

Justitiedepartementet
Enheten för migrationsrätt

Vår referens/dnr:

2025-152

Er referens/dnr:

Ju2025/01315

2025-09-26

Remissvar

Nya regler om ansökningsförfarandet för vissa uppehålls- och arbetstillstånd (Ds 2025:18)

Svenskt Näringsliv har fått möjlighet att lämna synpunkter på departementspromemorian Nya regler om ansökningsförfarandet för vissa uppehålls- och arbetstillstånd.

Sammanfattning

Arbetskraftsinvandrare medför viktig kompetens till många delar av näringslivet och leder till att det skapas fler jobb på svensk arbetsmarknad. Företag som anställer arbetskraftsinvandrare växer snabbare och anställer fler nya medarbetare än jämförbara företag. De arbetstillstånd som beviljades under 2023 motsvarar arbetsinsatser som genererar 52 miljarder kronor i BNP och 17 miljarder kronor i skatteintäkter.

Svenskt Näringsliv anser att utgångspunkten för ett väl fungerande system för arbetskraftsinvandring är företagens rätt att bestämma vilken kompetens som behövs för verksamheten. Lönen ska inte vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis i yrket eller branschen. Det ska vara lätt att göra rätt och reglerna kring arbetskraftinvandring ska vara förutsägbara för såväl företag som individ.

- Svenskt Näringsliv **tillstyrker** förslaget om att ta bort kravet på att knyta arbetstillståndet till en viss arbetsgivare och ett visst yrke.
- Svenskt Näringsliv **tillstyrker** förslaget om att införa en anmälningsskyldighet om en anställning upphör eller om en ny anställning påbörjas. Det kan dock vara lämpligt att överväga om bestämmelserna för återkallelse och avslag på förlängning vid sen eller utebliven anmälan bör utformas som fakultativa.
- Svenskt Näringsliv **tillstyrker** förslaget om att göra omställningsperioden vid arbetslöshet längre vid en anställning som varat mer än två år. Vi **tillstyrker** även förslaget om att medge ytterligare tre månader att hitta en ny anställning om det finns skäl原因 att anta att en arbetskraftsinvandrare har exploaterats i arbetet.

- Svenskt Näringsliv **tillstyrker** förslagen i promemorian som underlättar tillståndprocessen när en tillsvidareanställning inleds med en provanställning.
- Svenskt Näringsliv anser att handläggningstiden för en komplett ansökan om uppehållstillstånd för arbete ska uppgå till maximalt 30 dagar för samtliga yrken. Om det finns särskilda skäl får tiden förlängas med 30 dagar.
- För att ytterligare förenkla och effektivisera tillståndprocessen anser Svenskt Näringsliv att kravet på fackligt yttrande ska tas bort.

Allmänna synpunkter

För väldigt många företag är medarbetare med rätt kompetens den viktigaste konkurrensfaktorn. Men i många branscher är bristen på kompetens stor, detta trots svagare konjunktur. Svenska företag har identifierat kompetensbristen som det största hindret för tillväxt. Kompetensbristen finns i hela landet, i alla branscher och oavsett vilken utbildningsbakgrund som efterfrågas. Så mycket som 7 av 10 företag tycker det är svårt att rekrytera. Nästan vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas. Möjligheten att kunna rekrytera internationell kompetens är därför ett viktigt komplement till den inhemska arbetskraften och EU-medborgare.

Särskilda synpunkter på förslagen

Kortare handläggningstid

I promemorian föreslås en kortare handläggningstid om 90 dagar för kompletta ansökningar. Ambitionen bör dock vara att skapa ännu kortare handläggningstider. Svenskt Näringsliv anser att Migrationsverkets handläggningstid vid en komplett ansökan maximalt bör uppgå till 30 dagar oavsett vilket yrke som ansökan avser. I dag gäller detta endast för de yrken som kategoriseras av Migrationsverket som högkvalificerade yrken.

Byte av arbetsgivare/yrke

Svenskt Näringsliv välkomnar förslaget om att ta bort kravet att knyta arbetstillståndet till en viss arbetsgivare eller ett visst slags yrke. I dag är arbetskraftsinvandrarerna bundna till arbetsgivaren och yrket under de första två åren respektive yrket för de efterföljande två åren. Svenskt Näringsliv har sedan flera år tillbaka argumenterat för att kravet ska tas bort.

Arbetskraftsinvandrare ska i likhet med andra arbetstagare kunna avancera yrkesmässigt eller byta arbetsgivare. Detta skulle skapa bättre flexibilitet i systemet både för arbetsgivare och arbetskraftsinvandrare.

Svenskt Näringsliv delar promemorians uppfattning om att en anmälningsskyldighet är en tillräcklig åtgärd för Migrationsverket att kontrollera villkoren. En sådan skyldighet kommer även att bidra till en ökad kännedom om hur många arbetskraftsinvandrare som vistas i Sverige. I likhet med vad vi framhållit i tidigare remissvar kan anmälningsskyldigheten även tillämpas för att underlätta processen vid en tillsvidareanställning som inleds med en provanställning.

