



SVENSKT NÄRINGSLIV



Näringslivsagenda mot brottslighet inom arbetskrafts- invandringen

STOCKHOLM MAJ 2021

Arbetskraftsinvandringen är viktig och välfungerande

Svenskt Näringsliv anser att de rådande förutsättningarna för arbetskraftsinvandring¹ i grunden är bra. Systemet gör det möjligt för företag av olika storlek, i olika branscher och med olika kompetensbehov att rekrytera medarbetare från länder utanför EU om de inte hittar den arbetskraft de behöver i Sverige. Dagens regelverk utgår ifrån att det är arbetsgivaren som är bäst lämpad och har den naturliga rätten att avgöra och definiera sitt kompetensbehov och hur det ska tillgodoses.

Goda förutsättningar att kunna rekrytera medarbetare utanför landets gränser blir en extra möjlighet att få tag i den kompetens som företagen har behov av. Det stärker företagens kompetensförsörjning och därmed deras konkurrenskraft. Utöver att bidra till enskilda

företags framgång bidrar arbetskraftsinvandring även till ökad produktion och skatteintäkter. Dagens system för arbetskraftsinvandring fungerar till mycket stor utsträckning väl och behöver värnas.

¹ Att rekrytera medarbetare från länder utanför EU



Dessvärre förekommer dock fusk och missbruk där kriminella aktörer kringgår eller utnyttjar regelverken på arbetsmarknaden i ekonomiskt eller felaktigt syfte. Detta förekommer även med koppling till utländsk arbetskraft. Mycket av problematiken drabbar utländsk arbetskraft som inte är en del av den reglerade arbetskraftsinvandringen, exempelvis personer som vistas illegalt i Sverige eller EU-medborgare. Men, det förekommer brottslighet även inom ramen för den reglerade arbetskraftsinvandringen.

Det är just brottsligheten inom ramen för den reglerade arbetskraftsinvandringen som är i fokus i denna agenda. Syftet är att föreslå relevanta och effektiva åtgärder som försvårar för dem som medvetet vill kringgå regelverket för arbetskraftsinvandring. Åtgärderna ska samtidigt vara förenliga med att företagens möjligheter att rekrytera från tredje land inte begränsas eller försvåras.

Kriminella som utnyttjar regelverket för arbetskraftsinvandring i felaktiga syften måste bekämpas för att undvika att individer blir illa behandlade och för att bibehålla legitimiteten för den reglerade arbetskraftsinvandringen. Det är också viktigt att sådant fusk motverkas så att konkurrensen mellan företag inte snedvrids eller sätts ur spel. Det är samtidigt mycket viktigt att påminna om att de allra flesta företag vill göra rätt och försöker att följa regelverken. Det är dessutom inte ovanligt att företag vidtar åtgärder som går långt utöver vad som krävs av avtal och regelverk för att stödja och underlätta för sina anställda arbetskraftsinvandrare.

Det är myndigheterna i Sverige som har det viktiga uppdraget att ge arbetsgivare och arbetstagare rätt förutsättningar att följa reglerna och att tillse att regelverket efterlevs.



Det är dessutom inte ovanligt att företag vidtar åtgärder som går långt utöver vad som krävs av avtal och regelverk för att stödja och underlätta för sina anställda arbetskraftsinvandrare.

Utländsk arbetskraft – i många olika former

Det svenska näringslivet har stor nytta av att kunna rekrytera internationell kompetens såväl från inom som utanför Europa. På företagsnivå är det medarbetarens kompetens som är avgörande och det är ofta mindre viktigt om medarbetaren är svensk, från Europa eller från ett land utanför Europa. Men, ur ett uppehållsrättsligt perspektiv är det mycket viktigt att urskilja vilken tillståndsgrund som ger en utlänning rätt att befinna sig i Sverige. Tillståndsgrunden är också avgörande för under vilka förutsättningar en utlänning får arbeta i Sverige. Likaså har tillståndsgrunden en avgörande betydelse för vilka åtgärder mot missbruk som är relevanta och effektiva.

Den uppehållsrättsliga grunden skiljer sig åt mellan exempelvis EU-medborgare, utländska studenter, asylsökande, tredjelandsmedborgare² med beviljat arbetstillstånd osv.

