



Regelverket för arbetskraftsinvandring

Sammanfattning

Utskottet föreslår med stöd av sin initiativrätt i 9 kap. 16 § första stycket riksdagsordningen (2014:801) att riksdagen ställer sig bakom det som utskottet anför om att regeringen skyndsamt ska besluta om tilläggsdirektiv till Utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

Fokus för den nu pågående utredningen är att stävja missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring. Utskottet vill också understryka vikten av att åtgärder vidtas för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden. Samtidigt är det enligt utskottets mening väsentligt att regelverket underlättar för seriösa arbetsgivare och arbetstagare.

Den särskilda utredaren bör därför ges i uppdrag att undersöka om regelverket har fått avsedd effekt och i vilken omfattning arbetskraftsinvandrare nekas arbetstillstånd eller förlängning av arbets- och uppehållstillstånd på grund av mindre misstag av seriösa arbetsgivare. Rättspraxis på området, speciellt praxis som omfattar de lagändringar som trädde i kraft den 1 augusti 2014, bör gås igenom. Utredaren bör därefter föreslå lämpliga åtgärder för att förhindra att reglerna får alltför långtgående konsekvenser för arbetsgivare och arbetstagare. Utredaren bör också bedöma om lagstiftningen behöver ändras och i sådant fall lägga fram förslag till lagändringar.

Utskottet vill understryka att en utredning på området måste genomföras ytterst skyndsamt. Utskottet anser att det är rimligt att utredaren i enlighet med vad utskottet föreslår bör kunna redovisa sitt förslag senast under våren 2017, och anser därför att även detta bör fastställas i utredningsdirektiven.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	4
Utskottets överväganden	5
Regelverket för arbetskraftsinvandring	5

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

Regelverket för arbetskraftsinvandring

Riksdagen ställer sig bakom det som utskottet anför om att regeringen skyndsamt ska besluta om tilläggsdirektiv till Utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

Stockholm den 10 november 2016

På socialförsäkringsutskottets vägnar

Fredrik Lundh Sammeli

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Fredrik Lundh Sammeli (S), Johan Forssell (M), Carina Ohlsson (S), Mikael Cederbratt (M), Phia Andersson (S), Jennie Åfeldt (SD), Lars-Arne Staxäng (M), Yilmaz Kerimo (S), Rickard Persson (MP), Lotta Finstorp (M), Linus Bylund (SD), Emma Carlsson Löfdahl (L), Aron Modig (KD), Christina Høj Larsen (V), Mathias Tegnér (S), Johanna Jönsson (C) och Eva Lindh (S).

Redogörelse för ärendet

Regeringen beslutade den 2 juli 2015 kommittédirektiv om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden (dir. 2015:75). Uppdraget skulle redovisas senast den 1 september 2016. Regeringen beslutade den 18 augusti 2016 att förlänga utredningstiden för Utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden (Ju 2015:13) till den 15 december 2016 (dir. 2016:72).

Utskottet beslutade den 27 oktober 2016 att påbörja beredningen av ett förslag till utskottsinitiativ om regelverket för arbetskraftsinvandring. Utgångspunkten för utskottets förslag är ett initiativförslag från Moderaterna, Centerpartiet, Liberalerna och Kristdemokraterna.

Enligt 9 kap. 16 § första stycket riksdagsordningen får ett utskott väcka förslag hos riksdagen i ett ämne som hör till dess beredningsområde (utskottsinitiativ). Med stöd av denna initiativrätt föreslår socialförsäkringsutskottet i detta betänkande ett tillkännagivande om att regeringen ska besluta om tilläggsdirektiv för Utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden.

Den särskilda utredaren bör ges i uppdrag att undersöka om regelverket har fått avsedd effekt och i vilken omfattning arbetskraftsinvandrare nekas arbetstillstånd eller förlängning av arbets- och uppehållstillstånd på grund av mindre misstag av seriösa arbetsgivare. Utredaren bör föreslå lämpliga åtgärder och bedöma om lagstiftningen behöver ändras och i så fall lägga fram lagförslag.

