Till
TCO

Remiss

Datum
2024-04-22

Vår referens/våra referenser
Victor Bernhardtz, Anders Awad Pettersson

Unionens ståndpunkter gällande SOU 2024:15 ”Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.”

1. Ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd

Förslaget handlar i korthet om att det nuvarande kravet på att anställningen ska göra det möjligt för utlänningen att uppnå en god försörjning för att ett arbetstillstånd ska beviljas, ska ersättas med ett krav på att utlänningens lön ska uppgå till minst den medianlön för Sverige som senast publicerades av Statistiska centralbyrån (SCB) vid tidpunkten för ansökan.

För att Sverige inte ska riskera kompetensbrist föreslås vidare att lönekravet inte ska gälla yrken där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige eller yrken där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i en viss del av Sverige. För de yrken som undantas ska i stället gälla att utlänningens lön minst ska uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Utredningen redogör bland annat för att införandet av ett lönekrav syftar till att minska missbruket med rekryteringar av arbetskraft från tredje land, att bättre ta tillvara den arbetskraft som redan finns i Sverige samt till att minska antalet ansökningar hos Migrationsverket för att på så sätt uppnå kortare handläggningstider.

Frågan om förhöjd försörjningsnivå vid arbetskraftsinvandring från tredje land har aktualiserats tidigare under 2020-talet, som metod för att motverka arbetslivskriminalitet. Den statliga utredningen Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m. (SOU 2021:88) landande i sitt slutbetänkande i slutsatsen att ett höjt inkomstkrav för att beviljas arbetstillstånd inte är ändamålsenligt för att motverka det missbruk av systemet som utredningen kartlade. Med andra ord, en höjd nivå av vad som räknas som god försörjning bedömdes då inte vara ett effektivt verktyg för att stävja arbetslivskriminalitet.

SOU 2024:15 landar också i att det är svårt att göra en mer exakt uppskattning av i vilken utsträckning förslagen kan bidra till att minska antalet brott. De aktörer som utredningen har talat med har framför allt betonat ökade kontroller som ett viktigt instrument för att beivra brottslighet inom systemet med arbetskraftsinvandring.

Synpunkter på förslag

En viktig utgångspunkt för Unionen för ett hållbart system för arbetskraftsinvandring är ett tydligt och överskådligt regelverk där lön och villkor enligt kollektivavtal upprätthålls samtidigt som arbetsgivarna ges möjlighet att rekrytera den kompetens som behövs. Dagens regelverk kan och bör förbättras i syfte att bevara systemets legitimitet, säkerställa arbetskraftsinvandrare goda villkor i nivå med kollektivavtal och därmed motverka löne- och villkorsdumpning. Att införa nya regler som bland annat bygger på en lagreglerad lönegräns istället för att låta parterna på arbetsmarknaden svara för lönenormering är modellfrämmande och fel väg att gå. Syftet att minska risker för missbruk torde heller inte kunna uppfyllas genom förslaget som ju förutsätter att undantag i stor utsträckning ska göras just i särskilt utsatta låglönebranscher.

Unionen anser inte att kravet om god försörjning ska ersättas med ett krav på att lönen minst ska uppgå till medianlön. Ett sådant lönekrav är för generellt, oprecist och saknar nödvändig koppling till den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det är genom kollektivavtal som de bästa förutsättningarna för att värna individens villkor och trygghet skapas, samtidigt som kollektivavtal underlättar för arbetsgivare att göra rätt. Unionen anser därför att det istället bör tydliggöras att lönen vid arbetstillstånd ska motsvara den lön som annars skulle gällt för en arbetstagare med motsvarande kvalifikationer och erfarenheter vid en anställning på avtalsområdet. Kollektivavtalade lägstlöner ska därmed heller inte vara normerande utan tillämpas bara i de fall de normalt skulle gällt för en arbetstagare med motsvarande kvalifikationer och erfarenheter vid en anställning på avtalsområdet.

Den nya modellen för medianlön innebär att två olika modeller för krav på en viss lönenivå ska tillämpas samtidigt för samma ansökan om arbetstillstånd.