Utländsk arbetskraft kan vara i Sverige och arbeta på olika tillståndsgrunder eller utan tillstånd, det vill säga illegalt. För de flesta utlänningar som kan arbeta på svensk arbetsmarknad har staten ingen möjlighet att ställa krav rörande anställningsvillkoren, vilket illustreras i tabellen ”Förutsättningar för utländsk arbetskraft i Sverige”.

På svensk arbetsmarknad regleras anställningsvillkor huvudsakligen i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Men, inom den reglerade arbetskraftsinvandringen³, kan svenska staten ställa krav rörande anställningsvillkoren. Detta regleras i utlänningslagen och innebär bland annat att ett uppehållstillstånd för arbete endast får beviljas om lön och övriga anställningsvillkor är i enlighet med kollektivavtal eller vad som är brukligt i yrket eller branschen. Det är också inom den reglerade arbetskraftsinvandringen som staten har störst möjligheter att vidta åtgärder mot arbetsgivare som försöker kringgå lagstiftningen.

Det innebär att arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU är den arbetskraft som är mest reglerad och kontrollerad jämfört med såväl svensk arbetskraft som övriga grupper av utländsk arbetskraft.



Exempel på utlänningar som jobbar på svensk arbetsmarknad:

EU-medborgare

Utländska studenter

Asylsökande

Illegal arbetskraft

Anhöriga

Tredjelandsmedborgare
med ställning som varaktigt
bosatt i annat EU-land

Tredjelandsmedborgare
med beviljat arbetstillstånd

Tredjelandsmedborgare
med undantag från krav
på arbetstillstånd

Personer på visering

² Medborgare i ett icke EU/EES-land

³ Tredjelandsmedborgare med beviljat uppehållstillstånd för arbete

Förutsättningar för utländsk arbetskraft i Sverige*

	Får jobba	Kräver godkännande av myndighet	Krav på utannonsering	Försörjnings krav	Krav på viss lön	Krav på vissa försäkringar
Arbetskraftsinvandrare	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Asylsökande	✓	✓	✗	✗	✗	✗
EU-medborgare	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Anhöriga	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Utländska studenter	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Tredjeland-medborgare varaktigt bosatt i annat EU-land	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Tredjeland-medborgare undantagna från krav på arbetstillstånd	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Personer på visering	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Illegal arbetskraft	✗	✗	✗	✗	✗	✗

*Tabellen är förenklad och innefattar exempelvis inte nationella regler avseende semester, arbetstid, arbetsmiljö som är tillämpliga för alla som arbetar i Sverige. Därtill förekommer undantag i vissa sammanhang.

Illustrationerna tydliggör att utlänningar arbetar på svensk arbetsmarknad under olika förutsättningar beroende på utlänningens uppehållsrättsliga grund. Det är endast tredjeland-medborgare med beviljade arbetstillstånd som omfattas av utlänningslagens regler för arbetskraftsinvandring.

Det betyder att utnyttjande och kriminalitet som drabbar övriga grupper av utländsk arbetskraft inte på något sätt kan motverkas genom att begränsa eller ställa hårdare krav inom den reglerade arbetskraftsinvandringen.

Befintliga åtgärder mot missbruk inom arbetskraftsinvandring

I samband med en diskussion om förslag på åtgärder för att beivra kriminalitet inom arbetskraftsinvandring är det viktigt att vara medveten om den mängd regler som redan finns och de omfattande åtgärder som redan vidtagits för att motverka fusk och missbruk. I detta avsnitt redogörs kortfattat över de viktigaste befintliga åtgärderna som syftar till att förhindra och beivra brottslighet inom arbetskraftsinvandringen.



Den reglerade arbetskraftsinvandringen omgärdas av en mängd krav, kontroller och sanktioner. För att en utlänning ska kunna beviljas ett arbetstillstånd ställer utlänningslagen krav på försörjning, utannonsering och anställningsvillkor. Utlänningslagen innehåller också regler kring sanktioner som kan vidtas mot arbetsgivare och arbetskraftsinvandrare som kringgår regelverket. Dessutom är arbetsgivaren skyldig att kontrollera utlänningens rätt att arbeta och underrätta Skatteverket när anställningen påbörjas.