Utskottets överväganden

Regelverket för arbetskraftsinvandring

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen ställer sig med bifall till utskottsinitiativet bakom det som utskottet anför om att regeringen skyndsamt ska besluta om tilläggsdirektiv till Utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandranes ställning på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

Den särskilda utredaren bör undersöka om regelverket för arbetskraftsinvandring, särskilt de ändringar som trädde i kraft den 1 augusti 2014, har fått avsedd effekt och i vilken omfattning arbetskraftsinvandrare nekas arbetstillstånd eller förlängning av arbets- och uppehållstillstånd på grund av mindre misstag av seriösa arbetsgivare. Utredaren bör föreslå lämpliga åtgärder samt bedöma om lagstiftningen behöver ändras och i sådant fall lägga fram förslag till lagändringar senast under våren 2017.

Gällande ordning

Enligt 6 kap. 1 § utlänningslagen (2005:716), förkortad UtlL, ska arbetstillstånd ges för viss tid. Det får avse ett visst slag av arbete och förenas med de övriga villkor som behövs.

Av 6 kap. 2 § UtlL framgår att arbetstillstånd får ges till en utlänning som erbjudits en anställning om anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig och lönen, försäkringskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Ett arbetstillstånd får endast ges om rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom EU.

Enligt 7 kap. 1 § UtlL får ett arbetstillstånd återkallas för den som medvetet har lämnat oriktiga uppgifter eller medvetet har förtigt omständigheter som varit av betydelse för att få tillståndet.

Av 7 kap. 3 § UtlL framgår att tillståndet får återkallas för den som är i Sverige bl.a. om anställningen upphört och personen inte inom tre månader har fått en ny anställning som omfattas av arbetstillståndet eller inom samma tid ansökt om arbetstillstånd med anledning av en ny anställning och ansökan därefter beviljas. Vid bedömningen av om tillståndet bör återkallas ska hänsyn tas till den anknytning som utlänningen har till det svenska samhället och till om andra skäl talar mot att tillståndet återkallas (7 kap. 4 § UtlL).

Ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete ska också återkallas om förutsättningarna för arbetstillståndet, dvs. möjlighet att försörja sig och att lön, försäkringskydd och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor

som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen, inte längre är uppfyllda av något annat skäl än att anställningen har upphört eller om personen inte inom fyra månader från tillståndets första giltighetsdag påbörjat arbetet. Om anställningen har upphört sedan personen underrättats om att en utredning om återkallelse har inletts, men innan beslut om återkallelse har fattats, gäller att personen inom fyra månader ska ha fått en ny anställning som omfattas av arbetstillståndet (7 kap. 7 e § UtIL).

Av utlänningsförordningen (2006:97), förkortad UtIF, framgår att innan en person påbörjar en anställning ska arbetsgivaren kontrollera handlingar som visar att utlänningen har föreskrivet tillstånd att vistas och arbeta här. En kopia av tillståndshandlingen ska finnas tillgänglig hos arbetsgivaren under anställningstiden och under minst tolv månader därefter (6 kap. 13 a § UtIF). En arbetsgivare ska också underrätta Skatteverket om att en anställning har påbörjats (7 kap. 1 b § UtIF).

I 6 kap. 6 a och b §§ UtIF anges bl.a. att Migrationsverket får kontrollera att förutsättningarna för arbetstillståndet enligt 6 kap. 2 § första stycket UtIL är uppfyllda under tillståndstiden och att en arbetsgivare ska lämna skriftlig uppgift om de villkor som gäller för utlänningens anställning på begäran av Migrationsverket. Uppgifterna ska lämnas på heder och samvete.

Bakgrund

Den 15 december 2008 trädde nuvarande regler för arbetskraftsinvandring i kraft. Genom dessa regler infördes ett nytt system som syftar till att underlätta rekryteringen av arbetskraft från tredjeländ. Ändringarna innebar bl.a. att den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen upphörde att gälla. Utgångspunkten vid handläggningen av ärenden om arbetstillstånd är i stället arbetsgivarens egen bedömning av behovet av rekrytering av arbetskraft från tredjeländ. Den 1 augusti 2014 trädde vissa författningsändringar i kraft med syfte att upptäcka och stoppa missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring.

