



SVENSKT NÄRINGSLIV

Justitiedepartementet
Enheten för migrationsrätt
Karl Rahm

Vår referens/dnr:
2024-35

Stockholm

Er referens/dnr:
Ju2024/00372

2024-04-25

Remissvar

Svenskt Näringsliv har fått möjlighet att lämna synpunkter på betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15).

Sammanfattning

Arbetskraftsinvandrare medför viktig kompetens till många delar av näringslivet och leder till att det skapas fler jobb på svensk arbetsmarknad. Företag som anställer arbetskraftsinvandrare växer snabbare och anställer fler nya medarbetare än jämförbara företag.¹ De arbetstillstånd som beviljades under 2023 motsvarar arbetsinsatser som genererar 52 miljarder kronor i BNP och 17 miljarder kronor i skatteintäkter.²

Svenskt Näringsliv anser att 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. 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. Att försvåra kompetensförsörjningen genom att införa ett högt politiskt lönegolv i kombination med en arbetsmarknadsprövning kommer att försämra förutsättningarna för svensk företagsamhet på såväl kort som lång sikt och riskerar att bidra till ökat fusk och utnyttjande.

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

- Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om att införa ett lönekrav motsvarande 100 procent av medianlönen. Därmed avstyrker vi också förslaget om att undanta vissa yrkesgrupper där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige från lönekravet. En sådan ordning är i praktiken att likställa med en politisk arbetsmarknadsprövning.
- Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om att kunna exkludera vissa yrkesgrupper från möjligheten att beviljas ett uppehållstillstånd för arbete.
- Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om att höja den särskilda avgiften.

¹ Svenskt Näringsliv, Rekrytering av internationell kompetens – Arbetskraftsinvandringens betydelse för svenska företag, september 2023.

² Svenskt Näringsliv, Samhällsekonomiska konsekvenser av ett höjt lönegolv för arbetskraftsinvandrare, mars 2024.

- Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om att införa en anmälningsskyldighet till Migrationsverket om en arbetskraftsinvandrades anställning avslutas eller aldrig tillträds.
- Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om att avskaffa systemet med så kallat spårbyte.
- Svenskt Näringsliv tillstyrker förslagen om att öka tillståndstiden för säsongarbete och för innehavare av EU-blåkort, att nyfödda barn till vissa innehavare av EU-relaterade tillstånd ska kunna ansöka om uppehållstillstånd utan att behöva lämna Sverige samt att forskare och studenter efter avslutade studier eller avslutad forskning med jobbsökartillstånd ska kunna ansöka om uppehållstillstånd för forskning eller forskarstudier utan att behöva lämna landet.
- Svenskt Näringsliv ifrågasätter behovet av att ställa krav på en heltäckande sjukförsäkring.

Allmänna synpunkter

Att stärka näringslivets kompetensförsörjning och tillväxtförutsättningarna var ett viktigt skäl till att reglerna för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU förändrades 2008. Ett minskande arbetsutbud som ett resultat av den demografiska utvecklingen, med ökande försörjningsbörda, var ett bärande argument. Målet var att motverka brist på arbetskraft genom att göra det enklare för arbetsgivare att anställa personer från länder utanför Europa. Regelverket har utgått 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.

Det kan konstateras att syftet med regelförändringarna 2008 har uppfyllts.

Arbetskraftsinvandringen har, efter den genomförda reformen, bidragit till att stärka arbetsutbudet och näringslivets kompetensförsörjning.

Bristen på arbetskraft med rätt kompetens skapar dock fortsatt stora problem för näringslivet. Svenska företags rekryteringsproblem är till stor del strukturella och behov av hög- och lågutbildad arbetskraftsinvandring från tredjeländ finns oavsett konjunktur. 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.

Det är viktigt att understryka att arbetskraftsinvandring bidrar till ett större arbetskraftsutbud som tillgodoser behov inom hela näringslivet. Nyetableringar kommer att skapa rörlighet av arbetskraft i synnerhet lokalt. Det är viktigt att det finns kompetens att tillgå som kan ta de jobb som blir lediga när tidigare medarbetare går vidare till nya jobb.