Vidare omfattas arbetskraftsinvandrare av svensk rätt och EU:s likabehandlingsregler under den tid de arbetar i Sverige. Detta innefattar arbetsvillkor, arbetsmiljö, föreningsfrihet med mera.



Migrationsverkets kontroller

Vid ansökan om arbetstillstånd från en utlänning kontrollerar Migrationsverket om anställningserbjudandet är i enlighet med utlänningslagens krav. Dessutom kontrolleras att tjänsten har utannonserats korrekt och om individen kommer kunna försörja sig på sin inkomst. Dessutom har Migrationsverket i uppdrag av regeringen att motverka missbruk av regler⁴ och myndigheten utför särskilda kontroller av arbetsgivare inom bärplockning, städ, hotell- och restaurang, service, bygg, bemanning, handel, jord- och skogsbruk, bilverkstad samt alla nystartade verksamheter. Inom dessa branscher är kraven högre ställda för att ett arbetstillstånd ska kunna beviljas, exempelvis ska arbetsgivaren visa att denne har tillräckligt med pengar för att kunna betala ut tre månaders lön. Om arbetsgivaren tidigare har anställt arbetskraftsinvandrare ska arbetsgivaren visa att lönerna har betalats ut⁵.

Vidare genomför Migrationsverket under pågående arbetstillstånd så kallade efterkontroller i syfte att säkerställa att anställningsvillkoren är i enlighet med utlänningslagen.

Sanktioner

Utlänningslagen innehåller ett antal regler för arbetsgivare som kan medföra sanktioner eller straffrättsliga påföljder. Exempelvis kan en arbetsgivare dömas till böter eller fängelse om denne har anställt en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige eller saknar föreskrivet arbetstillstånd. Skulle arbetsgivaren av oaktsamhet eller uppsåtliga underlåta att anmäla exempelvis att anställningen påbörjats till Skatteverket kan böter eller fängelse utdömas.

En arbetsgivare som efter en begäran av Migrationsverket skriftligen lämnar oriktiga uppgifter kan dömas till böter eller fängelse i upp till två år. Det finns även en särskild avgift som ska tas ut av den arbetsgivare som har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas i Sverige eller inte har giltigt arbetstillstånd⁶.

Det finns också bestämmelser i utlänningslagen om att den som har haft en utlänning anställd fastän utlänningen inte har haft rätt att vistas i Sverige kan fråntas sin rätt att ta del av offentliga stöd eller bidrag.

I Brottsbalken finns en bestämmelse som kriminaliserar utnyttjande av arbetskraft genom till exempel mycket låga löner, orimligt lång arbetstid och dålig arbetsmiljö. Den som utnyttjar människor för arbete under mycket dåliga villkor kan dömas till fängelse i upp till fyra år för människohandel, för tvångsarbete eller människoexploatering⁷.



4 Förordning (2019:502) med instruktion för Migrationsverket

5 www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Anstalla-fran-lander-utanfor-EU/Hogre-krav-for-vissa-branscher

6 Genomförande av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare, 2012/13/125

7 Brottsbalken 4 kap 1§b

Åtgärdsförslag mot kriminalitet inom arbetskraftsinvandringen

Åtgärder mot kriminalitet inom arbetskraftsinvandringen måste vara relevanta, träffsäkra och verkningsfulla så att de faktiskt leder till att myndigheternas möjligheter att beivra lagbrott stärks. Likaså måste de redan befintliga åtgärderna beaktas och tillämpas i högre utsträckning. Nya åtgärder behöver vara riktade mot dem som avsiktligt försöker kringgå regelverket.

