

2023-06-13

Remissvar från Ernst & Young AB

Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare

Justitiedepartementets diarienummer: Ju2023/00106

Ernst & Young AB (hädanefter EY) har beretts möjlighet att yttra sig över prememoria om ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare.

Författningsförslag

Förslag till förordning om ändring i utlänningsförordningen (2006:97) där det föreslås införelse av ny paragraf 5 kap. 8 § a enligt följande lydelse

Med god försörjning enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen avses en lön som uppgår till minst 80 procent av den medianlön som Statistiska centralbyrån publicerar för Sverige. Den medianlön som gällde vid tidpunkten för ansökan ska tillämpas.

En god försörjning:

EYs kommentar

EY ser det som positivt att det nya försörjningskravet förväntas bli enkelt och förutsägbart för samtliga berörda aktörer. För att uppnå detta anser EY att det är väsentligt att införa tydliga ramar kring hur eventuella justeringar av lönenivån kommer att genomföras, vilket års lönestatistik som kommer användas samt hur Migrationsverkets prövning av lönenivån kommer att ske.

EY företräder främst företag och individer som rekryterar inom högkvalificerade yrken och erhåller en lön som överstiger det föreslagna försörjningskravet. Oavsett, ser EY att förslaget är ett av många möjliga sett att få Migrationsverket att omfördela resurser till mindre utredningskrävande ärenden och på så vis förkorta handläggningstiderna.

Samtidigt ser EY att det finns en risk för att ett höjt försörjningskrav ökar incitament för skenanställningar inom vissa branscher. I branscher där kollektivavtalsenlig lön understiger det nya försörjningskravet finns en risk att arbetstagaren betalar tillbaka en del av sin lön till arbetsgivaren efter att ett arbetstillstånd har beviljats.

EY ser även en risk att villkor inom vissa branscher, exempelvis restaurangbranschen, kommer ligga betydligt högre än gällande kollektivavtal. Detta kan leda till att utländsk arbetskraft får betydligt bättre villkor än den inhemska.

Hur prövningen görs:

EYs kommentar

EY delar utredningens förslag om att det nya försörjningskravet kommer att tillämpas på ansökningar från och med tidpunkten då lag och förordningsbestämmelserna träder i kraft. EY instämmer med utredningens förslag om att tillämpa den medianlön som gäller vid tidpunkten för ansökan.

EY ser det dock som nödvändigt att Migrationsverket får möjlighet att i god tid kommunicera hur prövningen kommer att genomföras. Vad gäller framtida justeringar i lönenivån, vill EY framföra vikten av att kommunikationen blir tydlig och att prövningen blir förutsägbar från Migrationsverkets sida.

Det är även viktigt att prövning av arbetstillstånd blir enhetlig oavsett var i Sverige ansökan handläggs. EYs erfarenhet är att prövningen av arbetstillstånd i dagsläget skiljer sig beroende på vilken enhet i Sverige som hanterar ärendet. Detta gäller framför allt vid prövning av undantag och vid tillfällen där exempelvis arbetstagare under vissa perioder hamnar under det nuvarande försörjningskravet.

EY ser även att regeringen bör förtydliga hur ett nytt försörjningskrav förhåller sig till det som råder idag. Framförallt i situationer där lönen understiger försörjningskravet under vissa månader, samt om tillämpningen av luciadomarna kommer att påverkas och i så fall på vilket sätt. EY ser det som väsentligt att regeringen är tydliga kring hur prövning ska göras i fall där arbetstagare hamnar under försörjningskravet, men ändå är i nivå med kollektivavtal. EY ser annars att det finns en risk för att detta äventyrar rättssäkerheten och försvårar både för arbetstagare och arbetsgivare.

EY ser även att förtydligande gällande vilka förutsättningar som kommer gälla för föräldralediga, tjänstlediga och andra typer av ledighet eller frånvaro som innebär att man faller under det kommande försörjningskravet och om tolkningen av en lägre lön kommer att vara lika strikt som nuvarande prövning.

Konsekvenser för företag:

EYs kommentar

EY delar utredningens syn på den kompetensbrist som försörjningskravet kan medföra för företag som behöver rekrytera personal från tredjeland. Enligt EYs erfarenhet har företag i dagsläget svårt att rekrytera personal med rätt kompetens.

EY ser framförallt en risk för nystartade företag inom bland annat tech-sektorn som behöver rekrytera personal där ingångslönen för juniora medarbetare normalt sett ligger lägre än den föreslagna nivån.

EY anser att en årlig justering av försörjningskravet kan innebära konsekvenser för arbetsgivare som rekryterar personal med löner i linje med förslaget.

Rekryteringsprocesser kan sträcka sig under flera månaders tid och då kan olika nivåer av försörjningskravet appliceras under en och samma rekryteringsprocess.

EY ser även en risk där arbetsgivare kommer ha svårigheter att skapa en liknande lönesättning för sina anställda eftersom tredjelandsmedborgare behöver uppfylla försörjningskrav som kan ligga högre än kollektivavtalsenlig lön.

Konsekvenser för enskilda:

EYs kommentar

Nyutexaminerade individer som efter studierna tillfälligt behöver ta ett mindre kvalificerat arbete i väntan på att man hittar ett inom sitt område, riskerar i och med förslaget att behöva lämna Sverige. Detta är framförallt aktuellt under lågkonjunktur som präglas av en osäker arbetsmarknad. Dessa individer besitter högkvalificerad kompetens som Sverige inte vill gå miste om.

EY ser även en situation där familjemedlemmar som kan ha en lön som understiger den föreslagna försörjningskravet ändå kommer ha möjlighet att ansöka om och beviljas ett permanent uppehållstillstånd före sin anknytningsperson. Familjemedlemmar kan därmed hamna under försörjningskravet för att beviljas ett arbetstillstånd, men ändå uppfylla tillräcklig försörjning för att beviljas ett permanent uppehållstillstånd.

EY vill dessutom ta tillfället i akt och lyfta konsekvenser som kan medföras för individer som redan befinner sig i Sverige och under tidigare period erhållit en lön som understiger det föreslagna försörjningskravet. EY ser en risk att dessa individer kommer att ha svårigheter att få förlängt arbetstillstånd om arbetsgivare inte har möjlighet att erbjuda en högre lön enligt det nya förslaget.

Vidare vill EY lyfta konsekvenser som kan medföra för familjemedlemmar till arbetstagare som också kan behöva lämna Sverige på grund av det nya försörjningskravet.