

Justitedepartementet
Mikael Tollerz

Vår referens/dnr:
2021-17

Er referens/dnr:
Ju2021/00432

2021-04-29

Remissvar

Delbetänkande Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring SOU 2021:5

Svenskt Näringsliv har givits möjlighet att lämna synpunkter på remissen Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring.

1. Sammanfattning

Svenskt Näringsliv delar i stort utredningens analys avseende rättsläget och dess konsekvenser när det gäller kompetensutvisningar och situationen efter lagändringen om självrättelse och Migrationsdomstolens avgöranden. Vi anser emellertid inte att utredningen på ett tillfredsställande sätt har uppfyllt uppdraget om att analysera rättsläget och dess konsekvenser för företagen när det gäller tillämpningen av begreppet branschpraxis.

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget att vid vite förelägga en arbetsgivare om att inkomma med uppgifter om anställningsvillkor.

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om att införa en straffsanktionerad anmälningsskyldighet under tillståndstiden. Förslaget är oförutsägbart och rättsosäkert. Dessutom är ett fängelsestraff en oproportionerlig åtgärd för en utebliven eller för sent inkommen anmälan.

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning om att inte föreslå att anställningserbudandet ska vara bindande eller att det införs en generell anmälningsskyldighet.

Svenskt Näringsliv anser inte att det ska ställas samma utbildningskrav för en person som vill komma till Sverige för att söka arbete som för en person som vill undersöka förutsättningarna för att starta näringsverksamhet. Vi anser därför att tillståndsgrunderna ska separeras. Höga utbildningskrav ska inte vara en omständighet som utesluter personer från att komma till Sverige och undersöka förutsättningarna för att starta näringsverksamhet.

Svenskt Näringsliv beklagar att utredningen inte tog tillfället att grundligt utreda och lägga fram förslag om förändrade förutsättningar avseende uppehållstillstånd för att bedriva näringsverksamhet i Sverige. Det behövs ett mer ändamålsenligt regelverk för att Sverige ska stärka sin attraktionsförmåga för internationella start-ups.

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. Utredningen visar dock att det saknas ekonomiska skäl för att föreslå ett försörjningskrav för medföljande anhöriga. Svenskt Näringsliv avstyrker därför förslaget om ett försörjningskrav.

2. Allmänna synpunkter

Svenskt Näringsliv anser att det befintliga systemet för arbetskraftsinvandring är i grunden bra. Systemet möjliggör för företag av olika storlek, i olika branscher och med olika kompetensbehov att rekrytera medarbetare från länder utanför EU. Dagens regelverk utgår från att det är arbetsgivaren som är bäst lämpad och har den naturliga rätten att avgöra och definiera sitt kompetensbehov och hur det ska tillgodoses.

Svenskt Näringsliv vill poängtera att en väl fungerande kompetensförsörjning är avgörande för näringslivets konkurrenskraft och för näringslivets förmåga att möta de utmaningar som exempelvis följer av digitalisering, behovet av att säkra råvarutillförseln till viktiga basnäringar och grön omställning.

Vi anser att varken kommittédirektivet eller betänkandet ger en rättvis bild av hur efterfrågan på utländsk arbetskraft ser ut på svensk arbetsmarknad. Det finns ett stort behov i näringslivet av att kunna rekrytera både hög- och lågutbildad arbetskraft från tredje land. I många yrken är det individuella förmågor som till exempel yrkesskicklighet, motivation och uthållighet, snarare än akademiska poäng, som utgör den viktigaste kompetensen hos medarbetarna. Behov av arbetskraftsinvandring finns i både hög- och lågkonjunktur. Även när tillgången på ledig arbetskraft generellt sett är större, har företag svårt att rekrytera på grund av att den kompetens de söker inte finns i regionen eller landet.

