

REMISSVAR

Regeringskansliet
ju.remissvar@regeringskansliet.se
ju.L7@regeringskansliet.se

Remissvar över betänkandet SOU 2024:15 Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.

(Ert diarienummer Ju2024/00372)

Innehåll

Sammanfattande synpunkter.....	2
En viss lönenivå som utgångspunkt för arbetstillstånd.....	4
Ett arbetstillstånd får beviljas om lönen minst uppgår till medianlönen för Sverige.....	4
Vissa yrken ska undantas lönekravet.....	6
Överväganden och förslag.....	8
Ett höjt försörjningskrav för ICT-tillstånd och tillstånd för säsongarbete.....	8
Exkludering av yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd m.m.	9
Överväganden och förslag.....	9
En anmälningsskyldighet för arbetsgivare om anställningen upphör eller aldrig tillträds.....	10
Uppdraget att avskaffa systemet med s.k. spårbyte.....	10
En heltäckande sjukförsäkring som krav för arbetstillstånd.....	11
Höjd och differentierad särskild avgift.....	12
Arbetskraftsinvandrare i Sverige som är anställda utomlands.....	12
Åtgärder för att främja invandring av högkvalificerad arbetskraft.....	13
Migrationsverkets uppdrag att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige.....	13
Förlängd tillståndstid för EU-blåkort.....	13
Nyfödda barn till innehavare av vissa EU-relaterade tillstånd ska få ansöka om uppehållstillstånd inifrån Sverige.....	13
En utökad möjlighet att ansöka om uppehållstillstånd för forskning och studier på forskarnivå inifrån Sverige.....	14

Ett undantag från föreslaget lönekrav för utlänningar som innehar uppehållstillstånd för forskning, studier inom högre utbildning m.m.	14
Ett undantag från förslaget om lönekrav för vissa legitimerade yrken inom sjukvården.....	16
Konsekvenser.....	16
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	17
Övriga synpunkter	18

Migrationsverket har fått tillfälle att yttra sig över betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring mm (SOU 2024:15). Utredningens övergripande målsättning har varit dels att skärpa villkoren för arbetskraftsinvandring, dels att främja invandring av högkvalificerad arbetskraft.

Sammanfattande synpunkter

En viss lönenivå som utgångspunkt för arbetstillstånd

Med utgångspunkt i myndighetens uppdrag har Migrationsverket inget att erinra mot utformningen av lönekravet i 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen (2015:716). Att lönekravet utgår från en schabloniserad beräkning, det vill säga från den medianlön som gällde vid tidpunkten för ansökan, ökar transparensen och förutsebarheten för sökande och arbetsgivare. Migrationsverket tar inte ställning till det föreslagna beloppet och inte heller till vilka konsekvenser som införandet av lönekravet medför i samhället.

Migrationsverket efterfrågar ett förtydligande kring bland annat hur lönekravet förhåller sig till kravet på att lönen inte får vara sämre än den lön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Vissa yrken ska kunna undantas från lönekravet

Utredaren föreslår att undantag från lönekravet kan göras i de fall det rör sig om yrken där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige eller en viss del av Sverige. Det är av stor vikt för myndighetens verksamhet att reglerna och vägledningen som rör det nya systemet är tydliga och inte lämnar utrymme för olika tolkningar.

Migrationsverket ska få i uppdrag att med underlag från Arbetsförmedlingen ta fram förslag på yrken som undantas från lönekravet. Underlaget ska överlämnas till regeringen som därefter ska besluta om vilka yrken som undantas. Utredaren presenterar även en alternativ beslutsordning där Migrationsverket ska meddela föreskrifter om yrken som bör undantas. Eftersom bedömningen av vilka yrken som ska undantas ska göras utifrån migrationsrättsliga överväganden är det av stor vikt att det är tydligt vilka dessa överväganden är. Vidare anser Migrationsverket att uppdraget att ta fram förslaget till regeringen bör ges Arbetsförmedlingen som är expertmyndighet när det gäller efterfrågan på arbetsmarknaden.

Migrationsverket avstyrker den alternativa beslutsordningen.

Ett höjt försörjningskrav för ICT-tillstånd och tillstånd för säsongarbete

Migrationsverket anser att den föreslagna lydelsen stämmer överens med övrig lagstiftning som rör arbetskraftsinvandring och kommer att bidra till enhetlighet och tydlighet. Myndigheten ställer sig positivt till förslaget.

Exkludering av yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd m.m.

Möjligheten att exkludera vissa yrkesgrupper är ett viktigt verktyg i arbetet mot människoexploatering. Det är även viktigt för det myndighetsgemensamma samarbetet mot arbetslivskriminalitet. För att Migrationsverket ska kunna bidra med ändamålsenligt underlag är det nödvändigt med ett förtydligande utifrån vilka kriterier som urvalet och bedömningen ska ske. Vidare anser Migrationsverket att det bör finnas möjlighet till samråd med andra myndigheter och organisationer innan informationen lämnas till regeringen.

Arbetskraftsinvandrare i Sverige som är anställda utomlands

Migrationsverket välkomnar förslagen rörande arbetstillstånd för personer som är anställda utomlands och som inom ramen för den anställningen utför arbete i Sverige (utstationerade). Förslagen överensstämmer med Migrationsverkets praxis. Att frågan om begränsning av arbetstillstånd och vilket underlag som utstationerade arbetstagare ska lämna in regleras i lagen är önskvärt och kommer att resultera i ett tydligare och mer förutsebart regelverk.

Åtgärder för att främja invandring av högkvalificerad arbetskraft

Utredaren föreslår en rad åtgärder i syfte att främja rekrytering och invandring av högkvalificerad arbetskraft. Migrationsverket ställer sig positivt till förslagen. I kombination med myndighetens modell för hantering av arbetstillstånd kommer de föreslagna lagändringarna bidra till en effektivare handläggning.

Konsekvenser

Migrationsverket instämmer i stort i utredningens slutsats att resursbehovet kopplat till arbetsrelaterade ärenden kan förbli oförändrat vid införandet av förslagen.

