

Justitiedepartementet  
Enheten för migrations- och asylpolitik  
Departementssekreterare Oscar Berger  
103 33 Stockholm

Vår referens

Dnr

2018-05-04

Anna Jansson Libietis

Ju2018/01460/EMA

## **Remissvar: Konsekvenser för arbetsgivare vid återkallelse av uppehållstillstånd för arbete, DS 2018:7**

Företagarna har getts möjlighet att yttra sig över Justitiedepartementets departementspromemoria Konsekvenser för arbetsgivare vid återkallelse av uppehållstillstånd för arbete (DS 2018:7) och lämnar följande synpunkter.

### **Sammanfattning**

Det råder en felaktig bild av att företagare medvetet avviker från villkoren och inte skulle ha som ansats att göra rätt. Verkligheten är att de avvikelser som sker till största del är oavsiktliga och att företagare strävar efter att göra rätt. Det är inte rimligt att arbetsgivare ska vara skyldig att utge ersättning för indraget tillstånd när inte ens våra myndigheter klarar av att besitta kunskap om villkoren inom komplexa kollektivavtal eller om praxis för yrke eller bransch. Istället för att gå vidare med utredningens förslag bör mer akuta brister avhjälpas. Regeringen bör noga följa att Migrationsöverdomstolens vägledande praxis från december 2017 (MIG 2017:24 och MIG 2017:25) efterlevs i Migrationsverkets bedömningar. Därtill bör det skyndsamt tillföras resurser för att korta handläggningstiden av arbetstillstånd och förlängningsansökningar samt för att inrätta en stödjande funktion, som hjälper arbetsgivare i strävan efter att göra rätt från början. Företagarna menar att den konsekvensanalys som utredningen gör är bristfällig och inte kan ligga till grund för lagstiftning. Företagarna avstyrker promemorians förslag.

### **Företagens kompetensbrist och vikten av en fungerande arbetskraftsinvandring**

Sedan 1990 har fyra av fem nya arbetstillfällen skapats i små företag. Idag arbetar nästan två miljoner människor i Sveriges småföretag. Det är ca 40 procent av alla sysselsatta människor i Sverige. Fler personer arbetar där än i någon annan kategori av företag eller organisationer. I tre av fyra kommuner står småföretagen med sina medarbetare dessutom för den största andelen av de kommunala skatteintäkterna, vilket möjliggör en stor del av välfärden och annan kommunal service. En politik som syftar till högre sysselsättning, tillväxt och utbyggd välfärd måste därför inkludera och uppmuntra till jobb- och värdeskapande i småföretag.

Småföretagarbarometern visar år efter år att kompetensbrist är det främsta hindret för tillväxt bland Sveriges småföretag. Mer än vart fjärde företag anger svårigheter att hitta rätt kompetens som främsta tillväxthinder enligt Företagarnas Småföretagsbarometer 2017.<sup>1</sup> Företagarnas kompetensbarometer från 2016<sup>2</sup> visar att bland företag som behövt rekrytera de senaste två åren har endast 50 procent lyckats tillföra den kompetens de sökt. Om alla företag

<sup>1</sup> <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/smaforetagsbarometern/smaforetagsbarometern-2017/>

<sup>2</sup> <http://www.foretagarna.se/globalassets/det-ar-attityden-dumbom-riks-nov-2016.pdf>

som har haft rekryteringsbehov, men inte lyckats anställa, hade anställt bara en person per företag hade det skapats 72 026 jobb i de små- och medelstora företagen, varje år.

En väl fungerande arbetskraftsinvandring är av stor vikt för de enskilda företagens möjlighet att växa, men också för Sveriges framtida välstånd och konkurrenskraft på den globala marknaden. Globala företag och en internationaliserad marknad kräver en global arbetsmarknad. Kompetensbristen är ett stort problem idag, men riskerar att bli än större i och med de stora pensionsavgångar som Sverige står inför. Arbetskraftsinvandringen är en viktig del av lösningen och Sverige behöver ett regelverk som stöder de svenska företagens möjlighet att attrahera och behålla internationell kompetens. Ett främjande regelverk, som understödjer växande företags möjlighet att stanna i Sverige och inte outsourca verksamhet till andra länder, är nödvändigt.