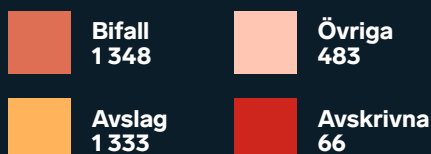
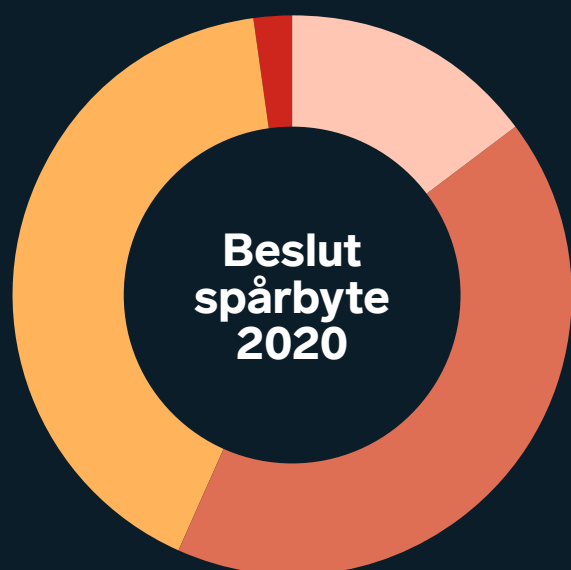
Svenskt Näringslivs utgångspunkt är också att åtgärderna måste vara förenliga med grunderna i det nuvarande regelverket. Detta avser arbetsgivarens rätt att bestämma sitt kompetensbehov och att alla företag oavsett, storlek, bransch eller kompetensbehov har möjlighet att rekrytera från tredje land. Därför föreslås;

1

Stoppa möjligheten till spårbyte

Asylsökande som får avslag på sin asylansökan kan i dag byta spår och under vissa förutsättningar ansöka om ett tillstånd för arbete. Då krävs bland annat att den asylsökande har haft en anställning hos samma arbetsgivare de senaste fyra månaderna och har ett erbjudande om arbete i ytterligare 12 månader hos samma arbetsgivare. Anställningsvillkoren ska vara enlighet med kollektivavtal eller branschpraxis, såväl under de senaste fyra månaderna som under den kommande anställningstiden.

Under 2020 beviljades totalt 1 358 ansökningar om spårbyte av totalt 3 240, motsvarande en beviljandegrad på 42,5 procent. Beviljade spårbyte utgjorde därmed nio procent av det totala antalet beviljade arbetstillstånd under 2020. Spårbyten sker i hög utsträckning till yrken som snabbmat och restaurangbiträde och till städ och hemservice. Inom vissa yrken utgör spårbytare nära hälften av alla arbetskraftsinvandrare inom yrket⁸.



Vanligaste yrken vid spårbyte 2020

	Antal beviljade	% AKI i yrket
Snabbmat, restaurangbitr.	353	36 %
Städare, hemservice	289	46 %
Snickare, anläggningsarb.	62	13 %
Lagerpersonal	60	41 %
Kock/kallskänka	53	10 %
Butikspersonal	42	47 %
Skötare, vård, pers. ass.	36	28 %

Enligt Migrationsverkets statistik avslogs mellan

70 och 80 %

av de asylansökningar som prövades under 2019 och 2020

Enligt Migrationsverkets statistik avslogs mellan 70 och 80 % av de asylansökningar som prövades under 2019 och 2020. Därmed ansågs dessa personer sakna skyddsbehov.

Från vissa länder kommer ett relativt stort antal asylansökande, men där andelen som beviljas asyl är mycket lågt och ofta inte överstiger fem procent. Det gäller t ex Colombia, Georgien, Kazakstan, Mongoliet, Serbien och Uzbekistan.

Urval av länder, asylärenden och ansökningar om spårbyte, 2020

	Antal avgjorda asylärenden	Andel beviljade asylansökningar	Antal ansökningar om spårbyte
Bangladesh	275	8 %	110
Colombia	307	4 %	82
Egypten	422	8 %	135
Georgien	443	1 %	125
Irak	1 385	17 %	416
Kazakstan	307	4 %	57
Mongoliet	433	3 %	117
Pakistan	438	10 %	110
Serbien	155	1 %	13
Uzbekistan	1 377	2 %	178

Källa: Migrationsverket

Det är i hög utsträckning personer från samma länder som också ansöker om spårbyte, vilket indikerar att möjligheten att kunna byta spår nyttjas av personer som saknat skyddsbehov. Asylsystemet ger dem möjlighet att ta sig in i Sverige och spårbytet ger dem möjlighet att stanna i Sverige. Detta trots att asylansökan varit ogrundad och trots att de inte hade ett anställnings-erbjudande när de anlände till Sverige. Detta påverkar legitimiteten för systemet med arbetskraftsinvandring.

