



SVENSKT NÄRINGSLIV

Ett hopkok av dåliga åtgärder

– nya regler för arbetskraftsinvandring
ger problem för företagen, arbets-
marknaden och svenskt välstånd.

NOVEMBER 2024

Innehåll

Sammanfattning	2
Inledning	3
Ökande behov av internationell kompetens	3
Regeringens nya system för arbetskraftsinvandring bortser från företagens behov ...	4
Arbetsmarknadens parter ansvarar för lönebildningen i Sverige	5
Regeringens politik för att begränsa arbetskraftsinvandringen	6
Höjt försörjningskrav	6
Medianlönekrav och bristyrken	6
Metod för att bedöma bristyrken	7
Migrationsverkets metod för handläggning av ansökningar om arbetstillstånd	9
Bristande logik och svagheter i det nya systemet för arbetskraftsinvandring	11
Valet av metod strider mot normen på svensk arbetsmarknad	11
Kompetens som regeringen vill attrahera till Sverige kommer att utestängas	13
Det föreslagna systemet utestänger även individer i bristyrken	14
Arbetsmarknadsprövning av yrken fångar inte behov och förändringar på svensk arbetsmarknad	15
Uppdatering av bristyrkesförteckningen ökar oförutsägbarheten	16
Regionala bedömningar om bristyrken skapar extra krångel	16
Mycket få yrken inom privat sektor på bristyrkesförteckningen	17
Exkludering av yrken är en drastisk och oproportionerlig åtgärd	17
Lönegolvet riskerar att leda till kompetensutvisningar	17
Långa handläggningstider för högkvalificerade rekryteringar	18
Slutsatser	19
Mer effektiva förslag	20

Sammanfattning

Hälften av alla som jobbar i Sverige tjänar mindre än medianlönen. Men för arbetskraftsinvandrare vill regeringen införa ett medianlönekrav – trots att företag i nästan alla branscher, oavsett löneläge, skriker efter medarbetare. Konsekvensen av regeringens förslag är att ännu fler företag kommer att få det svårt att hitta medarbetare. I förlängningen ger det stora samhällsekonomiska konsekvenser.

Regeringens förslag bygger på ett feltänk. Det betyder i praktiken att alla som har yrken där lönen är lägre än medianlönen är okvalificerade. Jobb inom dessa yrken ska svenska medborgare ta, medan till jobb inom yrken med högre lön ska tredjelandsmedborgare kunna anställas. Det innebär, förenklat, att regeringen menar att yrken som kock, elektriker och systemtekniker inte är kvalificerade.

Men inte nog med det. Systemet är motsägelsefullt. Regelverket utgår från en lönenivå, medan Migrationsverkets handläggning utgår från individens utbildningsnivå. Men varken lönen eller utbildningsnivån kommer att vara grunden för den myndighetsbaserade behovsprövning som ska göras för eventuella undantag från lönekravet. Det har också, sedan lönegolvet på 80 procent av medianlönen infördes, visat sig att Migrationsverket återkommande nekar arbetstillstånd för individer som har fått lönehöjningar för att uppnå lönegolvet.

Svenskt Näringsliv menar att det vore mer logiskt och betydligt enklare att utgå från företagets behov av kompetens och att lönen följer svenska kollektivavtal.

Med det nya systemet får staten mer kontroll över företagets rekryteringsprocesser, trots att företagen själva är de som bäst vet vilket behov av arbetskraft de har. Samtidigt kommer det nya regelverket att drabba den svenska lönebildningsmodellen och förändra ett system som har varit framgångsrikt och givit svenska arbetstagare en reallöneutveckling under nästan tre decennier.

Systemet är med andra ord ogenomtänkt och ett hopkok av dåliga åtgärder.

Inledning

Ökande behov av internationell kompetens

Arbetskraftsbristen på svensk arbetsmarknad är påtaglig och har dessutom ökat under senare år i ett flertal yrkesgrupper. Trots en svagare konjunktur söker många företag efter kompetens, och många har svårt att rekrytera.

Enligt SCB:s befolkningsprognoser för de kommande tio åren krymper andelen som är i arbetsför ålder i förhållande till den totala befolkningen. Den demografiska försörjningskvoten ökar vilket innebär att färre ska försörja fler. Det är en demografisk utmaning som både Sverige och övriga medlemsstater inom EU står inför.

År 2024 hade 75 procent av arbetsgivarna i Europa svårt att hitta medarbetare med rätt kompetens. Utöver höga energipriser, byråkratiska hinder och svårigheter att få tillgång till finansiering, nämns brist på specialiserad arbetskraft som ett av de största hoten mot EU:s konkurrenskraft. EU:s arbetsföra befolkning beräknas minska med 27 miljoner fram till 2050, vilket ytterligare förvärrar utmaningarna.¹

Möjligheten att kunna rekrytera medarbetare från tredje land är därför ett viktigt och nödvändigt komplement till den inhemska och europeiska arbetskraften. Arbetskraftsinvandrare medför viktig kompetens till många delar av näringslivet och bidrar till att det skapas fler jobb på svensk arbetsmarknad. Studier visar att företag som anställer arbetskraftsinvandrare växer snabbare och anställer fler nya medarbetare än jämförbara företag.² De arbetstillstånd som beviljades under 2023 motsvarar arbetsinsatser som genererar 52 miljarder kronor i BNP och 17 miljarder kronor i skatteintäkter.³

Under de senaste femton åren har Sverige tillämpat ett efterfrågebaserat system för arbetskraftsinvandring som har tagit utgångspunkt i arbetsgivarens behov av kompetens. Vid anställning av arbetskraftsinvandrare måste lön, försäkringar och andra anställningsvillkor minst motsvara villkoren i svenska kollektivavtal eller gängse branschpraxis. Det efterfrågebaserade systemet begränsades dock påtagligt i november 2023 när det infördes ett krav om ”god försörjning”, vilket innebär att lönen nu ska motsvara 80 procent av medianlönen.