Flera av utredningens förslag är nya inom prövning av arbetstillstånd, vilket innebär ett behov av att anpassa it-systemen, att ta fram handläggningsstöd och nya beslutsmallar samt att göra utbildnings- och informationsinsatser. Samtidigt anser Migrationsverket att avskaffandet av möjligheten till spårbyte och skärpningar av lönekravet troligen kommer att medföra en minskning av antalet ansökningar, vilket i sin tur kan frigöra resurser inom myndigheten.

Övriga synpunkter

Migrationsverket önskar vidare lyfta att de föreslagna lagändringarna, och i synnerhet införandet av lönekravet och undantag från detta krav för nationella och regionala bristyrken, kan komma att påverka handläggningen av ärenden om arbetstillstånd. Regelverket som styr arbetskraftsinvandring är redan idag komplext och innehåller flera bedömningsmoment. Att utreda om det rör sig om ett nationellt eller regionalt bristyrke blir ett nytt handläggningsmoment som kräver upplärning och förberedelser. Dessa bedömningar kommer längre fram att aktualiseras även i samband med prövning av förlängning av arbetstillstånden, vilket kan leda till att prövningen blir ännu mer resurs- och tidskrävande.

Det är vidare av stor vikt för prövningen att regelverket är tydligt och inte lämnar utrymme för olika tolkningar. De förtydliganden som efterfrågas kommer att bidra till ett mer förutsebart regelverk och effektivare handläggning samt öka möjligheten att öka digitaliseringens fulla potential.

En viss lönenivå som utgångspunkt för arbetstillstånd

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

Lönen bör uppgå till minst medianlönen

Migrationsverket har inget att erinra i fråga om utformningen av lönekravet i 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen. Att lönekravet bygger på en schabloniserad beräkning, där utgångspunkten är den medianlön som årligen publiceras av Medlingsinstitutet och tidpunkten för ansökan om arbetstillstånd, ökar förutsebarheten för de sökande och möjliggör en effektivare handläggning.

Migrationsverket föreslår att bestämmelsen förtydligas genom ett tillägg att det rör sig om den medianlön som *varit publicerad vid tidpunkten för ansökan* eller *gällde vid tidpunkten för ansökan*.

Migrationsverket önskar även ett förtydligande av begreppet *månadslön* kopplat till lönekravet. Bedömningen av om den lön som arbetskraftsinvandrarerna får uppfyller lönekravet är ett nytt moment i prövningen av arbetstillstånd. Det är därför av stor vikt att det tydliggörs hur begreppet *månadslön* ska tolkas och vad som kan beaktas inom ramen för begreppet. Migrationsverket har tagit fram ett rättsligt ställningstagande som rör bedömning av om lönen är tillräcklig för att uppfylla kravet i 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen¹, men med hänsyn till lönekravets betydelse bör

¹ Rättsligt ställningstagande RS/007/2021 Bedömning av den lön, inklusive eventuella förmåner, som erbjuds för en anställning är tillräcklig för att uppfylla kravet i 6 kap. 2 § utlänningslagen.

det tydligt framgå av förarbetena, istället för att det överlämnas för rättstillämpningen.

Utformning av lönekravet

Migrationsverket välkomnar förslaget om att begreppet medianlön definieras i en bestämmelse i utlänningsförordningen, istället för genom Migrationsverkets föreskrifter. Förvisso utfärdar Migrationsverket årligen föreskrifter om lönetröskeln för EU-blåkort, och som utredaren uppger har det inte framkommit några problem med det just i fråga om EU-blåkort, men det bör betonas att antalet ärenden som prövas enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen där lönekravet kommer att aktualiseras är avsevärt fler än ansökningar om EU-blåkort. Förslagets utformning motsvarar dessutom utformningen av kravet på god försörjning i 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen. Att i samband med prövningen av god försörjning utgå direkt ifrån tillgänglig lönestatistik har fungerat tillfredsställande.

Det ska inte längre krävas att anställningen gör det möjligt för utlännningen att uppnå god försörjning

Utredaren föreslår att kravet på god försörjning tas bort. I och med införande av lönekravet som överstiger försörjningskravet och ska tillämpas oaktat om det rör sig om en deltids- eller heltidsanställning blir försörjningskravet i nuvarande utformning alltid uppfyllt. Migrationsverket tillstyrker därför förslaget om att kravet på god försörjning tas bort.

Hur prövningen ska göras

Det behöver förtydligas hur lönekravet förhåller sig till kravet på att lönen inte får vara sämre än vad som framgår av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Det är oklart hur prövningen bör göras i de fall lönekravet vid tidpunkten för ansökan var högre än den lägsta kollektivavtalsenliga lönen eller lönen enligt praxis inom yrket eller branschen, men efter att tillståndet meddelats har den lägsta kollektivavtalsenliga lönen eller lönen enligt branschpraxis blivit högre än lönekravet. Som Migrationsverket tolkar bestämmelsen i 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen måste arbetskraftsinvandrarens månadslön följa den löneutveckling som sker genom kollektivavtal eller branschpraxis även under tillståndperioderna.

Av utredningen framgår att omständigheten att lönekravet har höjts under den första tillståndstiden och att lönekravet därmed inte är uppfyllt vid varje tillfälle under tillståndstiden inte ska leda till återkallelse av tillståndet. Det vore önskvärt med ett klagande kring hur detta uttalande förhåller sig till förslaget om att ansökningstillfället ska vara utgångspunkten för bedömning av lönekravets nivå. Det är oklart hur bedömningen ska göras i följande situation: om den kollektivavtalsenliga lönen eller lönen enligt branschpraxisen understiger lönekravet under hela tillståndstiden bör månadslönen ändå höjas i och med att medianlönen höjs, eller ska förslaget förstås som att det är tillräckligt att lönen under tillståndstiden är i nivå med den medianlön som gällde vid tidpunkten för ansökan om arbetstillstånd? Det behöver förtydligas om det i en sådan situation rör sig om en avvikelse som kan bedömas inom

ramen för exempelvis en helhetsbedömning, eftersom utredaren anger att det inte ska leda till en återkallelse. Att detta tydligt framgår av förarbetena är av stor betydelse för Migrationsverkets prövning. En sådan avvikelse behöver i sig inte nödvändigtvis leda till att tillståndet återkallas men i kombination med en annan omständighet kan det leda till en annan bedömning i fråga om återkallelse.

