

2024-05-13

Justitiedepartementet
103 33 StockholmJoakim Lindström
072-601 16 15
Joakim.Lindstrom@tco.se

Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. SOU 2024:15

Ju2024/00372

Tjänstemännens centralorganisation (TCO) har fått möjligheten att yttra sig över betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring (SOU 2024:15) och lämnar härmed vårt yttrande.

TCO:s övergripande synpunkter

TCO avstyrker förslaget att införa ett lönekrav i nivå med medianlönen i Sverige för att ett arbetstillstånd ska kunna beviljas, samt flera av de förslag som utredningen presenterar för att hantera de följdverkningar som väntas uppstå på grund av lönekravet.

TCO:s uppfattning är att det finns en stor osäkerhet kring vilka konsekvenser som lönekravet får för den svenska arbetsmarknaden och bör inte genomföras. Förslaget kan i vart fall inte väntas öka tryggheten för arbetskraftsinvandrare på den svenska arbetsmarknaden, även om utredningen även presenterar enstaka förslag som går i rätt riktning. I stället borde förändringar av migrationslagstiftningen genomföras som skapar bättre förutsättningar för en fungerande samverkan mellan migrations- och arbetsrättslig lagstiftning samt kollektivavtalen. Det menar TCO skulle stärka den svenska modellen med kollektivavtal som har bättre förutsättningar att upprätthålla en väl fungerande arbetsmarknadsmodell och skapa goda villkor för alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden.

TCO:s synpunkter på enskilda förslag

I följande avsnitt lämnas synpunkter på enskilda förslag utifrån dispositionen och rubriceringen i betänkandet.

5.9.1 Ett arbetstillstånd får beviljas om lönen minst uppgår till medianlönen för Sverige

TCO avstyrker utredningens förslag att lönen minst ska uppgå till medianlönen i Sverige för att ett arbetstillstånd ska kunna beviljas.

TCO:s skäl att avstyrka utredningens förslag om lönekrav

Utredningens förslag till lönekrav saknar nödvändig koppling till den svenska arbetsmarknadsmodellen som innebär att det är arbetsmarknadens parter som efter förhandlingar kommer överens om nivåerna för löner och övriga villkor på arbetsmarknaden.

Förslaget till lönekrav innebär ett principiellt avsteg från denna modell och riskerar att bli normerande inom vissa yrken eller delar av landet. Exakt hur eller i vilken omfattning det nyligen införda kravet på god försörjning har påverkat lönebildningen i Sverige, eller hur det föreslagna lönekravet kommer att påverka den, är naturligtvis svårt att säga. Däremot är gruppen arbetskraftsinvandrare en mycket liten grupp jämfört med det totala antalet sysselsatta i Sverige. Införandet av lönekravet för att begränsa arbetskraftsinvandringen till Sverige blir ett systemfrämmande inslag på den svenska arbetsmarknaden som riskerar försvåra kompetensförsörjningen inom yrken, branscher eller delar av Sverige där behovet av internationell arbetskraft trots allt är stort, samt sakna förmågan att motverka problem med utnyttjande av arbetskraftsinvandrare på den svenska arbetsmarknaden.

Att TCO avstyrker ett utredningens förslag till lönekrav för arbetstillstånd innebär inte att TCO kategoriskt är emot alla krav på inkomster och villkor för att ett arbetstillstånd ska kunna beviljas. TCO:s uppfattning är att kraven på lön och villkor för ett arbetstillstånd helt och hållet bör utgå från villkoren i tillämpligt kollektivavtal (se vidare om detta nedan). En lösning som utgår från kollektivavtalen innebär flera fördelar jämfört med det föreslagna lönekravet. Det skulle dessutom förstärka den svenska kollektivavtalsmodellen och ytterligare förbättra dess förutsättningar att skapa goda villkor för alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden.

