

Justitiedepartementet
Enheten för migrations-och asylpolitik
Elin Jansson

103 33 Stockholm

Vår referens/dnr:
Karin Ekenger/185/2016

Er referens/dnr:
Ju2016/04575/EMA

2016-09-15

Remissvar

Förslag EU COM (2016) 378 till revidering av blåkortsdirektivet

Svenskt Näringsliv, som fått förslaget till reviderat blåkortsdirektiv på remiss, får lämna följande synpunkter.

Sammanfattning

Svenskt Näringsliv ser positivt på åtgärder som underlättar för högkvalificerad utomeuropeisk arbetskrafts möjligheter att arbeta inom EU. Ett led i en sådan utveckling kan vara att EU:s blåkortsdirektiv ses över.

Det nu aktuella förslaget till reviderat blåkortsdirektiv innebär dock att alla EU:s medlemsstater skulle omfattas av samma system för arbetskraftsinvandring av kvalificerad arbetskraft. Något utrymme för medlemsstaterna att ha egna nationella system för arbetskraftsinvandring av kvalificerad arbetskraft finns inte enligt förslaget.

Vi anser det olämpligt att harmonisera lagstiftningen på det sätt som föreslås. Direktivet medför krångligare regler och ännu mer administrativt arbete för arbetsgivare och berörda myndigheter i Sverige. Den bild som ges av företag och sökanden är mycket förenklad. Att påstå att förslaget att införa ett enhetligt system inom EU skulle komma att underlätta för företag och sökanden kan starkt ifrågasättas.

För svensk del skulle det föreliggande förslaget i praktiken tvärtom omintetgöra möjligheten att behålla det efterfrågebaserade öppna system som Sverige har. Svenskt Näringsliv anser därför att förslaget omöjligt kan godtas som det nu ser ut. Det måste förändras så att det klart och tydligt framgår att det är möjligt att behålla parallella nationella system.

Det finns en del positiva inslag som rör den interna rörligheten inom EU i förslaget men de är begränsade i förhållande till de nackdelar som skulle uppstå om vi inte kunde behålla vårt nationella system.

Allmänna synpunkter

Behovet av arbetskraftsinvandring av olika kategorier skiljer sig åt mellan medlemsstaterna. Detsamma gäller för den politiska viljan att skapa system som är generösa och flexibla nog att tillgodose de skiftande behov som finns på arbetsmarknaden och hos företagen. Att inte tillåta parallella nationella system skapar därför onödiga låsningar för hela EU och motverkar arbetskraftsinvandring som ett medel för att möta behoven på arbetsmarknaden.

Svenskt Näringsliv anser att påståendet att små stater generellt sett inte är rustade att möta den internationella konkurrensen om internationell arbetskraft är missvisande. Sverige har sedan 2008 ett system som möjliggör för svenska arbetsgivare att själva avgöra om de behöver rekrytera utomeuropeisk arbetskraft så länge som man ger lön och andra villkor minst enligt kollektivavtal eller praxis i branschen. Studier av effekterna av det nya systemet visar att arbetskraftsinvandringen i Sverige fyller luckor och skapar stora värden, lågt räknat ca 10 miljarder per år. Individerna bidrar med specialistkunskaper till företag inom många olika verksamhetsriktningar och fyller ett behov av arbetskraft som inte kan täckas på den inhemska arbetsmarknaden. När det gäller inflödet till EU av högkompetenta arbetstagare som redovisas i bakgrunden till förslaget, står Sveriges nationella system sannolikt för en relativt stor andel, inte minst inom IKT och ingenjörsvetenskap.

I avsnittet om subsidiaritet talas om att ett enda EU-system för blåkort skulle öka EU:s attraktivitet på ett övergripande sätt. Men arbetskraftsinvandrare söker sig inte till "EU" som sådant utan de söker sig till ett visst arbete som är beläget i en av EU:s medlemsstater. De arbetskraftsmigranter som söker sig till Sverige för att arbeta söker sig endast i undantagsfall vidare för att arbeta i andra länder. Även med det nya systemet behöver man söka ett nytt blåkort för att få arbeta i det nya landet.

Det som i förslaget framhålls som en splittrad situation med olika och parallella bestämmelser är således i praktiken sällan problem vare sig för den sökande som vill arbeta i Sverige eller för den svenske arbetsgivare som vill anställa. Det skulle däremot vara ytterst olyckligt om det i fortsättningen inte fanns möjlighet att bibehålla ett nationellt svenskt system parallellt med blåkortsdirektivet då det skulle kraftigt begränsa Sveriges nuvarande möjligheter att rekrytera efterfrågad arbetskraft utanför EU.

