

Stockholm den 16 maj 2024

R-2024/0412

Till Justitiedepartementet

Ju2024/00372

Sveriges advokatsamfund har genom remiss den 16 februari 2024 beretts tillfälle att yttra sig över betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15).

### **Sammanfattning**

Advokatsamfundet avstyrker förslaget om ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd. Att staten tillåts fastställa minimilöner för en viss grupp arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden riskerar att underminera den etablerade förhandlingsprocessen och skapa nackdelar för arbetskraft från Sverige och övriga EU.

Advokatsamfundet avstyrker förslaget om att undanta vissa yrkesgrupper. Om förslaget antas bör utlänningen undantas från lönekravet även under kommande tillståndsp perioder för att skapa förutsebarhet för arbetsgivare och arbetstagare.

Advokatsamfundet avstyrker förslaget om särregler för utlänningar som studerat och forskat i Sverige m.m. Advokatsamfundet anser att Sverige bör försöka attrahera den mest kompetenta arbetskraften från samtliga länder oaktat i vilket land utlänningen studerat eller erhållit efterfrågad kompetens.

Advokatsamfundet avstyrker förslaget om en höjning av den särskilda avgiften. I vart fall bör avgiften inte höjas för oaktsamhetsbrott då ändringen inte torde ha önskad effekt i dessa fall.



Advokatsamfundet avstyrker förslaget om att exkludera vissa yrkesgrupper. Migrationsverket granskar den aktuella arbetsgivaren i samband med ansökan och i de fall Migrationsverket finner att företaget som erbjudit anställningen inte är en seriös arbetsgivare kommer ansökan att avslås. Det finns ingen anledning att hindra seriösa arbetsgivare från att rekrytera internationellt om de har ett behov av kompetens som inte går att finna i Sverige.

Advokatsamfundet avstyrker förslaget om att avskaffa systemet med spårbytare. Utredningen framhåller att det inte finns någon forskning på om möjligheten till spårbyte gör att fler utlänningar ansöker om asyl här. Oaktat detta torde det höjda lönekravet vara tillräckligt för att denna grupp asylsökande ska minska.

Advokatsamfundet tillstyrker förslaget om möjligheten att ansöka om ett tillstånd efter inresa för nyfödda barn till blåkortsinnehavare.

Advokatsamfundet avstyrker förslaget att utöka tillståndstiden för blåkortsinnehavare från två till fyra år så som förslaget är utformat. Enligt Advokatsamfundet riskerar förslaget att leda till att tidpunkten för när en blåkortsinnehavare kan ansöka om ett permanent tillstånd blir uppskjutet flera år. Advokatsamfundet tillstyrker förslaget om tillståndstiden kan anpassas ex officio eller efter begäran av utlänningen.

Advokatsamfundet avstyrker förslaget om att en arbetsgivare till en utlänning som beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen ska, under den tid som utlänningens tillstånd gäller hos den arbetsgivaren, skriftligen anmäla till Migrationsverket om anställningen upphör eller om anställningen aldrig tillträds. Enligt Advokatsamfundet är bestämmelsen svårtolkad. Det framgår inte av bestämmelsen när en anmälan måste göras. Enligt den föreslagna lydelsen föreligger anmälningsskyldighet endast under den tid tillståndet gäller hos ”den arbetsgivaren”. Det är oklart för Advokatsamfundet i vilken utsträckning det föreligger en anmälningsskyldighet för en arbetsgivare till en utlänning under utlänningens andra tidsbegränsade tillstandsperiod, i och med att tillståndet då bara är knutet till ett yrke och inte till en arbetsgivare.

Advokatsamfundet avstyrker förslaget om särskilda bestämmelser för arbetskraftsinvandrare som är anställda utomlands och som arbetar i Sverige. Ändringen riskerar endast att försvåra för svenska företag att bedriva internationella



samarbeten och kompetensutbyten. Under alla omständigheter efterfrågas en djupgående arbetsrättslig analys av förslaget.

### **Synpunkter**

#### *Ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd*

Utredningen föreslår att arbetstillstånd får ges till en utlänning som har ett anställningsavtal, om lönen uppgår till minst medianlönen för Sverige vid tidpunkten för ansökan (lönekravet). Advokatsamfundet avstyrker förslaget av flera skäl.