Regeringens ambition är att ytterligare skärpa villkoren för arbetstillstånd. Syftet är att minska missbruket och att jobben i stället ska kunna tas av arbetslösa i Sverige eller tillgodoses av arbetskraft inom EU. Samtidigt vill regeringen locka fler hög-

1 Eurostat, (2020) Ageing Europe. Looking at the lives of older people in the EU.

2 Svenskt Näringsliv, (2023), Rekrytering av internationell kompetens.

3 Svenskt Näringsliv, (2024), Samhällsekonomiska konsekvenser av ett höjt lönegolv för arbetskraftsinvandrare.

kvalificerade individer att arbeta i Sverige genom att bland annat korta handläggningstiderna av arbetstillstånd, underlätta för forskare och doktorander och genomföra marknadsföringsinsatser utomlands.

Regeringens nya system för arbetskraftsinvandring bortser från företagets behov

Från politiskt håll har olika metoder föreslagits för att uppnå en minskad arbetskraftsinvandring. Regeringen har valt att gå vidare med ett system där ett högt politiskt bestämt lönegolv kombineras med en myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning. En sådan ordning innebär att regeringen flyttar beslutanderätten om enskilda företags rekryteringar från arbetsgivaren till staten och samtidigt åsidosätter den svenska lönebildningsmodellen.



“Enligt fakultetsstyrelsens mening är utredningens förslag det sämsta av två världar. Å ena sidan är systemet inte drivet av arbetsgivarnas egen bedömning av sitt respektive behov av arbetskraft från tredjeland. Å andra sidan är systemet inte heller styrt av arbetsmarknadsorganisationernas bedömning av arbetsmarknadens behov och utbud och efterfrågan av arbetskraft. Det föreslagna systemet framstår som tungrott, byråkratiskt och präglad av att myndigheter ges i uppgift att göra svåra bedömningar av läget på arbetsmarknaden.”

(Utdrag av remissvar Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. SOU 2024:15, Lunds universitet, Juridiska fakulteten)

Ett krav på en lön som motsvarar medianlön syftar till att stoppa arbetskraftsinvandring till yrken som regeringen inte anser är tillräckligt kvalificerade. För att hantera de negativa effekterna av medianlönekravet vill regeringen införa undantag för yrken där det finns arbetskraftsbrist i Sverige eller i specifika regioner.

Migrationsverkets prioritering inom arbetstillståndsprocessen utgår i första hand inte från yrken. Det är i stället individens utbildningsnivå som styr handlägningsprocessen. Individer som är chefer, högskoleutbildade eller motsvarande och som ansöker om arbetstillstånd definieras som högkvalificerade. Vid en komplett ansökan kvalificerar sig denna grupp till ett så kallat snabbspår. Inom snabbspåret hanteras exempelvis yrken som ingenjörer, djurssjukskötare, drift- och supporttekniker, biomedicinska analytiker, arkeologer, forskarassistenter, systemadministratörer, fritidspedagoger, och souschefer. Individer inom ett flertal av de så kallade högkvalificerade yrken som omfattas av snabbspåret för kompletta ansökningar uppnår inte alltid medianlönekravet. Det beror främst på att medianlönekravet överstiger den lägsta lönen i samtliga kollektivavtal på svenska arbetsmarknad.

Arbetsmarknadens parter ansvarar för lönebildningen i Sverige

Den svenska kollektivavtalsmodellen bygger på att det är arbetsmarknadens parter som i kollektivavtal träffar överenskommelser om bland annat lön och anställningsvillkor. Kollektivavtalen är det primära instrument som används för löne reglering på arbetsmarknaden. Denna ordning har varit gällande under mycket lång tid i Sverige vilket har byggt upp ett institutionellt förtroende för kollektivavtalen och modellen, gett goda reallöneökningar och skapat välstånd. De ingående parterna, andra institutioner, intressenter och medborgare har en hög tillit till att avtalen respekteras.

Alternativet till denna ordning, som förekommer i andra länder men som vi i Sverige inte har valt, är en mer detaljerad lagreglering av anställningsvillkor, allmängiltigförklaring av avtal och/eller lagstadgade minimilöner.

Politisk reglering via lag där kollektivavtalens villkorsreglering åsidosätts urholkar tilliten till den svenska partsmodellen. Såväl arbetsmarknadens parter, enskilda företag och medarbetare samt övriga samhällsinstitutioner blir då osäkra på om det går att lita på avtalens innehåll och att avtalsregleringen är det som gäller. Att upprätthålla distans mellan politikens lagreglering och kollektivavtalens villkorsreglering är därför mycket viktigt för modellens fortsatta legitimitet.

Ett politiskt bestämt lönekrav strider således mot den rådande normen avseende lönesättning på svensk arbetsmarknad. Det går inte att införa en politiskt bestämd lön på den svenska arbetsmarknaden utan att hela lönebildningsmodellen påverkas.



Regeringens politik för att begränsa arbetskraftsinvandringen

Höjt försörjningskrav

Fram till november 2023 utgick försörjningskravet från att inkomsten måste vara så hög att individen inte behöver försörjningsstöd. Migrationsverket bestämde utifrån detta att den erbjudna inkomsten måste överstiga 13 000 kronor i månaden. Som ett första steg i regeringens politiska inriktning mot en begränsad arbetskraftsinvandring höjdes försörjningskravet vid rekrytering av utländsk arbetskraft från länder utanför EU i november 2023.⁴

Kravet är nu formulerat som att inkomsten måste uppgå till 80 procent medianlönen i syfte att säkerställa ”god försörjning”.

Medianlönekrav och bristyrken

I nästa steg avser regeringen att gå vidare med förslaget i betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring med mera (SOU 2024:15) om ett lönegolv på 100 procent av medianlönen. Denna föreslagna reglering har dock ingenting att göra med en ambition att säkerställa försörjningen för individen. Det politiska lönegolvet ska införas för att begränsa den så kallade lågkvalificerade arbetskraftsinvandringen.

Vissa av de yrken som inte når upp till lönegolvet och finns upptagna på en bristyrkesförteckning framtagen av Arbetsförmedlingen och Migrationsverket och beslutad av regeringen ska kunna undantas från lönekravet. Dessutom ska vissa yrken exkluderas från möjligheten att kunna beviljas arbetstillstånd. Vilka dessa yrken blir är i dagsläget osäkert och kan dessutom komma att ändras från år till år när systemet väl är infört.

