

Beslutat av:
Birgitta Bergvall-Kåreborn, rektor
Efter beredning av:
Erica Scott, HR-specialist

Justitiedepartementet
Enheten för migrationsrätt
103 33 Stockholm

Remiss på departementspromemorian *Nya regler om ansökningsförfarandet för vissa uppehålls- och arbetstillstånd Ds 2025:18*

Generella synpunkter

Luleå tekniska universitet (universitetet) välkomnar förslagen i Ds 2025:18, som syftar till att förenkla och effektivisera ansökningsförfarandet för vissa uppehålls- och arbetstillstånd.

Universitetet har lång erfarenhet av att rekrytera internationella forskare, doktorander och lärare, och ser ett stort behov av att regelverket anpassas för att bättre stödja kompetensförsörjning, rättssäkerhet och mobilitet inom akademien.

Universitetet ser särskilt positivt på införandet av ett kombinerat tillstånd samt att arbetstillståndet inte längre föreslås vara knutet till en specifik arbetsgivare eller yrkeskategori. Dessa förändringar främjar internationellt samarbete, ökar flexibiliteten och stärker Sveriges attraktionskraft som kunskapsnation. För att svenska lärosäten ska kunna konkurrera globalt är det avgörande att migrationsregelverket är tillåtande, transparent och anpassat till framtidens internationella utbildnings- och forskningsmiljöer.

Särskilda synpunkter

Nedan följer universitetets synpunkter med hänvisning till respektive avsnitt i promemorian. I de delar som inte kommenteras särskilt har universitetet inga invändningar.

Avsnitt 5 – Likabehandling och rättssäkerhet

Universitetet ser positivt på att likabehandling lyfts som en central princip i Ds 2025:18. För universitetets internationella medarbetare är det avgörande att rättigheter kopplade till arbetsvillkor, sociala förmåner, föreningsfrihet och tillgång till samhällsservice är tydliga, tillgängliga och praktiskt genomförbara.

Universitetet vill särskilt betona vikten av att information om dessa rättigheter och skyldigheter tillhandahålls på engelska och i ett format som är lätt att förstå för individer som inte är insatta i svensk förvaltning. Detta gäller även information om möjligheten att vidta rättsliga åtgärder eller kontakta arbetstagarorganisationer. Vidare ser universitetet ett behov av att dessa rättigheter samordnas med andra delar av regelverket, såsom arbetsgivarens informationsansvar och Migrationsverkets kommunikation, för att undvika dubbelarbete och säkerställa att individen får korrekt och samlad information. En sådan samordning skulle bidra till ökad rättssäkerhet, stärkt etablering och minskad administrativ belastning för både individ och arbetsgivare.

Avsnitt 6 och 6.2 – Rörlighet, tillståndstid och etableringsförutsättningar

Förslaget att arbetstillstånd inte längre ska vara knutet till en viss arbetsgivare eller typ av arbete innebär att tredjelandsmedborgare vid byte av arbetsgivare inom Sverige endast behöver göra en anmälan till Migrationsverket, snarare än att ansöka om nytt tillstånd. Denna förändring främjar ökad rörlighet och flexibilitet för internationella medarbetare, vilket kan bidra till ett mer dynamiskt arbetsliv och underlätta återanställningar under omställningsperioder. För universitetets del innebär detta nya möjligheter, men också behov av att se över planeringsrutiner för bemanning och kompetensförsörjning, särskilt med tanke på att verksamheten är projektbaserad och till stor del externfinansierad. En ökad rörlighet kan påverka kontinuiteten i forskningsprojekt och undervisning, vilket ställer krav på anpassade strategier för att säkerställa långsiktig kompetens.