Som utredningen framhåller innebär den svenska arbetsmarknadsmodellen att arbetsmarknadens parter, alltså arbetsgivarna eller deras organisationer och arbetstagarna genom sina organisationer, har huvudansvaret för att reglera villkoren på arbetsmarknaden. Eftersom löner på den svenska arbetsmarknaden vanligtvis regleras av arbetsmarknadens parter utan statlig inblandning finns inte någon lagstiftning om minimilön (s. 94). Ett samförstånd mellan parterna skapar stabilitet över tid och det är parterna i avtalet som har bäst kunskap om hur förhållandena ser ut inom det egna avtalsområdet. En fördel med systemet är också att anställningsvillkoren kan varieras mellan olika branscher och yrken utefter dess förutsättningar (s. 95).

Det har sedan den svenska arbetsmarknadsmodellen infördes för över hundra år sedan framställts kritik från alla håll, oberoende politisk färg, mot systemet. Oaktat om denna kritik varit befogad i någon del har systemet fungerat i allt väsentligt. En grundförutsättning för detta är emellertid, enligt Advokatsamfundets mening, att parterna tillåts verka självständigt.

Den nu föreslagna lagstiftningen innebär ett direkt ingrepp på den svenska lönebildningsmodellen. Att staten tillåts fastställa minimilöner för en viss grupp arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden riskerar att underminera den etablerade förhandlingsprocessen och riskerar att skapa nackdelar för arbetskraft från Sverige och övriga EU.

En kollektivavtalsansluten arbetsgivare som har behov av arbetskraft men som inte lyckas rekrytera inom Unionen kan tvingas erbjuda en utlänning en högre lön än svenska arbetstagare som utför samma uppgifter, oaktat om den svenske arbetstagaren har längre yrkeserfarenhet och högre kompetens.



I många branscher är ingångslönerna betydligt lägre än medianlönen samtidigt som löneutvecklingen kan vara snabb under de första åren i anställning. Detta gäller bristyrken så som byggarbetare, elektriker, kockar m.m. Det gäller emellertid även akademiska yrken så som jurister, ekonomer, utvecklare och andra som arbetar inom IT. Sverige har vidare uttryckt en ambition att vara attraktivt för unga företagare och s.k. start-ups. Start-ups har många gånger en begränsad ekonomi inledningsvis och måste därför erbjuda mer begränsade löner, många gånger i kombination med ett incitamentsprogram, samtidigt som bolagen kan ha ett trängande behov av att rekrytera kompetent, motiverad och kreativ personal som många gånger är svårt att finna i Sverige. Det nu aktuella lagförslaget kommer att begränsa kompetensförsörjningen inom många branscher, i strid med Sveriges ambition att attrahera talanger och internationell kompetens.

Utredningen har till synes noterat problematiken. Utredningen anför bland annat 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. Utredningen menar att lönekravet på sikt kan bli vägledande inom branscher och yrken där lönerna ligger i närheten av medianlönen (s. 330).

Utredningen anför samtidigt att ett lönekrav i nivå med medianlönen i Sverige, jämfört med ett försörjningskrav på 80 procent av medianlönen, bedöms ha en begränsad påverkan på den svenska arbetskraftens sysselsättning. Redan tidigare, innan kravet på en god försörjning infördes, har det inte kunnat påvisas några betydande undanträngningseffekter av arbetskraftsinvandringen (s. 328). Utredningen noterar att i vissa yrken kan det vara svårt att ersätta utländsk arbetskraft med svensk och exemplifierar vissa kategorier (s. 328–329).

De synpunkter som Advokatsamfundet förde fram i yttrande över departementspromemorian Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare är i än högre utsträckning relevanta om lönekravet höjs till 100 procent av medianlönen. Vi ser redan effekter av försörjningskravet på 80 procent av medianlönen som infördes den 1 november 2023. Arbetstagare i offentlig sektor, kvinnor och ungdomar med löner som regelmässigt ligger under 80 procent av medianlönen missgynnas och riskerar att utvisas.