Förslagen innebär att myndigheter och regeringen bland annat ska definiera och bedöma bristyrken, regional efterfrågan på arbetskraft samt lön och försäkring. Förfarandet kan jämföras med den myndighetsbasade arbetsmarknadsprövningen som fanns före 2008. Dessutom ökar och förstärks Migrationsverkets utrymme att intervensera i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

⁴ [Försörjningskravet för arbetskraftsinvandrare höjs - Regeringen.se](https://www.regeringen.se/491111)

Metod för att bedöma bristyrken

Regeringen har aviserat att vissa yrken ska kunna undantas från kravet om att den erbjudna lönen ska överstiga medianlönen. Undantagen ska gälla yrken där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige eller i en viss del av Sverige.

Därmed blir själva metoden för att fastslå i vilka yrken det råder arbetskraftsbrist avgörande för möjligheten till undantag från medianlönkravet. Utgångspunkten för de bristyrkesbedömningar som görs i dag är SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering).

Det finns ingen entydig definition av begreppet arbetskraftsbrist eller vad som krävs för att det faktiskt ska råda arbetskraftsbrist. Allmänt kan sägas att det råder arbetskraftsbrist när efterfrågan på arbetskraft är större än utbudet. Det finns dock ingen absolut gräns för hur pass stor skillnaden mellan utbud och efterfrågan ska vara för att det ska anses råda brist på arbetskraft. Arbetskraftsbrist kan dessutom vara kvantitativ och/eller kvalitativ. Det kan rent numerärt saknas arbetskraft eller så kan det saknas arbetskraft med sådana kompetenser som krävs för ett särskilt arbete.

Konjunkturinstitutet och Arbetsförmedlingen mäter arbetskraftsbrist genom att antingen räkna antalet lediga jobb (vakanser) eller genom att fråga företag om de har svårt att hitta lämplig kompetens. Metoden att räkna antalet lediga arbeten utgår ifrån de vakanser som är registrerade på Arbetsförmedlingens platsbank. Men väldigt många arbetsgivare använder inte Platsbanken. Därmed visar statistiken över antalet lediga jobb bara en mindre del av de jobböppningar som finns på arbetsmarknaden.

Vidare finns bara prognoser gällande efterfrågan på arbetskraft i ett begränsat antal yrken. Dessutom fångas inte nya eller mindre yrken upp i klassificeringssystemet (SSYK).



Standard för svensk yrkesklassificeringen (SSYK)

Standard för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK 2012) används till exempel för att klassificera personer efter det arbete de utför och i arbetsförmedlande verksamhet för att klassificera lediga jobb och arbetssökande. Till grund för SSYK 2012 ligger den internationella yrkesklassifikationen International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08).

De koder som används för att urskilja högkvalificerad arbetskraft utifrån yrkesområden är SSYK-koderna 1–3, chefsyrken, yrken med krav på fördjupad högskolekompetens och yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande.

Strukturen till ISCO-08 fastställdes i december 2007 på ett expertmöte organiserat av International Labour Organization (ILO) med representanter för arbetsgivare, arbetstagare och regeringar.

Globaliseringen av arbetsmarknaden har ökat efterfrågan på internationellt jämförbara yrkesdata både för statistiska och administrativa ändamål.

ISCO-08 syftar till att möta detta behov genom att:

- ge en aktuell och relevant grund för internationell rapportering, jämförelser och utbyte av yrkesinformation,
- tjäna som en förlaga för utveckling av nationella och regionala yrkesklassifikationer,
- vara tillämpbar för länder som inte utvecklar egna nationella yrkesklassifikationer.

För att bland annat tillgodose de behov som arbetsmarknadens parter har av att belysa lönestrukturen, har sektorsvisa eller avtalsvisa befattningsnomenklaturer sedan länge tillämpats på den svenska arbetsmarknaden. Varje nomenklatur omfattar endast de yrken eller befattningar som finns på den aktuella delen av arbetsmarknaden, men är i gengäld betydligt mer detaljerad än SSYK. När det gäller uppgiftsinsamling till lönestatistiken och yrkesregistret görs i vissa fall klassificeringen primärt enligt en relevant befattningsnomenklatur, som sedan översätts till SSYK med hjälp av en översättningsnyckel.⁵

⁵ SCB, Standard för svensk yrkesklassificering

Migrationsverkets metod för handläggning av ansökningar om arbetstillstånd

Migrationsverkets handläggningstider har varierat kraftigt genom åren, främst på grund av ändrade prioriteringar för arbetstillstånd, lagändringar, ny rättspraxis och faktorer i omvärlden. Under vissa perioder har handläggningstiderna varit extremt långa, särskilt för förlängningsansökningar och branscher med särskilt utredningsbehov.

För drygt tio år sedan införde Migrationsverket ett certifieringssystem för att korta handläggningstiden för arbetstillstånd. Vissa arbetsgivare kunde bli certifierade av Migrationsverket och vid kompletta ansökningar om arbetstillstånd skulle beslut fattas inom tio dagar vid förstagsansökningar och efter 20 dagar vid förlängning. Migrationsverket fick av flera anledningar svårare att upprätthålla korta handläggningstider och certifieringsprocessen ansågs i vissa delar strida mot principen att lika fall ska behandlas lika. Systemet togs därför bort.

I regleringsbrevet 2023 fick Migrationsverket i uppdrag av regeringen att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige. Migrationsverket införde därför en ny modell för arbetstillståndsärenden och inrättade enheter för internationell rekrytering.

Den nya arbetsmetoden⁶ delar in arbetstillståndsansökningar i fyra kategorier. Migrationsverket kan därigenom tidigt identifiera beslutsklara ansökningar och de som behöver kompletteras, vilket ska snabba upp handläggningen. Ansökningar från högkvalificerad arbetskraft utan kompletteringsbehov ska behandlas inom 30 dagar, med målet att hantera övriga inom fyra månader enligt förordningen.

I den första kategorien, kategori A, det så kallade snabbspåret hanteras kompletta ansökningar från arbetstagare inom SSYK nivå 1 till 3, vilket motsvarar chefsyrken, yrken med krav på fördjupad högskolekompetens samt yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande. Inom denna kategori hanteras även ansökningar om EU:s blåkortstillstånd, ICT-tillstånd och forskare.

Inom kategori B hanteras ansökningar om arbetstillstånd inom avgränsade yrken och förutsättningar. Här hanteras bland annat säsongsberoende yrken, bärplockare, au-pairer, praktikanter, ungdomsutbytesavtal och volontärer. Denna kategori omfattar även ansökningar om att starta företag samt så kallade spårbytare.

