

Dnr Af-2016/0017 3310

Datum: 2016-08-30

Avsändarens referens: Ju2016/04575/EMA

Justitiedepartementet

103 33 Stockholm

Remissyttrande:

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkompetent anställning

Sammanfattning

Arbetsförmedlingen konstaterar att innehållet i det föreslagna direktivet i huvudsak torde få positiva effekter, både vad gäller kompetensförsörjningen, och därigenom den ekonomiska tillväxten i medlemsländerna, samt för dem som erhåller blåkort. Positivt är även att direktivet förutsätter att samtliga medlemsländer följer de nya reglerna och att rättssäkerheten på detta sätt stärks inom EU.

- 1) Arbetsförmedlingen anser att införande av det reviderade blåkortsdirektivet i vissa avseenden skulle kunna stärka arbetstagares rättigheter på den svenska arbetsmarknaden och motverka missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring, framför allt pga. kraven på bindande anställningserbjudande eller anställningskontrakt för att beviljas ett blåkort. Dock är det viktigt att det inte bildas parallella system för olika kategorier av arbetskraftsmigranter från tredjeland, dvs. att bindande anställningserbjudanden enbart kommer gälla för högkompetenta arbetstagare från tredjeland men inte för dem utan sådana kvalifikationer, vilket kommer att motverka enhetlig tillämpning.

Arbetsförmedlingen

BESÖKSADRESS: Hälsingegatan 38

POSTADRESS: Arbetsförmedlingen

113 99 Stockholm

Tel: 0771-600000 | Fax: 08-508 801 99

E-post: arbetsformedlingen@arbetsformedlingen.se
arbetsformedlingen.se

- 2) I förslaget till blåkortsdirektivet görs bedömningen att personer med internationellt skydd ska kunna beviljas blåkort. Däremot undantar man flyktingar med tillfälliga uppehållstillstånd (TUT) och asylsökande från denna kategori (Artikel 3 a). Arbetsförmedlingen anser att man bör överväga utvidga denna kategori till att omfatta även flyktingar och alternativt skyddsbehövande med TUT, detta med anledning av att lagen (2016:752) om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige som trädde i kraft den 20 juli 2016 kraftigt begränsar blåkortets tillämpningsområde med avseende på denna grupp.
- 3) Arbetsförmedlingen har inget att erinra om hur grunder för avslag av en ansökan om blåkort (Artikel 6) eller för att återkalla eller inte förlänga ett blåkort (Artikel 7) har utformats i förslaget till det reviderade blåkortsdirektivet. Dock vill myndigheten ifrågasätta valfriheten att tillämpa två av grunderna för att inte utfärda tillstånd, Artikel 6 punkten 3 (s) och (u) eller återkalla/inte bevilja förlängning enligt Artikel 7 punkten 2 (y).
- 4) Arbetsförmedlingen anser att man borde överväga att ta bort taket avseende lönetröskeln (Artikel 5) eller tillämpa inom branschen gällande villkor.

Vidare resonemang om punkterna i sammanfattningen

- 1) Det finns inget i svenska regler för arbetskraftsinvandring som särskilt underlättar för högkvalificerade personer. Samma lagstiftning gäller för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare från tredjeland som för andra kategorier av arbetskraftsmigranter från samma region. Högutbildade invandrare har inte fler ekonomiska eller sociala rättigheter än andra migranter och har inte heller enklare tillgång till permanenta uppehållstillstånd. Detta kommer att förändras efter införandet av det reviderade blåkortsdirektivet, då detta till skillnad från föregående direktiv inte tillåter medlemsstaterna att ha parallella nationella system som inriktas på samma kategori av högkompetenta arbetstagare.

I juli 2015 aviserade regeringen att en utredning ska tillsättas om framtida åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på den svenska arbetsmarknaden, detta för att mycket tyder på att arbetskraftsinvandrarna ofta får sämre villkor än de erbjudits i anställningserbjudandet och sämre villkor än arbetstagare som är etablerade i Sverige.¹ Enligt Migrationsverket är

¹ "Åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden", Dir. 2015:75.

missbruket av regelverket omfattande. En förklaring till detta är lagstiftningens utformning, bl.a. att anställningserbjudanden inte är rättsligt bindande. Ett av de förslag som den av regeringen aviserade utredningen ska se över är om krav på att anställningsavtal ska ges in i ett ärende om arbetstillstånd kan motverka att arbetskraftsinvandrare utnyttjas.