De skäl som anfördes vid införandet av möjligheten till spårbyte var bland annat att det skulle vara mer skäligt och mindre kostsamt för utlänningen att istället kunna söka arbetstillstånd inifrån landet. Likaså angavs att det för arbetsgivare skulle kunna medföra ett ekonomiskt avbräck om utlänningen tvingas återvända för att söka ett arbetstillstånd från sitt hemland⁹.

Samtidigt angavs att det är viktigt att det inte skapas en ordning som leder till att asylsystemet utnyttjas av den som vill resa in i Sverige för att få tillträde till arbetsmarknaden.

Detta var en av de omständigheter som bedömdes riskera legitimiteten för asylsystemet. Men, mot bakgrund av hur möjligheten till spårbyte tillämpas idag så utmanar det även legitimiteten för systemet för arbetskraftsinvandring.

Som den redovisade statistiken i tabellen ovan indikerar är det sannolikt att risken för kringgående av regelverket är betydande vid spårbyte. Individer som ansöker om asyl utan grund kan antas vara mer benägna att acceptera undermåliga anställningsvillkor för att få uppehållstillstånd i Sverige.

Till skillnad mot den bedömningen som gjordes vid införandet av möjligheten till spårbyte anser vi att de skäl som finns för att ändra förutsättningarna för spårbyte väger tyngre. Vi föreslår därför att:

- med beaktande av hur möjligheten till spårbyte tillämpas och i syfte att behålla legitimiteten för arbetskraftsinvandringen bör möjligheten till spårbyte tas bort.

⁹ Nya regler för arbetskraftsinvandring, prop 2007/2008:147

Underlätta informationsöverföring mellan myndigheter

I Ds 2021:1 Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet, har ett antal myndigheters behov av informationsöverföring av uppgifter identifierats. I denna agenda riktas särskilt fokus på de behov av uppgifter ur utredningen som berör Migrationsverket. Det handlar om sammanlagt nio olika sammanhang där information om olika uppgifter behövs för myndighetens handläggning av ärenden.

Några av dessa uppgifter avser information om:

- personer som jobbar som personliga assistenter, för vem och antal timmar
- uppgifter om ny eller ändrad identitet
- sådant som framkommit vid kontroll exempelvis vilken arbetsplats som besökts, påträffade brister, tredjelandsmedborgare som arbetat på arbetsplatsen.

En utredning bör se över de hinder som finns kring informationsöverföringen av dessa uppgifter. Detta är nödvändigt och bör ske skyndsamt för att Migrationsverket ska kunna göra de bedömningar som krävs i sin handläggning av ärenden om uppehållstillstånd för arbete.



Stärk myndighetssamverkan

Åtta myndigheter¹⁰ har sedan 2018 regeringens uppdrag att utveckla ändamålsenliga och effektiva metoder för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet. I januari 2021 gav regeringen ett nytt uppdrag till de åtta myndigheterna med särskilt fokus på att skapa förutsättningar för varaktig samverkan. Arbetsmiljöverket samordnar arbetet och i den senaste lägesrapporten¹¹ redogör myndigheterna för deras arbete. Arbetet berör arbetslivskriminalitet i ett bredare perspektiv, men innefattar kriminalitet i förhållande till regelverket för arbetskraftsinvandring.

Myndigheterna poängterar avsaknaden av gemensamma digitala verktyg som tillåter säker delning av information och framhåller att sekretessregler försvårar och begränsar effekterna av myndigheternas insatser.¹²

Stärk myndigheternas uppföljande arbete

Det myndighetsgemensamma arbetet är ett viktigt och effektivt sätt att komma till rätta med problematiken med kriminalitet på arbetsmarknaden. Detta beror framförallt på att kriminaliteten i sig är komplex och spänner över flera områden. Företag som drivs av kriminella aktörer och som medvetet fuskar kan inte motverkas på ett effektivt sätt genom informationskampanjer utan nås främst genom myndighetsgemensamma inspektioner. Detta är något som måste formaliseras. Fenomen på arbetsmarknaden förändras snabbt vilket kräver en snabbfotad verksamhet.

