

Motion till riksdagen 2017/18:1030

av **Désirée Pethrus (KD)**

Företagens behov av arbetskraftsinvandring

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att snabbt ta fram en lagstiftning så att arbetskraftsinvandrare inte utvisas på grund av mindre, administrativa missar, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om kortare handläggningstider för arbetstillstånd och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återställa lex Laval och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att sanktionera utstationering till företag som saknar tillgång till kollektivavtal hos Arbetsmiljöverket, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Sverige bör verka för att EU inför regelverk för arbetskraftsinvandring som i Sverige i syfte att skapa fler vägar in i EU, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

Motivering

Den senaste tiden har SvD rapporterat om fallet med Tayyab Shabab som inte lyckats få sitt arbets- och uppehållstillstånd förlängt på grund av en miss som hans svenska arbetsgivare gjort. Arbetsgivaren hade inte erbjudit tillräckligt stort lönepåslag för att täcka utgifter som pensions- och livförsäkring. Något som arbetsgivaren sedan åtgärdat. Ändå hotas han och hans familj av utvisning. Och detta trots att hans arbetsgivare ser honom som en nyckelperson i företaget. Nu ska saken prövas i Migrationsverket och Migrationsöverdomstolen. Men utgången är oviss. I början av augusti meddelade därför Tayyab Shabab att han inte längre orkade leva i ovisshet i väntan på besked. Tayyab Shabab har tackat ja till ett erbjudande från en mjukvaruutvecklare i Berlin, Tyskland. Processen i vårt grannland gick fort och han har givits arbetstillstånd. Det svenska företaget påverkas då negativt.

Arbetskraftsinvandringen behövs för att avhjälpa kompetensbrist, öka näringslivets konkurrenskraft och kompensera för att många kommuner i Sverige står inför en negativ befolkningstillväxt. Arbetskraftsinvandringen till Sverige ligger dock fortfarande på låga nivåer.

Migrationsverket och Migrationsdomstolen har att hålla sig till det uppsatta regelverket och det behövs förändringar som klargör att enklare fel som snabbt åtgärdas inte ska innebära att en person riskerar utvisning. Detta bör klargöras genom en lagändring. Socialförsäkringsutskottet krävde under våren 2017 i ett så kallat tillkännagivande att reglerna måste ändras, så att mindre, administrativa misstag som rättats till inte ska rendera utvisning av en person som försökt göra rätt för sig. Utskottet anser att regeringen bör göra ett tilläggsuppdrag till den utredning som pågår i fråga om regler för arbetskraftsinvandring. Den utredningen ska bland annat stävja missbruk och få bort oseriösa arbetsgivare. Regeringen har dragit ut på tiden och föreslagit otillräckliga åtgärder. Alliansen har därför föreslagit ett införande av en 30 dagars handläggningsgaranti för ansökningar som inte kräver kompletterande underlag.

Dessvärre har Socialdemokraterna länge motsatt sig arbetskraftsinvandring och agerat i samråd med LO för att hindra arbetskraftsinvandring. Nyligen beslutade partiet tillsammans med V, MP och SD att det för arbetskraft från andra EU-länder ska införas bindande anställningsavtal. Med detta måste utländska företag vid etablering sätta sig in i och teckna ett svenskt kollektivavtal för att slippa stridsåtgärder. Tidigare har de sluppit detta om de har kunnat bevisa att de redan uppfyller de krav som kollektivavtalen ställer. Regeringens förändring innebär alltså att svenska fackförbund alltid ska kunna vidta stridsåtgärder – oavsett hur goda villkor de utstationerade företagen har. För företag som verkar i Sverige en begränsad tid blir de nya kraven att behöva riskera stridsåtgärder eller att behöva förhandla med facken. I synnerhet för byggsektorn, där de flesta utstationerade företag är verksamma, kan det innebära att problemen med arbetskraftsbrist förvärras ytterligare. De löner och ersättningar som företag ska följa bör vara transparenta och tydliga. Kollektivavtalen ska enligt nuvarande lagstiftning registreras hos Arbetsmiljöverket som är förbindelsekontor för företag som är verksamma i andra EU-länder och som vill utstationera arbetare till Sverige. Där ska anges det kollektivavtal som ingen arbetsgivare med avsikt att utstationera personal i Sverige får understiga. Idag fungerar inte det, vilket lett till att Anna Middelman i utredningen Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II (SOU 2015:38) föreslagit hårdare regler att inge till Arbetsmiljöverket de kollektivavtalsvillkor som gäller för utstationerade. Dock saknas sanktionsmöjligheter för de som inte följer regelverket och inger sina kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. En sådan ordning bör snarast införas.