Utredaren föreslår att tillståndet inte behöver återkallas om det rör sig om *mindre avvikelser* från lönekravet. Som exempel på en sådan mindre avvikelse anges att lönen understigit lönekravet med *ett mindre belopp* eller under *en kortare tid* eller om det lämnas *en ursäktlig eller rimlig förklaring*. Migrationsverket efterfrågar även här ett förtydligande då begreppet *mindre avvikelser* och efterföljande exempel är oprecisa, vilket kan leda till olika tolkningar.

Vissa yrken ska undantas lönekravet

Migrationsverket bör med underlag från Arbetsförmedlingen ta fram förslag till regeringen på yrken som undantas från lönekravet

Migrationsverket ska årligen ta fram förslag till regeringen på dels yrken där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige, dels yrken där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i en viss del av Sverige. Förslaget ska tas fram med utgångspunkt i underlag från Arbetsförmedlingen. Som expertmyndighet har Arbetsförmedlingen mycket bredare kompetens som rör bedömning av efterfrågan på arbetskraft. Därför anser Migrationsverket att det borde vara Arbetsförmedlingen som ges i uppdrag att ta fram förslag på yrken som undantas och Migrationsverket ges tillfälle att lämna synpunkter på förslaget. Vidare bör övervägas om det kan finnas ett behov av att inhämta synpunkter även från andra myndigheter innan förslaget överlämnas till regeringen.

Migrationsverket ska göra en bedömning av vilka yrken som bör undantas från lönekravet med utgångspunkt i Arbetsförmedlingens förslag på yrken där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige eller i en viss del av Sverige. Bedömningen ska göras utifrån *situationen på arbetskraftsinvandringsområdet* (s. 127) eller utifrån *migrationsrättsliga aspekter* (s. 134). Migrationsverket anser att det behövs ett förtydligande kring vad som menas med dessa begrepp. Med beaktande av den betydelse som förslaget på yrken som bör undantas från lönekravet kommer att ha för frågan om arbetstillstånd är det av vikt att uppdraget formuleras på ett detaljerat och precist sätt.

Migrationsverket noterar att förslaget på vilka yrken som bör undantas ska finnas redan vid tidpunkten för ikraftträdandet (s. 339). Med hänsyn till förslagets omfattning och betydelse är det av vikt att uppdraget är precist och att de berörda myndigheterna får uppdraget i god tid innan lagen träder i kraft.

Utredaren lägger fram ett förslag på alternativ beslutsordning, enligt vilken Migrationsverket ska ta fram föreskrifter om yrken som ska undantas från lönekravet. Migrationsverket avstyrker detta förslag.

Regionala skillnader i efterfrågan och utbud av arbetskraft

Med utgångspunkt i ett anställningsavtal ska Migrationsverket avgöra om det rör sig om ett yrke som ska undantas från lönekravet. Det kan röra sig om ett nationellt bristyrke eller ett regionalt bristyrke. I de fall det rör sig om regionala bristyrken är undantaget från lönekravet enbart tillämpligt inom den region där bristen råder.

Utredaren har valt att inte föreslå att arbetstillståndet utöver de begränsningar som framgår av 6 kap. 2 a § utlänningslagen även bör begränsas geografiskt i de fall det rör sig om regionala bristyrken. Enligt Migrationsverket kan det leda till ett kringgående av regelverket genom att anställningen inledningsvis kan placeras i den region där bristen råder men därefter kan förflyttas inom olika arbetsplatser inom landet utan att månadslönen höjs. Möjligheten att begränsa tillståndet till ett viss geografiskt område skulle enligt Migrationsverket öka incitamentet att följa regler kring undantaget från lönekravet.

Att månadslönen inte justeras till lönekravet i samband med att yrket inte längre omfattas av undantaget eller det inte längre rör sig om ett regionalt bristyrke innebär att anställningsvillkoren inte varit uppfyllda under tillståndstiden, vilket kan leda till att tillståndet inte förlängs. Det bör även förtydligas om ett arbetstillstånd ska återkallas om det under tillståndstiden framkommer att arbetskraftsinvandrararen arbetar eller arbetat på en annan arbetsplats än den där den regionala bristen föreligger. Det bör även klargöras vilka omständigheter som kan påverka bedömningen i ett sådant fall.

Hur prövningen bör göras

Utredaren föreslår att det är den förteckning över yrken som ska undantas som gäller vid tidpunkten för ansökan om tillstånd respektive ansökan om förlängt tillstånd som ska tillämpas vid prövningen av ansökan. Följden av förslaget blir att arbetskraftsinvandrararen kommer att undantas från lönekravet fram tills tillståndet löper ut, under förutsättning att det inte rör sig om en regional brist och den anställde byter arbetsplats. Det framgår inte uttryckligen vilken förteckning som bör tillämpas under handläggning av ansökan om förlängning, men det framstår som rimligt att det bör vara den förteckning som gäller vid tidpunkten för ansökan om förlängt tillstånd.

Att Migrationsverket i samband med prövning av frågan om undantaget från lönekravet ska utgå från den förteckning som gällde vid tidpunkten för ansökan kommer att resultera i att undantaget inte kommer att aktualiseras om ett visst yrke blir ett bristyrke efter att ansökan om tillstånd lämnats in men innan beslutet fattats. Det behöver förtydligas i förarbeten, särskilt att det kan leda till att samma yrken under motsvarande tillståndsperioder träffas av olika krav i frågan om månadslön.