Förståelsen mellan myndigheter behöver förbättras eftersom de har olika kulturer och arbetssätt. De måste även hitta former och metoder för att på ett väl fungerande sätt följa upp den information som kommer fram vid kontrollerna. Generellt sett behöver även myndigheterna skaffa en bättre överblick av de olika grupperna av utländsk arbetskraft på arbetsmarknaden och bättre beskriva i vilken utsträckning kriminalitet kan kopplas till dessa grupper.

**Generellt sett
behöver även
myndigheterna
skaffa en bättre
överblick av de
olika grupperna
av utländsk arbets-
kraft på arbets-
marknaden.**

10 Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten och Skatteverket

11 www.av.se/globalassets/filer/nyheter/lagesrapport_2020_det_myndighetsgemensamma_arbetet

12 Se förslag 2



Inrätta ett kansli

För att underlätta myndigheternas gemensamma arbete mot arbetslivskriminalitet, som även inkluderar brottslighet inom arbetskraftsinvandring, föreslår den särskilde utredaren Mikael Sjöberg i Ds 2021:1 att ett gemensamt kansli ska inrättas. Enligt förslaget ska en myndighet ansvara för kansliet, men det ska bemannas med medarbetare från de olika myndigheterna. Någon form av gemensamt kansli bedöms kunna bidra till att stärka samverkan och effektivisera myndigheternas arbete mot kriminalitet inom arbetskraftsinvandring.

Förbättra kunskapsunderlaget

Det behövs bättre och mer detaljerat underlag för att identifiera vilka personer som befinner sig illegalt på arbetsplatserna. Detta för att i ett uppföljningsskede kunna arbeta vidare med en metod som möjliggör att relevanta åtgärder kan identifieras och därmed att kriminalitet kan motverkas mer effektivt. Ett konkret exempel på detta är att myndigheternas rapporter idag saknar tydlig och detaljerad information kring vilken typ av utländsk arbetskraft som påträffas. Detta är betydelsefullt dels för att kunna uppskatta omfattningen av problem, men också eftersom de åtgärder som ska motverka kriminalitet måste utformas med hänsyn till den utländska arbetskraftens status.

Stärk Migrationsverkets kontrollverksamhet

Migrationsverket har sedan flera år ett uppdrag att verka för att reglerna inte missbrukas och myndigheten har mot den bakgrunden bedrivit ett brett arbete för god regelefterlevnad. Arbetet är viktigt och behöver både stärkas och prioriteras. Därför föreslås följande;

Beivra uppenbart falska erbjudanden

Migrationsverket avslår ett antal ansökningar om arbetstillstånd årligen på grund av att erbjudandet om arbete bedöms vara en så kallad skenanställning. Arbetsgivare som utfärdar falska anställningserbjudanden löper låg risk att bli bestraffade för detta. Migrationsverket behöver stärka sin verksamhet med att följa och upp i högre utsträckning vidta rättsliga åtgärder emot arbetsgivare som utfärdar falska anställningserbjudanden eller anställningserbjudanden som uppenbart är utfärdade i syfte att kringgå regelverket. Detta kan kräva att nya bestämmelser behöver införas i syfte att underlätta att lagföra kriminella aktörer, exempelvis en bestämmelse som fokuserar på handel med arbetstillstånd.

Särskilt regeringsuppdrag om fler efterkontroller till Migrationsverket

Migrationsverket har möjlighet att genomföra så kallade efterkontroller. Vid efterkontrollerna kontrollerar Migrationsverket att arbetstagarens anställningsvillkor är i enlighet med de som låg till grund för tillståndet. Arbetsgivare måste vid en efterkontroll, på begäran av Migrationsverket, lämna uppgifter om löneutbetalningar och arbetstagarens försäkringsskydd. Kontrollerna syftar till att säkerställa att regelverket följs.

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, exempelvis kringgående där arbetskraftsinvandringen jobbar för många timmar.