I kategori C innefattar yrken som inte kräver någon högre akademisk utbildning. Denna kategori omfattar till exempel yrken som utgör en viktig samhällsnytta men inte uppfyller kriterierna för att klassas som högkvalificerade, såsom svetsare, elektriker och operatörer. Inom denna kategori hanteras även ansökningar avseende större nyetableringar.

⁶ För mer information se Migrationsverkets hemsida

Kategori D innefattar arbetstillståndsansökningar avseende i branscher som Migrationsverket definierar som särskilt utredningskrävande exempelvis bygg, städ, hotell och restaurang, bemanning samt jord- och skogsbruk. Även en nystartad verksamhet som har funnits kortare tid än ett år, eller företag som varit vilande en längre tid och inom det senaste året har startats upp igen, omfattas av det högre utredningskravet.



Bristande logik och svagheter i det nya systemet för arbetskraftsinvandring

Regeringens ambition är alltså att begränsa den lågkvalificerade och främja den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen. Den främsta åtgärden för att uppnå detta är införandet av lönegolv, i ett första steg på 80 procent av medianlönen och i nästa steg 100 procent av medianlönekravet.

Utöver det orimliga i att rekrytering av arbetskraftsinvandrare ska utgå från ett krav på medianlön och om det råder brist i ett visst yrke är det svårt att se hur det kommande systemet skulle kunna fungera på ett effektivt och ändamålsenligt sätt. Det höjda försörjningskravet har redan påverkat företagens arbetsledningsrätt exempelvis avseende anställdas arbetstider och vilka och hur många anställda som ska utföra arbetet.

Citat från DN 1/11-24

”Bedömer vi att arbetsgivaren enbart har höjt lönen för att ge ett arbetstillstånd kan vi neka ett arbetstillstånd.”

Henrik Lindholm, presskommunikatör
Migrationsverket

Citat från DN 6/11-24

”Att en lön höjs drastiskt till en nivå som ligger över det kollektivavtalsenliga är inte i sig ett skäl för avslag.”

Hanna Geurtsen, Migrationsverkets
talesperson i arbetstillståndsprocessen

Nedan följer några exempel på systemets bristande logik och svagheter.

Valet av metod strider mot normen på svensk arbetsmarknad

På svensk arbetsmarknad regleras löner huvudsakligen i kollektivavtal av arbetsmarknadens parter. Ett politiskt lönegolv ingriper i denna modell och strider mot normen på svensk arbetsmarknad. Effekterna av det politiska lönegolvet som infördes i november 2023 är redan påtagliga.⁷

⁷ Exempelvis har antalet beviljade arbetstillstånd inom vissa yrken minskat mycket kraftigt.

Att införa ett politiskt bestämt lönegolv oavsett om det motsvarar 80 eller 100 procent av medianlönen innebär att problem uppstår för parterna vid tillämpning och ansvarsutkrävande vid tvister om lönesättningen. Detta eftersom parterna inte har inflytande över det politiska lönegolv. Ett politiskt bestämt lönegolv kan också verka både lönedrivande och lönepressande.

Med det nya systemet intervenerar migrationsrätten alltmer med arbetsrätten. Migrationsverket ges en mer normerande ställning rörande lönefrågor. Det förekommer exempelvis att myndigheten i sina avslagsbeslut hänvisar till ”märket” och ifrågasätter förändringar i lön och sysselsättningsgrad med vad myndigheten anser för stor avvikelser eller en löneökning som inte kan motiveras av marknads-mässiga skäl.

Utdrag ur Migrationsverket beslut 2024-09-12

”Löneökningstakten på svensk arbetsmarknad har av industriparterna fastställts till 3,3 procent för år 2024. Med detta är också lönenormen, det så kallade ”märket”, för övriga arbetsmarknaden satt...Den procentuella löneökningen som krävdes för att du genom din anställning ska uppnå en god försörjning överstiger 3,3 procent, vilket inte är förenligt med lönenormen på den svenska arbetsmarknaden för år 2024.”

”Din lön bedöms vara satt på grunder utanför den svenska arbetsmarknadens normer och praxis och istället satt för att du ska beviljas tillstånd för att arbeta och vistas i Sverige, något som annars inte hade varit möjligt. Migrationsverket finner därför att din anställning som nu ansöker om förlängt arbetstillstånd inte uppfyller kraven i 6 kap 2 § utlänningslagen.”

I vissa branscher påverkar Migrationsverkets tillämpning av lönekravet användningen av gängse lönomodeller i hög omfattning. Vissa förekommande lönesättningsmodeller accepteras inte av Migrationsverket. Arbetsgivaren kan därför tvingas tillämpa en annan lönomodell för arbetskraftsinvandrare. Det innebär att olika lönomodeller används på medarbetare inom samma företag beroende på nationalitet.

Ett företag som har flera anställda inom en yrkeskategori tillämpar vanligtvis samma lönesättningsmodell- och kriterier för dessa medarbetare. I detta sammanhang kan flera komplikationer uppstå när det införs en politiskt bestämd lönenivå. Företag som bara har inhemska medarbetare kan fortsätta att tillämpa samma lönekriterier och nivåer som tidigare, även i sådana yrken som inte uppnår det politiska lönegolv. Men företag som har anställt arbetskraftsinvandrare måste betala dem en högre lön jämfört med sina inhemska medarbetare.

Utdrag ur Migrationsverkets beslut 2024

”Enligt skrivelse inkommen... har du emellertid sedan november 2023 fått utökade arbetsuppgifter i form av schemalagt jourberedskap för vilken du får regelbunden ersättning... Migrationsverket anser att kravet på god försörjning bör fästas vid den fasta ersättningen som utgår för en heltidstjänst. En jour-

beredskap vilken avkräver inställelse från en specifik plats är rimligen att anse utgöra någon form av uppgift som är utöver de som följer av den anställdes ordinarie arbetstid. Migrationsverkets finner således att den ersättning som utgår för jourberedskapen inte kan räknas in vid bedömningen om huruvida din lön uppgår till kravet på god försörjning.”