Enligt Arbetsförmedlingens bristyrkeslista råder det brist på arbetskraft i cirka 150 av de 200 yrken som listan omfattar. En avsevärd mängd av dessa bristyrken är sådana som inte kräver någon särskild eller längre teoretisk utbildning. I många företag är medarbetarnas samlade kompetens företagets viktigaste och största tillgång. Vid bristande kompetensförsörjning tvingas företag att tacka nej till order eller skjuta planerad expansion på framtiden. Då riskerar Sverige att gå miste om innovationer, arbetstillfällen och tillväxt. Sverige behöver därför en välfungerande arbetskraftsinvandring, med snabbare processer och där högt eftertraktade personer med jobb inte utvisas.

I detta sammanhang är det värt att notera att arbetskraftsinvandringen genererar stora värden till den svenska ekonomin. Under 2018 bidrog arbetskraftsinvandringen med 34 miljarder till BNP och med 12 miljarder i skatteintäkter. ¹

3. Särskilda synpunkter på förslagen

Enligt kommittédirektivet ska utredningen lämna förslag på åtgärder för att attrahera internationell kompetens och motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Eftersom alla uppdrag i kommittédirektivet inte redovisas i delbetänkandet är det svårt att få en bra

¹ https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/o6ybc_i_granslost-vardeskapandepdf_1004694.html/Grnslst+vrdeskapande.pdf

helhetsbild av balansen mellan förslagen och därmed lämna relevanta synpunkter. Det är av stor vikt att de åtgärder som föreslås att motverka utnyttjande blir effektiva, relevanta och precisa och riktar in sig på det missbruk som förekommer, snarare än breda och missriktade åtgärder som minskar alla företags möjligheter att rekrytera internationell kompetens.

3.1 Uppehållstillstånd för högkvalificerade personer för att söka arbete eller undersöka förutsättningar för att starta näringsverksamhet

Förslaget om en ny grund för uppehållstillstånd kan ha viss positiv marknadsföringseffekt för Sverige. Förslaget ställer krav på en examen på avancerad nivå såsom masterexamen eller en yrkesexamen på avancerad nivå. Samma utbildningskrav ska ställas på personer som vill komma till Sverige för att undersöka förutsättningarna för att starta näringsverksamhet.

Svenskt Näringsliv anser att kompetens i form av utbildning, erfarenhet och förmågor ska likställas när det gäller möjligheten att starta företag. Att begränsa möjligheterna att bevilja tillstånd genom att ställa höga utbildningskrav skapar inte de förutsättningar som krävs för att attrahera fler tredjelandsmedborgare att starta företag i Sverige. Det är inte heller representativt för drivkraften bakom entreprenörskap och företagsamhet. Grunden för uppehållstillstånd för att undersöka förutsättningarna för att starta näringsverksamhet i Sverige bör därför separeras från den grund för tillstånd som föreslås för högkvalificerade personer att söka arbete. Det är orimligt att ställa samma utbildningskrav på en person som under viss tid vill söka arbete, som på en person som vill undersöka förutsättningarna för att starta ett företag i Sverige.

3.2 Näringsverksamhet

Svenskt Näringsliv konstaterar att utredningen inte föreslår förändrade förutsättningar för att bevilja uppehållstillstånd för att bedriva näringsverksamhet utan anser att dagens krav fungerar bra. Däremot framhåller utredningen att förutsebarheten och rättssäkerheten behöver öka och föreslår att de krav som Migrationsverket ställer ska framgå direkt i lag och förordning. Svenskt Näringsliv beklagar att utredningen inte tog chansen och gjorde en genomarbetad analys kring vilka åtgärder som behöver vidtas för att få ett mer ändamålsenligt regelverk som även möjliggör för internationella start-ups att bedriva verksamhet i Sverige. Vi menar att det bör ligga i Sveriges intresse att få hit företag och entreprenöriella individer som kan bidra till utvecklingen av ny teknik och vårt gemensamma välbefinnande genom ökade skatteintäkter. Mer genomarbetade förutsättningar för detta redovisas för i bilaga 1.

