

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

## Remissvar

### Betänkandet Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden (SOU 2016:91)

#### Sammanfattning

Betänkandets ambition att föreslå åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrarens ställning är bra, men förslagen kommer snarare att leda till minskad arbetskraftsinvandring och fortsatt många avslag på förlängningsansökningar med hänvisning till mindre villkorsavvikelser.

Arbetskraftsinvandrarernas ställning skulle stärkas mer av ett regelverk som gör det lätt för arbetsgivarna att göra rätt, och som är klart och tydligt så rättsosäkerheten kan minimeras. Almega och IT&Telekomföretagen avvisar därför utredningens förslag om skenanställning och att straffbelägga villkorsavvikelser, där fängelsestraff är utgångspunkten.

- Utredningens förslag kommer att hämma arbetskraftsinvandringen, samtidigt som behoven ökar.
- Utredningens kartläggning förstorar upp problemen med avslag på grund av brister i anställningsvillkoren. Endast tre procent av alla tillstånd avslås på grund av sådana brister.
- Förslaget om uttrycklig bestämmelse om skenanställning **avslås**. Dels finns goda möjligheter att avslå ansökningar på denna grund redan idag. Dels är det orimligt med fängelsestraff för bedömningar av arbetsgivarnas intentioner att skenanställa arbetstagare.
- Förslaget att införa straffansvar med fängelse som utgångspunkt för avvikelser från utlovade villkor **avslås**. Böter är en rimligare utgångspunkt, då de vanligaste avvikelserna från kollektivavtal och praxis i yrket eller branschen oftast är små och beror på okunskap, missförstånd eller yttre omständigheter. Dessutom behöver lagstiftningen ge större utrymme för helhetsbedömningar från Migrationsverkets och domstolarnas sida, vilket kräver att återkallelsebestämmelsen i Utlänningslagen kap 7 § 7 e måste ändras.
- Ge Migrationsverket i uppdrag att jobba förebyggande och främjande med information, stöd och råd till arbetsgivare och –tagare. Enligt one-stop-shop modell.
- Ge utrymme för flexibilitet. Bedöm exempelvis utifrån årslön istället för månadslön

### Allmänna synpunkter

Arbetskraftsinvandringen behöver öka. Kompetensbristen är akut inom en rad områden som exempelvis IT, teknik och vård. Det finns till exempel för närvarande ca 14 000 vakanser och 33 500 lediga jobb inom tjänstesektorn. Ett problem som dessutom riskerar förvärras på sikt eftersom den inrikes födda befolkningen i arbetsför ålder minskar och pensionsavgångarna ökar.

Det finns en rad snabbväxande företag, branscher och regioner som är i stort behov av lösningar som kan minska deras kompetensbrister. I Konjunkturinstitutets undersökning Konjunkturbarometern framgår att det i flera branscher finns en stor andel av företagen som ser bristen på arbetskraft som sitt främsta tillväxthinder. Det fjärde kvartalet 2016 gällde detta exempelvis arkitekter och teknik konsulter (75 procent av företagen), datakonsulter (61 procent), personaluthyrningsföretag (66 procent).

Tillgången på kompetens blir dessutom allt viktigare för Sveriges konkurrenskraft och tillväxt, och påverkar företagsetableringar och direktinvesteringar. Om inte kompetensen finns i Sverige eller kan ta sig hit så riskerar vi att se ökad utflyttning av snabbväxande företag. Offshoringen har ökat kraftigt de senaste decennierna, både av tillverkning och av tjänster. Bland annat IT-tjänster där en orsak är inhemsk brist på programmerare.

Reformen av regelverket för arbetskraftsinvandring som trädde i kraft 2008 var välkommet och viktigt för kompetensförsörjningen i Sverige. Därefter har regelverket stramats åt, bland annat genom reformen år 2014. Konsekvenserna av skärpningarna har varit tydliga sedan dess: ett flertal arbetskraftsinvandrare med eftertraktad kompetens och ordnade jobb har fått utvisningsbeslut. Orsaken har ofta varit bagatellartad, vilket framkommit i en rapport av Centrum för Rättvisa samt i medierapporteringen.