Alliansen införde med lex Laval en lag som anpassar den svenska arbetsmarknadsmodellen till EU:s regelverk i syfte att motverka lönedumpning och utnyttjande av arbetskraft. Regeringen har med stöd av V och SD försämrat detta och tillgången på arbetskraft för branscher med stora behov. Lex Laval bör därför återställas.

Det är självklart viktigt att alla som kommer till vårt land erbjuds goda arbetsvillkor där människor inte utnyttjas. EU:s regelverk är i det avseendet också tydligt, vilket tjänar förpliktigande för Sverige. Arbetstillstånd för tredjelandsmedborgare beviljas enbart om anställningen har avtalsmässiga villkor och den invandrade personen kan försörja sig på sin lön. Arbetstillståndet gäller i två år och kan förnyas. Efter fyra år kan man ansöka om permanent uppehållstillstånd för arbete. Därför införde också Alliansen flera skärpningar av lagen kring efterkontroller och sanktionsmöjligheter för arbetsgivare som missköter sig. Arbetsgivaren har ett stort ansvar för en person som tagit sig till Sverige för att arbeta och är beroende av sin anställning på plats. Det är inte alltid det handlar om högutbildad arbetskraft som enkelt kan söka sig till ett annat land,

utan i Sverige tillåter vi även personer utan utbildning att arbetskraftsinvandra. Något som fler EU-länder med arbetskraftsbehov borde bejaka.

Jag anser att det är helt nödvändigt att det nu sker ett snabbt agerande av regeringen. Varje dag är det företagare som oroar sig över att tappa kompetenta medarbetare som rekryterats utanför Sverige. Många företag har stora rekryteringsbehov som de inte tror sig kunna lösa genom den inhemska arbetskraften.

De långa handläggningstiderna på Migrationsverket, för att hantera ansökningar om arbetstillstånd, är ett problem som hindrar många av våra företag från att expandera. Ansökningstiderna innan någon ens kan få tillstånd att komma hit, liksom förlängningar av arbets- och uppehållstillstånd, tar idag alldeles för lång tid. Här måste regeringen agera för att se till att Migrationsverket har de resurser som krävs för att snabba på hanteringen.

I december 2008 införde Alliansregeringen nya regler för arbetskraftsinvandring. Reformen var en av de viktigare som skett inom migrationsområdet under lång tid. På 1950- och 60-talen var arbetskraftsinvandringen hög. Många kom till Sverige för att fylla behov av arbetskraft på många olika områden. Den gemensamma nordiska arbetsmarknaden med en överenskommelse 1954 innebar bland annat att många finländare invandrade under 60-talet och 70-talet då det rådde lågkonjunktur i Finland.

Sedan 1970-talet har Sverige nästan uteslutande tagit emot flyktingar och anhöriga. Men i och med arbetskraftsinvandringsreformen 2008 är det lättare för icke-europeiska medborgare att invandra till Sverige för att arbeta. Under 2016 beviljades 3 900 arbetstillstånd till yrken som högst kräver kortare utbildning eller introduktion. Större delen rörde jobb som bärplockare eller inom skogs-, trädgårds- eller jordbrukssektorn. Cirka 25 000–30 000 personer om året arbetskraftsinvandrar från länder utanför Sverige. Många stannar under endast korta perioder. De med högkvalificerade yrken stannar oftast längre och bosätter sig permanent i Sverige.

I en globaliserad värld kommer arbetskraften att flytta på sig allt snabbare. Den låga befolkningstillväxten i västvärlden gör att det förmodligen kommer att bli alldeles nödvändigt att rekrytera från den afrikanska och asiatiska kontinenten som idag har större befolkningstillväxt.

Idag diskuteras hur EU:s framtida migrationspolitik ska se ut. Och vi är många som anser att man bör öppna för fler lagliga vägar in i EU. Det kommer att vara nödvändigt att öppna upp Europa för arbetskraftsinvandring om vi ska klara välfärdsutmaningarna. Den demografiska utmaningen behöver mötas. Något som även EU:s länder i öst, som Polen, Ungern och Rumänien, bör ha i åtanke när de säger nej till invandring. Samtidigt krävs det klara regler kring arbetskraftsinvandringen så att människor som kommer till EU för att arbeta inte utnyttjas. EU har regler för högutbildade som idag kan komma och arbeta via ett så kallat Blue Card. Men det kommer säkerligen att krävas att personer även kan rekryteras till lågkvalificerade yrken inom EU. Detta såg alliansregeringen tidigt och vi har också haft en god ekonomisk utveckling tillsammans med flera andra arbetskraftsreformer som ROT och RUT. Sverige bör försöka påverka EU att öppna upp för en bredare arbetskraftsinvandring, så att fler lagliga vägar öppnas upp för människor som söker en ny framtid.