- lönen uppgår till minst medianlönen för Sverige vid tidpunkten för ansökan (lönekravet),
- lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Förslaget riskerar att skapa otydlighet för arbetsgivare, arbetskraftsinvandrare och Migrationsverket och i längden en felaktig tillämpning som riskerar att leda till att för låga löner godkänns för det aktuella yrket vid beslut om arbetstillstånd.

Unionen anser vidare att ett system för att undanta yrken från medianlön samt införandet av en ny modell för lägsta månadslön för undantagna yrken inte bör införas. Det system som föreslås om undantag från krav på medianlön riskerar att bli svårt att tillämpa, otydligt och svårt att överskåda.

Den nya modellen för lägsta månadslön för undantagna yrken innebär att två olika modeller för krav på en viss lönenivå ska tillämpas samtidigt för samma ansökan.

- att utlänningens lön minst ska uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

- att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen

Förslaget riskerar att skapa en otydlighet för arbetsgivare, arbetskraftsinvandrare och Migrationsverket och i längden en felaktig tillämpning som riskerar att leda till att för låga löner godkänns för det aktuella yrket vid beslut om arbetstillstånd.

Unionens uppfattning är att det inte är avtalets lägstlöner som är eller ska vara tillämpliga vid prövning av inkomstvillkor även om de ytterst utgör en lägsta nivå för vilken lön som i det enskilda fallet kan vara aktuell på berört avtalsområde. Unionen uppfattar och tycker i stället att lönenivån vid arbetstillstånd ska motsvara den lön som annars skulle gällt för en arbetstagare med motsvarande kvalifikationer och erfarenheter vid anställning på avtalsområdet.

Avtalens lägstalöner kan sägas utgöra en garanti för hur lågt ett arbete får betalas. Alla anställda utvecklar sig i sin anställning och sina arbetsuppgifter, därför ska aldrig ett avtals lägstalön vara rätt lön för arbetet annat än under en mycket kort period i det fall den är tillämplig. Alla ska ha rätt till en lön som motsvarar arbetets innehåll och den anställdes arbetsinsats. Arbetsgivare som tillämpar avtalets lägstalöner på många anställda har frångått individuell lönesättning. Alla tjänstemän som omfattas av Unionens avtal ska ha rätt till individuell lönesättning.

Unionen har tidigare avstyrkt införandet av nuvarande regelverk om krav på god försörjning. Unionen delade då i sig bedömningen som gjordes att försörjningskravet om 13 000 kronor som tidigare hade gällt var alldeles för lågt då det inte har följt med löneutvecklingen i samhället. Unionen bedömer dock nu, som då, att det bästa sättet att motverka missbruk och att säkerställa goda villkor för arbetskraftsinvandrare är att gällande kollektivavtal ska vara styrande på ett tydligare sätt än vad som är fallet i dag.

Om det tydliggörs att lagstiftningen ska tillämpas så att villkor för ett arbetstillstånd är att lönen och övriga villkor ska vara på samma nivå som för andra anställda med motsvarande erfarenhet och befattning, enligt det kollektivavtal som gäller för yrket och branschen, så är det enligt Unionens mening ett bättre utformat system för hur ett lönekrav för arbetstillstånd kan tillämpas.

En sådan förstärkning av det nuvarande regelverket i syfte att säkerställa att lönen för en arbetskraftsinvandrare ska vara på samma nivå som för andra anställda med samma yrkeserfarenhet och befattning bör då också kombineras med en regel om att den anställning som en arbetskraftsinvandrare ska erbjudas ska vara på heltid.

Ovanstående skulle enligt Unionens bedömning bidra till att motverka utnyttjande och missbruk, utgöra ett tydligare och mer överskådligt regelverk för arbetsgivare, arbetskraftsinvandrare och berörda myndigheter, samt undvika risken för kompetensbrist.

Med en sådan lösning, som följer lönebildningen inom respektive bransch och avtalsområde på svensk arbetsmarknad, skulle ytterligare reglering av lönekrav för

arbetstillstånd, vad gäller både nuvarande bestämmelse om god försörjning eller krav på minst medianlön samt undantag av vissa yrken och en ny modell för lägsta månadslön, inte vara nödvändig. En sådan lösning skulle också vara följsam med den svenska modellen.

I sammanhanget kan det också läggas till att det behövs ytterligare myndighetsinsatser för att bekämpa missbruk och arbetslivskriminalitet kopplat till arbetskraftsinvandring. Här ser Unionen positivt på det arbete som görs i Delegationen mot arbetslivskriminalitet och det initiativ som sker i samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten.