Överväganden och förslag

Migrationsverket välkomnar förtydligandet att utlänningar som deltar i internationella utbyten eller anställningar som regleras av internationella avtal eller avtal med andra länder inte omfattas av de generella bestämmelserna för arbetstillstånd i 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen.

Vidare ställer sig Migrationsverket positivt till införandet och utformningen av försörjningskravet i 6 kap. 2 § tredje stycket utlänningslagen. Det behöver dock förtydligas i vilka fall som det föreslagna försörjningskravet ska tillämpas. Av utredningen framgår att försörjningskravet ska gälla under förutsättning att de avtal som reglerar vistelse i Sverige inte reglerar försörjningskravet. I ferieavtalen ställs upp ett krav att den sökande ska kunna försörja sig under första tiden i Sverige, men ställer inget krav på ett visst belopp. Det är bland annat oklart om det föreslagna försörjningskravet ska tillämpas i fråga om dessa avtal. Om så är fallet vill Migrationsverket påpeka att försörjningskravets nivå avsevärt överstiger de nivåer som gäller i de avtalslutande länderna. Det efterfrågas en konsekvensanalys kring kravets påverkan på ungdomsutbytet inom ramen för ferieavtalen.

Boendekostnaden ska beaktas i samband med beräkning av försörjningskravet. Det händer dock sällan att den som ansöker om tillstånd i Sverige har en bostad ordnat här. Det bör förtydligas om Migrationsverket ska utgå ifrån en schabloniserad boendekostnad i de fall där den sökande ännu inte har ett boende i Sverige.

Utredaren anger vidare att arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § tredje stycket utlänningslagen inte bör beviljas om anställningsvillkoren inte är i nivå med vad som gäller för dem som redan är bosatta här och utför motsvarande arbete. Enligt Migrationsverket bör det förtydligas vilka anställningsvillkor som utredaren avser och hur det föreslagna försörjningskravet förhåller sig till detta krav, särskilt i fråga om lön.

Migrationsverket bedömer att införandet av lönekravet och möjligheten att undanta vissa yrken från detta krav kommer att ha påverkan på handläggningen. Att bedöma om det rör sig om ett nationellt eller regionalt bristyrke blir ett nytt moment i prövningen, vilket kommer att kräva både utbildning, anpassning av mallar, vägledning och rutiner samt även anpassning i IT-systemen. Erfarenheten av tidigare regeländringar visar även att produktiviteten kan sjunka under de första månaderna efter att ändringen genomförts, vilket i sin tur kan komma att påverka handläggningstiden.

Ett höjt försörjningskrav för ICT-tillstånd och tillstånd för säsongarbete

Migrationsverket ställer sig positivt till förslaget att ett ICT-tillstånd eller ett ICT-tillstånd för rörlighet för längre vistelse ska kunna ges om ersättningen minst uppgår till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal

eller praxis inom yrket eller branschen. Myndigheten är vidare positiv till att motsvarande reglering införs rörande tillstånd för säsongsarbete.

Utredaren lägger fram ett alternativt förslag av vilket framgår att ersättningen minst ska uppgå till hälften av medianlönen för Sverige vid tidpunkten för ansökan om tillstånd. Det behöver förtydligas om kravet på att månadslönen inte får vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen innebär att arbetskraftsinvandrares månadslön inte får understiga denna nivå, även om den minst uppgår till hälften av medianlönen för Sverige vid tidpunkten för ansökan.

I övrigt hänvisas till synpunkter rörande förslagen kring införande av en viss lönenivå som utgångspunkt för arbetstillstånd.

Exkludering av yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd m.m.

Överväganden och förslag

Migrationsverket ska få i uppdrag att årligen informera regeringen om yrken där missbruket mot regelsystemet för arbetskraftsinvandring är så omfattande att yrkena bör uteslutas. Utifrån uppdragets komplexitet efterfrågar Migrationsverket en mer preciserad vägledning kring utifrån vilka kriterier som bedömningen ska ske. Det för att säkerställa att den information som lämnas till regeringen är ändamålsenlig och kan användas som ett beslutsunderlag.

Uppdraget ställer vidare höga krav på samverkan med andra parter. Migrationsverkets perspektiv utgår främst utifrån de iakttagelser som görs i samband med tillståndsprövning och efterföljande kontroller. Även i samband med prövningen är myndigheten starkt beroende av uppgifter som kan inhämtas från andra myndigheter och andra externa aktörer. Det föreslås därför att Migrationsverket ska få möjlighet att samråda med relevanta myndigheter och andra organisationer i samband med att informationen tas fram.

För att kunna genomföra uppdraget kan Migrationsverket behöva hämta in data via bland annat sökning i Centrala Utlänningsdatabasen (CUD). En sökning kan innebära en hantering av personuppgifter. Det saknas tydligt stöd i utlänningsdatalagen att behandla personuppgifter i syfte att kartlägga branscher för att ta fram ett underlag för uteslutning från möjligheten att få arbetstillstånd.

Vidare anges att uppdraget innefattar en skyldighet för Migrationsverket att underrätta regeringen om det inte längre förekommer omfattande missbruk med regelsystem inom yrken som har uteslutits. Det är tveksamt om Migrationsverket kommer att ha möjlighet att upptäcka en sådan förändring eftersom ansökningar om tillstånd för arbete inom dessa yrken kommer att avslås på grund av att de är uteslutna från möjligheten att beviljas arbetstillstånd och någon närmare prövning av anställningsvillkoren eller förhållandena hos arbetsgivaren inte kommer att göras.

Migrationsverket vill även lyfta följande. Möjligheten att exkludera yrken från arbetstillstånd är ett viktigt verktyg för arbete mot människoexploatering och arbetslivskriminalitet. För att detta arbete ska vara ännu mer effektivt behövs fler verktyg som möjliggör grundligare kontroller. Det rör sig både om att ta fram regelverk som ger Migrationsverket bredare befogenheter inom kontrollverksamheten och regelverk som underlättar samarbete och informationsutbyte mellan relevanta myndigheter och organisationer.