En stor fördel med den svenska kollektivavtalsmodellen är att det innebär en anpassning av lönen och villkoren till vad som är rimligt inom branschen eller yrket. En lön som motsvarar medianlönen i Sverige kan anses vara relativt hög i vissa branscher men i andra branscher skulle den innebära lönedumpning att anställa arbetskraft med en sådan lön. Lönekravet är alltså inte ändamålsenligt om syftet är att skydda mot låglönekonkurrens. Eftersom branschvisa kollektivavtal däremot är relativa så ger de mer ändamålsenliga skydd mot lönedumpning för arbetstagare som är medlemmar i ett fackförbund.

Parterna som har tecknat ett kollektivavtal har dessutom ett gemensamt intresse av att upprätthålla villkoren i kollektivavtalen. Det gör dem till bra verktyg för att komma åt allmänt dåliga anställningsvillkor och visst utnyttjande av arbetstagare. När en arbetsgivare är bunden av ett kollektivavtal och arbetstagaren är medlem i ett fackförbund har arbetstagaren med hjälp av sin fackförening goda utsikter att få rimliga villkor, det vill säga de villkor som anges i kollektivavtalet, vid en tvist med arbetsgivaren. TCO menar därför att en långsiktig strategi för att framgångsrikt motverka utnyttjande av arbetstagare, måste innebära att

kollektivavtalsmodellen och arbetstagarsidan stärks genom att till exempel göra det lättare för arbetskraftsinvandrare att kräva de villkor de har rätt till i stället för att skapa hinder för att hålla arbetskraftsmigranter med en lägre lön utanför den svenska arbetsmarknaden.

För TCO är arbetet för att motverka utnyttjande och exploatering av arbetskraftsinvandrare mycket viktiga frågor. Det föreslagna lönekravet i nivå med medianlön ser vi inte har särskilt stora möjligheter att bidra till någon större förändring. Det beror på att lönekravet inte är en rättighet som arbetstagaren kan kräva av sin arbetsgivare eller ett incitament till någon av parterna att följa arbetsrättsliga lagar, kollektivavtal eller anställningsavtal och anmäla missförhållanden till myndigheter eller fackförbund. I utredningen SOU 2021:88 Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering, kartlades olika former av utnyttjande av arbetstagare. Utredningen kom fram till att en vanlig form av utnyttjande av arbetskraftsinvandrare är att de inte får den lön som de har lovats, inte att arbetsgivarna erbjuder dem en för låg lön. Det indikerar att lönenivåer har en mindre betydelse som metod mot utnyttjande, men att det finns ett stort utrymme för att skapa bättre förutsättningar för att underlätta för den som har utnyttjats att vidta åtgärder för att kräva sina rättigheter.

En ytterligare risk med lönekravet i nivå med medianlönen, anser TCO är att en viss del av arbetskraftsmigrationen styrs om till andra former av migration som är svårare att övervaka och komplicerar – eller i värsta fall ökar – de problem med utnyttjande av arbetskraftsinvandrare som redan finns på den svenska arbetsmarknaden.

Förhållandet till övriga villkor för arbetstillstånd i 6 kap. 2 § Util

För TCO är grunden för ett hållbart system för arbetskraftsinvandring, ett tydligt överskådligt regelverk, kollektivavtalsenliga löner och villkor samtidigt som arbetsgivarna har goda möjligheter att rekrytera den arbetskraft som behövs. Dagens regelverk kan och bör förbättras i syfte att stärka dess legitimitet, stärka arbetskraftsinvandrares möjligheterna att få lön och villkor i nivå med kollektivavtalen och motverka löne- och villkorsdumpning.

Som vi nämnde inledningsvis angående lönekravet, så är TCO:s uppfattning att det bör finnas tydliga krav på lön och övriga villkor för anställningen för att beviljas ett arbetstillstånd. Men vi anser till skillnad mot utredningen, att löne- och villkorskraven för arbetstillståndet helt och hållet ska utgå från villkoren i det kollektivavtal som gäller för det yrke eller inom den bransch som är aktuell för arbetstillståndet.