### **En felaktig bild av bristernas karaktär**

En enig riksdag föreslog i november 2016 att den då pågående utredningen *Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden* (Ju2016/09057/EMA) skulle undersöka omfattningen av avslag på arbetstillstånd, på grund av mindre misstag av seriösa arbetsgivare. Regeringen valde att avstå från att lämna tilläggsdirektivet, vilket Företagarna beklagar. Företagarna har tidigare påpekat att den kartläggning av omfattningen av utnyttjande av arbetskraftsinvandrare som genomfördes inom ramen för ovan nämnd lagrådsremiss ger en felaktig bild av dess karaktär och därmed också en felaktig bild av lämpliga åtgärder för att komma tillrätta med problemet. Centrum för rättvisas granskning "Arbetskraftsinvandrares rättslöshet i Sverige"<sup>3</sup> visar att problemet med bristande anställningsvillkor endast rör ca 3 % av alla ansökningar, samt att Migrationsverkets avslag på förlängning av arbetstillstånd ofta grundas på bagatellarbetade misstag och oavsiktliga avvikelser. Granskningen visar att det vanligen förekommer situationer där både arbetskraftsinvandringen och arbetsgivaren är angelägna om fortsatt anställning, men där arbetskraftsinvandrare med ordnade jobb och eftertraktad kompetens utvisas på grund av små misstag eller oavsiktliga och marginella avvikelser i villkoren.

Även den nu aktuella utredning konstaterar att "Det har inte inom ramen för detta uppdrag kunnat klarläggas i vilken utsträckning reglerna om arbetskraftsinvandring missbrukas och arbetskraftsinvandrare utnyttjas." Konsekvensen är att det fortfarande råder en felaktig bild av att företagare i stor utsträckning avsiktligt utnyttjar utländsk arbetskraft. Bilden är raka motsatsen till verkligheten, där de allra flesta företag som rekryterar utländsk arbetskraft vill göra rätt och leva upp till de villkor som gäller.

### **Följ upp att rättspraxis efterlevs**

Migrationsöverdomstolen slog i december 2017 fast att man behöver göra en samlad helhetsbedömning och att en person inte ska utvisas till följd av mindre eller obetydliga fel (MIG 2017:24 och MIG 2017:25). Företagarna gläds åt domarna, men vill understryka att vi ännu ej kunnat se att Migrationsverket och Migrationsöverdomstolen gör rimliga helhetsbedömningar. Företagarna anser i linje med Migrationsöverdomstolens vägledande praxis att Migrationsverket måste göra en helhetsbedömning. Migrationsöverdomstolen tydliggör häri bland annat att en utgångspunkt i bedömningen av 6 kap. 2 § första stycket i utlänningslagen är att villkoren för arbetstillstånd kan vara tillgodosedda även om dessa skiljer sig från de som följer av svenska kollektivavtal. Helhetsbedömningen bör även inkludera syftet till villkorsavvikelsen. Det bör rimligtvis kunna styrkas att arbetsgivaren är att anses som oseriös eller att arbetstagaren utnyttjats. Precis som utredningen konstaterar, är återkallelsereglernas framtida utformning ännu inte helt klar. Bl.a. framgår häri inte uttryckligen hur en villkorsbrist som kan hänföras till tidigare arbetsgivare ska hanteras. Företagarna menar därför att regeringen skyndsamt bör säkerställa och följa upp att

---

<sup>3</sup> [http://centrumforrattvisa.se/wp-content/uploads/2016/10/Rapport\\_arbetskraftsinvandring\\_CFR.pdf](http://centrumforrattvisa.se/wp-content/uploads/2016/10/Rapport_arbetskraftsinvandring_CFR.pdf)

Migrationsverket efterlever nuvarande rättspraxis och att arbetsgivare inte drabbas av villkorsbrister hos tidigare arbetsgivare.

I sammanhanget bör nämnas att den lagändring som trädde i kraft den 1 december 2017 och som möjliggör viss själv rättelse om arbetsgivare själv upptäcker fel, har fått ringa effekt. Anledningen är tudelad. Dels är det ofta svårt för småföretagaren att i en komplex kontext själv upptäcka fel, vilket påvisats i en rad fall där arbetstagare utvisats på grund av bagatellartade misstag och oavsiktliga avvikelser. Dels är det endast ett fåtal avtalsvillkor som kan revideras i efterhand. Därmed är möjligheten till själv rättelse begränsad.

### **Prioritera och påskynda arbetstillståndsprocessen**

Utredningen skriver: ”Många utlänningar har lagt ner mycket tid, kraft och pengar för att kunna genomföra en flytt till Sverige för att arbeta.” Detsamma gäller givetvis för arbetsgivare, som har att förhålla sig till ett komplext, administrativt betungande och oförutsägbart regelverk. I de små företagen är den enskilde medarbetarens kompetens desto viktigare. Avslag på ansökningar eller förlängningsansökningar riskerar få än mer kraftiga konsekvenser för småföretagen, som är våra stora jobbskapare men som av naturliga skäl inte besitter den HR-kompetens som finns hos större företag.

Migrationsverkets väntetider vid förnyad ansökan har varit mellan 10-20 månader under det senaste året, vilket skapar en ohållbar situation för företag och individer som trots allt har lyckats rekrytera(as) från tredje land. Det är rättsosäkert och inhumant att enskilda individer och familjer ska leva i osäkerhet under långa tider. För mindre företag är det en katastrof och ett arbetsmiljöproblem att inte kunna planera längre än för stunden. Företagarna efterfrågar kraftfulla åtgärder och resurser för att effektivisera handläggningen av arbetstillstånd och förlängningsansökningar. Den möjlighet till certifiering som införts är bra, men knappast till gagn för de små företagen – våra främsta jobbskapare – som behöver rekrytera mer sällan eller för första gången.