Det gäller t.ex. ungdomar som kommit till Sverige som medföljande till en förälder med arbetstillstånd. Så länge föräldern har arbetstillstånd beviljas barnet (även ett vuxet barn) tillstånd som medföljande enligt utlänningsförordningen. Men när föräldern beviljas permanent uppehållstillstånd bedöms vuxna barn inte längre tillhöra kärnfamiljen och de kan därför inte beviljas uppehållstillstånd p.g.a. anknytning till föräldern. Det kan gälla barn som hunnit fylla 18 år men som bor hemma och fortfarande går i gymnasiet. Deras enda möjlighet att stanna kvar i Sverige är att sluta studera och försöka få en anställning med en lön som uppgår till gällande försörjningskrav.

Advokater som arbetar med arbetstillståndsärenden har även iakttagit att arbetsgivare som vill behålla personal från tredje land har tvingats höja lönen till det nya försörjningskravet för att den anställde ska kunna beviljas förlängt arbetstillstånd. Det gäller framför allt inom kvinnodominerade branscher där de kollektivavtalsenliga lönerna ligger lägre än det nu gällande lönekravet. En anpassning av lönerna till lönekravet för arbetstillstånd riskerar att påverka lönebildningen och det märks redan.

Advokatsamfundet ser mot bakgrund av det utredningen anfört inga skäl till att höja minimilönen från den nu gällande nivån. Lönenivån i det enskilda fallet bör bestämmas i förhandling mellan arbetsgivare och arbetstagare samt övriga parter på arbetsmarknaden. Det saknas skäl att begränsa arbetskraftsinvandringen om denna inte leder till undanträngningseffekter. För det enskilda företaget kan möjligheten att rekrytera utlänningar emellertid vara centralt för företagets bildande och överlevnad. Förslaget bör därför inte antas.

#### *Undantag för vissa yrkesgrupper*

Många yrkeskategorier där det råder brist på arbetskraft i Sverige har regelmässigt en lön understigande medianlönen. Utredningen föreslår därför att vissa yrkeskategorier ska undantas från det nya lönekravet om det råder brist på denna typ av arbetskraft. Vilka kategorier som utgör bristyrken och som ska undantas ska i huvudsak bestämmas av Migrationsverket i samråd med Arbetsförmedlingen i föreskriftsform årligen.

Advokatsamfundet avstyrker förslaget även i denna del av flera skäl. En ordning där enskilda myndigheter blir behörig att avgöra lönenivåerna för vissa grupper på arbetsmarknaden utgör ett ytterligare och flagrant avsteg från den svenska arbetsmarknadsmodellen.



Utredningen anför att prognoser avseende inom vilka yrken det råder brist på arbetskraft till största delen bygger på registerstatistik från SCB och Arbetsförmedlingen. Prognoserna har emellertid bedömts som osäkra, framför allt på regional nivå, eftersom yrkesinformationen på individnivå i SCB:s register har flera brister. Mot denna bakgrund arbetar Arbetsförmedlingen för närvarande med att utveckla arbetet med bedömningar per yrke och region genom att genomföra digitala enkäter med arbetsgivare som annonserar online (s. 109).

Utredningen har inte närmare redovisat vilka åtgärder Arbetsförmedlingen avser vidta för att sammanställa tillförlitlig och aktuell statistik avseende bristyrken på regional nivå. Advokatsamfundet ifrågasätter om uppdraget är möjligt i den utsträckning som krävs för att arbetsgivare ska kunna tillförsäkras behövlig kompetensförsörjning.

Advokatsamfundet ifrågasätter vidare om det är möjligt för Arbetsförmedlingen att göra heltäckande bedömningar. Enligt Advokatsamfundet är risken överhängande att många yrkeskategorier där det råder brist på arbetskraft inte kommer att finnas upptagna på listan över bristyrken. Utredningen anför själv att det finns små och heterogena yrkesgrupper som är svåra att fånga upp. Det kan också finnas situationer, enligt utredningen, där det är omöjligt för en enskild arbetsgivare att hitta arbetskraft till en viss anställning, även om yrket i fråga inte är ett sådant yrke som är undantaget från lönekravet. Det kan vara fråga om nyckelmedarbetare med mycket specifik kompetens. Det kan också vara fråga om yrkesgrupper inom helt nya områden, som batteritillverkning och algframställning (s. 131). Advokatsamfundet delar utredningens inställning i denna del. Enligt Advokatsamfundet nedtonar emellertid utredningen de effekter en brist på arbetskraft kan få för berörda arbetsgivare, marknaden de verkar på och i slutänden för Sverige på kort, men framför allt på lång sikt.