Arbetsförmedlingen anser att direktivets förslag att blåkort ska beviljas på basis av ett anställningsavtal eller ett bindande anställningserbjudande kan komma att stärka arbetstagares ställning på den svenska arbetsmarknaden och motverka missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring. Nackdelen är att detta krav eventuellt enbart skulle komma att gälla högkompetenta arbetstagare och medlemsstater har möjlighet att utforma andra regler för övriga kategorier av arbetskraftsinvandrare från tredjeland. Om regeringen beslutar att inte införa ett krav på anställningsavtal i förhållande till alla arbetskraftsinvandrare från tredjeland kan de arbetstagare som inte ses som högkompetenta komma att missgynnas i det här avseendet.

- 2) I direktivet föreslås att även högkompetenta personer med internationellt skydd ska kunna beviljas blåkort. Enligt förslaget blir då dessa personer lättare tillgängliga för arbetsgivarna och kommer utifrån sin kompetens och utbildning kunna tillträda anställningar i vilken stat som helst. Detta, menar man, kan även råda bot på arbetskraftsbrist i vissa yrken och branscher. En annan fördel med att inkludera dessa personer i blåkortssystemet är att det skulle underlätta för deras integration i den mottagande staten samt för deras möjligheter till självständig försörjning.

Dock begränsar man tillämpningsområdet till personer som har beviljats permanenta uppehållstillstånd. Detta hade varit rimligt tidigare när de flesta konventionsflyktingar och alternativt skyddsbehövande i Sverige fick permanenta uppehållstillstånd. Med anledning av lagen (2016:752) om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige, som trädde i kraft den 20 juli 2016, får dessa grupper numera tillfälliga uppehållstillstånd. Detta leder till att majoriteten av nyanlända i etableringen inte kommer att omfattas av direktivet. Då den uttalade viljan från statligt håll är att dessa personer så fort som möjligt ska hitta arbeten, bör man överväga om det är möjligt att utvidga blåkortsdirektivets målgrupp till att omfatta även dessa personer.

- 3) Arbetsförmedlingen vill även lyfta fram frågan om hur grunderna för avslag respektive återkallande av ett blåkort har utformats i direktivet.

I förslaget till blåkortsdirektivet anges olika grunder för avslag och återkallande av ett blåkort. Vissa grunder är obligatoriska medan andra är fakultativt utformade. Grunderna i Artikel 6 punkten 3 (s) och (u) när arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande exempelvis arbetstagarens rättigheter respektive har anlitat tredjelandsmedborgare som vistats olagligt på territoriet och har ålagts sanktioner för odeklarerat arbete/olaglig anställning, samt i Artikel 7 punkten 2 (y) om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande de sociala trygghetssystemen, skatter, arbetstagarens rättigheter och arbetsvillkor, är fakultativt utformade. Visar det sig att arbetsgivaren avviker från anställningsavtalet vad gäller t.ex. den avtalade lönen eller arbetstagarens rättigheter får man, men måste inte, återkalla ett blåkort. Det är svårt att se varför man först kräver ett bindande anställningserbjudande eller avtal om arbetsgivaren sedan ändå tillåts att avvika från avtalet avseende så pass grundläggande frågor som arbetstagarens rättigheter och andra arbetsvillkor. Sett mot bakgrund av problematiken med missbruk av reglerna om arbetskraftinvandring borde dessa grunder ha utformats som en obligatorisk skyldighet att avslå en ansökan om, respektive inte förlänga, ett blåkort. I situationer där ett blåkort redan finns bör arbetstagaren ges tillfälle att inom en rimlig tidsfrist hitta ett annat arbete och ansöka om ett blåkort utifrån den nya anställningen.

- 4) I Artikel 5 föreslås ändrade regler avseende lönetröskeln, som föreslås vara minst en gång större och högst 1,4 gånger större än den genomsnittliga bruttolönen i den berörda medlemsstaten. Tanken med den föreslagna ändringen är att öppna upp ordningen med blåkort för fler personer. Samtidigt riskerar ändringen att befästa en ordning där migranter redan har lägre löner än resten av befolkningen och lägre löner än genomsnittet inom branschen. Därför anser Arbetsförmedlingen att man borde överväga att ta bort taket avseende lönetröskeln eller tillämpa inom branschen gällande villkor.

På Arbetsförmedlingens vägnar



Clas Olsson
Biträdande generaldirektör



Holger Hammar
Kvalificerad handläggare

Beslut i ärendet har fattats av biträdande generaldirektör Clas Olsson. Ärendet har föredragits av kvalificerad handläggare Holger Hammar. I den slutliga handläggningen av ärendet har sektionschefen Susanne Engberg deltagit.