TCO ser en risk för att introduktionen av det föreslagna lönekravet i svenska bestämmelser, genom att det utgår från en undre gräns för lönerna, bidrar till att driva arbetskraftsinvandrares löner från marknadsmässig lönesättning till en enklare bedömning av att lönerna uppfyller minst lönekravet och den lägsta nivån i aktuellt kollektivavtal.

Det föreslagna lönekravet utgår från ett resonemang om att det ska utgöra en undre gräns för hur låga lönerna får vara för att ett arbetstillstånd ska kunna beviljas. I 6 kap. 2 § UtlL anges att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor *inte får vara sämre* än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

TCO menar att kollektivavtalen är bra och välfungerande verktyg för att säkerställa goda villkor för de allra flesta arbetstagare i Sverige och att fackförbunden behöver bra förutsättningar för att upprätthålla dem. En utveckling med ett större fokus på de lägsta nivåerna riskerar driva arbetskraftsinvandrares löner neråt och försvåra lönebildningen. Systemet för arbetskraftsinvandring får inte uppmuntra till en jakt på billigare arbetskraft och får inte vara en drivkraft för arbetsgivare att rekrytera arbetskraft från andra länder. Om det föreslagna lönekravet genomförs, menar TCO att regelverket behöver förtydligas för att tillämpningen ska utgå från de löner och villkor som motsvarar arbetstagarens befattning, erfarenhet och kompetens och inte regelmässigt från kollektivavtalens lägstanivåer.

Hur prövningen ska göras

I avsnittet nämns hur bestämmelsen för återkallelse av ett arbetstillstånd enligt 7 kap. 7 e § UtlL bör tillämpas i förhållande till uppfyllelsen av lönekravet och 6 kap. 2 § första stycket UtlL (se sid 123). TCO saknar en utredning och förslag till åtgärder för att motverka en vanligt förekommande form av utnyttjande av arbetskraftsinvandrare som innebär att arbetsgivaren inte följer de åtaganden enligt lag, kollektivavtal eller det anställningsavtal som låg till grund för arbetstillståndet. Konsekvensen kan i sådana fall bli att en arbetskraftsinvandrare förlorar sitt arbetstillstånd utan att ha orsakat det själva. Vi är naturligtvis medvetna om att det inte har varit utredningens uppdrag att se över nämnda bestämmelser och lämna förslag på skyddsregler som TCO menar kan motverka dessa former av utnyttjande. TCO har däremot i rapporten *Ökad trygghet för arbetskraftsinvandrare* lämnat förslag på kompletteringar av arbetsrätten för att skapa ett bättre skydd mot denna form av utnyttjande av arbetskraftsinvandrare.

I sammanhanget bör nämnas att lönekravet för den enskilde inte erbjuder ett skydd mot att utnyttjas av en arbetsgivare. Till exempel innebär lönekravet inte en lönenivå som arbetskraftsinvandrararen kan

kräva av sin arbetsgivare. Om en arbetstagare uppmärksammar Migrationsverket på att hen inte får lön i nivå med lönekravet, kommer Migrationsverket att dra tillbaka arbetstillståndet och arbetstagaren riskerar i stället att bli utvisad ur Sverige.

5.9.2 Vissa yrken ska undantas från lönekravet

TCO avstyrker utredningens förslag.

Förslaget innebär att det ska vara möjligt att göra undantag för vissa yrkesgrupper som på grund av det föreslagna lönekravet utesluts från möjligheten att beviljas arbetstillstånd.

TCO:s uppfattning är att det föreslagna lönekravet inte bör genomföras. Om nivåerna för lön och villkor för att beviljas ett arbetstillstånd helt och hållet utgick från aktuellt kollektivavtal skulle invecklade undantagslösningar för yrkesgrupper där det bedöms finnas en brist på arbetskraft inte behövas.