En anmälningsskyldighet för arbetsgivare om anställningen upphör eller aldrig tillträds

Migrationsverket har vid flera tillfällen påtalat behovet av en regel som innebär att arbetsgivare är skyldiga att anmäla att anställningen upphört eller att den aldrig tillträtts. Anmälningsskyldigheten är ett viktigt verktyg i Migrationsverkets arbete mot missbruk av regelverket för arbetskraftsinvandring.

Uppdraget att avskaffa systemet med s.k. spårbyte

Utredaren föreslår att systemet med s.k. spårbyte ska avskaffas genom att bestämmelsen i 5 kap. 15 a § utlänningslagen upphävs. I och med att bestämmelsen tas bort kommer möjligheten för personer som fått avslag på sin asylansökan att inifrån landet ansöka om och beviljas ett uppehålls- och arbetstillstånd för arbete att försvinna. Istället blir huvudregeln i 5 kap. 18 § utlänningslagen om när en ansökan om uppehållstillstånd ska vara gjord tillämplig även för denna grupp av sökande. Det innebär bland annat att de utlänningsbeslut som fått avslag på sin ansökan om asyl och har ett lagakraftvunnet utvisningsbeslut inte kan få en ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd beviljad medan de fortfarande befinner sig i Sverige då en sådan ansökan skulle hanteras som en ansökan om hinder mot verkställighet enligt 12 kap. 18 – 20 §§ utlänningslagen (se 5 kap. 18 § sjätte stycket samma lag).

I 5 kap. 18 § andra stycket utlänningslagen finns undantag från kravet på tillstånd före inresan. I och med avskaffandet av 5 kap. 15 a § utlänningslagen kommer även det särskilda undantaget i 5 kap. 18 § andra stycket 18 samma lag att tas bort. Möjligheten att beviljas tillstånd efter inresan kommer troligen i de flesta fallen att prövas enligt p. 11, det vill säga om det föreligger synnerliga skäl. Av Migrationsöverdomstolens avgörande MIG 2016:18 framgår att möjligheten att på grund av synnerliga skäl enligt 5 kap. 18 § andra stycket 11 utlänningslagen göra undantag från huvudregeln om tillstånd före inresan bör tillämpas restriktivt och endast i undantagsfall.

Samtidigt vill Migrationsverket påtala att ett avskaffande av systemet utan särskilda övergångsbestämmelser kan leda till att incitamenten för före detta asylsökande att ansöka om tillstånd och istället välja att arbeta illegalt här kommer att minska. Det kan aktualiseras främst i de fall den sökande precis fått avslag på sin asylansökan, men även i de fall där personen redan beviljats tillstånd med stöd av 5 kap. 15 a § utlänningslagen, men inte kan få tillståndet

förlängt till följd av att bestämmelsen tas bort eller få en ansökan om tillstånd prövad efter inresan.

Avskaffandet av systemet med s.k. spårbyte kan även påverka asylprocessen genom att minska asylsökandes incitament att medverka till att klargöra sin identitet. Den som medverkar till att klargöra sin identitet kan omfattas av undantag från kravet på arbetstillstånd under tiden när skyddsskäl prövas. Att den sökande omfattas av undantaget är en förutsättning för etablering här på arbetsmarknaden och – ifall skyddsskäl saknas – ansökan om tillstånd med stöd av 5 kap. 15 a § utlänningslagen. Om de sökande i mindre utsträckning medverkar till att klargöra sin identitet kan Migrationsverket behöva vidta mer omfattande åtgärder för att fastställa identiteten. Det kan i sin tur påverka handläggningstiderna.

En heltäckande sjukförsäkring som krav för arbetstillstånd

Utredningen föreslår att den som ansöker om arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen, vid vistelse som kommer att uppgå till högst ett år, ska ha eller ha ansökt om en heltäckande sjukförsäkring som gäller i Sverige.

Migrationsverket vill lyfta följande. Det förekommer att arbetskraftsinvandringen beviljas ett kortare tillstånd trots att han eller hon har en tillsvidareanställning. Som exempel kan anges anställningar som inleds med provanställningar. Den som har en provanställning beviljas ett arbetstillstånd för en tid som motsvarar provanställningen. Därefter görs en förnyad prövning av om provanställningen har övergått till en tillsvidareanställning och om ett förlängt tillstånd kan beviljas. Det har dock kommit till Migrationsverkets kännedom att personer som inleder sina anställningar med provanställningar kan folkbokföras i Sverige, även om deras tillstånd understiger ett år.

En annan situation där kravet på heltäckande sjukförsäkring kan aktualiseras är när arbetskraftsinvandringen har en tillsvidareanställning i Sverige men hans eller hennes pass gäller för en tid som understiger ett år. I ett sådant fall kommer tillståndet att begränsas till passets giltighetstid, vilket resulterar i att tillståndet kan bli kortare än ett år, även om det rör sig om en vistelse och anställning som är tänkt att vara längre än ett år.

Migrationsverket efterfrågar därför ett förtydligande kring kravet på heltäckande sjukförsäkring. Gäller kravet i de fall där den planerade vistelsen understiger ett år eller gäller det även i de fall som arbetstillstånd ges för en tid som understiger ett år även om anställningen varar under en längre period? Eftersom det nya kravet kan göra att ärenden behöver kompletteras är det av stor vikt att det nya kravets tillämpningsområde preciseras.

Av den föreslagna lydelsen framgår att den sökande ska visa att han eller hon har eller har ansökt om en heltäckande sjukförsäkring. På sidan 228 anges dock att bestämmelsen för enhetlighetens skull bör formuleras på samma sätt som 5

kap. 9 § utlänningslagen. Av sistnämnda bestämmelse framgår ett krav på att den sökande ska ha en heltäckande sjukförsäkring för att tillståndet ska kunna ges. För det fall bestämmelsens utformning ska motsvara 5 kap. 9 § utlänningslagen önskar Migrationsverket lyfta följande. En försäkring gäller under en bestämd tid. I de flesta fallen gäller försäkringen från den dag som den sökande tecknar den eller från den dag som den sökande vill att tillståndet ges. Om handläggningstiden sträcker sig över dessa datum innebär det att en period av försäkringen har hunnit passera. Beroende på hur lång tid som har passerat kan Migrationsverket behöva komplettera ärendet med ett nytt försäkringsbrev eller bevilja den sökande en kortare tillståndstid än han eller hon ansökt om. Det i sin tur innebär att handläggningstiden förlängs.

