|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  | Dnr Ju2017/02964/POL |
|  |  |

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

Till riksdagen

Svar på fråga 2016/17:1124 av Lars Hjälmered (M) Arbetskraftsinvandring och spetskompetens till Sverige

Lars Hjälmered har frågat arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson vilka samhällsekonomiska effekter hon menar uppstår genom att Sverige inte tar till vara på den utländska arbetskraft som vi har i landet och fortsatt behöver.

Frågan har överlämnats till mig.

En väl fungerande kompetensförsörjning är viktig för svenska företag och för Sverige som kunskapsnation. Sverige behöver ett system för arbetskraftsinvandring som möter de behov som finns av att rekrytera kompetens utomlands. Sverige ska även vara ett attraktivt land för innovativa och kunskapsintensiva företag. Ett välfungerande regelverk är ett av många instrument som kan bidra till en positiv utveckling i detta avseende. Det är därför viktigt att reglerna är förutsägbara och tydliga, så att fel inte uppstår.

Vad gäller hur företag rekryterar arbetskraft från tredjeland så har Migrationsverket på sin hemsida angett att kraven som lagen ställer uppfylls genom annonsering under minst tio dagar på Arbetsförmedlingens platsbank. Migrationsverket är i sin information tydlig 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. Huruvida en annonsering via ett visst rekryteringsförfarande kan anses leva upp till kravet på tillgänglighet i alla EU/EES-länder och Schweiz anser jag är en fråga som inte är lämplig för lagstiftning att slå fast.

Jag vill i det sammanhanget påminna Lars Hjälmered om att den nuvarande regleringen utformades och infördes av den borgerliga regeringen. Propositionen lades fram av dåvarande moderata statsrådet Tobias Billström och när det gäller annonseringsfrågan formulerade sig regeringen enligt följande:

”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”.

När det gäller frågan om mindre misstag från arbetsgivarens sida, så måste vi förändra regelverket. Regeringen anser att det måste finnas en möjlighet att korrigera mindre misstag i villkoren då det annars får långtgående negativa konsekvenser för arbetskraftsinvandraren. Förutom att förlora sin inkomstkälla kan personen även tvingas att lämna landet. Det är även negativt för arbetsgivare och för svensk kompetensförsörjning då attraktiv och kvalificerad arbetskraft går förlorad på grund av mindre misstag.

Regeringen går därför nu vidare med det förslag om möjligheten att underlåta återkallelse när arbetsgivaren på eget initiativ har vidtagit rättelse som lagts i betänkandet Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden (SOU 2016:91). Regeringen går även vidare för att utreda en möjlighet att rätta mindre, icke uppsåtliga, misstag efter det att Migrationsverket påpekat brister i villkoren under tillståndsperioderna.

Stockholm den 4 april 2017

Morgan Johansson