Om ett företag saknar möjlighet att rekrytera nyckelpersoner internationellt kan detta medföra att företaget saknar möjlighet att etablera sig överhuvudtaget. Om den generella uppfattningen bland företagare, kanske särskilt unga företagare, i Sverige blir att det är svårt att rekrytera internationella talanger till en rimlig kostnad kan detta leda till att svenska entreprenörer etablerar sig i andra länder i stället. Dagens moderna arbetsmarknad är rörlig. Arbetsgivare har många gånger ett trängande behov av arbetskraft. Arbetsgivare måste tillåtas rekrytera mot bakgrund av ett omedelbart behov utan statlig inblandning och utan att behöva invänta ett politiskt beslut från regeringen eller en prognos från en myndighet.



Utredningen anför att det vid förlängningsansökan bör krävas att det aktuella yrket fortfarande är ett bristyrke i den delen av Sverige, alternativt har blivit ett bristyrke i hela landet, för att ansökan ska kunna beviljas om inte lönen når upp till lönekravet. Konsekvensen av detta kan således bli att utlänningen kan erhålla ett första tillstånd till en lön understigande medianlönen för Sverige, men måste erbjudas en lön motsvarande medianlön vid en ansökan om ett förlängt tillstånd. Om skillnaden mellan den kollektivavtalsenliga lönen och medianlönen är mer än marginell kan det vara omöjligt av rättviseskäl eller av ekonomiska skäl för en arbetsgivare att erbjuda den högre lönen. I vissa fall kan arbetsgivaren vara förhindrad av kollektivavtal.

Att anställa ny personal är många gånger förenat med höga kostnader. Det finns således en uppenbar risk att arbetsgivare undviker att vara verksamma i vissa branscher om de blir beroende av utländsk arbetskraft, då arbetsgivaren inte med säkerhet vet om denne har möjlighet att erhålla personalen längre än två år.

Advokatsamfundet ser också att det finns en risk att en enskild utlänning väljer att tacka nej till en anställning i Sverige om denne tillhör en bristyrkeskategori, om utlänningen inte är garanterad medianlön inom två år. Lagstiftningen innebär således inte bara att arbetsgivare i Sverige bör tänka en extra gång innan de anställer personal inom en bristyrkeskategori, om denne inte kan erbjuda medianlön. Även arbetstagaren gör klokt i att tacka nej till anställningen om denne har andra erbjudanden på grund av risken att denne inte kommer att kunna förlänga sitt tillstånd.

Om en utlänning anses tillhöra en bristyrkeskategori och därför kan beviljas ett tillstånd trots att dennes lön understiger medianlönen för Sverige bör utlänningen, enligt Advokatsamfundet, undantas från lönekravet även under kommande tillståndsperioder för att skapa förutsebarhet för arbetsgivare och arbetstagare.

#### *Särregler för studenter och forskare samt legitimationsyrken*

Advokatsamfundet anser i och för sig att det är bra att dessa kategorier undantas från lönekravet. Undantaget bör av de skäl som redovisats under föregående rubrik gälla fram till det att utlänningen beviljats ett permanent tillstånd.

Advokatsamfundet kan samtidigt inte se några vägande skäl till att utlänningar som studerat på universitet i Sverige ska prioriteras framför utlänningar som studerat på universitet i ett annat land. Sverige bör, enligt Advokatsamfundet, försöka attrahera



den mest kompetenta arbetskraften från samtliga länder. Undantaget bör således gälla alla med en universitetsutbildning, alla som har en kompetens motsvarande någon som erhållit en universitetsutbildning samt alla som erbjudits ett legitimationsyrke och kan förväntas erhålla behövlig legitimation.

#### *Höjning av den särskilda avgiften*

Utredningen föreslår att avgiften enligt 20 kap. 12 § utlänningslagen ska höjas till ett och ett halvt prisbasbelopp. Syftet med höjningen är att uppnå en bättre regelefterlevnad. Advokatsamfundet avstyrker förslaget då syftet med ändringen inte torde ha önskad effekt.

