

Justitiedepartementet
Enheten för migrationsrätt

Vår referens/dnr:
2025-308

Er referens/dnr:
Ju2025/02715

2026-01-21

Remissvar

Promemoria med kompletterande förslag till SOU 2025:95 - Ett skärpt försörjningskrav

Svenskt Näringsliv har fått tillfälle att lämna synpunkter på promemorian med kompletterande förslag till SOU 2025:95.

Allmänna synpunkter

Mot bakgrund av det omfattande reformarbetet inom det migrationsrättsliga området är det svårt att få en helhetsbild över relevanta aktuella lagförslag som ännu inte trätt i kraft samt att förutse hur dessa sinsemellan kan påverka varandra. Det finns även en betydande risk för att oönskade effekter uppstår. Svenskt Näringsliv vill därför framhålla utmaningen med att identifiera eventuella brister samt förutse lagförslagets konsekvenser för svenska företags möjligheter till kompetensförsörjning.

Arbetskraftsinvandrare medför viktig kompetens till många delar av näringslivet och leder till att det skapas fler jobb på svensk arbetsmarknad, vilket underlättar företagets kompetensförsörjning. Företag som anställer arbetskraftsinvandrare växer snabbare och anställer fler nya medarbetare än jämförbara företag. Arbetskraftsinvandrare är i princip helt självförsörjande och de tjänar i allmänhet mer än den inhemska arbetskraften. De arbetstillstånd som beviljades under 2023 genererade 52 miljarder kronor i BNP och 17 miljarder kronor i skatteintäkter.

För väldigt många företag är medarbetare med rätt kompetens den viktigaste konkurrensfaktorn. I många branscher är dock bristen på kompetens stor, trots en svagare konjunktur. Svenska företag har identifierat kompetensbristen som det största hindret för tillväxt. Kompetensbristen finns i hela landet, i alla branscher och oavsett vilken utbildningsbakgrund som efterfrågas. Så mycket som 7 av 10 företag tycker det är svårt att rekrytera. Nästan vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas. Möjligheten att kunna rekrytera internationell kompetens är därför ett viktigt komplement till den inhemska arbetskraften och EU-medborgare.

Svenska företag behöver goda förutsättningar för att attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens. För att uppnå detta krävs ett regelverk som är väl anpassat och gör det möjligt för företag i olika storlekar, branscher och med varierande kompetensbehov att rekrytera personal från länder utanför EU. Arbetsgivaren har den bästa förmågan att identifiera och definiera sitt behov av kompetens samt hur detta ska tillgodoses. Vid rekrytering av arbetskraftsinvandrare bör dessutom kollektivavtalsenliga lönenivåer tillämpas.

Synpunkter på förslaget om att skärpa försörjningskravet vid anhöriginvandring till arbetskraftsinvandrare

Svenskt Näringsliv anser att det är fullt rimligt att en arbetskraftsinvandrare ska ha en inkomst som gör det möjligt att försörja sig själv och medföljande familjemedlemmar. Redan i dag finns ett försörjningskrav för medföljande familjemedlemmar. I betänkandet Skärpta villkor för anhöriginvandring (SOU 2025:95) föreslås dessutom att försörjningskravet ska gälla vid fortsatta uppehållstillstånd för arbete.

I promemorian föreslås en ytterligare höjning av inkomstkravet för anhöriginvandring till arbetskraftsinvandrare som har beviljats permanent uppehållstillstånd. En sådan åtgärd kan försämra företagens möjligheter att behålla internationell kompetens, vilket i sin tur kan hämma konkurrenskraften.

SVENSKT NÄRINGSLIV

Maria Bernhardsen
Avdelningschef Kompetensförsörjning

Amelie Berg
Expert Kompetensförsörjning