Unionen avstyrker förslagen om;

- att lön ska uppgå till minst medianlön
- undantag från lönekravet om minst medianlön för vissa yrken,
- att för de yrken som undantas från lönekravet ska i stället gälla att utlänningens lön minst ska uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Unionen anser att det nuvarande regelverket bör förtydligas enligt resonemang ovan. Lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor ska vara på samma nivå som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Kollektivavtalsmodellen är det bästa systemet för att reglera lön och övriga anställningsvillkor. Därmed anser Unionen att de förslag som utredningen lämnar innebär en utveckling i fel riktning gällande reglering av anställningsvillkor för arbetskraftsinvandrare från tredje land.

2. Ändrade villkor för ICT-tillstånd och tillstånd för säsongsarbete

I dag gäller för att en utlänning ska kunna beviljas ett ICT-tillstånd eller ett tillstånd för säsongsarbete att utlänningen ska kunna försörja sig. Utredningen föreslår att detta krav ska ersättas med ett krav om att utlänningens lön minst ska uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen för att tillstånd ska kunna beviljas.

Unionen avstyrker förslagen om;

- att ersättningen minst ska uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen (ICT-tillstånd),
- att lönen minst ska uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen (säsongsarbete)

Med samma resonemang som under föregående avsnitt 1 anser Unionen att nuvarande regelverk om att ersättningen (ICT)/lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor (säsongsarbete) inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen ska förtydligas på så sätt som

redogjorts för och därmed vara ett bättre system för att reglera lön och övriga anställningsvillkor.

Utredningen föreslår att den sammanlagda tillståndstiden för ett eller flera tillstånd för säsongsarbete ska utökas från högst sex till högst nio månader under en tolvmånadersperiod.

Genom de skärpta kraven för arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § UtlL kan andra tillståndstyper komma att bli mer aktuella, enligt utredningen. Utredningen menar att för att tillståndet för säsongsarbete ska kunna användas för alla typer av säsongsarbete, och för att arbetsgivaren ska kunna ha kvar samma personal under en hel säsong, så behövs en förlängning av tillståndstiden. Utredningen argumenterar dock inte närmare i sak varför så är fallet eller vilken typ av säsongsarbete det är som sträcker sig över tre kvartal. Utöver att det oklart vilket behov som finns ser Unionen risker med att utsträcka säsongsbegreppet, om inte en sådan reglering kringgärdas av kontroll- och skyddsregler.

Unionen avstyrker förslaget om att den sammanlagda tillståndstiden för ett eller flera tillstånd för säsongsarbete ska utökas från högst sex till högst nio månader under en tolvmånadersperiod.

3. Exkludering av yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd

Förslaget handlar i korthet om att regeringen ska få meddela föreskrifter om att vissa yrken får uteslutas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § UtlL i Sverige och att det i utlänningsförordningen ska tas in en bestämmelse som anger vilka yrken som inte får beviljas arbetstillstånd. Syftet med förslaget är att helt stoppa arbetskraftsinvandring för yrken som Migrationsverket bedömer är behäftade med omfattande missbruk i relation till arbetskraftsinvandring.

Synpunkter på förslag

Unionen menar att kollektivavtal skapar de bästa förutsättningarna för att värna individens villkor och trygghet på arbetsmarknaden. För att arbetskraftsinvandring ska fungera måste systemet dessutom stoppa oseriösa arbetsgivare. Arbetet för att motverka och förebygga arbetslivskriminalitet måste stärkas. Att undanta vissa yrken är möjligen en metod för att hantera vissa symptom av arbetslivskriminalitet. Men det är ett trubbigt verktyg som inte löser grundproblemen. Det är inte heller en åtgärd som hjälper andra inrikes eller utrikes födda som arbetar i ett yrke där missbruk av systemet med arbetskraftsinvandring från tredje land är vanligt förekommande.

Unionen avstyrker förslaget om att vissa yrkesgrupper ska kunna exkluderas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd.