Följderna av dessa misstag och oförutsedda händelser som ofta oavsiktligt begåtts av arbetsgivaren är oproportionerliga och drabbar både arbetskraftsinvandrare och arbetsgivare hårt. Regelverket för arbetskraftsinvandring ställer, som vilket annat system som helst, krav på att rimliga tolkningar görs. Vi anser att det är viktigt att Migrationsverket prioriterar detta problem som riskerar Sveriges tillväxt och konkurrenskraft innan regelverket stramas åt ytterligare.

Vi som företräder en stor del av arbetsgivarna på arbetsmarknaden har tidigare varit positivt inställda till de åtgärder som har satts in för att stävja fusk och utnyttjande. Men det skärpta regelverket, den ökade kontrollen och införandet av återkallelse och sanktioner har medfört tydliga negativa konsekvenser även för de seriösa arbetsgivarna. Trubbiga och stelbenta åtgärder har införts utan hänsyn till proportionalitet och ändamålsenlighet. Det är uppenbart att de restriktiva reformer som genomförts försvårat och försämrat för seriösa arbetsgivare att ta in kvalificerad och välbehövad arbetskraft, och att behålla den över tid.

Vi befärar att utredningens förslag för att motverka missbruk av regelverket kan komma att förvärpa situationen ytterligare för seriösa arbetsgivare och arbetskraftsinvandrare eftersom de negativa konsekvenserna av att göra fel kan bli mycket allvarliga.

Skälen till detta ställningstagande är följande:

- Svårt att göra rätt i dag, kraven är väldigt strama och detaljerade. Trots att det står i lagstiftningen att kollektivavtal eller branschpraxis ska följas arbetar Migrationsverket enbart

med villkoren i kollektivavtalen som utgångspunkt. Inga avvikelser vad gäller lön och försäkringar tolereras, ingen flexibilitet ges för lokal anpassning.

- Migrationsverket ger väldigt lite stöd och råd och arbetar inte proaktivt för att hjälpa arbetsgivarna att göra rätt.
- Migrationsverket har inget utrymme för helhetsbedömningar eftersom Utlänningslagens återkallelsebestämmelse (kap 7 § 7e) har ett skall-krav, dvs. arbetstillstånd ska återkallas om minsta avvikelse uppdragas.
- Ingen hänsyn tas till de yttre förutsättningar som kan göra det svårt för arbetsgivare att göra rätt. T ex teckna individuella sjukförsäkringar, eller hålla sig uppdaterade med förändringar i kollektivavtalen, eller hålla koll på om lönen understiger försörjningskravet.
- Ingen hänsyn till proportionalitetsprincipen tas, utvisningar med stora konsekvenser görs trots små avvikelser.
- Ingen bedömning görs av arbetsgivarens seriositet eller vilja att kompensera för misstag som uppdragats.
- Förlängningsansökningar behandlas likvärdigt som efterkontroller vilket leder till mycket skarp granskning av dem.

### **Betänkandets analys och förslag**

#### **4. Kartläggningen**

Kartläggningen ger intrycket av att utredaren haft som avsikt att få problemet med missbruk att framstå som större än det är. Utredaren skriver att det av kartläggningen framgår att det återkommande förekommit felaktigheter i anställningsvillkoren för arbetskraftsinvandrare och lyfter fram att 375 av 753 beslut om avslag under första halvåret 2015 beror på brister i anställningsvillkoren. Det ger sken av att hälften av arbetskraftsinvandringen är förknippad med problem. Siffran borde istället ha jämförts med det totala antalet ansökningar om arbetstillstånd. Under första halvåret 2015 beviljades ca 9000 förstagångstillstånd och 4000 förlängningsansökningar, vilket innebär att det fanns totalt ca 13 000 gällande arbetstillstånd första halvåret 2015.