Urvalet av yrkesgrupper som bör undantas

Om regeringen går vidare med förslaget att vissa yrken ska kunna undantas från lönekravet, delar TCO uppfattningen att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska få meddela föreskrifter om undantag från lönekravet. TCO:s uppfattning är att Arbetsförmedlingen är den myndighet som är bäst lämpad för att ta fram förslag på yrken som ska undantas från lönekravet samt att detta bör ske på årlig basis.

TCO ser däremot vissa problem med att ta fram sammanställningar över yrken i enlighet med utredningens förslag. Särskilt svårt blir det sannolikt att ta fram underlag för delar av landet, något som även utredningen resonerar kring. Här vill TCO även påpeka att det är viktigt att eventuella geografiskt uppdelade sammanställningar – avseende län alternativt andra större eller mindre områden – är konsistenta och alltså summerar till riket som helhet. Alla kommuner måste således ingå i någon grupp och ingen kommun får ingå i flera grupper.

TCO instämmer samtidigt i att det är viktigt att förslagen följer aktuella standard för svensk yrkesklassificering.

Ett krav på lön motsvarande minst lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen

TCO avstyrker utredningens förslag.

TCO är positivt inställda till förslag som innebär att krav på löner och villkor för arbetstillstånd utgår från kollektivavtalen men kritiska till förslagen om lönekrav och av undantag från lönekravet. Om regeringen går vidare med ett förslaget om lönekrav motsvarande medianlönen och förslagen om undantag, anser TCO att det är att föredra att lön och villkor ska utgå från kollektivavtalen för de yrken

som undantas. Däremot bör krav på lön och villkor enligt resonemanget ovan om kollektivavtalens lägstanivåer, vara i nivå med befattningen inom branschen, den enskildes erfarenhet och kompetens som följer av svenska kollektivavtal.

5.9.3 Alternativt förslag på lönekrav för undantagna yrken

TCO avstyrker utredningens alternativa förslag.

TCO:s uppfattning är att löner och villkor för arbetstillstånd bör utgå från de löner och villkor som är tillämpliga för befattningen, den enskildes erfarenhet och kompetens i för yrket eller branschen aktuellt kollektivavtal.

5.9.4 Alternativt förslag på beslutsordning

TCO varken tillstyrker eller avstyrker utredningens alternativa förslag.

5.9.5 En förlängd tillståndstid för tillstånd för säsongarbete

TCO avstyrker utredningens förslag om en förlängd sammanlagd tillståndstid för tillstånd för säsongarbete från sex upp till nio månader.

När kraven för ett arbetstillstånd skärps och ett lönekrav införs menar utredningen att flera säsongsbaserade yrken inte kommer att nå upp till lönekravet. Det innebär att andra tillståndstyper för arbete för vissa yrkesgrupper som inte når upp lönekravet kan komma att användas. På så vis blir det möjligt för företagen att ha kvar samma personal hela eller en större del av säsongen och minskar bland annat risken för bortfall i produktion. Utredningen argumenterar dock inte närmare om varför en förlängning av tillståndstiden behövs eller vilken typ av säsongarbete som sträcker sig över nio av årets tolv månader. TCO ser också en risk med att sträcka ut säsongsbegreppet till att gälla en större del av året. TCO ser vidare en risk för att en utvidgad tillståndstid för säsongarbete blir en ersättningskanal för vissa yrken som inte når upp till lönekravet och ett behov som uppstår på grund av de problem och brister som finns i förslaget till lönekrav. TCO:s uppfattning är att en bättre lösning för att motverka arbetskraftsbrist är att inte införa det föreslagna lönekravet.

Om en förlängning av tillståndstiden för säsongarbete trots allt genomförs, bör tillstånd för säsongarbete omfattas av fler kontroll- och skyddsregler för att säkerställa att arbetskraftsmigranter med tillstånd för säsongarbete inte utnyttjas eller exploateras av oseriösa arbetsgivare.

6 Ett höjt försörjningskrav för ICT-tillstånd och tillstånd för säsongarbete

6.5.1 Försörjningskravet ersätts med ett krav på lägsta månadslön i enlighet med kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen

TCO avstyrker utredningens förslag.