4. En anmälningsskyldighet för arbetsgivare

Förslaget handlar i korthet om att en ny anmälningsskyldighet för arbetsgivare införs. Den ska enligt förslaget utformas så att en arbetsgivare till en utlänning som beviljats arbetstillstånd, under den tid som utlänningens tillstånd gäller hos den

arbetsgivaren, ska vara skyldig att anmäla till Migrationsverket om anställningen upphör eller om anställningen aldrig tillträds.

Synpunkter på förslag
Migrationsverket har i dag återkommande utmaningar med brist på information om arbetskraftsinvandrare från tredje land, vilket försvårar arbetet med uppföljning. Alla möjliga insatser för att öka tillgången på information är därför något som Unionen ser positivt på.

Unionen tillstyrker förslaget om en anmälningsskyldighet för arbetsgivare.

5. Avskaffande av systemet med så kallat spårbyte

Förslaget innebär att systemet med så kallat spårbyte avskaffas. Det innebär att möjligheten att ansöka om ett uppehållstillstånd för arbete och arbetstillstånd inifrån Sverige, efter ett lagakraftvunnet avslagsbeslut på ansökan om uppehållstillstånd som flykting eller alternativt skyddsbehövande, i princip upphör.

Möjligheten till så kallat spårbyte har funnits sedan 2008. I en granskning genomförd av Riksrevisionen 2022 framkom det att systemet å ena sidan har träffat den målgrupp som avsågs, men även att möjligheten används för att kringgå lagstiftningen för asyl- och arbetskraftsinvandring. Riksrevisionen konstaterade även att Migrationsverket saknar resurser för att kunna genomföra uppföljande kontrollverksamhet, vilket ökar riskerna för lönedumpning och skenanställningar.

Unionen har en neutral inställning till frågan om spårbyte och har valt att inte ta någon aktiv ställning till utredningens förslag, och har därmed inga synpunkter i frågan.

6. En heltäckande sjukförsäkring som ett krav för arbetstillstånd

Förslaget innebär att arbetskraftsinvandrare, vid vistelse som kommer att uppgå till högst ett år, ska ha eller ha ansökt om en heltäckande sjukförsäkring då denne på grund att anställningstidens längd inte anses vara bosatt i Sverige och därmed inte omfattas av den allmänna försäkringen i Sverige.

Synpunkter på förslag
Det är positivt att det tillses att arbetskraftsinvandrare som inte är att betrakta som bosatta i Sverige har en heltäckande sjukförsäkring även när de inte kunnat kvalificera för att omfattas av det allmänna skyddet i Sverige. Utredningen menar att bestämmelsen ”bör formuleras så att det inte har någon betydelse om det är arbetsgivaren eller utlänningen som har tecknat försäkringen”.

Sjukförsäkring medför dock en kostnad i det fall en enskilde inte omfattas av det allmänna skyddet i Sverige. Det är orimligt att en sådan kostnad ska kunna belasta den enskilda arbetskraftsinvandraren, som genom att migrera till Sverige bidrar till att säkra kompetensförsörjningen på svensk arbetsmarknad. Kostnaden bör i stället belasta den arbetsgivare vars verksamhet gynnas av att arbetskraftsinvandraren arbetar i Sverige.

Unionen tillstyrker förslaget om en heltäckande sjukförsäkring som ett krav för arbetstillstånd med det tillägget att det ska villkoras av att kostnaden för sagda sjukförsäkring betalas av den arbetsgivare som anställer en arbetskraftsinvandrare som på grund att anställningstidens längd inte anses vara bosatt i Sverige.

7. Höjning av den särskilda avgiften

Förslaget innebär att den särskilda avgiften för den som har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas eller arbeta i Sverige ska höjas. För överträdelse som har pågått under längre tid än tre månader ska avgiften höjas ytterligare. Samma höjningar ska göras för den som är uppdragsgivare, eller uppdragsgivare i tidigare led, i ett entreprenadförhållande där en underentreprenör har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas i Sverige.

Synpunkter på förslag

En faktor som möjliggör arbetslivskriminalitet och annat utnyttjande är att en arbetskraftsinvandrare står i särskild beroendeställning till sin arbetsgivare. Ett arbetstillstånd är i dag knutet till arbetsgivaren de första två åren. Först efter två år och en eventuell förlängning av arbetstillståndet kan arbetstagaren byta arbetsgivare, utan att först ge in en ny ansökan om arbetstillstånd. Regelverket förstärker därmed den redan befintliga beroendeställningen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Följden blir att arbetskraftsinvandrare kan känna sig tvungna att acceptera dåliga villkor med risk att annars behöva lämna Sverige.