I proposition 2007/08:147 Nya regler för arbetskraftsinvandring angavs att för att gemenskapsföreträdet ska kunna respekteras måste personer bosatta inom EU/EES och i Schweiz få kännedom om vakanser på den svenska arbetsmarknaden. Det konstaterades att den tidigare skyldigheten för arbetsgivare att anmäla lediga platser till den offentliga arbetsförmedlingen upphört att gälla och att anmälningsskyldigheten avskaffades bl.a. mot bakgrund av att arbetsgivare numera har flera alternativa kanaler för att söka arbetskraft (prop. 2006/07:89 s. 72). Enligt propositionen kan rekryteringen inledas av att arbetsgivaren anmäler den lediga anställningen till Arbetsförmedlingen. Då blir tjänsten synlig i den europeiska internetbaserade platsportalen Eures, och görs därmed tillgänglig för medborgare i övriga EU/EES och Schweiz. Om detta görs torde Migrationsverket kunna bedöma om gemenskapsföreträdet har respekterats. Det finns dock inget som hindrar arbetsgivaren från att välja andra rekryteringsåtgärder. Det avgörande är att underlaget gör det möjligt att bedöma om gemenskapsföreträdet har följts. Om inte gemenskapsföreträdet

har följts eller det inte går att bedöma om så är fallet ska något arbetstillstånd inte beviljas.

Förslag till vissa åtgärder som syftade till att upptäcka och stoppa missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring lämnades i proposition 2013/14:227 Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring. Riksdagen beslutade om kompletterande bestämmelser om återkallelse av uppehållstillstånd som har beviljats för arbete om förutsättningarna för arbetstillståndet inte längre är uppfyllda, eller det arbete som arbetstillståndet beviljats för inte har påbörjats inom rimlig tid. Migrationsverket fick också möjlighet att utföra efterkontroller när det gäller beviljade arbetstillstånd under löpande tillståndstid. Dessutom infördes en straffsanktionerad skyldighet för arbetsgivare att lämna uppgifter till Migrationsverket om de anställningsvillkor som gäller för utländska arbetstagare som har beviljats arbetstillstånd. I propositionen angavs bl.a. att för att inte undergräva de nuvarande bestämmelserna om arbetskraftsinvandring är det viktigt att ett uppehållstillstånd kan återkallas när förutsättningarna för arbetstillståndet inte längre är uppfyllda, samtidigt som hänsyn måste tas till att en återkallelse kan få långtgående konsekvenser för den enskilde arbetstagaren som måste lämna landet. Regeringen ansåg att det inte bör komma i fråga att ett uppehållstillstånd som beviljats för arbete tillåts fortsätta gälla trots att det är känt att utlänningen t.ex. arbetar under anställningsvillkor som inte är i nivå med kollektivavtal eller branschpraxis, eller inte arbetar alls. Vid en avvägning mellan vikten av att värna det svenska systemet för arbetskraftsinvandring och de konsekvenser som en återkallelse kan få i det enskilda fallet görs bedömningen att det inte bör finnas utrymme för en mer diskretionär prövning av om uppehållstillståndet ska återkallas när förutsättningarna för arbetstillståndet inte längre är uppfyllda. Regeringen anförde att utgångspunkten bör vara att uppehållstillståndet ska återkallas. I propositionen angavs dessutom att en arbetsgivare som inte uppfyller anställningsvillkor som är i nivå med kollektivavtal eller branschpraxis riskerar att en utländsk arbetstagare nekas arbetstillstånd, eller förlängning av ett arbetstillstånd, för arbete åt honom eller henne. De föreslagna bestämmelserna om efterkontroll och återkallelse innebär också att nämnda arbetsgivare riskerar att inte längre kunna anlita arbetstagaren för arbete i Sverige. Regeringen ansåg att det skulle införas åtgärder som betonar och understryker arbetsgivares ansvar för att upprätthålla nivån på anställningsvillkoren för utländska arbetstagare och vikten av att följa regelverket. De åtgärder som väljs måste vara effektiva och kännbara för arbetsgivaren samtidigt som syftet med arbetskraftsinvandringsreformen värnas.