3.3 Möjligheten att byta grund för uppehållstillstånd

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om att den som redan har ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete eller näringsverksamhet, eller den som har beviljats tillstånd för att söka arbete eller undersöka möjligheten att starta näringsverksamhet ska kunna ansöka om ett nytt tillstånd inifrån landet på annan grund. En sådan möjlighet kommer att underlätta betydligt både för företagen och arbetskraftsinvandrare. Framförallt tidsmässigt och praktiskt samt även för att kunna bedriva och/eller utveckla verksamheten på ett effektivt sätt. Dessutom kommer förslaget att förhindra onödiga utvisningar.

3.4 Kompetensutvisningar

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om att underlåta återkallelse vid ringa fall eller om återkallelsen med hänsyn till omständigheterna inte framstår som rimlig. Oaktat utredningens förslag finns det enligt vår bedömning kvarstående problem med tillämpningen av branschpraxis hos Migrationsverket. Vi anser inte att utredningen på ett tillfredställande sätt

har uppfyllt kommittédirektivets uppdrag om att göra en bred analys av rättsläget och dess konsekvenser när det gäller tillämpningen av begreppet branschpraxis.

I likhet med vad Svenskt Näringsliv har fört fram sedan lång tid tillbaka konstaterar utredningen att de vanligaste anledningarna till kompetensutvisningar är att Migrationsverket anser att försäkringsskyddet har varit bristfälligt. Detta har framförallt varit aktuellt i anställningar hos arbetsgivare som har tillämpat anställningsvillkor enligt branschpraxis, dvs företag utan kollektivavtal. Migrationsverket ställer krav på att företag som vill rekrytera arbetskraftsinvandrare tecknar kompletterande försäkringar (sjukförsäkring, trygghetsförsäkring vid arbetsskada, livförsäkring och tjänstepensionsförsäkring). Denna tillämpning innebär att alla företag som vill rekrytera arbetskraftsinvandrare i praktiken måste erbjuda anställningsvillkor i enlighet med kollektivavtal. Svenskt Näringsliv menar att detta strider mot principen om föreningsfrihet och att det inte heller är förenligt med utlänningslagens lydelse i 6 kap 2 §. Denna tolkning bekräftas av Migrationsöverdomstolen (MIG 2017:24). Svenskt Näringsliv vill särskilt rikta uppmärksamhet till följande utdrag ur MIG 2017:24 *"Här bör också särskilt framhållas att det inte kan krävas av arbetsgivare att denne ska erbjuda villkor som helt motsvarar kollektivavtalet. Arbetsgivare som inte har tecknat sådana avtal måste kunna utforma sina villkor på ett sätt som avviker från vad som följer av kollektivavtal så länge som anställningsvillkoren inte är sämre än vad som är brukligt inom yrket eller branschen."*

Även förarbetena till utlänningslagens lydelse rörande anställningsvillkoren ger i sammanhanget stöd för att anställningsvillkor inte måste vara i enlighet med kollektivavtal. I proposition 2007/2008:147, sid 26 anges att *"... Staten bör också svara för att de erbjudna villkoren avseende lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor lägst ska motsvara vad som gäller för arbetstagare som redan är bosatta i landet."* Formuleringen "att villkor lägst ska motsvara vad som gäller för arbetstagare som redan är bosatta i landet" innebär att ett absolut krav på att anställningsvillkor ska vara enligt kollektivavtal inte heller förefaller ha varit lagstiftarens intention. Frågan om brister i försäkringsskydd uppmärksammades av Migrationsverket i sitt remissvar till lagändringen om återkallelse. Regeringen angav då att de avsåg att följa frågan. (Se prop. 2013/14:227, sid 20).

Mot denna bakgrund anser Svenskt Näringsliv att Migrationsverket behöver anpassa sin tillämpning helt och fullt till förarbeten och rådande rättspraxis för att problemet med kompetensutvisningar ska kunna lösas.