Unionen ser behov av att arbetskraftsinvandrares rätt att vistas och arbeta i Sverige knyts till en viss arbetsgivare en kortare period jämfört med i dag. När den första perioden har löpt ut ska en arbetskraftsinvandrare kunna byta arbetsgivare, givet att lön och villkor inte försämras i och med den nya anställningen. Kortare perioder av arbetslöshet ska inte påverka arbetskraftsinvandrarens rätt att vistas i Sverige.

Unionen välkomnar generellt åtgärder som kan stärka arbetstagarens ställning genom att arbetsgivaren i högre grad måste ta ansvar för att uppfylla sina skyldigheter enligt lag och avtal i fråga om de arbets- och anställningsvillkor som är förutsättningar för arbetstillstånd och förlängning av sådant. Utgångspunkten för sådana åtgärder bör vara att stärka arbetsgivarens incitament att självmant avhjälpa eventuella brister innan det finns en risk för återkallelse eller ett nekat beslut om förlängning av arbetstillstånd.

Förslaget om att höja den särskilda avgiften är i sig ett möjligt verksamt verktyg,, men Unionen uppfattar att motivet är statens ska kunna beivra oseriösa arbetsgivares verksamhet. En balanspunkt i förhållande till intresset att också skydda arbetskraftsinvandraren saknas och är behövlig.

I de fall återkallelse av arbetstillstånd sker, och det beror på arbetsgivarens brister, bör arbetstagaren kunna få ersättning och skadestånd från arbetsgivaren. En sådan ordning torde också stärka incitamenten för arbetsgivaren att göra rätt från början. För att kunna tillvarata sin rätt bör en enskild arbetstagare som väljer att föra en

process för att få ersättning eller skadestånd från sin arbetsgivare under vissa omständigheter få vara kvar i Sverige under tvistens gång.

Unionen tillstyrker förslaget om en höjning av den särskilda avgiften. Samtidigt vill Unionen se fler förbättringar gällande skydd av arbetskraftsinvandrare som drabbas av arbetsgivare som missbrukar systemet.

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

För att underlätta för Migrationsverkets kontroll av att villkoren för ett arbetstillstånd är uppfyllda föreslås, utöver ett anställningsavtal, att en utlänning som är utstationerad i Sverige av en arbetsgivare i annat land ska få del av ett underlag med de villkor som gäller för arbetet i Sverige.

Arbetstillståndet ska enligt förslaget knytas till filialen, koncernföretaget eller tjänstemottagaren i Sverige i stället för arbetsgivaren som är etablerad i ett annat land.

Om en arbetsgivare är etablerad i ett annat land och utstationerar utlänningar till Sverige föreslås att det som sägs om arbetsgivare i utlänningsförordningens bestämmelser om kontroll vid vistelse i Sverige också ska gälla i fråga om arbetsgivarens filial, koncernföretag eller tjänstemottagare i Sverige.

Synpunkter på förslag

Som utredningen redogör för är huvudregeln att alla utlänningar som arbetar i Sverige har ett arbetstillstånd, oavsett om de är anställda i Sverige eller utomlands. En ansökan om arbetstillstånd från en utlänning som ska arbeta i Sverige men har sin anställning utomlands prövas, precis som övriga ansökningar om arbetstillstånd, enligt 6 kap. 2 § första stycket UtlL. Detta innebär bland annat att Migrationsverket ska kontrollera om anställningen gör det möjligt för utlänningen att uppnå en god försörjning och att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Sedan den 1 juni 2022 krävs att utlänningen ska ge in sitt anställningsavtal tillsammans med ansökan om arbetstillstånd. Migrationsverket påtalade i remissvaret till SOU 2021:88 att införandet av ett krav på att bifoga ett anställningsavtal till ansökan om arbetstillstånd kunde innebära tillämpningssvårigheter i fråga om ansökningar från utlänningar som är anställda utomlands.