Migrationsverkets handbok

Genom författningsändringar som gäller från och med den 1 augusti 2014 och som är ett led i arbetet för att motverka missbruk av reglerna rörande arbetskraftsinvandring, har Migrationsverket fått möjlighet att kontrollera bl.a. anställningsvillkoren under löpande tillståndstid (6 kap. 6 a § UtlF). Från och

med den 1 augusti 2014 gäller även tvingande bestämmelser om återkallelse om förutsättningarna för tillstånd inte längre är uppfyllda eller om anställningen inte påbörjats inom fyra månader från tillståndets första giltighetsdag (7 kap. 7 e § UtL).

Försörjning

Kravet på att utlänningen ska kunna försörja sig på anställningen (6 kap. 2 § första stycket 1 UtL) gäller både vid den första ansökan och vid förlängning. Regelverket utgår från att utlänningen endast har en anställning och att villkoret om försörjning är uppfyllt genom den anställningen. Försörjningskravet tar främst sikte på anställningens omfattning (prop. 2007/08:147 s. 27). Försörjningskravet knyts till ett lägsta belopp för bruttolön som inte får underskridas. Det ska inte tas hänsyn till om personen vid bosättning i Sverige skulle vara berättigad till offentliga bidrag, såsom barnbidrag eller bostadsbidrag. För att tillstånd ska beviljas krävs att bruttolönen uppgår till minst 13 000 kronor per månad. Lönen får inte heller vara sämre än vad som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Det finns normalt inte utrymme för att räkna bort fritt uppehälle, fri mat eller andra förmåner som den sökande utlovars. För att sådana förmåner ska beaktas måste de uttryckligen ingå i anställningsvillkoren och tas upp till förmånsbeskattning.

Lön och övriga villkor

Lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor får inte vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen (6 kap. 2 § första stycket 2 UtL). Bakgrunden till bestämmelsen är att lagstiftaren bedömt att det är viktigt att de som beviljas arbetstillstånd inte får sämre villkor än vad som redan gäller på arbetsmarknaden. I förarbetena uttalar att det nya systemet inte får underlätta för oseriösa arbetsgivare att hitta arbetskraft genom att erbjuda anställningsvillkor som är sämre än dem som gäller för arbetstagare som redan är bosatta i Sverige. (prop. 2007/08:147 s. 27). Det är sökanden som har bevisbördan och som ska visa att villkoren för tillstånd är uppfyllda. I samband med förlängningar och kontroller under löpande tillståndstid kan Migrationsverket kontrollera att de ursprungliga anställningsvillkoren uppfyllts. I regel är det acceptabelt om personen en kortare tid, normalt inte mer än två månader, inte tjänat tillräckligt. Det bör också finnas en rimlig förklaring till att personen inte tjänat tillräckligt, men kraven får här inte ställas alltför högt. I regel kan det därför accepteras att arbetstagaren t.ex. gjort en resa till hemlandet, varit tillfälligt permitterad, tillfälligt studerat etc. Lägre inkomst på grund av sjukdom eller föräldraledighet kan inte heller läggas arbetstagaren till last. Har lönen däremot legat under den avtalsenliga nivån hela tiden eller under en längre följd av månader bör den inte godkännas. När det gäller försäkringsvillkor bör Migrationsverket (i enlighet med kollektivavtal) kräva att tjänstepension ingår. Speciella lösningar

för icke kollektivavtalsanslutna företag kan i regel godkännas under förutsättning att den lön som utges efter ett eventuellt avdrag kan anses ligga på kollektivavtalsnivå. Om det vid förlängning visar sig att nödvändiga försäkringar inte har tecknats bör ansökan avslås. Om det rör sig om en kontroll under löpande tillståndstid och villkoren inte anses uppfyllda ska uppehållstillståndet återkallas enligt 7 kap. 7 e § UtlL.

Rekryteringsförfarandet

Det finns inget absolut krav på att Eures ska användas. Om arbetsgivaren eller sökanden på ett övertygande sätt kan visa att annonsen gjorts tillgänglig inom EU/EES och Schweiz på annat sätt, t.ex. genom att annonsera via någon annan etablerad europeisk portal för platsannonser, så har unionsföreträdet iakttagits. Det innebär att platsannonserna ska ha funnits tillgängliga i samtliga EU:s medlemsstater.

Utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrarers ställning på arbetsmarknaden (Ju 2015:13)

Regeringen beslutade den 2 juli 2015 att en särskild utredare ska undersöka i vilken omfattning arbetskraftsinvandrare utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden och beskriva utnyttjandets karaktär. Utredaren ska föreslå lämpliga åtgärder för att motverka att arbetskraftsinvandrare som kommer till Sverige utnyttjas (dir. 2015:75 och 2016:72). Uppdraget ska redovisas senast den 15 december 2016. I direktiven anges bl.a. att det är positivt att människor vill flytta till Sverige för att arbeta och bo här. En väl fungerande arbetskraftsinvandring bidrar till ökat välbefinnande och tillväxt i Sverige samt gör det möjligt för individer att utvecklas och få en bättre livssituation. Sveriges regler för arbetskraftsinvandring ska underlätta för arbetsgivare som har behov av att rekrytera arbetskraft från länder utanför EES-området och för tredjelandsmedborgare som vill komma till Sverige för att arbeta. Målsättningen är att Sverige ska ha ett system för arbetskraftsinvandring som på ett långsiktigt hållbart sätt kan möta de behov som finns av att rekrytera kompetens utomlands. Det är samtidigt viktigt att förhindra att arbetskraftsinvandrare som kommer till Sverige utnyttjas. Goda villkor och ordning och reda ska gälla för alla arbetstagare. Det är också viktigt att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Utredaren ska bl.a. överväga

- om ett krav på att ett anställningsavtal ska lämnas in i ett ärende om arbetstillstånd kan motverka att arbetskraftsinvandrare utnyttjas
- om begränsningar i arbetsgivarens möjligheter att försämra anställningsvillkoren, t.ex. genom justeringar i anställningsavtalet när det gäller lön, arbetstid eller löneavdrag för kost och logi, efter att arbetstillstånd har beviljats kan motverka att arbetskraftsinvandrare utnyttjas
- effekterna av den möjlighet till efterkontroller som trädde i kraft den 1 augusti 2014

- om utökade kontroller av arbetsgivare, antingen i samband med prövningen av en ansökan om arbetstillstånd eller efter att tillstånd beviljats, kan motverka att arbetskraftsinvandrare utnyttjas
- vilka effekter utökade kontroller kan få, bl.a. för arbetsgivare som har behov av att rekrytera kompetens från tredjeländ
- om sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller de villkor som har legat till grund för ett arbetstillstånd kan motverka att arbetskraftsinvandrare utnyttjas.

Däruöver ska utredaren överväga även andra åtgärder som syftar till att stärka arbetskraftsinvandrarers ställning på arbetsmarknaden mot bakgrund av att syftet med gällande regelverk – att underlätta arbetskraftsinvandring – ska uppfyllas samtidigt som arbetskraftsinvandrare inte ska utnyttjas.