De 375 besluten om avslag som av utredningen härleddes till brister i anställningsvillkoren utgjorde därmed knappt 3 procent av de gällande arbetstillstånden. Denna siffra tyder på att problemet med brister i anställningsvillkoren inte är så stort som utredaren ger sken av.

#### **5.1 En uttrycklig bestämmelse om skenanställning**

**Förslaget avslås.** Eftersom arbetsgivarens förutsättningar och intentioner kan leda till betydande straff där fängelse är utgångspunkten, vilket är en orimlig konsekvens. Dessutom finns redan idag goda möjligheter att avslå ansökningar om arbetstillstånd när skenanställning anses föreligga.

Förslaget om införandet av en bestämmelse om skenanställning i Utlänningslagen kapitel 6 § 2 syftar till att göra det lättare att avslå förstagångsansökningar om arbetstillstånd, där det finns skäl att anta att anställningserbjudandet endast syftar till att erbjuda utlänningen en möjlighet att resa in i Sverige utan att det finns en egentlig avsikt att jobba här.

Som framgår av utredningen är det redan med dagens regler möjligt att avslå en ansökan om arbetstillstånd avseende skenanställning, och att så har skett i ett antal ärenden (116 stycken under första halvåret 2015).

I betänkandets kapitel 5.2.4 föreslås att avslag på förstagångsansökningar där syftet uteslutande varit att kringgå reglerna om uppehållstillstånd och arbetstillstånd, ska vara förknippat med ett straffansvar för arbetsgivaren där fängelse är utgångspunkten. Detta innebär att innehållet i bestämmelsen om skenanställning kan få stora konsekvenser för arbetsgivare som fyllt i ett arbetserbjudande åt arbetstagare från tredje land. Det faktum att bara att fylla i ett arbetserbjudande kan leda till fängelse är en onödigt avskräckande åtgärd, och står inte i proportion till den skada som skett. Det borde räcka med att bestämmelsen om skenanställning underlättar avslag på ansökningar om arbetstillstånd.

Att erbjuda villkor som myndigheterna gör bedömningen att arbetsgivaren inte kan leva upp till, bör snarare ses som försök till skenanställning. Fängelse är därmed inte en rimlig utgångspunkt, den bör istället vara böter.

## 5.2 Straffansvar för arbetsgivare

**Förslaget** att införa straffansvar med fängelse som utgångspunkt för avvikelser från utlovade villkor **avslås**. Böter är en rimligare utgångspunkt. Dessutom behöver lagstiftningen ge större utrymme för helhetsbedömningar från Migrationsverkets och domstolarnas sida. Återkallelsebestämmelsen kap 7 § 7 e måste ändras.

Idag finns inget straffansvar för arbetsgivare som inte lever upp till villkoren som anges i 6 kap. 2 § Utlänningslagen. Däremot finns ett straffansvar för arbetsgivare som anställer arbetstagare från tredje land utan arbetstillstånd. Straffansvaret är i detta fall böter som utgångspunkt och fängelse vid försvårande omständigheter.

Betänkandet föreslår att ett straffansvar införs där arbetsgivare som uppsåtligen inte uppfyllt villkoren enligt 6 kap 2 § som utgångspunkt ska dömas till fängelse i högst ett år och till böter vid förmildrande omständigheter.

Straffansvaret föreslås omfatta förstagångsansökningar, förlängningsansökningar och återkallande av arbetstillstånd – dock ej vid skenanställning.

Almega och IT&Telekomföretagen **avslår** betänkandets förslag om straffansvar med fängelse som utgångspunkt för arbetsgivare som uppsåtligen inte har uppfyllt villkoren enligt 6 kap. 2 första stycket i Utlänningslagen. Som tidigare redovisats är fängelse en orimlig utgångspunkt vid förstagångsansökningar. Även vid förlängningsansökningar och återkallande är fängelse som utgångspunkt en onödigt tuff åtgärd. Särskilt som böter är utgångspunkt för arbetsgivare som anställer tredjelandsmedborgare utan arbetstillstånd. Men också då de vanligaste avvikelserna från kollektivavtal och praxis i yrket eller branschen oftast är små och beror på okunskap, missförstånd eller yttre omständigheter (t ex att det krävs personnummer och hälsoprövning för att teckna sjukförsäkring).