Dock kan det konstateras att Migrationsverket genomför förhållandevis få efterkontroller. 2016 genomfördes drygt 500 efterkontroller, men antalet har sjunkit kraftigt under senare år och uppgår nu till cirka 100 kontroller årligen¹³. Ett så lågt antal efterkontroller riskerar leda till att Migrationsverket inte upptäcker förekommande fel i tillräcklig utsträckning. Det är viktigt att antalet efterkontroller som genomförs är tillräckligt många för att beivra fusk.

Därför bör regeringen ge Migrationsverket ett särskilt uppdrag i att genomföra ett väsentligt större antal efterkontroller riktade mot riskmiljöer och brister som upptäcks i samband med polisens arbetsplatsinspektioner. Uppdraget bör åtföljas av ett krav på årlig återrapportering, vilket inte sker i dag.

Fler kontroller gällande arbetskraftsinvandring inom personlig assistans

Det har ägnats särskild uppmärksamhet åt arbetskraftsinvandring till företag som erbjuder personlig assistans¹⁴. Anledningen till detta är att det har förekommit beskrivningar av planerade upplägg där både personen med assistansbehov och en vårdare, inte sällan en anhörig till personen med assistansbehov rekryteras till Sverige. Genomförandet av och syftet bakom sådana upplägg kan variera, men situationer där den statliga assistansersättningen kombineras med arbetskraftsinvandring kan nyttjas för bedrägliga ändamål.

Migrationsverket har uppmärksammat den problematik som kan uppstå vid arbetskraftsinvandring till yrket och vidtagit åtgärder i samband med provningar av arbetstillstånd till personlig assistans. Personlig assistans är en av de branscher där Migrationsverket tillämpar högre

krav för att bevilja arbetstillstånd och har över tid i allt högre grad avslagit ansökningar om arbetstillstånd till personlig assistans.

I Migrationsverkets statistik redovisas data för skötare, vårdare och personliga assistenter gemensamt. Det innebär att siffrorna i tabellen inte exklusivt behandlar personliga assistenter. Det saknas dock tillgång till data som endast behandlar personliga assistenter hos Migrationsverket. Av statistiken i tabellen framgår att antalet ansökningar till de aktuella yrkena har varierat mellan 282 och 410 under de sex senaste åren. Antalet bifall har haft en nedåtgående trend under perioden och beviljandegraden har sjunkit avsevärt från 2017. Under 2020 beviljades 40 % av det totala antalet ansökningar.

14 OLLE – Strategisk rapport om hur personlig assistans och arbetstillstånd otillbörligt och systematiskt utnyttjas av organiserad brottslighet, 2020

Arbetstillstånd, skötare, vårdare och personlig assistans, 2015 – 2020

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Ansökningar	315	297	410	404	366	282
Bifall	127	147	255	265	236	192
Avslag/Avskrivna	188	150	155	139	130	90
Beviljade %	40 %	49,5 %	62 %	65,5 %	64,5 %	68 %

Migrationsverket uppger att det finns en hög medvetenhet i deras prövningsverksamhet avseende ärenden om arbetstillstånd inom personlig assistans. Vidare uppger Migrationsverket att det råder ett gott samarbete med Försäkringskassan och Inspektionen för vård och omsorg (IVO).

För att ytterligare stärka myndigheternas möjligheter att upptäcka kringgående har sekretessen kring vilka uppgifter som myndigheterna kan dela med varandra identifierats som hindrande¹⁵. Detta lyfts även fram av IVO och av Migrationsverket. Migrationsverket uppger att deras handläggning skulle underlättas avsevärt om de kunde få ta del av vissa uppgifter från Försäkrings-

kassan, exempelvis avseende beslut kring assistansersättning, om beslut är aktuellt och för vilken brukare den personliga assistenten ska arbeta.

Även IVO har lagt fram förslag på hur myndigheter ska kunna stoppa fusk och brottslighet med koppling till personlig assistans¹⁶. Vissa av de förslagen har koppling till arbetstillstånd för tredjelandsmedborgare. IVO föreslår att Migrationsverket ska åläggas skyldighet att till IVO anmäla avslag på ansökningar om arbetstillstånd hos assistansanordnare på grund av misstänkta skenanställningar, falska arbetsintyg eller andra oegentligheter.