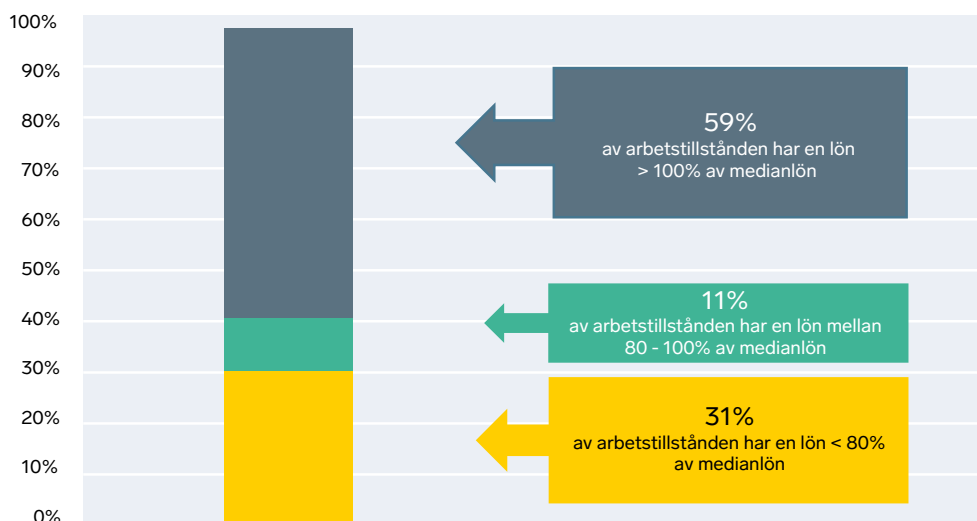
Utdrag ur Migrationsverket beslut 2024

”Migrationsverket anser att det finns starka skäl att ifrågasätta varför din lön har ökat i denna omfattning på tre månaders tid när det rör sig om samma tjänst och samma arbetsuppgifter som du hade i den ansökan som inkom... Du har inte påbörjat arbetet, tjänsten som lagerarbetare är varken ett bristyrke eller något högkvalificerat yrke och det finns inte några uppgifter i ärendet som har att göra med att du kompetensutvecklats eller dylikt och som motiverar en sådan kraftig löneökning. Det bedöms därför inte röra sig om en löneökning som kan motiveras av marknadsmässiga skäl. Eftersom din löneökning inte är marknadsmässigt motiverad och oförklarligt hög framstår lönesättningen som en skenlönesättning.”

Kompetens som regeringen vill attrahera till Sverige kommer att utestängas

Det är inte ovanligt att individer inom hög- och mellankvalificerade yrken har en lön som inte når upp till medianlönekravet. I diagram 1 framgår att drygt 40 procent av de arbetstillstånd som beviljades under 2023 hade en lön som inte nådde medianlönekravet. Det var nära 6 000 arbetstillstånd som beviljades under 2023 där lönen låg mellan 80 och 100 procent av medianlönekravet. Hälften av dessa var högskoleutbildade.

Diagram 1, Fördelning avseende lön beviljade arbetstillstånd 2023



Medianlönekravet kommer utöver detta få större konsekvenser i vissa delar av Sverige. Detta eftersom medianlönen varierar över landet. Företag i vissa regioner kommer därför att ha svårare att rekrytera arbetskraftsinvandrare inom hög- och mellankvalificerade yrken på grund av ett generellt lägre löneläge.

Medianlönekravet kommer sannolikt även leda till att kvinnor inte i samma omfattning som män kommer att kunna beviljas ett arbetstillstånd eftersom medianlönen för kvinnor är lägre.

Vidare är den genomsnittliga åldern i flera yrkesområden bland arbetskraftsinvandrare åtta till tio år lägre än den genomsnittliga åldern bland samtliga anställda inom det aktuella yrkesområdet.⁸ Störst åldersskillnader mellan arbetskraftsinvandrare och anställda i Sverige finns i yrken med krav på högskolekompetens. Antal arbetskraftsinvandrare i dessa yrken utgör en stor del av den totala arbetskraftsinvandringen och uppgick under 2023 till cirka 25 000 beviljade tillstånd.

Det faktum att arbetskraftsinvandrare generellt sett är yngre innebär att de har mindre arbetslivserfarenhet och i högre grad är i början av sina karriärer. En naturlig följd av detta är att löneläget för arbetskraftsinvandrare är lägre än medianlönen i det aktuella yrkesområdet. Ett lönekrav på medianlön kommer därmed att försvåra eller utestänga möjligheten för svenska företag att rekrytera unga från länder utanför EU.

Det föreslagna systemet utestänger även individer i bristyrken

Bristyrkesförteckningen som ska ligga till grund för regeringens beslut om att undanta vissa yrkesgrupper kommer att vara ofullständig och inte omfatta alla yrken där det råder arbetskraftsbrist. Enskilda individer inom yrken som inte undantas från medianlönekravet, men som regeringen vill locka till Sverige kommer att drabbas.

Några exempel på yrken:

Inom yrket *installations- och serviceelektriker* har cirka 15 procent en lön som överstiger medianlönekravet. Om inte yrket undantas kommer alltså cirka 85 procent av arbetskraftsinvandrarerna inom yrket att utestängas.

Inom yrket *nätverk- och systemtekniker* uppnår cirka 37 procent inte medianlönekravet. Yrket kräver högskolekompetens eller motsvarande och hanteras inom Migrationsverkets snabbspår. Om inte yrket blir undantaget från medianlönekravet kommer alltså drygt var tredje att utestängas.

Fler exempel på yrken där individer kan ha en lön som inte når upp till medianlönekravet är *industrielektriker*, *civilingenjörer*, *ingenjörer*, *murare*, *betongarbetare*, *maskinoperatörer* och *montörer*. Inget av dessa yrken finns angivna i Migrationsverkets bristyrkesförteckning för 2023 trots stor efterfrågan på nationell nivå.