Återkallelsebestämmelsen kap 7 § 7e är mycket skarpt skriven, med kravet att arbetstillstånd ska återkallas om villkoren avviker från kollektivavtal eller praxis. I kombination med den praxis som utvecklats av Migrationsverket och domstolarna har paragrafen lett till att många avslag på förlängningsansökningar görs på basis av små och närmast bagatellartade villkorsavvikelser.

Kollektivavtal är till sin natur komplicerade och föränderliga vilket gör att det alltid kommer finnas företag som gjort någon feltolkning eller på grund av yttre omständigheter till exempel inte kunnat teckna en specifik försäkring. Dessutom råder stor osäkerhet kring vad som menas med praxis i yrket eller branschen. Utredningens förslag om fängelsestraff som utgångspunkt för villkorsavvikelser kan

därmed komma att få mycket allvarliga konsekvenser för arbetsgivare som i grund och botten är seriösa och försöker göra rätt. Lagstiftningen måste ta proportionalitetshänsyn mellan brottets och straffets omfattning, vilket i detta fall innebär dels att det är rimligare med böter som utgångspunkt för straffskalan, dels att det måste skapas tolerans för mindre villkorsavvikelse och hänsyn måste tas till arbetsgivarens intentioner att göra rätt och kompensera för eventuella misstag.

Därmed måste återkallelsebestämmelsen kap 7 § 7 e ändras så att skall-kravet mjukas upp något till att arbetstillstånd får eller kan återkallas. Därmed skulle Migrationsverket och domstolarna få större utrymme att göra helhetsbedömningar.

### **5.3 Möjlighet att underlåta återkallelse när arbetsgivaren på eget initiativ har vidtagit rättelse**

Utredaren föreslår att det ska finnas möjlighet att underlåta återkallelse när arbetsgivaren på eget initiativ vidtagit rättelse.

Förslaget är en förbättring i förhållande till nuvarande praxis. Som utredaren beskriver leder mindre avvikelser beträffande anställningsvillkoren till orimliga resultat. Däremot kommer arbetskraftsinvandrare med nyckelkompetens även fortsättningsvis riskera utvisning för små fel och mindre avvikelser om ärendet prövas av Migrationsverket innan arbetsgivaren eller någon annan uppmärksammat misstaget.

Utredningens förslag om återkallelse av arbetstillstånd är därmed inte tillräckligt för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden.

Det är viktigt att systemet för arbetskraftsinvandring gör det möjligt för seriösa arbetsgivare att göra rätt från början. Många av våra medlemsföretag tampas med snåriga regler och upplever att det är svårt att bedöma om anställningsvillkoren avviker från kollektivavtal eller praxis i yrket eller branschen. Har ett arbetstillstånd blivit godkänt lever arbetsgivare i tron om att villkoren är uppfyllda. Det är svårt att åtgärda villkorsavvikelse som arbetsgivaren inte har vetskap om eller som beror på yttre omständigheter.

Även mindre fel som upptäcks av Migrationsverket ska kunna korrigeras retroaktivt av arbetsgivaren. Hänsyn bör även tas till rådande omständigheter. Ibland kan arbetsgivaren ha haft svårt att exempelvis teckna sjukförsäkring på grund av att arbetstagaren saknar personnummer.

Migrationsverket bör även göra en tidig uppföljning i stödjande syfte för att uppmärksamma arbetsgivaren på brister i anställningsvillkoren. Fel som uppdagas i denna första efterkontroll bör inte leda till återkallelse av arbetstillstånd. Arbetsgivaren bör ges en tidsfrist för självrättelse.

### **5.4 Direktåtkomst**

Vi uppfattar utifrån utredningens motivering att Migrationsverket behöver tillgång till andra myndigheters information för att bland annat kontrollera tillförlitligheten i de uppgifter som lämnats i ansökan, att anställningsvillkoren är uppfyllda och för att motverka utnyttjande och missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring.

