|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
|  |  | |
|  | |  |
|  | Dnr 2017/02791/POL | |
|  |  | |

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

Till riksdagen

Svar på fråga 2016/17:1094 av Elisabeth Svantesson (M) Utvisningar till följd av annonsering på Linkedin

Elisabeth Svantesson har frågat mig vilka konkreta åtgärder jag och regeringen avser att vidta för att förhindra att människor utvisas enbart på den grunden att de har fått sina jobb via Linkedin i stället för Arbetsförmedlingens platsbank.

Unionsföreträdet är, som jag tydliggjorde i mitt tidigare svar till Elisabeth Svantesson angående samma fråga i september 2016, 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.

Det är emellertid upp till EU:s medlemsstater att reglera frågan om unionsföreträde i nationell rätt. Det har Sverige gjort genom de nationella reglerna för arbetskraftsinvandring. Gällande regelverk hindrar dock inte att arbets­givare kan använda sig av olika rekryterings­­sätt så länge som unions­företrädet respekteras.

Jag vill här påminna om att det var den förra regeringen som införde de regler som gäller idag. I propositionen, som lades fram av dåvarande moderata statsrådet Tobias Billström, står följande att läsa: ”Rekrytering kan inledas av att arbetsgivaren anmäler den lediga anställningen till Arbetsförmedlingen för utannonsering. När en ledig tjänst utannonseras i Arbetsförmedlingens platsbank blir den också synlig i den europeiska internetbaserade platsportalen Eures, varigenom tjänsten görs tillgänglig för medborgare i övriga EU/EES och Schweiz[…]. Vidtas dessa åtgärder torde Migrationsverket typiskt sett kunna bedöma om gemenskapsföreträdet har respekterats. Det finns dock inget som hindrar arbetsgivaren från att välja andra rekryteringsåtgärder”.

Migrationsverket har på sin hemsida angett att kraven som lagen ställer uppfylls genom annonsering under minst tio dagar på Arbetsförmedlingens platsbank. Migrationsverket är i sin information tydligt med att en arbetsgivare som väljer att annonsera på något annat sätt måste visa att annonseringen motsvarar Eures och varit tillgänglig i alla EU/EES-länder och Schweiz. Regeringen har även gett Migrationsverket i uppdrag att ta fram en strategi för information och service. Tydlig information om vad som gäller för att få ett arbetstillstånd i Sverige möjliggör en ökad grad av kompletta ansökningar. Det ska helt enkelt vara lätt för företag som vill anställa och investera i Sverige att göra sina ansökningar rätt.

Huruvida en annonsering via ett visst rekryteringsförfarande kan anses leva upp till kravet på tillgänglighet i alla EU/EES-länder och Schweiz anser jag fortfarande är en fråga som inte är lämplig för lagstiftning att slå fast.

Jag vill avslutningsvis understryka att det är Migrationsverket som fattar beslut om arbetstillstånd. Som minister varken kan eller får jag uttala mig i enskilda ärenden. Jag vill därför hänvisa till ansvariga myndigheter vad gäller tillämpningen av gällande regelverk i det aktuella fallet.

Stockholm den 29 mars 2017

Morgan Johansson