3.4.1 Begränsning av antalet perioder med tidsbegränsat tillstånd

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om att begränsningen av antalet perioder med tidsbegränsat tillstånd tas bort. Ändringen kommer att leda till en ökad flexibilitet både för företagen och arbetskraftsinvandraren. Bland annat kommer påbörjade och förlängda projekt hinna avslutas och onödiga utvisningar kommer att kunna motverkas.

3.4.2. Ny bestämmelse som reglerar förlängningsansökningar

Svenskt Näringsliv tillstyrker införandet av en ny regel vid förlängningsansökningar. Den nya bestämmelsen kommer att tydliggöra att Migrationsverket vid en förlängningsansökan ska göra en helhetsbedömning och att utgångspunkten är bedömningen ska vara framåtsyftande.

3.5 Åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrarens ställning på arbetsmarknaden

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget att vid vite förelägga en arbetsgivare om att inkomma med uppgifter om anställningsvillkor. Dock anser vi inte att förslaget är en effektiv åtgärd i förhållande till dess syfte om att motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare.

Vidare avstyrker vi förslaget om en straffsanktionerad anmälningsskyldighet under tillståndstiden. Förslaget är alldeles för oförutsägbart för att kunna tillämpas på ett rättssäkert sätt och straffpåföljden är oproportionerlig i förhållande till överträdelsen.

Därtill innebär båda förslagen ett omfattande administrativt merarbete för företagen.

Utredningen har föreslagit vissa lättnader i båda förslagen i form av en möjlighet för arbetsgivare att vidta självrättelse. Om regeringen väljer att gå vidare med förslaget om anmälningsskyldighet anser Svenskt Näringsliv att det behövs ytterligare lättnader. De företag som efter ett föreläggande om att inkomma med uppgifter om anställningsvillkoren och har lämnat in "korrekta" uppgifter om dessa samt de företag som har tecknat kollektivavtal ska undantas från den fortsatta anmälningsskyldigheten. Företag som har tecknat kollektivavtal står redan under "kontroll" av arbetsmarknadens parter. Ett sådant förfarande skulle även underlätta administrationen för Migrationsverket som får färre ärenden att hantera längre fram i processen och därmed ges större utrymme att fokusera på de företag som riskerar att fortsatt göra fel. Detta skulle vara en mer kostnadseffektiv hantering både för samhället och företagen.

Utredningens förslag om en anmälningsskyldighet vid förändringar av villkoren ger Migrationsverket ett tolkningsföreträde av anställningsvillkoren som inte nödvändigtvis kommer att leda till ett rättssäkrare system. Det finns närmare 700 kollektivavtal på arbetsmarknaden. Detaljeringsgraden är ofta hög och utrymmet för olika tolkningar mellan parterna är stort. Vidare saknar många kollektivavtal explicita löneuppgifter eller lönenivåer (så kallade sifferlösa avtal). Det är dessutom oklart hur kollektivavtalen tolkas av Migrationsverket i sin tillämpning. I utredningen anges som exempel på en förändring som ska anmälas, en arbetsgivare har förhandlat bort en obligatorisk försäkring och i stället höjer lönen. Ett sådant förfarande strider inte mot rättspraxis på migrationsrättens område. Arbetsgivare utan kollektivavtal kan avvika från kollektivavtalade nivåer genom att tillämpa branschpraxis. Risker finns att Migrationsverket bokstavstolkar utredningens nuvarande exempel och bedömer alla avvikelser från kollektivavtalsvillkor som skäl för återkallelse av arbetstillståndet.