Förslaget skulle också medföra ytterligare oönskad byråkrati kring rekrytering av utomeuropeiska medborgare då det bl. a. förutsätter en utvidgad myndighetsprövning avseende bl. a. yrkeskvalifikationer, inkomst i förhållande till nationell genomsnittslön enligt Eurostat samt om yrket är ett s.k. "bristyrke".

Förslaget till blåkortsdirektiv – avvikelser i förhållande till svensk lagstiftning

Det är vidare tydligt att direktivförslaget står i strid med nuvarande svenska bestämmelser på en rad punkter. Nedan berörs och kommenteras några av de mest påfallande skillnaderna.

Förslaget till ändrat blåkortsdirektiv tar sikte på de som definieras som "högkvalificerade" eller "högkompetenta" på EU-nivå enligt klassificering av Isced och EQF etc. men gör det samtidigt i praktiken omöjligt att ha kvar ett generellt system. Sveriges system för arbetskraftsinvandring är generellt. Samma regler gäller för arbetstillstånd för utomeuropeiska medborgare oavsett yrkeskategori eller grupp som t. ex. högkvalificerade eller säsongsarbetskraft.

Förslaget till blåkortsdirektiv har inkomstgräns för arbetstillstånd som fastställs av respektive medlemsstat och som ska vara minst 1,0 och högst 1,4 gånger genomsnittlig bruttolön i respektive medlemsstat enligt Eurostat. I det svenska systemet kan inkomstnivån variera med yrke, kvalifikationer och erfarenhet så länge man får lön, allmänna villkor och försäkringar minst enligt kollektivavtal eller praxis i branschen.

För att få ett blåkort krävs enligt förslaget till blåkortsdirektiv att man minst ska arbeta ett halvår (f n 12 månader) hos arbetsgivaren i den berörda medlemsstaten. Sveriges system för arbetskraftsinvandring har inga regler för hur kort anställningstidens längd i Sverige får vara (men arbetstillstånd krävs för arbete i Sverige från första timmen för utomeuropeiska medarbetare). Tidsgränser för tillträde till blåkort kan lätt komma i konflikt med verkligheten i t ex snabba utvecklingsprojekt med internationellt sammansatta projektteam.

Blåkortet förutsätter också att sökande som vill arbeta i oreglerade yrken styrker de högre yrkeskvalifikationer som krävs och förutsätter att medlemsländerna ordnar för myndigheternas validering och erkännande. I Sverige är det i oreglerade yrken arbetsgivarna själva som värderar de sökandes kunskaper. Det finns dessutom en hel del oklarheter i respektive MS kring huruvida vissa yrken är att anse som reglerade yrken eller inte. Förslaget förefaller i högsta grad byråkratidrivande.

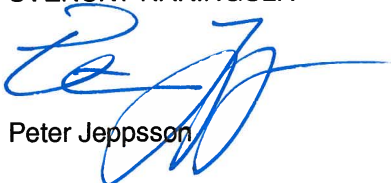
Blåkortet ska kunna sökas också inifrån medlemsstatens territorium. Detta är i och för sig ett positivt förslag men skiljer sig från det svenska systemet där det i regel krävs att tillståndet söks från respektive hemland.

Medlemsstaterna ska ge besked på en ansökan om blåkort inom 60 dagar, vilket är en god målsättning. Ingen sådan gräns finns i det svenska systemet vilket som bekant lett till långa och oförutsebara väntetider. Det är av stor vikt att snabba på processen. System med godkända/certifierade arbetsgivare kan bidra till kortare väntetider.

För att summera;

Om blåkortsdirektivet ändras enligt förslaget och möjligheten att ha parallella nationella system försvinner är risken stor att Sverige tvingas återvända till ett system där myndigheter, inte arbetsgivaren, åter avgör behovet av att rekrytera utomeuropeisk arbetskraft. Förslaget innebär dessutom ett alltför stort ingripande i den nationella kompetensen. Enligt Svenskt Näringsliv är därför en absolut förutsättning för att på EU nivå gå vidare med revideringen av blåkortsdirektivet, att möjligheten till parallella nationella system bibehålls.

SVENSKT NÄRINGS LIV



Peter Jeppsson