Att främja den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen och locka fler högutbildade till Sverige är en välkommen åtgärd. Men det finns ingen anledning att ställa grupper mot varandra. Enligt Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät "Kompetens – var god dröj" efterfrågar nästan hälften av företagen medarbetare med gymnasial yrkesutbildning. Inom den gymnasiala yrkesutbildningen återfinns flera viktiga nyckelkompetenser som är avgörande för bland annat elförsörjning, samhällsbyggnad, transporter, livsmedelsproduktion och den gröna omställningen inom industrin. Förslaget om medianlön kommer avsevärt att begränsa möjligheten för företagen att kunna rekrytera tredjelandsmedborgare till yrken inom dessa branscher, vilket kommer att hämma konkurrenskraften och välståndsutvecklingen.

Särskilda synpunkter på förslagen

Syftet

Det övergripande syftet med utredningens uppdrag är att skärpa villkoren för arbetstillstånd och därmed minska missbruket och arbetskraftsinvandringen till lågkvalificerade yrken. Regeringen menar att jobben istället ska kunna tas av arbetslösa i Sverige eller tillgodoses av arbetskraft inom EU.

Arbetskraftsinvandrare tränger inte undan inhemska arbetslösa

Utredningen konstaterar att det redan innan kravet på en "god försörjning" infördes inte har kunnat påvisas några betydande undanträngningseffekter till följd av arbetskraftsinvandringen. Om arbetslösa som redan finns i Sverige kommer att arbeta i större utsträckning i framtiden beror, enligt utredningen, i stor utsträckning på andra faktorer än arbetskraftsinvandringen.

Svenskt Näringsliv delar denna bedömning. Regeringens syfte att få fler arbetslösa i jobb är en lovvärd ambition men utgår från en felaktig föreställning om att arbetskraftsinvandrare tränger undan arbetslösa. I dag är efterfrågan på arbetskraft stor och företagen rekryterar många arbetslösa. Enligt SCB AKU flödestabeller så skedde 477 000 övergångar från arbetslöshet till sysselsättning under 2023. Bristen på arbetskraft är hög trots att många arbetsgivare och branscher under lång tid har engagerat sig i att attrahera medarbetare och lagt stora resurser på att stärka kompetensförsörjningen.

Trots att många arbetslösa kommer i arbete så finns det ett antal som blir kvar i arbetslöshet under lång tid. Många saknar helt enkelt kunskaper, yrkeserfarenhet, förmågor och ibland incitamenten som krävs för att kunna ta vissa av de lediga jobben. Enligt Arbetsförmedlingen (2022) har tre av fyra arbetssökande svag konkurrensförmåga.

Att överbygga kompetensluckor hos arbetslösa med utbildning är viktigt. Utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken innehåller därför många och goda möjligheter till utbildning. Många kan i vuxen ålder kostnadsfritt utbilda sig exempelvis på yrkesvux, inom arbetsmarknadsutbildning eller svenska för invandrare. Det finns särskilda insatser för att motivera till studier och även ekonomiska incitament att påbörja studier. Men tyvärr är det relativt lågt intresse bland arbetslösa för att börja studera.

Arbetsmarknadsutbildningarna ger ett väsentligt tillskott av nya yrkesutbildade till bristyrken. Men effektiviteten är förhållandevis låg liksom volymerna i arbetsmarknadsutbildningarna. Övergångar till arbete från arbetsmarknadsutbildning varierar mellan cirka 15 och 45 procent. Att utbilda bort arbetslösheten förblir en politisk teoretisk vision.