Avgöranden från Migrationsöverdomstolen

Migrationsöverdomstolen har i MIG 2015:11 uttalat att en förlängningsansökan av ett arbetstillstånd inte bör beviljas om det kommer fram att förutsättningarna för arbetstillståndet inte varit uppfyllda under den tidigare tillståndsperioden. Uttalandet gjordes mot bakgrund av att 7 kap. 7 e § UtL föreskriver att ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete ska återkallas om förutsättningarna för arbetstillstånd inte längre är uppfyllda. Migrationsöverdomstolen instämde också i Migrationsverkets bedömning att kravet på att en anställd ska kunna försörja sig medför att bruttolönen bör uppgå till minst 13 000 kronor i månaden. Domstolen fann att kravet på att utlänningen ska kunna försörja sig på anställningen innebär att inkomsten måste uppgå till ett visst schablonmässigt bestämt belopp. I målet avslogs därför en ansökan om förlängning av arbetstillstånd mot bakgrund av att utlänningens månadsinkomst inte hade nått upp till försörjningskravet och därmed hade inte förutsättningarna för arbetstillståndet uppfyllts. I domen anges bl.a. att regeringen i proposition 2013/14:227 uttalat att vid en avvägning mellan vikten att värna det svenska systemet för arbetskraftsinvandring och de konsekvenser som en återkallelse kan få i det enskilda fallet bör det inte finnas utrymme för en mer diskretionär prövning av om uppehållstillståndet ska återkallas när förutsättningarna för arbetstillståndet inte längre är uppfyllda. Utgångspunkten bör vara att uppehållstillståndet ska återkallas. Domstolen anförde att enligt bestämmelsen i 6 kap. 2 § UtL får arbetstillstånd ges till en utlänning som uppfyller förutsättningarna. Bestämmelsen är fakultativ, vilket innebär att det inte finns någon ovillkorlig rätt för en utländsk medborgare att få ett arbetstillstånd. En bedömning måste göras i varje enskilt fall om en ansökan ska beviljas. Migrationsverket har av lagstiftaren fått uppgiften att motverka oseriösa arbetsgivare och skenavtal vid prövningen. Om förutsättningarna för det tidsbegränsade arbetstillståndet av något annat skäl än att anställningen har upphört inte längre är uppfyllda gäller enligt den obligatoriska regeln i 7 kap. 7 e § UtL att tillståndet ska återkallas. Konsekvensen av att lagstiftaren har bestämt att återkallelse ska vara

obligatorisk, är att det inte ska göras en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Den strikta tillämpning som lagstiftaren ger uttryck för när det gäller om ett tillstånd ska återkallas innebär, enligt Migrationsöverdomstolens bedömning, att ett motsvarande förhållningssätt bör gälla vid prövningen av om ett tillstånd ska förlängas. En förlängningsansökan bör därför inte beviljas om det framkommer att förutsättningarna för arbetstillståndet inte varit uppfyllda under den tidigare tillståndsperioden. En annan ordning skulle kunna leda till att legitimiteten för bestämmelserna minskade, framför allt mot bakgrund av att det oftast är först vid en ansökan om förlängning som det kan kontrolleras om förutsättningarna varit uppfyllda.

Migrationsöverdomstolen har i MIG 2015:6 funnit att rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom EU, det s.k. unionsföreträdet, om en erbjuden anställning har varit utannonserad under tio dagar. Domstolen anförde bl.a. att frågan om hur länge en tjänst ska annonseras för att rekrytering från tredjeland ska vara förenlig med Sveriges åtaganden inom EU varken är reglerad i lag eller i någon annan författning med stöd av lag. I proposition 2013/14:227 anges emellertid att det krävs att den lediga tjänsten ska ha annonserats i Sverige och EU i minst tio dagar. I domen anförts därutöver att för att gemenskapsföreträdet ska kunna respekteras måste personer bosatta inom EU/EES och i Schweiz få kännedom om vakanser på den svenska arbetsmarknaden. Rekrytering kan inledas med att arbetsgivaren anmäler den lediga anställningen till Arbetsförmedlingen. När en ledig tjänst utannonseras i den svenska platsbanken blir den också synlig i den europeiska internetbaserade platsportalen Eures, varigenom tjänsten görs tillgänglig för medborgare i EU/EES och Schweiz. Det finns dock inget som hindrar att arbetsgivaren väljer att vidta andra motsvarande åtgärder för att uppfylla kravet på unionsföreträde. Om kravet inte uppfyllts ska något arbetstillstånd inte beviljas.

Utskottets ställningstagande

Genom de nuvarande reglerna för arbetskraftsinvandring, som trädde i kraft i december 2008, infördes ett nytt system som syftar till att underlätta rekryteringen av arbetskraft från tredjeland och där utgångspunkten vid handläggningen av ärenden om arbetstillstånd är arbetsgivarens egen bedömning av behovet av rekrytering av arbetskraft från tredjeland. Utskottet anser att det är positivt att människor vill flytta till Sverige för att arbeta och bo här. En väl fungerande arbetskraftsinvandring bidrar till ökat välbefinnande och tillväxt i Sverige samt gör det möjligt för individer att utvecklas och få en bättre livssituation. Enligt utskottets mening är det samtidigt viktigt att förhindra att arbetskraftsinvandrare som kommer till Sverige utnyttjas. Goda villkor och ordning och reda ska gälla för alla arbetstagare. Utskottet kan konstatera att syftet med ändringarna 2014 var att upptäcka och stoppa missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring. Genom lagändringarna kom skyddet för arbetstagarna att stärkas och oseriösa arbetsgivare kunde motverkas.