En arbetsgivare kan begå brott mot utlänningslagen uppsåtligen eller av oaktsamhet. Det är emellertid sällsynt att en arbetsgivare döms för uppsåtligt brott mot utlänningslagen. Då en arbetsgivare döms för brott mot utlänningslagen har denne i regel betalat skatt och övriga avgifter för den anställde utlänningen som åtalet avser. Mot bakgrund av dessa uppgifter kan domstolen sedan fastställa hur länge den aktuella utlänningen har arbetat. Skälet till brottsligheten är i regel att arbetsgivaren saknat kunskap om det ganska komplicerade svenska migrationsrättsliga regelverket. I många fall har arbetsgivaren felaktigt utgått från att utlänningen får arbeta genom att denne har ett personnummer, bankkonto och ett ID-kort utfärdat av Skatteverket.

Arbetsgivaren har således försökt göra rätt, trots sig ha gjort rätt och hade inte gjort på samma sätt om denne hade haft bättre kunskaper om gällande lagstiftning. Advokatsamfundet ifrågasätter om den särskilda avgiften i dessa oaktsamhetsfall överhuvudtaget har någon avskräckande effekt sett till att gärningen är straffbar för den som anställt utlänningen enligt 5 § i samma kapitel, låt vara att bestämmelserna inte är helt överlappande. En höjning om 50 % av avgiften torde enligt Advokatsamfundet under alla förhållanden inte göra någon skillnad.

En högre avgift kan eventuellt ha en effekt i uppsåtliga fall. Om en arbetsgivare anställer en utlänning med vetskap om att denne inte får arbeta i Sverige torde arbetsgivaren i regel inte redovisa skatter och avgifter för utlänningens räkning. Brottsligheten blir härmed både svårare att upptäcka och svårare att styrka. Och om brottsligheten upptäcks torde åtalet främst avse skatte- eller bokföringsbrott.





Advokatsamfundet motsätter sig inte en differentiering av avgiften beroende på om brottsligheten begåtts med uppsåt eller oaktsamhet. Om avgiften höjs för uppsåtliga fall kan detta eventuellt få en avskräckande effekt. Avgiften bör emellertid inte höjas för oaktsamhetsbrott då avgiften knappast har någon större effekt till att börja med.

Advokatsamfundet efterfrågar under alla förhållanden en gedignare utredning och bättre konsekvensanalys.

*Exkludering av yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd m.m.*

Utredningen föreslår att regeringen ska få meddela föreskrifter om att vissa yrkesgrupper får uteslutas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd. De yrken som inledningsvis bör uteslutas är personlig assistent och bärplockare.

Argument för förslaget är att arbetslivskriminaliteten är som mest utbredd inom vissa branscher och att personer som kommer till Sverige från utlandet löper stor risk att utnyttjas. Samtidigt påpekar utredningen att det underlag som finns för bedömningen är begränsat och att det är svårt att särskilja just arbetskraftsinvandrare från andra grupper av utlänningar som arbetar i Sverige (s. 197).

Advokatsamfundet motsätter sig självklart all form av arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering men anser att förslaget riskerar att få motsatt effekt.

I princip kan vem som helst starta ett företag i Sverige idag, det ställs inga krav beträffande vandel och de kontroller som görs för att arbetsgivare inte exploaterar arbetskraft är otillfredsställande.

Vid en ansökan om arbetstillstånd har Migrationsverket ansvar för att kontrollera om de villkor som erbjuds uppfyller gällande krav beträffande lön, försäkring m.m. Migrationsverket kontrollerar även om det är ett seriöst företag som anställt arbetstagaren. De ansökningar som passerar granskningen torde gälla anställningar hos seriösa företag som inte exploaterar sina anställda. De företag som bedöms som oseriösa borde bli föremål för granskning av andra myndigheter. Detta medför att de företag som har anställda med arbetstillstånd bör tillhöra företag som branschen behöver. Att exkludera vissa yrkesgrupper riskerar att få motsatt effekt och gagna de företag som ägnar sig åt arbetslivskriminalitet. Dessutom är lönerna oftast lägre än medianlönen och förslaget skulle därför vara verkningslöst.