Bristande geografisk arbetskraftsrörlighet

Det råder avsevärda skillnader i arbetslöshet mellan olika regioner i Sverige. Att arbetssökande söker sig till regioner där de lediga jobben är fler kan leda till lägre arbetslöshet. Dock är arbetskraftens geografiska rörlighet bristande på den svenska arbetsmarknaden. Regeringen har vidtagit vissa åtgärder för att öka arbetskraftens geografiska rörlighet. Studier av svenskars flyttmönster visar att de flesta flyttar sker inom samma kommun. Det är framför allt yngre personer som flyttar, ofta i samband med att de påbörjar akademiska studier på annan ort. Människor som på olika sätt är djupt förankrade i

ett geografiskt område är mycket benägna att vara stationära och förbli invånare i den regionen.³

Lönegolv och arbetsmarknadsprövning motverkar inte fusk och missbruk

Svenskt Näringsliv konstaterar att det saknas vederhäftig information eller studier som avser endast fusk och missbruk inom systemet för arbetskraftsinvandring. Bilden av att många arbetskraftsinvandrare utnyttjas och att det förekommer ett brett och systematiskt missbruk inom dagens system stämmer inte. Denna felaktiga bild bygger i hög grad på en oförmåga att skilja på olika grupper av utländsk arbetskraft. På svensk arbetsmarknad jobbar EU-medborgare, asylsökande, anhöriga, illegal arbetskraft, studenter med flera. Utnyttjande av utländsk arbetskraft förekommer sannolikt framför allt utanför systemet för arbetskraftsinvandring.

I betänkandet anges att det inte går att få fram någon helhetsbild avseende omfattningen av missbruket. Det saknas tillräckligt bra underlag och det är därför svårt att särskilja arbetskraftsinvandrare från annan utländsk arbetskraft. Det myndighetsgemensamma arbetet mot arbetslivskriminalitet gör i sina rapporter ingen skillnad på arbetskraftsinvandrare och andra grupper. Det saknas även underlag hos Ekobrottsmyndigheten, Åklagarmyndigheten och Polismyndigheten där särskilt missbruket kopplat till arbetskraftsinvandring framgår. Inte heller någon av de domar som utredningen har gått igenom avseende människohandel och människoexploatering rör arbetskraftsinvandrare. Dessutom framhåller utredningen att de åtgärder som föreslås i betänkandet rörande arbetskraftsinvandrare får begränsade effekter sett till helheten. Följderna av förslagen kan istället bli att fler utlänningar kommer att arbeta illegalt i Sverige.

Mot bakgrund av utredningens beskrivningar skulle det vara anmärkningsvärt och orimligt om regeringen fortsatt vidhåller att ett politiskt lönegolv kommer att motverka missbruk av regelsystemet och utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Lönekravet riskerar istället att leda till att fler arbetskraftsinvandrare och annan utländsk arbetskraft utnyttjas. När företag tvingas säga upp arbetskraftsinvandrare kan följden bli att vissa väljer att stanna kvar illegalt, vilket leder till ett ökat skuggsamhälle. Kriminella aktörer kommer sannolikt inte att upphöra rekrytera utsatta personer både i Sverige och från andra länder trots införande av höga lönegolv i kombination med politisk arbetsmarknadsprövning.

Förslag om medianlön som utgångspunkt för arbetstillstånd

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om att införa ett lönegolv på 100 procent av medianlönen. Förslaget är principiellt fel och hör inte hemma på svensk arbetsmarknad. Att staten ska bestämma minimilön för vissa utländska arbetstagare är ett oacceptabelt ingrepp i den svenska lönebildningsmodellen där parterna i förhandlingar gör en avvägning mellan olika behov och intressen. Det betyder också att svensk arbetskraft eller arbetskraft från EU kan hamna i en relativt sett sämre sits.

Utredaren kommer till liknande slutsats och konstaterar att det inte går att utesluta att den svenska arbetsmarknaden och den svenska lönebildningsmodellen påverkas om det införs lönekrav för arbetskraftsinvandring som kan vara högre än kollektivavtalade löner eller löner enligt branschpraxis. Dessutom anges i betänkandet att det finns en risk för att lönekravet kan bli vägledande inom vissa branscher och yrken där lönerna ligger i närheten av medianlönen.