Svenskt Näringsliv instämmer i promemorians bedömning att det inte bör införas någon minimiperiod där arbetskraftsinvandrarerna är skyldiga att arbeta hos sin första arbetsgivare. Samtidigt gör vi bedömningen att det sannolikt kommer att uppstå flera situationer där det skulle vara oskäligt att återkalla eller neka en förlängning av ett arbetstillstånd till följd av

utebliven anmälan. Det kan av olika anledningar förekomma att anmälningar inkommer "för sent" eller uteblir helt. Detta kan exempelvis bero på okunskap, misstag eller administrativa hinder. I promemorian nämns endast "allvarlig sjukdom" som ett exempel när en återkallelse inte framstår som skäligt. För att undvika orimliga utvisningar behövs en genomgripande analys av vilka situationer som skulle kunna vara ytterligare exempel när en återkallelse eller nekad förlängning kan underlåtas. Svenskt Näringsliv framhåller därför att det kan vara lämpligt att överväga om bestämmelserna om återkallelse och nekad förlängning bör utformas som fakultativa bestämmelser. En alltför strikt tillämpning riskerar annars att resultera i orimliga utvisningar.

Förslaget om att ge Migrationsverket större möjligheter att bevilja längre tillståndstider vid provanställningar som förväntas övergå i tillsvidareanställningar är ett välkommet förslag. Efter det att krav på skriftligt anställningsavtal infördes i lagstiftningen händer det att arbetsgivare och arbetskraftsinvandrare vid inledande provanställning hamnar i en process med ökad administration och osäker utgång. Det kan krävas upprepade ansökningar och råda stor ovisshet om en medarbetare får arbeta under handläggningstiden. Med förslaget kommer detta att undvikas.

Tillfällig arbetslöshet

Att införa en längre omställningsperiod kommer att bidra till ett ökat arbetskraftsutbud och till en stärkt kompetensförsörjning för svenska företag. Förslaget kommer att skapa bättre förutsättningar för arbetskraftsinvandrare som arbetat i Sverige under minst två års tid att ställa om och hitta en ny anställning efter det att en anställning har upphört. Tre månader kan i vissa fall vara alldeles för kort tid för att hitta en ny anställning eller att bryta upp från en längre vistelse, särskilt om det finns medföljande familjemedlemmar.

Tillstånd att vistas och arbeta i Sverige under handläggningstiden

Svenskt Näringsliv instämmer i behovet av att ta bort det befintliga kravet om ett arbetstillstånd i minst sex månader för att ha rätt att arbeta under handläggningstiden av en förlängningsansökan. Detta gäller även förslaget om att ta bort bestämmelsen om att få arbeta under handläggningstiden av ett nytt arbetstillstånd sedan anställningen upphört.

Åtgärder mot missbruk

Svenskt Näringsliv stödjer promemorians bedömning av att de kontroll- och sanktionsmöjligheter som finns enligt gällande rätt sammantaget är tillräckliga för att möta direktivets krav på åtgärder för att bland annat sanktionera arbetsgivare. Den reglerade arbetskraftsinvandringen omgärdas av en mängd krav, kontroller och sanktioner som kan vidtas mot arbetsgivare och arbetskraftsinvandrare som kringgår regelverket. Dessutom arbetar Migrationsverket metodiskt genom sina verktyg och mandat för att komma åt kriminella aktörer som kringgår regelverket. Det omfattande arbetet inom myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet är ytterligare en viktig insats för att komma till rätta med missbruk och utnyttjande.

Medianlönkravet

Samtidigt som EU genom ovan direktiv strävar efter att underlätta arbetskraftsinvandring till unionen, har svenska politiker på olika sätt sökt begränsa arbetskraftsinvandringen till Sverige. Regeringen överväger till exempel att införa ett system där dagens försörjningskrav (80 % av medianlönen) ersätts med ett lönkrav motsvarande 100 % av medianlönen, kombinerat med en myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning. Förslaget är mycket problematiskt. En sådan ordning skulle innebära att regeringen flyttar beslutanderätten om

enskilda företags rekryteringar från arbetsgivaren till staten och samtidigt försvårar för svenska företag att attrahera kvalificerad arbetskraft.

Regeringen vill samtidigt främja arbetskraftsinvandringen inom högkvalificerade yrken. Men antalet beviljade arbetstillstånd har minskat avsevärt sedan kravet på "god försörjning" infördes i november 2023. Detta gäller även för yrken som kräver en högskoleutbildning.

Utgångspunkten för systemet för arbetskraftsinvandring bör fortsatt vara att företagen avgör vilken kompetens det finns behov av i verksamheten. Att förenkla tillståndsprocessen vid rekrytering av arbetskraftsinvandrare är en nödvändig insats för att skapa ett mer ändamålsenligt regelverk. Men om regeringen samtidigt skapar ett system med höga trösklar där staten styr rekryteringar kommer färre företag att varken kunna eller våga rekrytera arbetskraftsinvandrare och arbetskraftsinvandrare välja annat land att arbeta i.

Maria Bernhardsen
Avdelningschef
Svenskt Näringsliv

Amelie Berg
Expert
Svenskt Näringsliv