverket noterar att det krävs samverkan och informationsutbyte mellan myndigheterna för att säkerställa relevant underlag inför Migrationsverkets beslutsfattande och i kontrollverksamheten. Detta innebär ett utökat uppdrag för Arbetsmiljöverket vilket kan vara resurskrävande beroende på hur många arbetsgivare det rör sig om.

Arbetsmiljöverket är positivt till att Migrationsverket ska informera om rättigheter och skyldigheter och vill i detta sammanhang betona vikten av information även om arbetsmiljöregler. Arbetsmiljöverket vill också uppmärksamma att det kan finnas behov av samordning av informationsuppdrag som ges till olika myndigheter.

Arbetsmiljöverket noterar att en närstående grupp är de säsongarbetare från EU som kan vara utsatta på samma sätt som säsongarbetare från tredje land. I



möjligaste mån är det en fördel om dessa olika grupper omfattas av så snarlika regelverk som möjligt för att förhindra att de får olika förmånliga villkor. Olika regelverk kan också medföra tillämpningssvårigheter samt påståenden om diskriminering av EU-medborgare om de inte kan hävda samma rättigheter.

#### **Arbetsmiljöverkets synpunkter och ställningstaganden**

Arbetsmiljöverkets kravställande när det gäller boende kopplat till arbete begränsas av tillämpligheten av arbetsmiljölagen (1977:1160). Den avgränsas i detta avseende av begreppen arbetsmiljö, verksamhet och arbetslokal i det första och andra kapitlet. Arbetsmiljöverket har således inte tillsyn över förhållanden som t.ex. boende, vilka är helt hänförliga till arbetstagarens fritid. Arbetsmiljöverket upptäcker emellertid i vissa tillsynsinsatser, såväl gemensamt med andra myndigheter som vid egen tillsyn, att arbetsplatser används som boende för arbetstagarna. Arbetsmiljöverket ser därför positivt på förslaget att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer bör bemyndigas att meddela föreskrifter om vad som ska anses vara en bostad med lämplig standard som ligger till grund vid tillståndsprövningen. Arbetsmiljöverket ser inte att denna föreskriftsrätt är något som bör ligga hos oss eftersom det rör arbetstagarnas fritid och därmed ligger utanför vårt nuvarande uppdrag. Vi bistår emellertid gärna berörd myndighet med exempel på dåliga boendeförhållanden som vi träffar på i vår tillsyn.

Av departementspromemorian (s. 70) framgår att för att ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas ska anställningen göra det möjligt för sökanden att försörja sig. Bland annat hänvisas till prop. 2007/08:147, s. 27 där det framgår att arbetstiden måste vara av sådan omfattning att inkomsten från den erbjudna anställningen inte är så låg att utlänningen behöver försörjningsstöd för bl.a. boende och uppehälle. Arbetsmiljöverket förutsätter att det också måste ställas krav på en viss timlön så att inte en alltför omfattande arbetstid ska kompensera låg timlön. Arbetsmiljöverket vill här särskilt uppmärksamma arbetstidslagen (1982:673) som är en skyddslagstiftning med begränsningar för hur mycket arbetstagare får arbeta.

Arbetsmiljöverket ställer sig positivt till förslaget i 6 c kap. 6 § utlänningslagen (2005:716) att ett tillstånd för säsongarbete får vägras bl.a. om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor. Som framgår av författningskommentaren kan detta även omfatta brister i fråga om arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket noterar att detta förutsätter en samverkan och informationsutbyte mellan myndigheterna för att säkerställa relevant underlag inför beslutsfattande. Arbetsmiljöverket ser därför positivt på de fördjupade utredningar som Migrationsverket redan nu genomför inom vissa branscher, t.ex. inom jord- och skogsbruksbranschen, hotell- och restaurangbranschen samt



inom städbranschen, för kontroll av att arbetsgivaren sköter inbetalning av skatter och avgifter och att verksamheten uppnår sådana resultat att det finns förutsättningar för arbetsgivaren att betala löner och uppfylla övriga anställningsvillkor.

Arbetsmiljöverket är positivt till att det införs en bestämmelse om att Migrationsverket ska informera utlänningen om de rättigheter och skyldigheter som följer med tillstånd och vill särskilt betona vikten av att även information om arbetsmiljö- och arbetstidsregler ges i detta sammanhang. Arbetsmiljöverket vill emellertid också uppmärksamma att det kan finnas ett behov av samordning mellan Migrationsverkets informationsuppdrag och t.ex. Arbetsmiljöverket uppdrag som förbindelsekontor och regeringens planer på att samordna webbaserad information till utländska arbetstagare, arbetsgivare och egenföretagare som verkar eller avser att verka i Sverige (A2016/00195/ARM).

När det gäller kontrollverksamhet framgår av departementspromemorian (s. 135) i huvudsak att kontroller görs under den löpande tillståndstiden om det på något sätt kommer till Migrationsverkets kännedom att det finns skäl att överväga en återkallelse av tillståndet. Det framgår även att det i huvudsak är Arbetsmiljöverket, arbetstagarorganisationer, Polismyndigheten och Skatteverket som kan upptäcka missförhållanden på en arbetsplats. Arbetsmiljöverket vill uppmärksamma att det i samband med Arbetsmiljöverkets tillsyn inte alltid framgår vilken typ av anställningar som arbetsgivaren har. Eftersom arbetsmiljölagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning är det normalt inte nödvändigt för Arbetsmiljöverket att ta reda på vilka former av anställningar som förekommer hos en specifik arbetsgivare. En möjlig väg skulle kunna vara att Migrationsverket meddelar Arbetsmiljöverket vilka arbetsgivare som har tillstånd för säsongsarbete. På så sätt skulle Arbetsmiljöverket särskilt kunna uppmärksamma dessa frågor för att vid behov meddela Migrationsverket. Arbetsmiljöverket vill emellertid också särskilt uppmärksamma att detta innebär ett utökat uppdrag för oss vilket kan vara resurskrävande beroende på hur många arbetsgivare det rör sig om.

Det är viktigt att säkerställa att berörda myndigheter har möjlighet att utbyta den information som är nödvändig. Det förutsätter att några sekretesshinder inte föreligger för informationsutbyte. Med anledning av Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag (A2014/4479/ARM) att under perioden 2015-2018 förstärka sin tillsyn av företag som bryter mot arbetsmiljöregelverket för att få konkurrensfördelar gjorde Arbetsmiljöverket den 21 mars 2017 en framställan till Arbetsmarknadsdepartementet avseende just informationsutbyte och sekretessregler (2015/041664).



Arbetsmiljöverket noterar vidare att en närstående grupp är säsongsarbetare från EU som kan vara utsatta på samma sätt som säsongsarbetare från tredje land. I möjligaste mån är det en fördel om dessa olika grupper omfattas av så snarlika regelverk som möjligt när det gäller t.ex. krav på boende för att förhindra att olika grupper får olika förmånliga villkor. Olika regelverk kan också medföra tillämpningssvårigheter samt påståenden om diskriminering av EU-medborgare om de inte kan hävda samma rättigheter.

**De som deltagit**

Yttrandet har avgetts av generaldirektören Erna Zelmin-Ekenhem. I den slutliga handläggningen har även tf. enhetschefen Mikael Syk deltagit. Föredragande har varit juristen Maria Nyman.



Erna Zelmin-Ekenhem



Maria Nyman

Kopia skickad till:  
Arbetsmarknadsdepartementet