³ Grafström J, Flyttar svenskar till jobb?, Ekonomisk Debatt 2024, 2.

Ungefär hälften av arbetstillstånden som beviljades under 2023 inom intervallet 80 - 100 procent av medianlönen utgörs av yrkeskategorier med krav på högskolekompetens eller motsvarande.⁴ Detta innebär att ett lönegolv i nivå med medianlön inte bara drabbar så kallade låg- och mellankvalificerad arbetskraft. Även yrkeskategorier med krav på högskolekompetens drabbas. Särskilt kommer unga högskoleutbildade att drabbas.

I flera yrkesområden är den genomsnittliga åldern bland arbetskraftsinvandrare åtta till tio år lägre än den genomsnittliga åldern bland samtliga anställda inom det aktuella yrkesområdet. Störst ålderskillnader 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.

Förslag om införande av politisk arbetsmarknadsprövning

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om undantag från lönekravet för vissa yrkesgrupper. Förslaget innebär att Arbetsförmedlingen och Migrationsverket samt i slutändan regeringen avgör vilken kompetens som får anställas i enskilda företag.

Sverige har under femton år haft ett efterfrågebaserat system som innebär att arbetsgivaren bedömer vilken kompetens som behövs i verksamheten. Denna utgångspunkt har visserligen avsevärt begränsats sen det höjda försörjningskravet infördes i november. Men i förhållande till den ordning som föreslås i betänkandet skulle Sverige få ett helt nytt system med politiskt bestämt lönegolv i kombination med en politisk arbetsmarknadsprövning.

Att återgå till ett system med arbetsmarknadsprövning som fanns före år 2008 kommer avsevärt att försämra företagens kompetensförsörjning och möjligheter att växa eller för vissa företag att överhudtaget driva sin verksamhet. Den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen togs bort på grund av dess ineffektivitet samt orimligheten att myndigheterna gavs ett inflytande över företagens rekryteringar. Systemet innebar långa handläggningstider, godtycke, ovisshet för arbetsgivare och medarbetare samt indirekt fackligt veto. Ingenting pekar på att det kommer att fungera bättre denna gång.

Dessutom är den ordning som föreslås denna gång där regeringen får mandat att reglera bristyrken via föreskrifter ännu sämre. Det innebär i praktiken att det införs en politisk arbetsmarknadsprövning. Avvägningar och beslut som är viktiga för svenskt företagande riskerar att fattas mot bakgrund av ofullständiga underlag eller rent av politiska förhandlingar och godtycklighet.

Bedömning av bristyrken på ofullständiga underlag

Arbetsförmedlingens bedömning av bristyrken kommer att sannolikt att baseras på SCB:s SSYK 2012-klassificering. Motsvarande metod användes även innan 2008. Många yrken

⁴ Svenskt Näringsliv, Samhällsekonomiska konsekvenser av ett höjt lönegolv för arbetskraftsinvandrare, mars 2024.

finns inte med i klassificeringen och flera yrken slås ihop och bildar större yrkesgrupper. Därmed kommer flera yrken inte att finnas med i bedömningen trots stor efterfrågan hos arbetsgivare. Nyttillkomna yrken eller mindre yrken fångas inte upp i klassificeringssystemet, vilket bland annat kommer att försvåra kompetensförsörjning inom sektorer som är viktiga i relation till klimatomställningen.

Arbetsförmedlingen har inte förmågan att bedöma bristyrken på ett relevant sätt. Deras yrkesprognos är ofullständig och täcker bara 179 yrken, att jämföra med 430 i SCB:s yrkesregister. Prognosen bygger på statistik från SCB samt på myndighetens egen verksamhetsstatistik, det vill säga av arbetsgivarna inrapporterade lediga platser. En sådan metod ger inte en komplett bild av kompetensbehovet eftersom alla arbetsgivare inte anmäler lediga platser till Arbetsförmedlingen och anmälningsbenägenheten sannolikt inte är slumpmässig. De yrken som Arbetsförmedlingen saknar prognos för kan uppleva brist i samma utsträckning som andra yrken.