Möjligheten att visa att den sökande har ansökt om en heltäckande sjukförsäkring innebär att försäkringen inte löper under handläggningstiden, utan börjar gälla längre fram, efter att tillståndet har beviljats eller i samband med inresan. Migrationsverket kan därefter kontrollera om den sökande verkligen har den försäkring som han eller hon har ansökt om. Det kan ske exempelvis i samband med efterkontroller.

Höjd och differentierad särskild avgift

Med utgångspunkt i myndighetens uppdrag att motverka kringgående av regelverket för arbetskraftsinvandring och vårt aktiva deltagande i samverkan mot arbetslivskriminalitet anser Migrationsverket att den föreslagna höjningen av den särskilda avgiften inte är tillräcklig. Den särskilda avgiftens storlek bör utformas på ett sätt som verkligen gör det ekonomiskt kännbart för den arbetsgivare som i sin verksamhet anställer en arbetskraftsinvandrare som inte har rätt att vistas eller arbeta i Sverige.

Arbetskraftsinvandrare i Sverige som är anställda utomlands

Migrationsverket har vid flera tillfällen lyft att den nuvarande lagstiftningen inte tar sikte på de arbetskraftsinvandrare som arbetar i Sverige inom ramen för anställningar utomlands (utstationering). Lag (1999:678) om utstationering av arbetsgivare anger vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas för en arbetstagare som tillfälligt arbetar i ett annat land, men reglerar inte rätten att vistas och arbeta här. Utstationerade tredjelandsmedborgare behöver ansöka om uppehålls- och arbetstillstånd enligt utlänningslagen.

Migrationsverket välkomnar utredningens förslag om vilket underlag som ska lämnas in i samband med ansökan om arbetstillstånd från en tredjelandsmedborgare som kommer att utstationeras i Sverige. Som utredaren redogör för är just anställningsvillkoren under tiden för utstationeringen av störst intresse i samband med prövning av ansökan.

Vidare ställer sig Migrationsverket positivt till förslaget om till vilken arbetsgivare som arbetstillstånd ska knytas till och att anmälningsskyldighet ska gälla även arbetsgivarens filial, koncernföretag eller tjänstemottagare i Sverige.

Åtgärder för att främja invandring av högkvalificerad arbetskraft

Migrationsverkets uppdrag att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige

I samband med uppdraget att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige har Migrationsverket beslutat om att bland annat införa en ny modell för att hantera arbetstillståndsärenden. Som utredaren redogör för innebär modellen att arbetstillståndsärenden delas in i fyra olika kategorier utifrån yrke och bransch.

Migrationsverket beslutade i april 2024 att ansökningar om ICT-tillstånd, EU-blåkort och tillstånd för forskning ska flyttas från Kategori B till Kategori A. Det innebär att en komplett ansökan om tillstånd för dessa ärendekategorier ska avgöras inom 30 dagar.

Förlängd tillståndstid för EU-blåkort

Migrationsverket tillstyrker utredningens förslag om att tillståndstiden för EU-blåkort ska utökas från högst två år till högst fyra år. Migrationsverket anser att förslaget är ändamålsenligt och tillsammans med de förslag som lagts fram i departementspromemorian Genomförande av det nya blåkortsdirektivet (Ds 2023:6) kommer att påverkat tillståndets attraktivitet och leda till ett ökat intresse för att ansöka om EU-blåkort i Sverige.

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

Migrationsverket ställer sig positivt till förslaget om att nyfödda barn till innehavare av de i förslaget uppräknade tillstånden ska få ansöka om och beviljas tillstånd från Sverige.

Samtidigt vill myndigheten lyfta följande. Av den föreslagna bestämmelsens utformning framgår att kravet på att tillstånd ska vara beviljat före inresan i landet inte aktualiseras om ansökan avser uppehållstillstånd för ett barn som har fötts i Sverige och anknytningspersonen är förälder till barnet och sammanbor med barnet i Sverige (5 b kap. 20 §, 6 a kap. 11 § och 6 b kap. 15 § utlänningslagen). För att undantaget ska bli tillämpligt är det tillräckligt att rekvisiten i bestämmelsen är uppfyllda. När det gäller möjligheten att inifrån landet bevilja tillstånd till barn som fötts i Sverige där föräldern är arbetskraftsinvandrare med tillstånd på annan grund än de som omfattas av förslaget, sker prövningen enligt 5 kap. 18 § andra stycket 11 utlänningslagen. Tillståndet kan enligt denna bestämmelse beviljas efter inresan om det finns särskilda skäl, vilket innebär att det är en bedömning som görs i varje enskilt ärende med beaktande av samtliga ärendespecifika omständigheter.

I förslaget används formuleringen *där förälder är arbetskraftsinvandrare*. Förvisso används formuleringen även i 5 kap. 3 § första stycket 2 utlänningslagen men bestämmelsen grundar sig på familjeåterföreningsdirektivets² artikel 4 som anger *vårdnadshavare*. I 5 kap. 3 § utlänningslagen hänvisas till 5 kap. 17 § andra stycket samma lag som anger att ett medgivande krävs från den förälder till vilken anknytning åberopas, om han eller hon har del i vården av barnet, vilket antyder att denna förälder behöver vara vårdnadshavare. Formuleringen i 5 kap. 3 a § första stycket 3 utlänningslagen är mer tydlig: *en utlänningsperson som är förälder till och vårdnadshavare för samt sammanbor med ett barn som är bosatt i Sverige*.