TCO är positivt inställda till förslag som innebär att krav på löner och villkor för arbetstillstånd utgår från kollektivavtalen men kritiska till förslagen om lönekrav och av undantag från lönekravet. Om regeringen går vidare med ett förslaget om lönekrav motsvarande medianlönen och förslagen om undantag, anser TCO att det är att föredra att lön och villkor ska utgå från kollektivavtalen för de yrken som undantas. Däremot bör krav på lön och villkor enligt resonemanget ovan om kollektivavtalens lägstanivåer, vara i nivå med befattningen inom branschen, den enskildes erfarenhet och kompetens som följer av svenska kollektivavtal.

6.5.2 Alternativt förslag på försörjningskrav

TCO avstyrker utredningens förslag.

TCO:s uppfattning är att löner och villkor för arbetstillstånd bör utgå från de löner och villkor som är tillämpliga för befattningen, den enskildes erfarenhet och kompetens, i för yrket eller branschen i aktuellt kollektivavtal.

7.7.1 Vissa yrkesgrupper ska kunna uteslutas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd

Mitt förslag till synpunkt:

TCO varken tillstyrker eller avstyrker förslaget. TCO:s uppfattning är att arbetet för att motverka och förebygga arbetslivskriminalitet är mycket viktigt och behöver stärkas på flera sätt. En del av detta arbete är att stoppa arbetslivskriminella aktörer och oseriösa arbetsgivare för att systemet för arbetskraftsinvandring ska kunna fungera. Att utesluta vissa yrkesgrupper från möjligheten att beviljas ett arbetstillstånd bör till stora delar betraktas som en kortsiktig lösning som inte nödvändigtvis stoppar de arbetslivskriminella aktörerna eller oseriösa arbetsgivarna. Det är inte heller en åtgärd som hjälper de människor som exploateras eller utnyttjas av sin arbetsgivare eller arbetar i ett yrke där missbruk av systemet med arbetskraftsinvandring är vanligt förekommande.

TCO:s uppfattning är att kollektivavtalen skapar de bästa förutsättningarna för att långsiktigt värna individens villkor och trygghet på arbetsmarknaden. TCO menar att viktiga långsiktiga åtgärder för att motverka oseriösa arbetsgivare och dåliga villkor på arbetsmarknaden är att säkerställa att olika regelverk stödjer den

fackliga organiseringen på arbetsmarknaden och fackförbundens möjligheter att värna goda villkor. I migrationslagstiftningen finns flera exempel på bestämmelser som inte samverkar med arbetsrätten och försvårar fackförbundens möjligheter att organisera och företräda arbetskraftsinvandrare, som den ovan nämnda formuleringen om lägstanivåerna i 6 kap. 2 § UtIL och bestämmelserna för återkallelse av ett arbetstillstånd enligt 7 kap. 7 e § UtIL.

7.7.2 En anmälningsskyldighet för arbetsgivare om anställningen upphör eller aldrig tillträds

TCO tillstyrker förslaget som innebär att en arbetsgivare är skyldig att skriftligen anmäla till Migrationsverket om en anställning upphör eller aldrig tillträds

Migrationsverket har idag problem med brist på information om förhållandena i aktiva arbetstillståndsärenden vilket försvårar Migrationsverkets uppföljningsarbete. Förslag bör öka tillgången till information och är därför något som TCO anser är ett steg i rätt riktning för att stärka legitimiteten för systemet för arbetskraftsinvandring. Däremot kan förslaget behöva kompletteras med regler om särskilda kontroller för att säkerställa att anmälningsskyldigheten efterlevs.

I dagens system för arbetskraftsinvandring drabbas den enskilde arbetskraftsinvandrararen av en allt för stor del av konsekvenserna av bristerna i systemet och situationer där arbetsgivarna inte uppfyller sina åtaganden som ligger till grund för arbetstillståndet. Förslaget behöver därför kompletteras med de skyddsregler för arbetskraftsinvandrare och bättre möjligheter för arbetskraftsinvandrare att få villkor i nivå med kollektivavtal som TCO föreslår.