Att förteckningen över bristyrken ändras årligen medför att systemets förutsägbarhet för företagare och arbetskraftsinvandrare blir lägre. Arbetstagare får inte stanna kvar i landet när ett yrke inte längre är kvar på bristyrkesförteckningen. Detta kommer att leda till nya kompetensutvisningar och ökade kostnader för företagen som behöver försöka rekrytera ny arbetskraft.

I betänkandet lämnas ett alternativt förslag på beslutsordning som innebär att Migrationsverket, i samråd med Arbetsförmedlingen, årligen ska besluta om en bristyrkeslista. En sådan ordning skulle minska möjligheten att använda systemet för politiska syfte och signalpolitik. Men, det skulle ändå innebära en återgång till ett system med myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning.

Ett lägre lönekrav för undantagna yrkesgrupper, tillstånd för säsongsarbete, ICT, studenter och forskare samt legitimationsyrken.

I betänkandet anges att en lön som är minst i enlighet med lägsta lön enligt kollektivavtal eller praxis bör vara tillräckligt för att utlänningen också ska kunna försörja sig själv och inte utnyttja socialförsäkringssystemet i Sverige. Svenskt Näringsliv delar denna bedömning. En rimlig följd av utredningens bedömning bör därför vara att inte gå vidare med förslaget om ett lönekrav på 100 procent av medianlönen. Istället bör gällande krav på "god försörjning" (motsvarande 80 procent av medianlönen) tas bort och ersättas av ett krav på försörjning som är minst i nivå med lägsta lön i tillämpligt kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Utredningen föreslår ett alternativt förslag som innebär att lönen minst ska uppgå till hälften av medianlönen för Sverige vid tidpunkten för ansökan. Vi anser inte att politiken ska sätta löner på svensk arbetsmarknad. Att frångå den gängse lönebildningsmodellen skulle vara främmande även om det alternativa förslaget skulle gynna fler arbetsgivare att kunna rekrytera medarbetare till en lägre sysselsättningsgrad.

En anmälningsskyldighet för arbetsgivare om anställningen upphör/aldrig tillträds

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om en anmälningsskyldighet. En sådan reglering ger Migrationsverket möjlighet att bevilja längre tillståndstid än sex månader vid provanställningar.

Exkludering av yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om att vissa yrkesgrupper inte längre ska kunna beviljas ett uppehållstillstånd för arbete. En sådan åtgärd är varken effektiv eller ändamålsenlig för att motverka kriminella aktörer på svensk arbetsmarknad. Utredningen har samma uppfattning och anger i betänkandet följande: "Förslaget att exkludera vissa yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd förväntas inte få särskilt stor påverkan på brottsligheten."

I betänkandet redogörs för vissa branscher där det finns yrkesgrupper som löper stor risk att utsättas för arbetslivskriminalitet eller arbetskraftsexploatering. Svenskt Näringsliv anser att branschbeskrivningarna är onyanserade och ofullständiga och riskerar därför att legitimera dåligt underbyggda förslag från politiskt håll.

Utredningen anger att beslut om uteslutning av en viss yrkesgrupp bör vara väl underbyggt. Det ska finnas belägg för omfattande missbruk avseende regelverket för arbetskraftsinvandring och yrkesgruppen ska vara enkel att avgränsa från andra yrkesgrupper. Trots det hänvisar utredningen till inaktuella rapporter som är flera år gamla och som inte är tydligt avgränsade till arbetskraftsinvandring. Vidare anges avslagsgrunden "oseriös arbetsgivare/skenanställningar" vid ansökan hos Migrationsverket som belägg för att exkludera vissa yrkesgrupper. Definitionen av "oseriös arbetsgivare/skenanställningar" kan tolkas på många olika sätt, vilket även anges i betänkandet. Att utgå från en så otydlig definition i syfte att exkludera yrkesgrupper kan inte anses vara ett tillräckligt bra underlag i relation till den ingripande åtgärden.