Arbetsmarknadsprövning av yrken fångar inte behov och förändringar på svensk arbetsmarknad

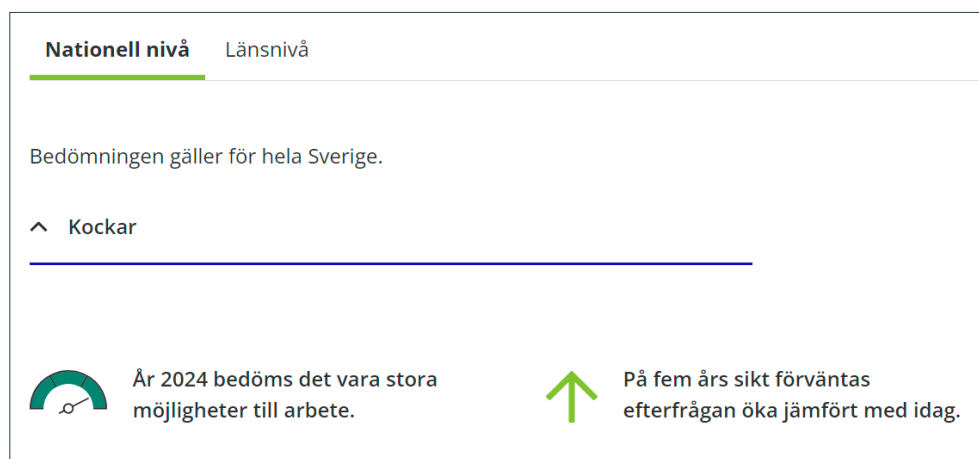
En arbetsmarknadsprövning innebär att behovet av arbetskraft prövas, vanligtvis av en myndighet och att det endast tillåts arbetskraftsinvandring till yrken där prövningen har visat att behovet inte kan fyllas med inhemsk arbetskraft. En myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning har tillämpats tidigare i Sverige och förekommer i dag i andra europeiska länder. Problemet är att sådan arbetsmarknadsprövning aldrig kan tillgodose behov som finns i näringslivets alla olika branscher och företag i en mängd olika regioner och sektorer. Detta var ett starkt bidragande skäl till att den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen togs bort 2008.

Mot bakgrund av att långt ifrån alla företag söker arbetskraft via Arbetsförmedlingen eller platsbanken.se är bedömningsmetoden av företagens efterfrågan på arbetskraft bristfällig. Ett annat problem är att Migrationsverket exkluderar yrken i sin förteckning över bristyrken trots att det råder stor efterfrågan i yrket enligt Arbetsförmedlingens yrkesbarometer.⁹

Exempel på yrken:

Yrket *kock* bedöms av Arbetsförmedlingen vara ett bristyrke med stora möjligheter till arbete både på kort och lång sikt. Detta framgår av Arbetsförmedlingens yrkesbarometer enligt bild nedan. Denna bedömning avseende kock var även gällande i den förteckning som Arbetsförmedlingen tog fram till Migrationsverket under 2023. Dock finns yrket inte upptaget på den särskilda förteckning avseende 2023 över bristyrken som Migrationsverket beslutar om.

Bild 1; Arbetsförmedlingens yrkesbarometer för yrket Kock

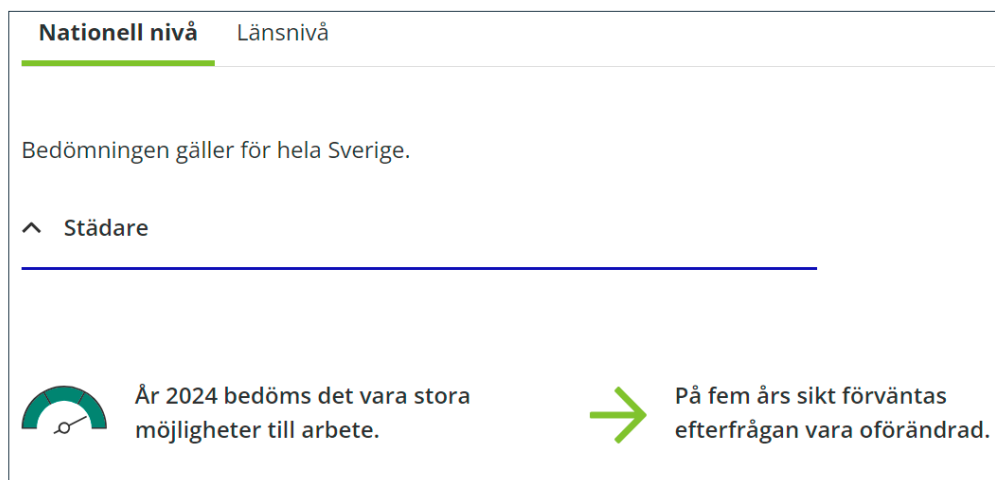


Även yrket *städare* bedöms av Arbetsförmedlingen vara ett bristyrke med stora möjligheter till arbete både på kort och lång sikt. Det framgår av Arbetsförmedlingens yrkesbarometer enligt bild nedan. Denna bedömning var även gällande i den

⁹ Migrationsverket, förteckning över slag av arbeten inom vilka det finns stor efterfrågan på arbetskraft, MIGRFS 2023:7

förteckning som Arbetsförmedlingen tog fram till Migrationsverket under 2023. Dock finns yrket inte upptaget på den särskilda förteckning avseende 2023 över bristyrken som Migrationsverket beslutar om.¹⁰

Bild 2; Arbetsförmedlingens yrkesbarometer för yrket Städare



Uppdatering av bristyrkesförteckningen ökar oförutsägbarheten

Att förteckningen över bristyrken ändras årligen medför att systemets förutsägbarhet för företagare och arbetskraftsinvandrare blir lägre. Arbetstagare riskerar att inte få stanna kvar i landet när ett yrke inte längre är kvar på bristyrkesförteckningen.

I Migrationsverkets bristyrkesförteckning från 2022 finns exempelvis angivet yrket städare, betongarbetare, anläggningsarbetare, kockar, uppfödare och skötare av landbruksdjur. Inget av dessa yrken finns angivet i förteckningen för 2023.

Detta innebär att en individ som beviljats ett arbetstillstånd baserat på ett undantag från lönekravet (bristyrke) riskerar att inte beviljas ett förlängt arbetstillstånd efter den årliga uppdateringen av förteckningen.

Regionala bedömningar om bristyrken skapar extra krångel

Ett arbetstillstånd för ett bristyrke på regional nivå kräver att jobbet utförs inom den aktuella regionen. I betänkandet (Nya regler för arbetskraftsinvandring med mera, SOU 2024:15) saknas dock en definition av en region. Oavsett utgår arbetstillståndet från att en arbetsgivare eller en arbetskraftsinvandrare ska ha kunskap om inom vilken geografiska gränser som arbetet får utföras. Det kan dessutom

¹⁰ Migrationsverket, förteckning över slag av arbeten inom vilka det finns stor efterfrågan på arbetskraft, MIGRFS 2023:7

finnas tillfällen då arbete behöver utföras i andra delar av landet eller angränsande regioner, vilket kan skapa gränsdragningsproblem om var det huvudsakliga arbetet ska utföras.