### *Avskaffandet av systemet med spårbyte*

Som huvudmotiv till förslaget framhåller utredningen att asylsystemet riskerar att belastas av onödiga kostnader om personer som saknar skyddsskäl ansöker om asyl i Sverige för att via spårbyte få tillträde till den svenska arbetsmarknaden. Utredningen framhåller emellertid också att såvitt känt finns det ingen forskning på om möjligheten till spårbyte gör att fler utlänningar som bedömer att de sannolikt inte kommer få asyl ändå söker sig till Sverige (s. 222). Inte heller Advokatsamfundet känner till någon sådan forskning.

Oaktat hur det förhåller sig med detta innebär nu aktuella förslag och tidigare förändringar av den svenska migrationsrättsliga lagstiftningen att asylsökande som inte kvalificerar sig för de ganska högt ställda kraven för ett tillstånd för arbete också saknar möjlighet att göra ett spårbyte. Om det är så att vissa utlänningar ansöker om asyl i Sverige i syfte att erhålla ett arbetstillstånd torde det höjda lönekravet vara tillräckligt för att denna grupp asylsökande ska minska.

Asylprocessen pågår många gånger i flera år. Även om utgången är osäker, är det av vikt att den asylsökande blir en del av det svenska samhället och har en egen försörjning. För att få utlänningen att inträda på den svenska arbetsmarknaden är möjligheten till spårbyte en viktig motiverande faktor. Om en utlänning etablerar sig på arbetsmarknaden och bidrar med ett verkligt värde är det till Sveriges fördel att utlänningen beviljas ett tillstånd för arbete. De huvudsakliga skälen till varför möjligheten till spårbyte infördes är lika relevanta idag som tidigare.

### *Längre tillståndstid för EU-blåkort m.m.*

Advokatsamfundet tillstyrker förslaget om möjligheten att ansöka om ett tillstånd efter inresa för nyfödda barn till blåkortsinnehavare.

Utredningen föreslår att tillståndstiden för EU-blåkort ska utökas från högst två till högst fyra år. Advokatsamfundet noterar samtidigt att regeringen föreslagit att den nuvarande begränsningen av den sammanlagda tillståndstiden på fyra år för EU-blåkort ska tas bort (se Ds 2023:6).

Advokatsamfundet avstyrker förslaget. Kvalificeringstiden för ett permanent tillstånd är idag fyra år. Migrationsverket meddelar regelmässigt tillstånd för arbete enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen med en giltighetstid om två år, om utlänningen har beviljats en



tillsvidareanställning. Tillståndet kan emellertid ha en kortare giltighetstid exempelvis om tillsvidareanställningen börjar med en provanställningsperiod eller om utlänningens pass har en giltighetstid understigande två år. Om utlänningens pass går ut tolv månader efter beslutdagen kommer tillståndet således endast att gälla i tolv månader. Då utlänningen ansöker om ett förlängt tillstånd med ett nytt pass kommer det nya tillståndet att gälla i två år. Eftersom utlänningen endast haft tillstånd i Sverige i tre år då det andra tillståndet går ut kvalificerar denne sig inte för ett permanent tillstånd. Det tredje tillståndet kommer således att bli tidsbegränsat i två år. Efter att ha innehaft tillstånd i totalt fem år kan utlänningen, enligt detta exempel, ansöka om ett permanent tillstånd (och kvalificerar sig samtidigt för medborgarskap).

Om en utlänning, som ansöker om ett EU-blåkort enligt de nu föreslagna reglerna, har ett pass med en giltighetstid om tre år förutsätts att dennes tillstånd kommer att begränsas till tre år. Om huvudregeln är att ett tillstånd enligt blåkortsreglerna ska vara fyra år utgår Advokatsamfundet från att tillståndet efter en förlängningsansökan i detta fall kommer att ha en giltighetstid om fyra år. Utlänningen kan inte ansöka om ett permanent tillstånd förrän tillståndet är på väg att upphöra och således först efter att denne arbetat sju år i Sverige. Enligt Advokatsamfundet innebär regeländringen en markant försämring för blåkortsinnehavare om Migrationsverket inte samtidigt börjar anpassa de tidsbegränsade tillståndstiderna med hänsyn till när utlänningen uppfyller kvalificeringstiden för ett permanent tillstånd respektive medborgarskap.