Migrationsverket uppmärksammade missbruket med assistansersättning i relation till arbetskraftsinvandring för flera år sedan och har därför sedan dess vidtagit ett flertal ökade kontrollåtgärder. Som stöd för att utesluta personlig assistans hänvisar utredningen till en rapport från 2020 som beskriver förekommande metodik snarare än aktuell lägesbild. Fallen som beskrivs är äldre och avser i vissa fall spårbytare.

När det gäller bärplockare är de allra flesta utstationerade och rekryteras av svenska tjänstemottagare. Det har förekommit att bärplockare utnyttjas av arbetsgivare i hemlandet. Förslaget tenderar därför mer att handla om att utestänga möjligheten att anlita utländska bemanningsföretag än att effektivt stoppa missbruk och utnyttjande i branschen. Kriminella aktörer som satt i system att utnyttja arbetskraft kommer att fortsätta med detta trots att de inte längre kan rekrytera arbetskraft från tredjeland, vilket riskerar att öka risken för utnyttjande av arbetskraft och människohandel.

Mot bakgrund av ovan ifrågasätter Svenskt Näringsliv om utredningens förslag om att utestänga personliga assistenter och bärplockare från arbetstillståndsprocessen är väl underbyggt.

Vidare anges i betänkandet att inget annat land i Europa har motsvarande bestämmelse om exkludering. Det är därmed anmärkningsvärt att Sverige skulle införa en ordning där vissa branscher och yrkesgrupper pekats ut som särskilt oseriösa och kriminella. Möjligheten för företag att kunna attrahera inhemska medarbetare till dessa branscher eller yrken underlättas inte heller av förslaget. Dessutom kommer aktörer som ägnar sig åt brottslig verksamhet att skifta fokus och rikta in sig på andra branscher och annan arbetskraft att utnyttja för ekonomisk vinning.

Avskaffande av systemet med spårbyte

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om att stoppa det så kallade spårbytet. Asylsökande som får avslag på sin asylansökan kan i dag byta spår och under vissa förutsättningar ansöka om ett uppehållstillstånd för arbete. Det finns indikationer på att möjligheten att kunna byta spår nyttjas av personer som saknar skyddsbehov, vilket påverkar legitimiteten för systemet med arbetskraftsinvandring.

Särskilda bestämmelser om arbetskraftsinvandrare som är anställda utomlands och som arbetar i Sverige

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om att öka krav mot tjänstemottagare i Sverige.

Utstationering innebär att en individ är anställd i ett land och arbetar i ett annat. Vi anser därför att mottagaren av en tjänst inte bör tvingas att anställa eller ta motsvarande ansvar för den som utför tjänsten. Det skulle allvarligt försvåra för aktuella företag att verka i Sverige med de konsekvenser som det innebär för tjänstemottagarna.

En förlängd tillståndstid för tillstånd för säsongarbete

Svenskt Näringsliv välkomnar förslaget om att utöka tillståndstiden för säsonganställda. Det är beklagligt att regeringen begränsade tillståndstiden till sex månader i samband med implementeringen av säsongdirektivet. Säsongbaserade verksamheter är beroende av naturens växlingar, vilket i sin tur påverkar omfattningen av antalet säsonganställda, anställningarnas längd som kan variera från år till år och se olika ut i olika delar av Sverige.

Höjning av den särskilda avgiften

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om en höjning av den särskilda avgiften. De företag som medvetet bryter mot regler ska naturligtvis drabbas av sanktioner. Annars riskerar detta att leda till en snedvriden konkurrens, vilket drabbar föreningens medlemsföretag, näringslivet i stort och samhällsekonomin.