15 Lägesrapport 2019, För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och annan brottslighet i arbetslivet

16 IVO, Rapport "Förslag till åtgärder gällande oseriösa assistansanordnare", 2020

För att stärka möjligheterna att upptäcka kringgående bör följande åtgärder vidtas:

- Den informationsöverföring mellan myndigheter som krävs för att genomföra bättre utredningar behöver komma på plats. Se förslag under **punkt 2 "Åtgärda identifierade behov av informationsöverföring"**.
- Intervjuer bör genomföras med den utlänning som ansöker om uppehållstillstånd för arbete inom personlig assistans och som uppfyller de kvantitativa kraven. Detta för att säkerställa att syftet med arbetstillståndet är genuint och att Migrationsverket får en bättre bild av arbetstagarens intentioner och dennes relation till arbetsgivaren.
- En efterkontroll ska genomföras en kort tid efter påbörjad anställning i syfte att säkerställa att förutsättningarna för anställningen fortsatt är relevanta och att villkoren är i enlighet med utlänningslagens krav.

Höj försörjningskravet

Detta förslag har ingen direkt effekt mot kriminalitet inom arbetskraftsinvandringen. Det syftar istället till att långsiktigt säkra arbetskraftsinvandrares försörjningsförmåga.

För att Migrationsverket ska bevilja en utlänning ett arbetstillstånd krävs att flera villkor är uppfyllda. Ett av villkoren är att arbetskraftsinvandringen kan försörja sig på sin inkomst. I syfte att fastställa en lägsta gräns för försörjning utgår Migrationsverket från riksnormen för försörjningsstöd. Med den normen som grund har Migrationsverket fastslagit att arbetskraftsinvandrare måste ha en löneinkomst som överstiger 13 000 kronor per månad.

Det framhålls ibland att nivån är för låg och att det finns en risk att arbetskraftsinvandrare blir tvungna att söka bidrag från den svenska samhället för att klara sin försörjning. Det kan dock konstateras att arbetskraftsinvandrare i princip inte belastar socialförsäkrings-systemet över huvud taget¹⁷.

Dock är det viktigt att säkerställa att kravet på försörjning följer kostnadsutvecklingen i samhället. Om det inte sker över tid så minskar gradvis arbetskraftsinvandrares möjlighet att klara sin egen försörjning om denne har en deltidsanställning där inkomsten precis överstiger den lägsta godtagbara nivån.

Prisbasbeloppet räknas fram av SCB baserat på förändringarna i det allmänna prisläget Beräkningarna görs årligen och tar sin utgångspunkt i förändringen av konsumentprisindex.

Sedan 2008 då nivån för det nu gällande försörjningskravet fastställdes har prisbasbeloppet stigit med 16,1 procent¹⁸.

Skulle försörjningskravet följt med ökningen i prisbasbeloppet hade försörjningskravet 2021 uppgått till 15 093 kronor.

Mot den bakgrunden föreslås att försörjningskravet räknas upp årligen i takt med utvecklingen av prisbasbeloppet med 2008 års nivå som utgångspunkt. Det skulle i praktiken betyda att den lägsta godtagbara inkomsten för en arbetskraftsinvandrare under 2021 skulle vara 15 093 kr och att detta krav framgent indexeras i förhållande till prisutvecklingen.

Genom att knyta försörjningskravet till utvecklingen av prisbasbeloppet säkras arbetskraftsinvandrares försörjningsförmåga.

Den föreslagna metoden innebär att en arbetskraftsinvandrare med en inkomst som precis överstiger den lägsta godtagbara nivån, skulle ha drygt 20 procent högre disponibel inkomst 2021 jämfört med 2008¹⁹.

Genom att knyta försörjningskravet till utvecklingen av prisbasbeloppet säkras arbetskraftsinvandrares försörjningsförmåga långsiktigt.

17 www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2020/kockar-och-it-specialister-ar-de-vanligaste-arbetskraftsinvandarna/

18 SCB, Prisbasbelopp

19 Som ett resultat av uppräknningen och lägre inkomstskatt

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00

Författare: Amelie Berg och Patrik Karlsson, Svenskt Näringsliv

Foto: Unsplash