



UPPSALA
UNIVERSITET

Magnus Ödman
Utbildningsledare

Kansliet för humaniora och
samhällsvetenskap

Box 256
SE-751 05 Uppsala

Besöksadress:
S:t Olofsgatan 10 B

Telefon:
070 1679142

E-post:
magnus.odman@uadm.uu.se

Beslut

1(1)

2015-09-29

UFV- 2015/1010

Arbetsmarknadsdepartementet

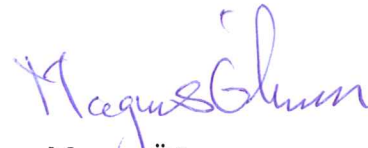
Remiss av Departementspromemorian Genomförande av EU:s direktiv om fri rörlighet för arbetstagare (Ds 2015:36)

Uppsala universitet har anmodats att yttra sig över remissen. Bifogade yttrande har utarbetats av docent Petra Herzfeld Olsson vid Juridiska institutionen. Universitetet överlämnar expertens yttrande som sitt svar på rubricerade remiss.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad rektor i närvaro av universitetsdirektören Katarina Bjelke, efter föredragning av utbildningsledaren Magnus Ödman. Närvarande därutöver var Uppsala studentkårs ordföranden Caisa Lycken.



Eva Åkesson



Magnus Ödman



Remiss Departementspromemoria Genomförande av EU:s direktiv om fri rörlighet för arbetstagare (Ds 2015:36)

Inledning

Uppsala universitet har anmodats att yttra sig över Departementspromemorian, Ds 2015:36, om Genomförande av EU:s direktiv om fri rörlighet för arbetstagare.

Bakgrund

Direktivet (direktiv 2014/54/EU om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare) innehåller bestämmelser som syftar till att underlätta en enhetlig tillämpning och efterlevnad i praktiken av de rättigheter som följer av artikel 45 i EUF-fördraget och förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet och likabehandling.

Direktivet består av två delar, dels tillvaratagande av rättigheter, dels bestämmelser om organ med uppgift att främja likabehandling och stödja unionsmedborgare som utövar sin rätt till fri rörlighet och om dialog och information.

Förslaget

Enligt promemorian uppfyller svensk rätt redan till stor del direktivets krav. Det anses dock saknas ett tillfredsställande skydd mot ogynnsam behandling för den som inlett klagomål eller förfaranden för att göra gällande sin rätt till fri rörlighet och likabehandling enligt artikel 45 i EUF-fördraget och artiklarna 1-10 i förordningen. Det föreslås därför att en ny lag införs som innehåller ett förbud mot repressalier.

Dessutom föreslås att Kommerskollegiums uppdrag ska förtydligas och utvidgas. För det första ska det klargöras att Kommerskollegium är ett sådant organ med uppgift att främja likabehandling och stödja unionsmedborgare som direktivet ställer krav på. Dessutom föreslås att Kommerskollegium ska vara en sådan kontaktpunkt för samarbetet med andra kontaktpunkter för fri rörlighet för frågor om fri rörlighet för arbetstagare. Vidare föreslås att Kommerskollegium ges i uppdrag att vid behov samordna att tillhandahåll-



lande av oberoende hjälp till arbetstagare och deras familjemedlemmar säkerställs i enlighet med artikel 4.5 i direktivet.

Universitetets synpunkter

Universitetets synpunkter begränsar sig till två reflektioner.

I promemorian diskuteras i vilken utsträckning direktivets krav på tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rätten till fri rörlighet för arbetstagare och likabehandling tillgodoses i svensk rätt. I avsnittet om medlemskap och valbarhet i arbetstagarorganisationer borde enligt universitetets bedömning frågan om möjligheten att väcka talan mot en fackförening i detta avseende vid sidan av diskrimineringslagens bestämmelser ha lyfts fram tydligare.

I promemorian föreslås som nämnts vidare att Kommerskollegium ska ges ett utvidgat och förtydligt uppdrag. Bland annat föreslås att det ska förtydligas att myndigheten har i uppdrag att främja likabehandling och att stödja arbetstagare och deras familjemedlemmar i enlighet med artikel 4 i direktivet. Kommerskollegium föreslås vidare få det nya uppdraget att samordna att tillhandahållandet av oberoende hjälp till arbetstagare och deras familjemedlemmar säkerställs i enlighet med artikel 4.5 i direktivet. Detta framstår som rimliga åtgärder mot bakgrund av direktivets krav. Under året har emellertid andra specifika åtgärder föreslagits till stöd för utstationerade arbetstagare som arbetar i Sverige (SOU 2015:13). Enligt den svenska modellen är det de fackliga organisationerna som tillhandahåller arbetsrättsligt stöd till arbetstagare. För oorganiserade inhemska arbetstagare saknas vid sidan av Arbetsmiljöverket alternativa stödkanaler. Det kan finnas anledning att fundera över vad denna olikbehandling mellan oorganiserad inhemsk arbetskraft och EU-betingad arbetskraft kan få för konsekvenser på längre sikt. Effekten blir ju att oorganiserad utländsk arbetskraft kommer i ett bättre läge när det gäller att få hjälp med att säkerställa sina rättigheter än inhemsk arbetskraft.