Om Migrationsverket på så sätt kan få en uppfattning om det rör sig om seriösa verksamheter och arbetsgivare och underlättar och effektiviserar handläggning av tillståndsärenden så anser vi att det är positivt. Om det dessutom kan bidra till att handläggningen blir mer effektiv och rättssäker så ställer vi oss positivt till förslagen.

Det är dock viktigt att databaserna är konstruerade på så sätt att enbart de särskilt angivna uppgifterna är tillgängliga genom direktåtkomsten, att sekretessen bibehålls oförändrad och att direktåtkomsten enbart kan nyttjas om uppgifterna är nödvändiga för Migrationsverkets ärendehandläggning i särskilt uppräknade fall. Proportionalitetsprincipen måste beaktas och bör framhållas.

### 5.5 Efterkontroller

Vi sympatiserar med utredningens syn att det ska finnas ett flexibelt och effektivt system för att upptäcka missbruk av regelverket. Däremot bör en balans mellan efterkontroller samt regler som underlättar för arbetsgivare i processen eftersträvas. Ytterligare efterkontroller kommer att leda till att fler misstag från arbetsgivare upptäcks och fler fall där arbetsgivare gjort små misstag kommer att ske. Det kommer i sin tur leda till att fler arbetskraftsinvandrare får utvisningsbeslut och att seriösa arbetsgivare med goda intentioner drabbas. Tyngdpunkten bör ligga vid den prövning som görs inför tillståndsgivningen.

### 5.6 Förkortade tidsfrister för återkallelse av tillstånd och för omställning

**Förslaget avslås.** Vi anser inte att utredningens förslag om förkortade tidsfrister kommer att stärka arbetskraftsinvandrades ställning på arbetsmarknaden. Förslaget innebär en negativ påverkan på arbetskraftsinvandringen som får förkortad tid att söka nytt arbete när en anställning har upphört eller när ett ärende om återkallelse har inletts. Utredningen föreslår även att ett arbetstillstånd ska återkallas om anställningen inte påbörjats inom tre månader från tillståndets första giltighetsdag. Att sätta samma tidsgräns för att påbörja anställning som att skaffa ny anställning är en falsk förenkling. Arbetskraftsinvandringen torde inte ha några som helst problem att skilja på dessa två väsensskilda frister, och en förkortning av tiden för att skaffa en ny anställning till tre månader är något som uteslutande försvagar arbetskraftsinvandringens situation, helt i strid med utredningens övergripande uppdrag.

Regeringen bör ta i beaktning att yttre omständigheter kan påverka när en person kan börja arbetet. Vi anser att fyra månader är en rimlig tid för att ha möjlighet att påbörja arbetet i tid utan att få arbetstillståndet återkallat.

### 5.7 Ett system för effektivare prövning av uppehållstillstånd och arbetstillstånd

Vi välkomnar fortsatt arbete med att underlätta rekrytering av arbetskraft från tredjeländ. Ett system för effektivare prövning kommer att gynna arbetsgivare som omfattas av systemet om de får en snabbare och ett mer förutsägbart ansökningsförfarande.

### 5.8 Ikraftträdande

Den kompletterande utredning som ett enigt Socialförsäkringsutskott tog initiativ till måste genomföras innan fortsatt beredning av förslagen sker. Detta kan komma att påverka såväl förslagen som tidpunkten för ikraftträdande.

### 5.9 Konsekvenser

Konsekvensanalysen förefaller vara hastigt hopkommen. Den präglas dessvärre av lösa påståenden och en påtagligt negativ syn på de svenska företag som väljer att rekrytera utomeuropeisk arbetskraft.

Det finns säkert arbetsgivare som inte är seriösa, vare sig de anställer svensk eller utländsk arbetskraft, men att i en statlig utredning ge uttryck för att syftet med utländsk arbetskraft är att komma undan med sämre anställningsvillkor är uppseendeväckande.