Dessutom ska förändringarna av villkoren anmälas till Migrationsverket en månad efter att de nya villkoren börjat tillämpas. Om en arbetsgivare inte gör föreskriven anmälan eller inkommer med en anmälan för sent riskerar denne att dömas till böter eller fängelse. Ett fängelsestraff är en oproportionerlig åtgärd för en sådan typ av överträdelse. Till detta kommer de problem som följer av ett straffansvar för juridiska personer. Många företag har delegerat arbetsledning och personalansvar till underställda chefer. Förslaget kommer sannolikt att leda till att arbetsgivare kommer att anmäla alla förändringar som sker under tillståndstiden för att undvika en straffpåföljd.

I sammanhanget kan nämnas att nystartade eller snabbväxande företag kan behöva anställa uppåt tusen personer under en uppstartstid eller utvecklingsfas. Vid en sådan stor rekryteringsprocess är det inte ovanligt att inhemska kompetens saknas. Många av medarbetarna rekryteras därför från länder utanför EU. Om Migrationsverket skulle genomföra en efterkontroll i ett sådant fall skulle ett företag behöva skicka in hundratals

uppgifter om anställningsvillkor med krav på efterföljande anmälningsskyldighet. Utredningens förslag blir i sådana fall ohållbart.

Vidare kommer förslaget främst riktas mot branscher som redan i dag står under särskild utredning av Migrationsverket. Flertalet av företagen i dessa branscher är små där arbetsgivaren själv sköter allt administrativt arbete vid rekryteringar. Utredningens förslag i denna del kommer därmed att öka kostnaderna för dessa företag vid en rekrytering av en tredjelandsmedborgare.

Utredningen föreslår att fördelningen av efterkontrollerna ska ske i samråd med vissa myndigheter och arbetsmarknadens parter och att detta kan föreskrivas om i utlänningsförordningen. Detta skulle innebära att Svenskt Näringsliv och dess medlemsorganisationer skulle delta vid urvalet av arbetsgivare. Vi anser inte att denna roll åligger arbetsmarknadens parter. Det är viktigt att rätt aktörer gör rätt saker och att myndighetsutövning lämnas åt myndigheter.

Däremot delar vi utredningens syn på en återrapporteringskyldighet av kontrollerna till regeringen. I dag finns ingen uppföljning som skulle kunna bidra till ett bättre system för arbetskraftsinvandring.

3.6 Försörjningskrav för familjemedlemmar

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. I dag uppgår antalet medföljande anhöriga till cirka en person per arbetskraftsinvandrare (säsongsarbetskraft exkluderat då dessa i princip aldrig har medföljande familjemedlemmar). Det finns inga studier som visar att arbetskraftsinvandrare och deras medföljande utgör en belastning på det svenska socialförsäkringssystemet. Tvärtom och i enlighet med vad som anges i betänkandet visar statistik från SCB att arbetskraftsinvandrare och deras medföljande i princip aldrig erhåller ekonomiskt bistånd från kommunen. Svenskt Näringsliv konstaterar att det således saknas ekonomiska skäl för att föreslå ett försörjningskrav för medföljande anhöriga. Vi avstyrker därför förslaget om ett försörjningskrav.

Utredningens förslag innebär att ett försörjningskrav med tillägg för bostadskostnaden skulle medföra att många företag inom flera branscher bl.a. inom tjänstesektorn, industrin och de gröna näringarna kommer att få svårare att rekrytera arbetskraftsinvandrare som vill ta med sin familj till Sverige. Eftersom bostadskostnaden varierar över landet kommer i praktiken försörjningskravet att skilja sig åt mellan Sveriges 290 kommuner. Denna utformning kommer att skapa otydlighet och oförutsägbarhet som bland annat kommer att komplicera och fördröja anställnings- och ansökningsprocessen.

Ett försörjningskrav för en familj med två barn med bostad i Stockholm skulle innebära att arbetskraftsinvandrarrens lön behöver uppgå till cirka 30 000 kronor i månaden. Svenskt Näringslivs lönestatistik visar att månadslönen för kockar avseende den lägre kvartilen, uppgår till cirka 26 100 kr (median 28 000), köksbiträden på 22 700 kronor (median 24 700) och för städare på 23 300 kronor (median 24 400). "Den lägre kvartilen" innebär att varje fjärde person i yrket har en lön som är lägre än den angivna.