Om en arbetsgivares möjlighet att besluta om var ett arbete ska utföras begränsas, påverkas och inskränks arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.

Mycket få yrken inom privat sektor på bristyrkesförteckningen

I Migrationsverkets bristyrkesförteckning för 2023 finns cirka 40 yrkesgrupper angivna.¹¹ Hälften av dessa har en koppling till vård och omsorg. Den andra största gruppen med sju yrken i förteckningen har en koppling till utbildning. Det finns endast ett ingenjörstryke angivet, VVS-ingenjör. Inom IT-sektorn finns två yrkesgrupper angivna, systemvaru-analytiker och IT-arkitekter samt mjukvaru- och systemutvecklare. Tre yrken i förteckningen kan kopplas till industrin och tre yrken till byggsektorn. Bland återstående yrkesgrupper kan nämnas buss och spårvagnsförare, motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer.

Sammantaget innefattar bristyrkesförteckningen mycket få yrken inom det privata näringslivet. Vilka yrken regeringen väljer att undanta kommer i sin tur göras mot bakgrund av politiska överväganden. Allt pekar på att antal yrken som kommer att undantas från medianlönekravet blir mycket få.

Exkludering av yrken är en drastisk och oproportionerlig åtgärd

Att exkludera yrken från möjligheten till arbetskraftsinvandring innebär att många seriösa företag drabbas på grund av att några få kriminella aktörer kringgår systemet för arbetskraftsinvandring. Laglydiga arbetsgivare och arbetskraftsinvandrare drabbas av andras missbruk av regelverket. Att peka ut vissa yrken och branscher som särskilt oseriösa och kriminella försvårar dessutom möjligheten för företag att attrahera och behålla inhemsk arbetskraft.

Lönegolvet riskerar att leda till kompetensutvisningar

En individ som inte uppfyller medianlönekravet kan ändå beviljas arbetstillstånd om yrket är undantaget från kravet på medianlön. Lönen måste då minst motsvara lägstanivån enligt relevant kollektivavtal. Under tillståndstiden kan lönen höjas så att den överstiger eller motsvarar medianlönekravet. Förutsättningarna som låg till grund för arbetstillståndet ha förändrats inför en förlängningsansökan.

¹¹ Migrationsverket, förteckning över slag av arbeten inom vilka det finns stor efterfrågan på arbetskraft, MIGRFS 2023:7

Även motsatt situation kan uppstå. En individ inom ett yrke med ett arbetstillstånd där lönen överstiger medianlönlönekravet kan hamna i en situation då medianlönekravet höjs under tillståndstiden och överstiger den månadslön som individen uppbär. Förutsättningarna som låg till grund för arbetstillståndet har förändrats. Migrationsverkets bedömning av olika lönenivåer under tillståndstiden i jämförelse med det fastställda lönekravet och lönenivåer i kollektivavtal samt bedömning av eventuellt bristyrke är inte förutsebart. Om Migrationsverket väljer att tillämpa en strikt tillämpning i väntan på avgöranden från Migrationsöverdomstolen riskerar flera individer att inte få sina arbetstillstånd förlängda.

Långa handläggningstider för högkvalificerade rekryteringar

Ansökningar inom branscher som av Migrationsverket bedöms som särskilt utredningskrävande handläggs inom kategori D oavsett vilken kompetens som rekryteras. Det innebär att ansökningar från högkvalificerade medarbetare inom särskilt utredningskrävande branscher exempelvis besöksnäringen, bygg- och bemanningsbranschen inte behandlas lika som ansökningar från högkvalificerade medarbetare i andra branscher.

Detsamma gäller ansökningar om arbetstillstånd kopplade till nystartade företag som alltså inte handläggs inom snabbspåret.



Slutsatser

Reglerna för arbetskraftsinvandring är i dagsläget komplicerade och innehåller flera bedömningsmoment. Allt oftare krockar migrationsrätten med arbetsrätten. Den svenska lönebildningsmodellen åsidosätts när arbetsgivare tvingas höja lönerna för vissa anställda på grund av deras nationalitet. Med regeringens nya system kommer situationen förvärras.

Regeringens nya arbetskraftsinvandringssystem är principiellt felaktigt och visar brist på tydlig logik. Detta utan att regeringen har uppnått syftet med att minska missbruk och att få fler arbetslösa i jobb.

Med ytterligare kvalifikationskrav, krångliga regler och fler bedömningsmoment riskerar dessutom handläggningstiderna att bli längre och förutsägbarheten lägre.

Om medianlönekravet genomförs kommer svenska företag att få det svårare att attrahera utländsk arbetskraft, vilket kommer att försämra tillväxten och svenskt välstånd.

Mer effektiva förslag

Svenskt Näringsliv föreslår att följande åtgärder vidtas för att stärka dagens system för arbetskraftsinvandring, mildra kompetensbristen och förbättra företagens konkurrenskraft.

Stoppa medianlönekravet och förslag om undantag och exkludering av vissa yrkesgrupper.

Utgångspunkten för ett väl fungerande system för arbetskraftsinvandring är företagets rätt att bestämma vilken kompetens som behövs för verksamheten. Lönen ska inte vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis i yrket eller branschen.

Ändra försörjningskravet för uppehållstillstånd för arbete till i nivå med lägsta lön enligt tillämpligt kollektivavtal.

För att säkerställa försörjning är det tillräckligt att lönen är minst i nivå med lägsta lön enligt tillämpligt kollektivavtal eller praxis i yrket eller branschen.

Inför en anmälningsskyldighet till Migrationsverket om anställningen upphör eller om anställningen aldrig tillträds.

För att få bättre kontroll över vilka arbetskraftsinvandrare som vistas i Sverige bör en anmälningsskyldighet införas. Denna ordning kan även tillämpas för provanställningar som inte övergår i en tillsvidareanställning.

Stärk Migrationsverkets efterkontroller.

Efterkontrollerna är ett viktigt inslag i att säkerställa regelefterlevnad och legitimitet för systemet. De är särskilt viktiga för att upptäcka en viss sorts kriminalitet eller kringgående som inte med enkelhet upptäcks med andra metoder. Uppdraget bör åtföljas av ett krav på mer informativ årlig återrapportering.