8 Uppdraget att avskaffa systemet med så kallat spårbyte

8.4 Överväganden och förslag

TCO varken tillstyrker eller avstyrker förslaget att avskaffa det så kallade spårbytet som innebär en möjlighet att ansöka om ett arbetstillstånd inifrån Sverige efter avslagsbeslut på ansökan om uppehållstillstånd som flyktig eller alternativt skyddsökande.

Möjligheten till spårbyte har funnits sedan 2008. I en granskning genomförd av Riksrevisionen 2022 framkom det att systemet å ena sidan har träffat den målgrupp som avsågs, men även att möjligheten används för att kringgå lagstiftningen för asyl- och arbetskraftsinvandring. Riksrevisionen konstaterade även att Migrationsverket saknar resurser för att kunna genomföra

uppföljande kontroller vilket ökar riskerna för lönedumpning och skenanställningar.

TCO har valt att inte aktivt ta ställning i frågan om spårbyte.

9 En heltäckande sjukförsäkring som krav för arbetstillstånd

9.3 Överväganden och förslag

TCO tillstyrker i huvudsak utredningens förslag.

Förslaget innebär att en arbetskraftsinvandrare vid vistelse som kommer att uppgå till högst ett år, för att kunna beviljas ett arbetstillstånd ska ha eller ha ansökt om en heltäckande sjukförsäkring som gäller i Sverige och under hela det första året. En person som ska stanna i Sverige under en kortare period än ett år anses inte vara bosatt i Sverige och omfattas därmed inte av regionernas skyldighet att tillhandahålla annan än den omedelbara hälso- och sjukvården.

TCO delar utredningens bedömning att det inte är lämpligt att i lag detaljreglera vad som ska ingå i sjukförsäkringen och att vad som i det enskilda fallet utgör en heltäckande sjukförsäkring bör vara en fråga för rättstillämpningen att avgöra.

TCO vill däremot tillägga att kostnaden för en heltäckande sjukförsäkring bör betalas av den arbetsgivare som anställer en person för en kortare period än ett år och som av det skälet inte anses vara bosatt i Sverige. Bestämmelsen bör därför utformas så att det tydligt framgår att det i en sådan situation är arbetsgivarens ansvar att säkerställa att arbetstagaren har eller har ansökt om en heltäckande försäkring.

TCO:s uppfattning är att det bör ställas krav på arbetsgivaren att ta ett större ansvar för de människor som de rekryterar och som migrerar till Sverige för att bidra till Sveriges kompetensförsörjning. Det bör bidra till att avhålla oseriösa arbetsgivare från att rekrytera människor från tredjeland på förhållandevis korta anställningar och därmed minska risken för utnyttjande och exploatering av arbetskraftsinvandrare.

10 Höjd och differentierad särskild avgift

10.7 Överväganden och förslag

TCO tillstyrker utredningens förslag.

Förslaget innebär att den som har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas eller arbeta i Sverige ska höjas från ett prisbasbelopp till ett och ett halvt prisbasbelopp. För överträdelser som har pågått under längre tid än tre månader ska avgiften höjas från två till tre prisbasbelopp.

TCO anser att det är viktigt att upprätthålla den reglerade invandringen och förhindra att personer som saknar rätt att vistas och arbeta i Sverige utnyttjas av oseriösa arbetsgivare. För TCO finns det flera skäl att motverka att människor utnyttjas av oseriösa arbetsgivare, oavsett om de har rätt att arbeta i landet eller inte, och ett av det viktigaste är omsorg om mänskliga värden och en strävan om att hindra mänskligt lidande. Därför anser TCO att det är mycket angeläget att arbetet mot utnyttjande och exploatering av människor inte stannar vid kriminaliseringar och höjda straff utan att åtgärder vidtas för att omhänderta offer för utnyttjande och exploatering samt för att i större utsträckning skydda arbetskraftsinvandrare.