För bara sex år sedan höjdes den särskilda avgiften för att avskräcka arbetsgivare att utnyttja utländsk arbetskraft. Utredningen har inte kunnat motivera på ett tillräckligt bra sätt varför en ytterligare höjning av den särskilda avgiften är nödvändig. Det enda tydliga skälet som utredningen anför är att Sverige har en lägre nivå på avgiften jämfört med andra EU-länder. Att höja schablonbeloppet i syfte att vara mer avskräckande kommer främst påverka små företag. En effekt av detta kan bli att seriösa små företag väljer att avstå rekrytering av tredjelandsmedborgare, vilket i sin tur kan påverka möjligheterna att driva och utveckla verksamheten.

En höjning av den särskilda avgiften kan inte heller anses vara en effektiv och ändamålsenlig åtgärd för att komma åt fusk och utnyttjande. Det finns redan i dag möjligheter att genomföra arbetsplatsinspektioner i kombination med befintliga sanktionsbestämmelser för att komma till rätta med kriminella aktörer som anställer i strid mot utlänningslagen. Dessutom är ökade kontroller, sekretesslättnader och en ökad myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet mer effektiva sätt att motverka fusk och utnyttjande.

För att arbetsgivare ska kunna säkerställa att en individ vistats legalt i Sverige är det en grundförutsättning att information om giltigt arbetstillstånd enkelt kan inhämtas från Migrationsverket. Det är dessvärre svårt för arbetsgivare att få denna information i dag,

särskilt i de fall när individen har bytt tillståndsgrund vid flera tillfällen. Migrationsverket är väl medvetet om denna brist.

Åtgärder för att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring

Svenskt Näringsliv välkomnar förslaget om att nyfödda barn till forskare, ICT-tillståndshavare och EU-blåkortsinnehavare kan söka uppehållstillstånd i Sverige, att tillståndstiden för innehavare av EU-blåkort förlängs samt att forskare och studenter med jobbsökartillstånd ska kunna ansöka om uppehållstillstånd för forskning eller forskarstudier utan att behöva lämna landet. Förslagen är viktiga för Sveriges konkurrenskraft och bör genomföras skyndsamt.

Svenskt Näringsliv har i rapporten "Företagens behov av internationell kompetens – så vinner Sverige kampen om talangerna" (februari 2023) lyft fram de största utmaningarna för svenska företag vid rekrytering av arbetskraftsinvandrare. En del av utmaningarna handlar om regeländringar men det finns ett flertal andra utmaningar som behöver omhändertas. Det handlar bland annat om bostadsbrist, bristande tillgång på internationella skolor, snäv expertskatt och ökade insatser för medföljande.

Svenskt Näringsliv noterar att regeringen har påbörjat ett arbete som syftar till att öka Sveriges attraktionskraft, vilket vi välkomnar. För att arbetet ska göra väsentlig skillnad för företagens internationella rekrytering behövs ytterligare och mer ambitiösa åtgärder. Svenskt Näringsliv anser därför att regeringen behöver ta fram en nationell strategi i syfte att skapa bättre förutsättningar för svenska företag att kunna attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens oavsett utbildningsnivå.

Särregler för studenter och forskare samt legitimationsyrken

Det höga lönegolvet kommer att påverka möjligheterna för unga och nya i arbetslivet att ha möjlighet att ansöka om uppehållstillstånd för arbete. Dessutom kommer arbetskraft inom yrken med krav på legitimation att drabbas. För att underlätta rekrytering av bland annat forskare och studenter har utredningen lagt förslag på undantag från lönekravet för dessa grupper, vilket är lovvärt. Med det stelbenta och ineffektiva system som regeringen vill införa kommer sannolikt att kräva ytterligare särregleringar för att mildra de negativa effekterna som följer av förslaget om ett politiskt lönegolv. Paralleller kan dras till det danska systemet för arbetskraftsinvandring där tillkommande revideringar och lättnader för vissa grupper av arbetskraft har behövts för att möta näringslivets kompetensbehov. Detta blir resultatet av politiska åtgärder som inte är ändamålsenliga och inte tillräckligt genomtänkta.

Konsekvensanalys

Svenskt Näringsliv noterar att konsekvensanalysen tar upp flera viktiga effekter av förslagen som påverkar näringslivet. Vissa har emellertid beskrivits alltför kortfattat och har till viss del underskattats.