Arbetskraftsinvandring är ett viktigt inslag i kompetensförsörjningen för Sveriges företag även om det vid varje given tidpunkt handlar om ett förhållandevis litet antal människor. För närvarande rör det sig om betydligt färre än 20 000 personer eller mindre än 4 promille av den svenska arbetskraften. Studier visar att rekrytering av arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES påverkar företags förmåga att skapa samhällsekonomiska värden och arbetstillfällen i positiv riktning<sup>1</sup>. Positiv utveckling återfinns för företag inom ett brett spektra av branscher och inte enbart inom exempelvis högteknologiska sektorer. Sammantaget uppgår arbetskraftsinvandrararnas årliga bidrag till svensk produktion till ungefär 10 miljarder och de ger upphov till ca 4 miljarder i skatteintäkter.<sup>2</sup>

Då arbetskraftsinvandrare tillför betydande samhällsekonomiska värden till den svenska ekonomin innebär även relativt små förändringar i rekryteringsmönster för arbetskraftsinvandrare stora konsekvenser för produktionsnivåer och skatteintäkter. Om arbetskraftsinvandringen minskar med tio procent sjunker bidraget till den svenska produktionsnivån med motsvarande en miljard medan bidraget till skatteintäkter minskar med nästan en halv miljard.

Konsekvensanalysen tar inte upp det förhållandet att det är ett stort antal mindre företag som rekryterar även om stora företag står för det stora antalet rekryteringar. Det handlar också enligt tillgängliga studier i regel om enstaka rekryteringar under en femårsperiod. Detta bör vägas in då det självfallet påverkar arbetsgivarnas förutsättningar att hantera det redan komplicerade regelverket.

### Övriga synpunkter

#### **Ge Migrationsverket i uppdrag att jobba förebyggande och främjande med information, stöd och råd till arbetsgivare och -tagare.**

Syftet med möjligheten till arbetskraftsinvandring är att underlätta privata och offentliga arbetsgivares möjligheter att rekrytera från utlandet. Regelverket syftar också till att värna om en reglerad arbetskraftsinvandring med tydliga gränser för vad som är tillåtet och inte tillåtet. Båda dessa syften skulle gynnas av om Migrationsverket hade ett tydligt uppdrag att hjälpa både arbetsgivare och arbetstagare att göra rätt, få stöd och en smidig ärendehantering. Stöd och råd kan ses som en förebyggande insats för att undvika onödiga utvisningar på grund av bagatellartade misstag från arbetsgivarnas sida. Men det behövs också för att säkerställa att Sverige har ett system för arbetskraftsinvandring som underlättar talangattraktion.

Det behövs därmed en "one stop shop" för information och rådgivning<sup>3</sup>. Utgångspunkten måste vara att göra det lätt att göra rätt både för arbetsgivare och för utländska arbetstagare. Utredaren lyfter i avsnitt 5.2.5 betydelsen att arbetsgivare och arbetskraftsinvandrare får tydlig information om straffansvar för att motverka missbruk av reglerna. Men utredaren har inte tillräckligt beaktat att många av problemen skapas av att arbetsgivare kämpar med snåriga regler, långa handläggningstider hos

---

<sup>1</sup> "Rekrytering av internationell kompetens – arbetskraftsinvandringens betydelse för svenska företag" Damvad Analytics, 2016

<sup>2</sup> "Värdet av internationell kompetens - arbetskraftsinvandringens bidrag till produktion och välfärd" Damvad Analytics, 2016

<sup>3</sup> "One-stop-shop för arbetskraftsinvandring", Almega, 2016

Migrationsverket och oförutsägbara beslut. Till detta kommer att tillämpningen av reglerna till följd av praxisbildande domslut kan förändras över tid (ibland t o m på ett sätt som ger retroaktiv verkan t ex 2015:11) utan att arbetsgivare informeras om detta. Det är då inte tillräckligt med informationsmaterial med grundläggande upplysningar.