Andra exempel på yrken som kommer att påverkas av ett försörjningskrav finns inom industrin. Där efterfrågas exempelvis cnc-, gjuteri och maskinoperatörer och underhållsmekaniker. Företagen har ofta mycket svårt att hitta kompetensen i närområdet.

Löneläget i dessa yrken ligger mellan 25 000 - 28 000 kr/mån. Även inom den gröna näringen finns flera yrken som skulle påverkas exempelvis djurskötare, traktorförare och arborister. I dessa yrken är löneläget mellan 24 000 – 28 000 kr/mån.

Det råder stor efterfrågan på kompetent arbetskraft i hela näringslivet och i hela landet. En del branscher kommer att drabbas hårdare av ett försörjningskrav eftersom lönerna i deras kollektivavtal inte når upp till de nivåer som krävs för att en arbetskraftsinvandrare ska kunna ta med sig anhöriga till Sverige. Detta riskerar att försvåra rekryteringen för arbetsgivare av arbetskraftsinvandrare som vill ta med sina anhöriga till Sverige.

3.7 Resa under handläggningstiden

Svenskt Näringsliv tillstyrker de författningsändringar som föreslås för att möjliggöra resor under tiden en person väntar på beslut i sitt ärende om förlängning av uppehålls- och arbetstillstånd. Denna möjlighet är viktig bl.a. för våra medlemsföretag som i dag avstår från att rekrytera arbetskraftsinvandrare till så kallade resande befattningar.

3.8 Utöka kriminalisering av brottet organiserande av människosmuggling

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om att utöka kriminalisering av brottet organiserande av människosmuggling.

4. Alternativt förslag: anställningsavtalet ska bifogas med ansökan

Svenskt Näringsliv avstyrker det alternativa förslaget om att anställningsavtalet ska bifogas med ansökan. Det finns inget juridiskt krav på skriftliga anställningsavtal inom arbetsrätten. Att införa ett sådant krav inom migrationsrätten är således något som avviker från rådande förhållanden på svensk arbetsmarknad. Det finns en bild av att företag använder standardiserade skriftliga anställningsavtal, som på ett enkelt sätt kan bedömas och tillämpas av Migrationsverket. Anställningsavtal kan se väldigt olika ut beroende på företag och bransch. Avtal inom exempelvis internationella koncerner kan skrivas på olika språk och uppgå till cirka 30 - 40 sidor. Generellt kan avtal även innehålla hänvisningar till intern policy, handböcker m.m. Detta är information som är helt irrelevant för Migrationsverkets bedömning. För att undvika att villkoren i avtalet ändras efter att dessa skickats in till Migrationsverket föreslår utredningen att en anmälningsskyldighet införs. Våra synpunkter på ett förslag om en straffsanktionerad anmälningsskyldighet framgår av avsnitt 3.5.

Vidare är detta en situation som kan liknas vid ett moment 22. Konsekvensen av förslaget är att företag måste ingå ett "bindande anställningsavtal" före Migrationsverket har avgjort ärendet. Det kan leda till att företag ingår bindande anställningsavtal men som personen i fråga aldrig kan tillträda i fall där Migrationsverket avslår ansökan. I ett juridiskt perspektiv framstår detta som en stor risk för företag.

Ett centralt problem för systemet med arbetskraftsinvandring är Migrationsverkets långa handläggningstider. Inom vissa branscher kan det ta upp till ett år att få ett arbetstillstånd beviljat från Migrationsverket. Mot bakgrund av detta är det orimligt att arbetsgivaren ska tvingas bifoga ett anställningsavtal med erbjudandet om anställning, eftersom det skulle leda till ännu längre handläggningstider än i dag.