11 Arbetskraftsinvandrare i Sverige som är anställda utomlands

11.5 Överväganden och förslag

TCO tillstyrker utredningens förslag.

Förslaget innebär bland annat att arbetstillståndet ska knytas till filialen, koncernföretaget eller tjänstemottagaren i Sverige i stället för arbetsgivaren som är etablerad i ett annat land.

TCO:s uppfattning är att förslaget ökar Migrationsverkets möjligheter att kontrollera och bedöma anställningsvillkoren för de arbetskraftsinvandrare som är anställda utomlands. Som tidigare anförts anser TCO att regelverket behöver ändras eller förtydligas för att prövningen av arbetstillstånd inte ska utgå från kollektivavtalens lägstanivåer.

12 Åtgärder för att främja invandring av högkvalificerad arbetskraft

TCO:s uppfattning är att flera av förslagen för att främja invandring av högkvalificerad arbetskraft är åtgärder som behövs för att hantera problem som uppstår på grund av ett bristfälligt regelverk för arbetskraftsinvandring och andra problem som lönekravet och den tidigare genomförda förändringen som innebär krav på en god försörjning för arbetstillstånd.

De förslag som utredningen lämnar anser TCO inte är tillräckliga för att möta behovet av arbetskraftsinvandring som den svenska arbetsmarknaden står inför. Konkurrensen om välutbildad och kvalificerad arbetskraft inom flera yrken och branscher är stor inte bara inom Sverige utan även internationellt. De arbetstagare som har en möjlighet att flytta för att arbeta i ett annat land har helt enkelt flera valmöjligheter och väljer sannolikt att etablera sig i länder där deras förutsättningar för ett gott liv är som bäst. Flera faktorer är naturligtvis viktiga för dessa arbetstagare och en av dem är goda arbetsvillkor där kollektivavtal spelar en avgörande roll för att upprätthålla goda arbetsvillkor på den svenska arbetsmarknaden.

Faktorer utanför arbetslivet kan också väntas spela en stor roll som möjligheten att migrera med sin familj, hur samhället bemöter och tar emot migranter från tredje land, möjligheten att få permanent uppehållstillstånd, tillgång till bostäder, möjligheten att få plats i internationella skolor, etc.

12.4 Behov av och förslag på åtgärder som har lyfts av företrädare för arbetsgivare och arbetstagare

I utredningens genomgång av förslag till åtgärder för att göra Sverige mer attraktivt för högkvalificerad arbetskraft saknar TCO frågor om trygghet på den svenska arbetsmarknaden för arbetskraftsinvandrare som på flera sätt kan antas ha en stor betydelse för arbetstagares vilja att söka sig till Sverige. Ett arbetstillstånd är i dag knutet till arbetsgivaren de första två åren. Först efter två år och en eventuell förlängning av arbetstillståndet kan arbetstagaren byta arbetsgivare utan att först ge in en ny ansökan om arbetstillstånd. Regelverket förstärker därmed arbetstagaren redan befintliga beroendeställningen till arbetsgivaren. Följden blir att arbetskraftsinvandrare kan uppleva att de är tvungna att acceptera sämre villkor för att inte riskera att behöva lämna Sverige.

TCO ser ett behov av att bland annat se över den tid som en arbetskraftsinvandrare är knuten till en viss arbetsgivare och att den bör förkortas jämfört med idag. Kortare perioder av arbetslöshet ska inte påverka arbetskraftsinvandrarens rätt att vistas i Sverige.

TCO välkomnar och efterfrågar fler åtgärder som innebär att arbetsgivare behöver ta ett större ansvar för att uppfylla sina skyldigheter enligt arbetsrättslig lag och avtal som är förutsättningar för arbetstillståndet och en eventuell förlängning av tillståndet. Utgångspunkten för sådana åtgärder bör vara att stärka arbetsgivarens incitament att självmant avhjälpa eventuella brister innan det finns en risk för att tillståndet återkallas eller att en förlängning av tillståndet nekas.

