|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
|  |  | |
|  | |  |
|  | Dnr Ju2016/05833/POL | |
|  |  | |

|  |
| --- |
| **Justitiedepartementet** |
| Justitie- och migrationsministern |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

Till riksdagen

Svar på fråga 2015/16:1512 av Elisabeth Svantesson (M) Linkedin som godtagbar rekryteringskanal

Elisabeth Svantesson har frågat mig vilka initiativ jag avser att vidta för att det svenska regelverket ska vara sådant, och tillämpas på så sätt, att en person inte utvisas från Sverige enbart på den grunden att han eller hon har fått sitt jobb via en rekryteringskanal av Linkedins storlek och räckvidd.

Frågan om kompetensförsörjning är viktig för Sveriges konkurrenskraft. Regeringen verkar därför för ett väl fungerande regelverk för person­rörlighet.

Jag vill understryka att det är Migrationsverket som fattar beslut om arbetstillstånd. Som minister varken kan eller får jag uttala mig i enskilda ärenden. Jag kan och får inte heller ingripa i eller försöka påverka hur en myndighet eller domstol hanterar enskilda ärenden.

Unionsföreträdet är en politiskt bindande princip som baseras på en resolution som EU:s stats- och regeringschefer antog 1994. Den innebär att medborgare i EU och tredjelandsmedborgare som är bosatta i EU ska ha företräde till lediga anställningar.

De svenska reglerna för arbetskraftsinvandring infördes av den förra regeringen. Då gjordes bedömningen att unionsföreträdet kräver att personer bosatta inom EU/EES och Schweiz ska få kännedom om vakanser på den svenska arbetsmarknaden. Först därefter står det arbets­givaren fritt att rekrytera från tredjeland. Ett arbets­tillstånd får därför bara beviljas om rekryterings­­förfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen. Den aktuella bestämmelsen i utlännings­lagen baseras på så sätt på principen om unions­företräde. Av förarbeten framgår att arbets­givaren kan anmäla den lediga tjänsten till Arbetsförmedlingen för utannonsering men att det inte finns något som hindrar arbetsgivaren från att välja andra rekryterings­­sätt. Det avgörande är att det framgår i ärendet att unionsföreträdet har respekterats.

Jag har tagit del av den skrivelse från kommissionen som Elisabeth Svantesson hänvisar till i sin fråga. Jag vill inledningsvis poängtera att det rör sig om ett svar från kommissionen på frågor från en EU-parlamentariker, inte ett rättsligt avgörande. I sitt svar konstaterar kommissionen att den praktiska tillämpningen av unionsföreträdet inte regleras i detalj i EU-rätten. Det betyder att det är upp till medlems­staterna att reglera den frågan. Kommissionen redogör sedan för regler som rör jobbportalen Eures och konstaterar att EU-rätten inte kräver att alla lediga jobb förmedlas på EU-nivå. Det är naturligtvis riktigt men ska inte uppfattas som att medlems­staterna inte kan ställa olika krav i samband med att en tredje­landsmedborgare ansöker om arbetstillstånd. Det åligger EU:s medlemsstater att respektera principer som medlems­staterna gemensamt har ställt sig bakom, t.ex. unionsföreträdet. Det följer av lojalitets­principen.

Det är således upp till EU:s medlemsstater att reglera frågan om unionsföreträde i nationell rätt. Det har Sverige gjort genom de nationella reglerna för arbetskraftsinvandring, som slår fast att arbets­givare kan använda sig av olika rekryterings­­sätt så länge som unions­företrädet respekteras. Det är enligt min mening inte lämpligt att i lagstiftning slå fast vilka rekryteringssätt som uppfyller detta krav. Det är en fråga för tillämpande myndigheter. Jag kan också notera att kommissionen inte har haft några invändningar mot den svenska lagstiftningen.

Jag ser mot den bakgrunden inte någon anledning att vidta ytterligare åtgärder i den här frågan men följer naturligtvis utvecklingen på området.

Stockholm den 2 september 2016

Morgan Johansson