Advokatsamfundet tillstyrker ett förslag enligt vilket EU-blåkort kan beviljas för fyra år, förutsatt att tillståndstiden kan anpassas ex officio av Migrationsverket och/eller på begäran av sökande beroende på när sökande uppfyller kvalificeringstiden för ett permanent tillstånd.

#### *Anmälningsskyldighet för arbetsgivare*

En arbetsgivare till en utlänning som beviljats arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen ska, under den tid som utlänningens tillstånd gäller hos den arbetsgivaren, skriftligen anmäla till Migrationsverket om anställningen upphör eller om anställningen aldrig tillträds.

Advokatsamfundet anser att bestämmelsen är svårtolkad. Eftersom underlåten anmälan torde vara straffsanktionerad enligt 20 kap. 6 § utlänningslagen måste bestämmelsen tolkas restriktivt och ordagrant.



Så som bestämmelsen är utformad ska anmälan göras ”under den tid som tillståndet gäller”. Advokatsamfundet förstår inte om utredningen med detta menar att själva anmälan tidsmässigt måste skickas in någon gång under tillståndstiden.

Advokatsamfundet har svårt att tro att det är detta utredningen avser då innebörden i så fall blir att en arbetsgivare kan dröja med att upprätta en anmälan om att en anställning aldrig tillträtts till tillståndstidens sista dag, dvs. i regel två år efter beslutstidpunkt. Om anställningen upphör på tillståndstidens sista dag, måste anmälan emellertid göras samma dag.

Om det inte är detta som avses har utredningen emellertid inte angivit någon frist inom vilken anmälan måste göras. Om det inte finns någon frist inom vilken anmälan måste göras torde arbetsgivaren helt kunna underlåta att skicka en anmälan.

Anmälningsskyldigheten gäller bara under den tid tillståndet gäller ”hos arbetsgivaren”. Det första tidsbegränsade tillståndet som en utlänning beviljas är begränsat till både yrke och arbetsgivare. Efter en förlängningsansökan är tillståndet endast begränsat till yrke. Under den andra tidsbegränsade tillståndsperioden är utlänningen fri att byta arbetsgivare utan att upprätta en ny ansökan eller anmäla bytet till Migrationsverket. Det är oklart för Advokatsamfundet i vilken omfattning det andra tidsbegränsade tillståndet, i den föreslagna bestämmelsens mening, ska anses gälla ”hos arbetsgivaren”. Om en utlänning erhåller ett första uppehållstillstånd för arbete på grund av en anställning hos ett visst företag och samma företag är angiven som arbetsgivare i förlängningsansökan kanske det finns utrymme för att tolka bestämmelsen så som att även det andra tidsbegränsade tillståndet gäller hos den arbetsgivaren. Om utlänningen byter arbetsgivare under den andra tidsbegränsade tillståndsperioden torde det inte vara möjligt att hävda att tillståndet gäller hos den nya arbetsgivaren i den aktuella lagens mening. Någon anmälningsskyldighet föreligger då inte hos den nya arbetsgivaren.

Advokatsamfundet anser att lagstiftningen är behäftad med brister och avstyrker förslaget.



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

För en utlänning som är utstationerad i Sverige av en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land ska arbetstillståndet knytas till arbetsgivarens filial, koncernföretag eller tjänstemottagare i Sverige.

Advokatsamfundet anser inte att utredningen presenterat några vägande skäl för ändringen. En tjänstemottagares ansvar för en utstationerad arbetstagare ska regleras inom ramen för arbetsrätten. Tjänstemottagaren bör inte åläggas ett ansvar för anställningen inom ramen för utlänningslagen som kanske eller kanske inte, i det enskilda fallet, överensstämmer med det arbetsrättsliga regelverket. Ändringen riskerar endast att försvåra för svenska företag att bedriva internationella samarbeten och kompetensutbyten. Under alla omständigheter efterfrågas en djupgående arbetsrättslig analys av förslaget.

SVERIGES ADVOKATSAMFUND

Mia Edwall Insulander