Även innan kravet på anställningsavtal infördes är det Unionens bild att svårigheter förelåg och fortfarande föreligger för Migrationsverket att, för ansökningar som gäller utstationerade arbetstagare, kontrollera att lön och övriga anställningsvillkor når upp till kravet i utlänningslagen om att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte ska vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Med det som bakgrund är Unionen i grunden positiv till förslag som stärker möjligheten för Migrationsverket att bedöma och kontrollera anställningsvillkoren för den

här gruppen arbetskraftsinvandrare. Samtidigt anser Unionen att ytterligare förstärkning av regelverket kan behöva genomföras för att säkerställa att lön och villkor enligt kollektivavtal upprätthålls för utstationerade arbetstagare.

Unionen tillstyrker förslagen om;

- att anställningsavtal ska kompletteras med underlag med de villkor som gäller för arbetet i Sverige
- att arbetstillståndet ska knytas till filialen, koncernföretaget eller tjänstemottagaren i Sverige
- att det som sägs om arbetsgivare i utlänningsförordningens bestämmelser om kontroll vid vistelse i Sverige också ska gälla i fråga om arbetsgivarens filial, koncernföretag eller tjänstemottagare i Sverige

9. Åtgärder för att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring

Utredningen föreslår följande för att främja så kallar högkvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige:

- En förlängd tillståndstid för EU-blåkort
- Nyfödda barn till innehavare av vissa EU-relaterade tillstånd ska få ansöka om uppehållstillstånd inifrån Sverige
- En utökad möjlighet att få ansöka om uppehållstillstånd för forskning och studier på forskarnivå inifrån Sverige
- Ett undantag från föreslaget lönekrav för utlänningar som innehar uppehållstillstånd för forskning, studier m.m.
- Ett undantag från föreslaget lönekrav för vissa legitimerade yrken inom sjukvården

Synpunkter på förslag

De förslag som lämnas här löser, eller underlättar lösningen av, vissa praktiska problem som i sig kan kategoriseras som effekter av att det finns vissa inkonsekvenser i systemet. Dessa har delvis uppstått som en följd av det krav på god försörjning som sedan november 2023 gäller för arbetskraftsinvandrare från tredje land, där ytterligare effekter uppstår som en konsekvens av andra förslag som utredningen lämnar. Förslagen undanröjer hinder som inte kan sägas stödjas av andemeningen i de nyligen genomförda förändringarna eller av andemeningen i det som utredningen föreslår.

De tre första förslagen bör tillstyrkas, då de underlättar för högkvalificerad arbetskraft från tredje land att arbeta och/eller fortsätta arbeta i Sverige i vissa situationer där byråkrati i dagsläget skapar onödiga hinder. De två sista förslagen bör avstyrkas, se resonemang angående kollektivavtal som lönereglerande instrument på svensk arbetsmarknad, under avsnitt 1.

De förslag som lämnas bedöms av Unionen inte vara tillräckliga för att möta behovet av arbetskraftsinvandring och den utmaning i form av kompetensförsörjning som förden svenska arbetsmarknaden står inför. Konkurrensen om personer med högre utbildning, som arbetar inom yrken där det råder kompetensbrist, innebär sannolikt att dessa väljer att etablera sig i länder där deras förutsättningar för ett gott liv är bäst.

Om de väljer att söka sig utanför sina hemländer är det sannolikt flera olika faktorer som kommer att vara viktiga. En av dem är goda arbetsvillkor, där kollektivavtal är den bästa metoden för att säkerställa det. Men även faktorer utanför arbetet, som möjligheten att migrera med sin familj och hur samhället i allmänhet bemöter migranter från tredje land, är viktiga. Det är frågor Unionen bedömer saknas i utredningen vilket inte varit till gagn för dess slutresultat .

Unionen tillstyrker förslagen om;

- en förlängd tillståndstid för EU-blåkort
- nyfödda barn till innehavare av vissa EU-relaterade tillstånd ska få ansöka om uppehållstillstånd inifrån Sverige
- en utökad möjlighet att få ansöka om uppehållstillstånd för forskning och studier på forskarnivå inifrån Sverige

Unionen avstyrker förslagen om;

- ett undantag från föreslaget lönekrav för utlänningar som innehar uppehållstillstånd för forskning, studier m.m.
- ett undantag från föreslaget lönekrav för vissa legitimerade yrken inom sjukvården

Peter Hellberg, Förbundsordförande, Unionen