Stoppa möjligheten till spårbyte.

Mot bakgrund av hur spårbyte tillämpas utmanar det legitimiteten för systemet för arbetskraftsinvandring och bör därför tas bort.

Sverige behöver en nationell strategi i syfte att skapa bättre förutsättningar för svenska företag att kunna attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens.

Svenska företag konkurrerar om internationell kompetens på en global marknad. Konkurrenten kommer att öka i takt med ökad arbetskraftsbrist. Det är därför av stor vikt för svensk tillväxt att möjligheten att kunna rekrytera, attrahera och behålla arbetskraft från länder utanför EU förbättras.

Ta bort kravet på arbetstillståndets koppling till en viss arbetsgivare och ett visst yrke.

I dag är arbetskraftsinvandrarerna bundna till arbetsgivaren och yrket under de första två åren respektive yrket för de efterföljande två åren. Denna bestämmelse bör tas bort, så att arbetskraftsinvandrare i likhet med andra arbetstagare kan avancera yrkesmässigt eller byta arbetsgivare. Detta skulle skapa bättre flexibilitet i systemet och stärka arbetskraftsinvandrarernas ställning.

Ta bort hindren för utländska forskare och doktorander med familjer att få uppehållstillstånd och stanna i Sverige.

Underlätta särskilt för forskare och doktorander att få permanent uppehållstillstånd genom ett undantag från krav på anställningsavtal under minst 18 månader. Genomför skyndsamt författningsförslagen om att nyfödda barn till forskare, ICT-tillståndshavare och EU-blåkortsinnehavare kan söka uppehållstillstånd i Sverige och att forskare och studenter med jobbsökartillstånd ska kunna ansöka om uppehållstillstånd för forskning eller forskarstudier utan att behöva lämna landet.

Ta bort det fackliga yttrandet.

Det förekommer att facken via det fackliga yttrandet använder sitt inflytande på ett otillbörligt sätt. I de fall där företaget inte har kollektivavtal saknas legitimitet för en facklig organisation att yttra sig över anställningsvillkoren. Dessutom förekommer det att vissa fackförbund avstår från att yttra sig eller använder generella yttranden. För att kunna upprätthålla ett effektivt system anser vi att kravet på fackligt yttrande bör tas bort.

Möjliggör in- eller utresor i väntan på besked på förlämningsansökan.

Det bör vara möjligt för utomeuropeiska arbetstagare att inom ramen för sitt arbete resa in och ut ur Sverige under den tid ett förlämningsärende handläggs hos Migrationsverket, trots att tillståndstiden har hunnit löpa ut. Frågan har utretts men osäkerheten kring vad som gäller vid resor under förlämningsperioden skapar fortfarande problem för både arbetsgivare och tredjelandsmedborgare.

Inför ett särskilt startup-visum.

Tillsätt en utredning för att ta fram ett nytt regelverk som ger ökade möjligheter att starta innovativa verksamheter i Sverige, exempelvis genom att införa ett särskilt startup-visum. Dagens regelverk för utländska entreprenörer som önskar driva näringsverksamhet i Sverige tillkom under en tid när arbetsmarknaden såg annorlunda ut. Åtgärder behöver därför vidtas för att öka möjligheterna för internationell kompetens att starta innovativa verksamheter i Sverige. Ett flertal länder inom EU har olika typer av visum för företagare.

Förbättra regelverket för egna företagare.

Förbättra regelverket för egna företagare som vill bedriva näringsverksamhet i Sverige, bland annat genom ökad hänsyn till andra försörjningsmedel än de som genereras genom verksamheten under företagets uppbyggnadsskede. Se över och anpassa kraven på ett visst inflytande eller ägande till dagens affärsmodeller.

Korta handläggningstiderna för uppehållstillstånd för arbete med komplett ansökan till maximalt 30 dagar för samtliga grupper. Inför ett snabbspår för företag.

För att göra Sverige till ett mer attraktivt land att arbeta i bör handläggningstiden för alla kompletta ansökningar oavsett utbildningsnivå eller yrkeskategori uppgå till maximalt 30 dagar. Det saknas ett företagsperspektiv i den befintliga handläggningssprocessen.

Effektivisera och samordna den digitala processen för personnummer med ansökan om uppehållstillstånd för arbete.

I syfte att effektivisera handläggningstider och underlätta för arbetsgivaren och arbetstagaren att efterleva förutsättningarna i arbetstillståndet – när det till exempel gäller tecknandet av försäkringar, intyg från Försäkringskassan och öppnande av bankkonton – bör ett gemensamt digitalt system för tillstånd och personnummer införas. Dagens system skapar onödiga väntetider.

SVERIGES RIKES LAG



1984: 40

Aldre bestämmelse.
Jfr övergångsbestäm-
melse i 1990:598 (S).
Aldre rätt. S:n ej tillä-
mpade bolagets egendom
i själva fastighets medgavs
H 1997:742.

23 § Om inteckningar i fast-
doms före sammanläggningen
lopp beviljas i den nybildade
gälla. Motsvarande skall tillä-

Skattesats m.m.

24 § Stämpelskatten är vid inteckning
1) fast egendom och tomträtt tjugofem
2) luftfartyg och näringsverksamhet
3) skepp fyra kronor för varje fullt ton.
Skatten är alltid lägst femtio kronor.

Fästställande av skatt

25 § Skattskyldighet inträder i fall som avses
a) 4 §, när ansökan om inskrivning beviljas
b) 21 §, när inteckning beviljas eller när in-

till fartygsregistrets skeppsdel. Lagar 1990:598 (S).
Aldre rättsfall: Överlämnaren ej skatt-
1981:1068.

26 § Beslut om fästställande av skatten skall meddelas
drar detta, så snart hindret blivit undanröjt.

27 § Skattskyldig är i fråga om skatt för
a) förvärv av fast egendom eller tomträtt, del-
b) inteckning, den som har ansökt om in-

den som medgett att inteckning skall ske.
När flera svarar för skattens betalning
Aldre rättsfall: Överlämnaren ej skatt-
1981:1068.

28 § Inskrivningsmyndigheten skall ställa
skatten. Förelägganden
ekonomiska förhållanden
Fråga om utdöm-

Efterbeskattning

29 § Om



www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00

Tryck: Arkitektkopia AB, Bromma, 2024