### **Ge utrymme för flexibilitet**

Både arbetsgivare och arbetstagare har behov av flexibilitet. Situationer kan uppstå som kräver att arbetstagaren tillfälligt reser hem, så då bör det exempelvis vara möjligt att ta tjänstledigt utan att det leder till indraget arbetstillstånd. Det bör också finnas utrymme för anpassning av villkoren genom att balansera om mellan lön och försäkringar. Unga arbetskraftsinvandrare som inte planerar att etablera sig i Sverige skulle ha fördel av att kunna få högre lön i utbyte mot borttagen omställnings-, liv-, eller pensionsförsäkring, till exempel. Vid förlängningsansökningar och efterkontroller bör Migrationsverket titta på årsinkomsten inte månadsinkomsten, det skulle ge arbetsgivaren och arbetstagaren större flexibilitet och utrymme för tillfälliga fluktuationer utan att villkoren försämrats.

Detta bör även gälla när Migrationsverket bedömer om försörjningskravet uppnåtts. Det skulle vara mycket bättre om kravet gällde årsinkomst dvs. att Migrationsverket istället kontrollerade om årslöneinkomsten låg över 13000 kr \*12 månader dvs. 156 000 kr. Genom detta förfarande skulle det gå att undvika onödiga utvisningar på grund av tillfälliga fluktuationer i månadsinkomsten.

### **Några förslag till konkreta åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrarens ställning på arbetsmarknaden**

- Idag är arbetstagaren bunden till den första arbetsgivaren och yrket under de första två åren resp. yrket för de nästa två åren. Vi föreslår att den bestämmelsen tas bort helt eller alternativt, om man inte vill gå hela vägen, att den ersätts med en bestämmelse om bundenhet till yrkesområde under de första två åren. Att på samma sätt som andra arbetstagare kunna avancera yrkesmässigt eller ”rösta med fötterna” om man inte är nöjd med sina villkor eller med sin arbetssituation skulle de facto stärka arbetskraftsinvandrarens ställning på arbetsmarknaden.
- För att förenkla och förtydliga Migrationsverkets kontroll och uppföljningsarbete skulle man kunna överväga att stärka ställningen för arbetserbjudandets lön och övriga villkor, utan att för den skull göra ingrepp i rådande avtalsfrihet. En skyldighet skulle till exempel kunna införas för arbetsgivare att inrapportera förändringar i individuellt avtalade anställningsvillkor eller starttidpunkt för anställningen till Migrationsverket. En sådan skyldighet skulle också kunna underlätta identifierandet av uppsåtliga avvikelser från de angivna anställningsvillkoren. Arbetsgivare som rapporterar in förändringar bör inte anses ha som uppsåt att teckna skenavtal.
- Gemenskapsföreträdet ställer inte krav på att lediga tjänster måste utannonseras på just Arbetsförmedlingens platsbank för att bli synliga enligt uttalande av EU-kommissionen. Tydliggör detta på lämpligt sätt så att inte fler arbetskraftsinvandrare (och arbetsgivare) drabbas av felaktig rättstillämpning.



2017-02-18

Vår referens: ALMFVO  
Er referens/dnr: Ju2016/09057/EMA



**För Almeegas räkning**

Ulf Lindberg, näringspolitisk chef

Fredrik Voltaire, näringspolitisk expert

**För IT&Telekomföretagens räkning**

Anne-Marie Fransson, förbundsdirektör

Fredrik von Essen, näringspolitisk expert

**Almega**

Almega - Sveriges största arbetsgivar- och branschorganisation för tjänsteföretag. Våra medlemsföretag representerar ett 60-tal branscher inom den svenska tjänstenäringen. Våra medlemmar består av ca 11 000 företag med över 500 000 medarbetare. Almega är den största förbundsgruppen inom Svenskt Näringsliv.

**IT&Telekomföretagen**

IT&Telekomföretagen är en medlemsorganisation för företag inom IT- och telekomsektorn. Vi är ca 1 200 medlemsföretag som tillsammans har närmare 100 000 medarbetare. IT&Telekomföretagen är en av sju samverkande bransch- och arbetsgivarorganisationer inom förbundsgruppen Almega.