|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
|  |  | |
|  | |  |
|  | Dnr Ju2016/06170/POL | |
|  |  | |

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

Till riksdagen

Svar på fråga 2015/16:1551 av Margareta Cederfelt (M) Moderniserad rekrytering

Margareta Cederfelt har frågat arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson vilka åtgärder hon avser att vidta för att annonsering av lediga tjänster via sociala medier ska ges samma status som annonsering via Arbetsförmedlingen. Frågan har lämnats över till mig att besvara.

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

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

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 till bestämmelsen 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.

Det är enligt min mening inte lämpligt att i lagstiftning slå fast vilka rekryteringssätt som uppfyller det annonseringskrav som följer av de svenska reglerna för arbetskraftsinvandring. Det är en fråga för tillämpande myndigheter och domstolar. Det åligger också Migrationsverket att ha ett förutsebart beslutsfattande med hög  
rättslig kvalitet och att ge god service som möter sökandes och andra intressenters behov.

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

Stockholm den 15 september 2016

Morgan Johansson