Universitetet ser också mycket positivt på att Migrationsverket ges möjlighet att bevilja arbetstillstånd med en tillståndstid som är längre än den faktiska anställningstiden. Detta skulle underlätta vid exempelvis provanställningar och skapa bättre förutsättningar för kontinuitet i anställningen. En längre tillståndstid kan också bidra till att individen omfattas av folkbokföring, vilket i sin tur är avgörande för att få tillgång till svensk socialförsäkring. Att omfattas av folkbokföring och därmed erhålla personnummer är av stor betydelse för individens etablering i Sverige. Avsaknad av personnummer medför omfattande praktiska utmaningar, både för den nyanställde och för arbetsgivaren. Det försvårar onboarding, tillgång till samhällstjänster och skapar ett ökat administrativt stödbehov, exempelvis vid löneutbetalning. Universitetet ser därför positivt på regeländringar som underlättar snabbare folkbokföring och tillgång till socialförsäkringssystemet, vilket stärker både individens trygghet och arbetsgivarens förutsättningar att bedriva en effektiv verksamhet.

Avsnitt 6.1 – Ökad omställningstid

Universitetet ser mycket positivt på förslaget om att förlänga omställningstiden för tredjelandsmedborgare som förlorar sin anställning, då detta skapar bättre förutsättningar för individen att hitta ett nytt arbete och bidrar till ökad trygghet och kontinuitet. En längre omställningstid är särskilt värdefull i akademiska miljöer där rekryteringsprocesser ofta är komplexa och tidskrävande.

Samtidigt ifrågasätter universitetet kravet på att den förlängda omställningstiden endast ska gälla personer som haft arbetstillstånd i mer än två år. Mot bakgrund av lagändringarna i 5 och 5 a §§ i *Lag (1982:80) om anställningsskydd*, är det relativt vanligt med tidsbegränsade anställningar som understiger två år, särskilt inom forsknings- och utbildningssektorn. Att exkludera dessa individer från den förlängda omställningstiden riskerar att skapa ojämlika villkor och försvårar etablering för kvalificerade internationella medarbetare. Universitetet föreslår därför att förlängd omställningstid bör kunna tillämpas även för personer med kortare anställningar, i syfte att främja likabehandling och stärka Sveriges attraktionskraft som kunskapsnation.

Avsnitt 6.3 – Handläggningstid och behov av ökad transparens

Universitetet ser positivt på förslaget i avsnitt 6.3 att den sökande ska underrättas när särskilda skäl föreligger och handläggningstiden därmed riskerar att överskrida den ordinarie tidsfristen på 90 dagar. En sådan underrättelse förbättrar transparensen i processen och skapar bättre förutsättningar för både individen och arbetsgivaren att planera inför flytt, onboarding och

tillträde till anställningen. För universitetet är detta särskilt värdefullt vid internationella rekryteringar där tidsplanering är avgörande.

Samtidigt vill universitetet lyfta behovet av förbättrad kommunikation även i de fall där handläggningstiden blir avsevärt längre – ibland upp till ett år eller mer – ofta till följd av att ärendet är föremål för granskning hos andra myndigheter, såsom Säkerhetspolisen eller Inspektionen för strategiska produkter. I dessa fall är det av stor vikt att både den sökande och arbetsgivaren hålls informerade om ärendets status.

Att som arbetsgivare stå med en rekryterad medarbetare som inte kan tillträda sin tjänst inom rimlig tid innebär betydande utmaningar för verksamheten. Det påverkar möjligheten att använda resurser effektivt, försvårar planering och riskerar att försena forskningsprojekt och utbildningsinsatser. Fördröjningar av detta slag medför även kostnader för både universitetet och samhället i stort. En förbättrad informationsgång mellan berörda myndigheter och arbetsgivare skulle därför bidra till ökad förutsägbarhet och bättre möjligheter att hantera dessa situationer.

Avsnitt 6.6 – Informationsskyldighet för arbetsgivare

Förslaget att ge arbetsgivare ett utökat informationsansvar gentemot tredjelandsmedborgare, omfattande både rättigheter och skyldigheter kopplade till vistelse och arbete i Sverige, är i grunden positivt. Universitetet välkomnar ambitionen att stärka individens rättssäkerhet och förbättra etableringsförutsättningarna, särskilt vid rekrytering av internationella forskare och lärare. Samtidigt innebär det föreslagna ansvaret en ökad administrativ belastning och ställer höga krav på att arbetsgivaren har tillgång till korrekt, aktuell och lättillgänglig information om regelverket. Det finns en risk att informationen som lämnas blir otillräcklig eller felaktig, vilket kan få rättsliga konsekvenser för både individen och arbetsgivaren.