Regeringen beslutade i juli 2015 att en särskild utredare ska dels undersöka i vilken omfattning arbetskraftsinvandrare utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden och beskriva utnyttjandets karaktär, dels föreslå lämpliga åtgärder för att motverka att arbetskraftsinvandrare som kommer till Sverige utnyttjas. Uppdraget ska redovisas senast den 15 december 2016. Av utredningsdirektiven framgår att regeringens målsättning är att Sverige ska ha ett system för arbetskraftsinvandring som på ett långsiktigt hållbart sätt kan möta de behov som finns av att rekrytera kompetens utomlands, samtidigt som utländska arbetstagare skyddas mot utnyttjande. Utredaren ska bl.a. överväga krav på anställningsavtal och begränsningar i arbetsgivarens möjligheter att försämra anställningsvillkoren. Därutöver ska utredaren överväga effekterna av den möjlighet till efterkontroller som trädde i kraft i augusti 2014 samt överväga om utökade kontroller kan motverka att arbetskraftsinvandrare utnyttjas samt vilka effekter utökade kontroller kan få för arbetsgivare som har behov av att rekrytera kompetens från tredjeländ. Slutligen ska utredaren överväga även andra åtgärder som syftar till att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden, utifrån att syftet med gällande regelverk är att underlätta arbetskraftsinvandring.

Utskottet anser att det är positivt att det har införts skärpta krav i syfte att motverka missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring. Det är också positivt att en utredning nu ser över möjligheten att motverka oseriösa arbetsgivare och missbruk av reformen. Samtidigt är det nödvändigt att snabbt finna lösningar på några av de mest akuta problemen med att mindre misstag från av allt att döma seriösa arbetsgivare kan få långtgående konsekvenser för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Det är enligt utskottets mening orimligt om mindre misstag leder till förlust av arbetstillstånd. För att förhindra detta anser utskottet att det är mycket angeläget med en kompletterande översyn av regelverket. Någon ordentlig utvärdering av de regler som trädde i kraft 2014 har inte genomförts. Mot denna bakgrund, och med hänsyn till bl.a. vissa domstolsavgöranden som gällt frågan om förutsättningarna för arbetstillstånd har varit uppfyllda under tidigare tillståndsperiod, anser utskottet att tillämpningen snarast måste ses över. Regeringen bör därför skyndsamt besluta om tilläggsdirektiv till Utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden. Fokus bör vara att utveckla och förbättra regelverket för arbetskraftsinvandring samt att underlätta för seriösa företag och för personer som vill komma hit och arbeta. Det handlar också om att långsiktigt värna arbetskraftsinvandringen. Av tilläggsdirektiven bör det tydligt framgå att utredaren ska bedöma om reglerna om arbetskraftsinvandring har fått avsedd effekt utifrån seriösa arbetsgivares och arbetstagares perspektiv. En genomgång av rättspraxis på området bör ske, inte minst när det gäller den rättspraxis som tillkommit efter lagändringarna 2014. Utredaren bör därefter bedöma om lagstiftningen behöver ändras, och i sådant fall lägga fram förslag till lagändringar.

Utskottet vill betona vikten av att en utredning på området genomförs ytterst skyndsamt. Enligt utskottets uppfattning är det lämpligt att utredningen

lämnar de förslag som är avsedda att lämnas den 15 december 2016 som ett delbetänkande och att utredningen därefter återkommer med förslag enligt tilläggsdirektiv i ett betänkande senast under våren 2017.

Utskottet föreslår att riksdagen ställer sig bakom det som utskottet anför om att regeringen skyndsamt ska besluta om tilläggsdirektiv till Utredningen om åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.