Förslaget skulle innebära en mycket stor administrativ och ekonomisk börda utan att ha någon större effekt för att motverka de aktörer som uppsåtligen kringgår systemet och utnyttjar arbetskraftsinvandrare. Denna kostnad skulle kunna leda till att små företag inte längre skulle kunna rekrytera utomeuropeisk arbetskraft och därmed ha sämre

förutsättningar att bedriva eller utveckla sin verksamhet. Sammantaget påverkar minskade möjligheter att kunna rekrytera den bästa kompetensen möjligheten för företagen att kunna konkurrera på både en inhemsk och internationell marknad.

5. Konsekvensanalys

Svenskt Näringsliv konstaterar att utredningen beaktat stora delar av de synpunkter som vi fört fram gällande förslagets konsekvenser för företagen.

Svenskt Näringsliv konstaterar att utredningens förslag på försörjningskrav för medföljande familjemedlemmar kommer att ha en negativ inverkan på företagets kompetensförsörjning. I de fall där arbetskraftsinvandraren vill ta med sin familj och löneläget i det aktuella yrket understiger nivån på försörjningskravet måste företaget antingen erbjuda arbetskraftsinvandraren högre lön eller välja att rekrytera någon som inte har familj. Dessa kostnadseffekter för företagen har inte redovisats av utredningen. Det saknas även en redovisning av de kostnader som en utebliven rekrytering till följd av förslagets lönenivåer innebär för företagen. Att inte kunna rekrytera en nyckelkompetens från tredjeland till verksamheten kan påverka möjligheterna för vissa företag att utvecklas eller fortsatt bedriva sin verksamhet. När det gäller skyldigheten att lämna uppgifter om anställningsvillkoren och att anmäla försämringar i dessa saknas en tydlig redovisning av kostnader för det ökade administrativa arbetet. Utredningen begränsar redovisningen till en skrivning om att det kan ta några timmars arbete att sammanställa uppgifterna och skicka villkoren till Migrationsverket för företagen. Vi efterfrågar en tydligare redovisning av de ovan nämnda merkostnaderna samt hur dessa påverkar företagets verksamhet. Dessutom går förslagen helt emot regeringens arbete med regelförenkling för företag.

Utredningen beskriver ett flertal negativa effekter avseende förslaget om anmälningsskyldighet. Den enda positiva aspekt som anges i analysen är att förslaget ger möjlighet för arbetsgivaren att korrigera villkoren i efterhand, vilket ökar möjligheterna för arbetskraftsinvandraren att beviljas ett förlängt tillstånd. En sådan utgång är förstas bra, men inte på bekostnad av ett orimligt ökat administrativt arbete och ökade kostnader. Dessutom riskerar arbetsgivaren att drabbas av en oproportionerlig straffpåföljd om en anmälan inte görs inom angiven tidsfrist eller uteblir. Vidare riskerar förslaget att leda till onödiga utvisningar. Mot bakgrund av det antal negativa konsekvenser som anges i analysen och den bristande redovisningen av kostnader och dess konsekvenser kan vi inte dela utredningens bedömning om att förslaget bör införas.

Detsamma gäller utredningens förslag om försörjningskrav. De konsekvenser som anges i analysen är främst negativa, varför förslaget endast av den anledningen ter sig obegripligt att införas. Den inkomstnivå som kommer att krävas för att en arbetskraftsinvandrare ska kunna ta med sina familjemedlemmar till Sverige kommer att påverka många företag i många olika branscher som är beroende av att kunna rekrytera vissa yrkesgrupper från länder utanför EU. Vidare efterfrågar Svenskt Näringsliv en analys av den situation som kan uppstå när två makar med medföljande barn erbjuds anställningar med löner som understiger försörjningskravet. I en sådan situation anser vi att Migrationsverket ska ta hänsyn till hela familjens försörjningsförmåga.

Johan Britz

Amelie Berg