Mot denna bakgrund anser universitetet att det bör övervägas om Migrationsverket kan tillhandahålla standardiserat och kvalitetssäkrat informationsmaterial som arbetsgivare kan använda i samband med rekrytering och onboarding. Detta skulle minska risken för felaktig information, underlätta arbetsgivarens informationsskyldighet och samtidigt bidra till en mer rättssäker och effektiv etableringsprocess.

Avsnitt 7.2 - Anmälningsskyldighet

Förslaget att det är individen som ansvarar för anmälan till Migrationsverket vid byte eller avslut av anställning. Universitetet ser positivt på ambitionen att förenkla processen, men vill samtidigt uppmärksamma att detta kan skapa en otydlig ansvarsfördelning i praktiken. Enligt utlänningslagen har arbetsgivaren skyldighet att kontrollera att en utländsk medborgare har rätt att arbeta i Sverige. Om anmälan uteblir eller sker för sent, riskerar individen att förlora sitt tillstånd, vilket kan leda till att universitetet – utan att vara medvetet om det – har en medarbetare som saknar rätt att arbeta. Detta kan få allvarliga konsekvenser för både verksamheten och arbetsgivaren.

Mot denna bakgrund bör det övervägas om ansvaret för anmälan vid anställningsförändringar mer naturligt bör ligga hos arbetsgivaren, alternativt att arbetsgivaren ges möjlighet att medverka eller få insyn i anmälningsskyldigheten. En sådan lösning skulle bidra till ökad rättssäkerhet, bättre planeringsförutsättningar samt mindre risk för oavsiktliga regelbrott.

För att förslaget om anmälningssplikt ska uppnå sitt syfte att förenkla processen, är det viktigt att själva anmälan är mindre omständlig än en ny ansökan. Det bör också säkerställas att kraven för att en anmälan ska godkännas är tydliga, väl kommunicerade och lättillgängliga för både individ och arbetsgivare.

Slutligen vill universitetet understryka vikten av att Migrationsverket hanterar inkomna anmälningar skyndsamt. Eftersom en anställning kan påbörjas så snart en anmälan har lämnats in, är det avgörande att varken arbetstagare eller arbetsgivare behöver sväva i ovisshet om ärendets status. En effektiv och transparent hantering av anmälningar är central för att säkerställa rättssäkerhet och kontinuitet i verksamheten.

Kompletterande synpunkter

Utöver de synpunkter som direkt berör Ds 2025:18 vill universitetet lyfta några aspekter som är viktiga för vår verksamhet och som har koppling till angränsande regelverk.

Statusbyten

Den idag begränsade möjligheten att ansöka om tillstånd inifrån Sverige vid statusbyten är en kritisk fråga. Mot denna bakgrund är det positivt att frågan hanteras i *Ds 2024:31 – Bättre migrationsrättsliga regler för forskare och studenter*. Samtidigt bör vikten av ett helhetsperspektiv betonas, särskilt vad gäller samordningen mellan förslagen i Ds 2024:31 och Ds 2025:18.

Även om ett kombinerat tillstånd förenklar ansökningsförfarandet, är det fortfarande oklart hur väl det fungerar vid statusbyten – exempelvis från studerande till arbetstagare eller från forskare till arbetstagare. Det finns en risk att individer hamnar i ett rättsligt vakuum om regelverket inte är tillräckligt flexibelt.

Samordning mellan myndigheter

Universitetet vill även lyfta behovet av förbättrad samordning mellan berörda myndigheter, särskilt Migrationsverket, Skatteverket och Försäkringskassan. Bristande informationsflöden och otydliga gränssnitt mellan myndigheter kan försvåra rekrytering och etablering av internationella medarbetare. Universitetet ser ett värde i att regelverket kompletteras med insatser för ökad myndighetssamverkan, exempelvis genom gemensamma digitala lösningar eller samordnade informationsinsatser riktade till arbetsgivare och individer.