12.5.2 Förlängd tillståndstid för EU-blåkort

TCO tillstyrker förslaget.

Förslaget innebär att tillståndstiden för ett EU-blåkort ska utökas från högst två till högst fyra år. TCO:s uppfattning är att en möjlig längre tillståndstid innebär en flexibilitet vid prövningen av tillståndet som kan bidra till att göra Sverige till ett mer attraktivt arbetsland för vissa arbetskraftsinvandrare genom att det bör underlätta för dem att stanna och arbeta i Sverige.

12.5.3 Nyfödda barn till innehavare av vissa EU-relaterade tillstånd ska få ansöka om uppehållstillstånd inifrån Sverige

TCO tillstyrker förslaget.

12.5.4 En utökad möjlighet att ansöka om uppehållstillstånd för forskning och studier på forskarnivå inifrån Sverige

TCO tillstyrker förslaget.

TCO:s uppfattning är att ytterligare möjligheter för arbetskraftsinvandrare att ansöka om uppehållstillstånd för forskning och studier på forskarnivå inifrån Sverige bör införas. En möjlighet att under vissa omständigheter söka uppehållstillstånd inifrån Sverige menar TCO bidrar till att göra Sverige till ett mer attraktivt land för internationella forskare, studenter och arbetskraft.

12.5.5 Ett undantag från förslaget lönekrav för utlänningar som innehar uppehållstillstånd för forskning, studier inom högre utbildning m.m.

TCO avstyrker utredningens förslag.

Förslaget innebär att det ska vara möjligt att göra undantag för yrkesgrupper som på grund av det föreslagna lönekravet utesluts från möjligheten att beviljas arbetstillstånd.

TCO är positivt inställda till förslag som innebär att krav på löner och villkor för arbetstillstånd utgår från kollektivavtalen men kritiska till förslagen om lönekrav och av undantag från lönekravet. Om regeringen går vidare med ett förslaget om lönekrav motsvarande medianlönen och förslagen om undantag, anser TCO att det är att föredra att lön och villkor ska utgå från kollektivavtalen för de yrken som undantas. Däremot bör krav på lön och villkor enligt resonemanget ovan om kollektivavtalens lägstanivåer, vara i nivå med befattningen inom branschen, den enskildes erfarenhet och kompetens som följer av svenska kollektivavtal.

Om nivåerna för lön och villkor för att beviljas ett arbetstillstånd helt och hållet utgick från aktuellt kollektivavtal skulle invecklade undantagslösningar för yrkesgrupper där det bedöms finnas en brist på arbetskraft inte behövas.

12.5.6 Ett undantag från förslaget lönekrav för vissa legitimerade yrken inom sjukvården

TCO avstyrker utredningens förslag.

Förslaget innebär att det ska vara möjligt att göra undantag för yrkesgrupper som på grund av det föreslagna lönekravet utesluts från möjligheten att beviljas arbetstillstånd.

TCO är positivt inställda till förslag som innebär att krav på löner och villkor för arbetstillstånd utgår från kollektivavtalen men kritiska till förslagen om lönekrav och av undantag från lönekravet. Om regeringen går vidare med ett förslaget om lönekrav motsvarande medianlönen och förslagen om undantag, anser TCO att det är att

föredra att lön och villkor ska utgå från kollektivavtalen för de yrken som undantas. Däremot bör krav på lön och villkor enligt resonemanget ovan om kollektivavtalens lägstanivåer, vara i nivå med befattningen inom branschen, den enskildes erfarenhet och kompetens som följer av svenska kollektivavtal.

Om nivåerna för lön och villkor för att beviljas ett arbetstillstånd helt och hållet utgick från aktuellt kollektivavtal skulle invecklade undantagslösningar för yrkesgrupper där det bedöms finnas en brist på arbetskraft inte behövas.

Therese Svanström
Ordförande

Joakim Lindström
Utredare