För att undvika otydlighet och olika tolkningar är det därför viktigt med ett förtydligande att det ska vara förälder som har del av vården av barnet. Är anknytningspersonen endast förälder har han eller hon inte rätt att företräda sitt barn (MIG 2008:29).

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

Migrationsverket tillstyrker förslaget om att den som har haft uppehållstillstånd för att söka arbete eller undersöka förutsättningarna för att bedriva näringsverksamhet efter slutförd forskning eller studier (s.k. jobbsökartillstånd) ska få ansöka från Sverige och beviljas ett uppehållstillstånd för forskning eller för studier på forskarnivå.

Ett undantag från föreslaget lönekrav för utlänningspersoner som innehar uppehållstillstånd för forskning, studier inom högre utbildning m.m.

Utredaren föreslår ett undantag från lönekravet för den som har uppehållstillstånd för forskning, forskning vid rörlighet för längre vistelse, studier inom högre utbildning, praktik med anknytning till högre utbildning eller uppehållstillstånd för att söka arbete eller undersöka förutsättningarna för att bedriva näringsverksamhet efter slutförd forskning eller studier och som ansöker om ett arbetstillstånd.

För att undantaget ska vara tillämpligt krävs bland annat att den som har uppehållstillstånd för studier inom högre utbildning har slutfört en högskoleutbildning som avser studier som motsvarar minst två terminer och har ett examensbevis eller utbildningsbevis som avser den slutförda utbildningen. Migrationsverket efterfrågar ett förtydligande kring vad som menas med utbildningsbevis och hur det förhåller sig till begreppet examensbevis. Vidare är det oklart vad ett utbildningsbevis ska tillstyrka – att den sökande har genomfört en utbildning med godkänt resultat på samtliga kursmoment eller att

² Rådets direktiv 2007/86/EG av den 22 september 2003 om rätt till familjeåterförening
[Direktiv - 2003/86 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

den sökande har genomfört delar av utbildningen som motsvarar minst två terminer.

Även formuleringen *högskoleutbildning som motsvarar minst två terminer*, som även används i 5 b kap. 8 § utlänningslagen (s.k. jobbsökartillstånd), behöver förtydligas. Det är oklart om sådan utbildning endast ska vara begränsad till programutbildningar (kandidat-, magister-, masters- eller forskarutbildning) eller om det även kan röra sig om fristående kurser som motsvarar två terminers utbildning.

På sidan 284 anges att om examensbeviset inte finns tillgängligt vid ansökningstillfället bör utlänningsmyndigheten anmodas att komplettera sin ansökan. Det är önskvärt med ett klargörande om med denna skrivning menas att den sökande vid tidpunkten för ansökan uppfyller utbildningskravet men saknar själva handlingen som styrker det eller om den sökande kan uppfylla utbildningskravet även efter att ansökan om arbetstillstånd lämnats in.

Migrationsverket instämmer i att undantaget från lönekravet för arbetskraftsinvandrare som nyligen tagit examen och befinner sig i början av sin karriär kan öka incitamenten att stanna kvar i Sverige. Utredaren resonerar kring att personer som är i början av sin yrkeskarriär inte kommer att ha så hög månadslön som det föreslagna lönekravet. Samtidigt ställs inte något krav på att den sökande ska arbeta inom yrken som har anknytning till hans eller hennes utbildning, utan undantaget gäller oaktat yrket om personen uppfyller de övriga kraven för att omfattas av undantaget. Det saknas en analys om i vilken utsträckning som personer som potentiellt uppfyller kraven för att omfattas av undantaget har anställningar inom yrken med koppling till utbildningen eller andra högkvalificerade yrken.

Av utredningen framgår att undantaget från lönekravet enbart gäller under det första arbetstillståndet. Migrationsverket ställer sig positivt till förslaget då det kan öka sökandes incitament att hitta en anställning direkt inom högkvalificerade yrken och få yrkeserfarenhet.

Vidare föreslås att undantaget inte gäller om personen under en pågående tillståndstid byter arbetsgivare eller yrket. Det förekommer att anställningen avslutas på grund av omständigheter som ligger utanför arbetstagarens kontroll, såsom konkurs eller avveckling. Det bör därför förtydligas att det rör sig om samtliga fall där byte av arbetsgivare eller yrket sker, oaktat anledningen.

Utredaren nämner särskilt anställningar som inleds med provanställningar. Den som haft tillstånd för en provanställning och därefter ansöker om ett förlängt tillstånd för arbete för att anställningen övergått i en tillsvidareanställning omfattas inte av undantaget från lönekravet. Syftet med provanställningar är att både arbetsgivaren och arbetstagaren ska kunna få möjlighet att prova befattningen innan anställningen går över i en tillsvidareanställning. Det är oklart hur undantagets utformning kommer att påverka denna möjlighet.

Migrationsverket vill även uppmärksamma att det kan finnas en viss risk för missbruk genom att sökande växlar mellan tillstånd för studier och tillstånd för arbete flera gånger för att omfattas av undantaget från lönekravet.

Till sist efterfrågar Migrationsverket ett förtydligande av hur undantaget från lönekravet ska tillämpas under handläggningstiden i samband med ansökan om förlängt arbetstillstånd. Som Migrationsverket uppfattar det gäller undantaget enbart under den första tillståndstiden, vilket innebär att när tillståndet löper ut gäller undantaget inte längre. Det är dock oklart vad som gäller när den sökande byter anställning – det behöver förtydligas om undantaget från lönekravet gäller fram till dess att tillståndet för den första anställningen återkallas och ett nytt arbetstillstånd beviljas eller fram till dess att den sökande påbörjar den nya anställningen.

På sidan 283 används formuleringen *löneträskeln i nivå med medianlönen*. Begreppet *löneträskeln* används främst inom regelverk om EU-blåkort. För att undvika missförstånd bör begreppet *lönekravet* användas istället då skrivningen tar sikte på lönekravet som föreslås gälla för tillstånd som beviljas med stöd av 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen.