Utgångspunkten måste vidare vara att stödja arbetsgivarna i deras strävan mot att göra rätt från början. Därmed bör en servicefunktion inrättas, som effektiviserar handläggningen och underlättar även för de små företagen att undvika avvikelser i villkoren. Utredningen skriver: ”En arbetsgivare bör, i vart fall i förhållande till arbetskraftsinvandrarerna, anses vara skyldig att hålla sig informerad om gällande villkor för arbetstillstånd och fortlöpande kontrollera att anställningen uppfyller dessa villkor. Det är därför rimligt att låta arbetsgivaren vara skyldig att utge ersättning för skada som uppkommer när ett uppehållstillstånd återkallas på grund av att anställningen inte längre uppfyller kraven i 6 kap. 2 § första stycket UtL.” Företagarna vill understryka att det inte är rimligt att förvänta sig att en enskild arbetsgivare ska ha möjlighet att besitta kunskap om villkoren inom komplexa kollektivavtal eller om praxis för yrket eller branschen, när inte ens våra myndigheter klarar av den uppgiften. Det är därmed inte heller rimligt att arbetsgivaren ska vara skyldig att utge ersättning för indraget tillstånd.

I en svårnavigerad kontext med otydlighet rörande villkor i kollektivavtal och praxis i yrken eller branscher, är Företagarnas uppfattning att det krävs en rådgivande och stödjande funktion. Med utgångspunkt att underlätta för såväl arbetsgivare som arbetstagare att ha en fullgod kunskap om regelverket och till det hörande villkor, bör ett rådgivningscentrum inrättas, med uppgift att ge såväl information som rådgivning i enskilda fall. Här samlas med fördel samtliga de myndigheter som berörs av arbetskraftsinvandring under samma tak, för att ge aktuell information och för att ge rådgivning i enskilda fall. Funktionen skulle minska risken för oavsiktliga avvikelser och därmed underlätta handläggningen i samband med bedömningar av ansökningar och förlängningsansökningar.

### **Små förändringar ger betydande konsekvenser**

Utredningen skriver: ”Risken att få ett ersättningsanspråk riktat mot sig ska ... öka incitamentet att göra rätt från början.” Företagarnas mening är att förslaget riskerar att få rakt

motsatt effekt, i en situation där ett rådgivningscentrum kring frågor kopplade till arbetskraftsinvandring saknas och där många småföretag redan drar sig för att försöka rekrytera medarbetare från tredje land. Utredningen skriver vidare: ”En åtgärd får inte vara sådan att arbetsgivare som har ett verkligt behov av att rekrytera en utländsk arbetskraft väljer att avstå från att rekrytera och utveckla verksamheten på grund av rädslan för sanktioner.” Företagarna menar att utredningens förslag riskerar att ha en avskräckande effekt på seriösa arbetsgivare. Särskilt ser vi risker att de små företagen, utan personalavdelning, kommer att avstå från att rekrytera internationell kompetens om en lagändring utifrån utredningens förslag genomförs.

Det finns många argument för varför Sverige behöver en väl fungerande arbetskraftsinvandring. Arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES, inom ett brett spektra av branscher, påverkar i stor utsträckning företagens förmåga att skapa arbetstillfällen och ger betydande samhällsekonomiska värden. Det årliga bidraget till svensk produktion uppgår till ca 10 miljarder och ungefär 4 miljarder i skatteintäkter.<sup>4</sup> Utredningens konsekvensanalys borde därmed ha tagit i beaktande att även små förändringar i omfattningen av arbetskraftsinvandring skulle ge betydande negativa konsekvenser i skatteintäkter och produktionsnivå.

Utredningen uppger att man haft möten med företrädare för Svenskt Näringsliv, vilka som enda aktör har representerat arbetsgivarnas perspektiv. Företagarna är avslutningsvis kritiska till att vi inte bjudits in att under utredningens gång lämna synpunkter.

### **Ikraftträdande och övergångsbestämmelser**

Beträffande departementspromemorian *Konsekvenser för arbetsgivare vid återkallelse av uppehållstillstånd för arbete* anser Företagarna att utredningens förslag inte fortsatt beredas utan att synpunkter i remissinstansernas svar tas i beaktande.

Företagarna avstyrker sammantaget förslaget.

Patrik Nilsson

Anna Jansson Libietis

Chef Analys & Opinion

Utredare arbetsmarknad

---

<sup>4</sup> ”Värdet av internationell kompetens - arbetskraftsinvandringens bidrag till produktion och välfärd” Damvad Analytics, 2016