Enligt Migrationsverkets statistik fanns i februari 2024 48 336 aktiva arbetstillstånd (exklusive pappersansökningar) i Sverige. Antalet aktiva tillstånd varierar från månad till månad. I statistiken för februari förekommer exempelvis inte säsongsarbetare i någon större omfattning, vilket påverkar både antalet arbetstillstånd och redovisade lönenivåer. Antalet arbetstillstånd som påverkas av lönekravet är därmed inte statistiskt.

Det är anmärkningsvärt att konsekvensanalysen utgår endast från en begränsad delmängd av de aktiva arbetstillstånden, 17 564 giltiga förstagsansökningar (december 2023).

Eftersom förslaget om krav på medianlön kommer att påverka alla aktiva arbetstillstånd och inte bara förstagångsansökningar under ett år blir de effekter som beskrivs i konsekvensanalysen felaktiga. Vi saknar dessutom en analys av antalet arbetskraftsinvandrare i Sverige som kan tvingas lämna landet vid införandet av krav på medianlön.

Utredningens analys av förslagets effekter påbörjades kort tid efter att det höjda försörjningskravet trädde i kraft hösten 2023. De fulla effekterna på företagets kompetensförsörjning av ett lönekrav på 80 procent av medianlönen går inte att bedöma på den korta tiden. Att, i konsekvensanalysen endast redogöra för effekterna av höjningen från 80 procent till 100 procent av medianlönen ger därför en begränsad och ofullständig bild. Antalet arbetskraftsinvandrare som drabbas av ett lönekrav motsvarande 100 procent av medianlönen blir med den utgångspunkten avsevärt lägre.

I konsekvensanalysen finns en kortfattad analys av hur ett lönekrav motsvarande medianlön påverkar den svenska lönebildningsmodellen. Vi saknar en beskrivning av de effekter på lönebildningsmodellen som följde av det höjda försörjningskravet. Fackliga organisationer har efter införandet krävt högre löner för alla anställda med en månadslön som inte når upp till en "god försörjning". Ett politiskt bestämt lönegolv kan också verka både lönedrivande och lönepressande och få en lönenormerande effekt på sikt.

En ytterligare effekt som förslaget skulle få gäller likabehandling av arbetstagare. Exempelvis innebär krav på medianlön att EU-medborgare och svensk arbetskraft på samma arbetsplats och med samma arbetsuppgifter som en arbetskraftsinvandrare skulle, helt osakligt och genom en statlig reglering, kunna ha lägre anställningsgrader och lägre lön än arbetskraftsinvandrare. Detta oaktat individernas kompetens, arbetsinsats och produktivitet. Detsamma gäller för arbetstagare som beviljats tillstånd för arbete i enlighet med andra tillståndsgrunder i utlänningslagen där det saknas krav på anställningsgrad och lönenivåer.

Även lönekravets effekter på regional nivå förtjänar en större uppmärksamhet i konsekvensanalysen. Medianlönen varierar i olika delar av Sverige. Företag i vissa regioner kommer därför ha svårare att behålla arbetskraftsinvandrare på grund av ett generellt lägre löneläge.

Svenskt Näringsliv efterfrågar även en mer utförlig analys av lönekravets effekter på kompetensförsörjningen i många olika viktiga sektorer och Sveriges möjligheter att upprätthålla samhällsviktiga verksamheter.

De ogynnsamma demografiska förhållandena omnämns upprepat i betänkandet. Svenskt Näringsliv menar att utredningen trots detta har underskattat demografins effekter på kompetensförsörjningen och den framtida arbetskraftsförsörjningen i analysen.

Svenskt Näringsliv betonar att svenska företag konkurrerar om internationell kompetens på en global marknad. Konkurrensen 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.

Mia Bernhardsen
Avdelningschef Kompetensförsörjning

Amelie Berg
Expert Kompetensförsörjning