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

Migrationsverket ställer sig positivt till förslaget kring undantaget från lönekrav för vissa legitimerade yrken inom sjukvården.

Under legitimationsprocessen kan flera yrken inom sjukvården aktualiseras. Ett förtydligande önskas kring hur länge undantaget gäller. Om den sökande beviljas ett tvåårigt arbetstillstånd för ett yrke som är ett led i att få legitimation och under det pågående tillståndet får legitimation kommer undantaget från lönekravet gälla fram tills den sökande beviljas ett nytt tillstånd för legitimationsyrket eller från och med när personen får sin legitimation och under tiden när en ansökan om ett nytt tillstånd handläggs.

Vidare efterfrågas ett förtydligande kring vad utredaren menar med *ett led i att få legitimation* och på vilket sätt som detta bör styrkas. Det är oklart om den sökande måste delta i ett program som leder till en svensk legitimation eller om det är tillräckligt att den sökandes har för avsikt att få en svensk yrkeslegitimation.

Konsekvenser

Migrationsverket instämmer i stort i utredningens slutsats att resursbehovet kopplat till arbetsrelaterade ärenden kan förbli oförändrat vid införandet av förslagen. Samtidigt anser Migrationsverket att prognosen är osäker och att det i nuläget inte är möjligt att göra någon fullständig bedömning av hur förslagen kommer att påverka resursbehovet.

De föreslagna lagändringarna kan även leda till fler handläggningsåtgärder, framför allt när det gäller undantagen från lönekraven. Förslagets utformning innehåller flera bedömningsmoment, både när det gäller förstagångstillstånd och förlängt arbetstillstånd. Vidare kan det finnas ett behov av att anpassa it-systemen, att ta fram handläggningsstöd, nya beslutsmallar samt behov av utbildnings- och informationsinsatser. Avskaffandet av möjligheten till spårbyte och skärpningar av lönekravet kommer å andra sidan medföra en minskning av antalet ansökningar som i sin tur kan frigöra resurser inom myndigheten.

Av förslaget framgår att Migrationsverket uppdrag kommer att utökas kopplat till förteckningen av de yrken som ska undantas från lönekravet och till möjligheten att exkludera vissa yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd. Med beaktande av behovet av förtydligande som lyfts ovan är det oklart vilka resurser som genomförande av uppdraget kommer att kräva.

Det är svårt att bedöma vilka konsekvenser förslaget kan få i fråga om jämställdhet. Vilken påverkan förslagen får beror till stor del på hur arbetsgivare kommer att förhålla sig till det nya regelverket, vilket givetvis kan skilja sig åt.

Konsekvenserna för barn och unga är inte direkt analyserade i utredningen, varken på kort eller på lång sikt, vilket skulle kunna vara en brist. Med tanke på de många osäkerheter kring utfall av förändrade villkor i migrationsrätten som utredningen belyser är det svårt att analysera konsekvenser. Med större osäkerhet och stora förändringar för migrerande familjer kan finnas risk för att de föreslagna lagändringarna kan ha effekter på migrerande barns levnadsvillkor i form av ökad otrygghet och för dem oförutsägbara uppbrott i samband med ikraftträdande av ändringarna. På längre sikt kan lönekravet och åtgärder i syfte att stävja missbruk vara positivt för de barn som beviljas uppehållstillstånd, då en rimlig levnadsnivå i Sverige främjas och utsatthet med anledning av utnyttjande av familjemedlemmar motverkas.

När det gäller bedömning av tidpunkten för ikraftträdande och att det finns behov av speciella informationsinsatser föreslår utredaren att samtliga informationsinsatser som är kopplade till de föreslagna lagändringarna görs av Migrationsverket. Myndigheten instämmer att informationsinsatserna är av vikt eftersom det rör sig om flera olika förslag som kommer att påverka systemet för arbetskraftsinvandring. Med hänsyn till ändringarnas omfattning bedömer Migrationsverket att det rör sig om en omfattande insats som kommer att vara både tids- och resurskrävande, vilket bör beaktas i samband med datum för ikraftträdandet.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Utredaren föreslår övergångsbestämmelser när det gäller införande av ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd samt för ett överklagande av ett beslut om arbetstillstånd som meddelats före ikraftträdandet. Vidare föreslås övergångsbestämmelser vid prövning av ett överklagande av ett beslut enligt 5

kap. 15 a § utlänningslagen och som fattats före ikraftträdandet. Övriga förslag föreslås träda i kraft 1 juni 2025.

Migrationsverket bedömer att det i samband med att lagförslagen träder i kraft kommer att finnas ansökningar om uppehålls- och arbetstillstånd där villkoren för tillståndet inte uppfyller de nya kraven för tillståndet och därför behöver kompletteras. Det i sin tur kan komma att påverka handläggningstiderna.

Myndigheten bedömer vidare att handläggningsstöd och handläggningssystem kommer att behöva anpassas för att möta de nya kraven. Även information till externa parter, ansökningsblanketter, e-tjänster och beslutsmallar behöver justeras i samband med ändrad lagstiftning. Det är därför angeläget att myndigheten kan förbereda sig till de förändrade kraven, vilket bör beaktas i samband med lagstiftningsarbetet.

Övriga synpunkter

Statistik

Migrationsverket noterar utredarens synpunkter rörande tillgång till statistiska uppgifter. Myndigheten arbetar aktivt med datafångst och att omvandla våra registreringar till användbar information för att kunna säkerställa att statistiken håller hög kvalitet.

Efterkontroller

I syfte att motverka att systemet med arbetstillstånd missbrukas är det viktigt att Migrationsverket har möjlighet att genomföra ändamålsenliga kontroller. Inom ramen för myndighetens kontrollarbete genomför Migrationsverket efterkontroller inom arbetstillstånd enligt 9 kap. 17 § utlänningslagen. Av 6 kap. 6 c § utlänningsförordningen (2006:97) framgår att arbetsgivaren, efter Migrationsverkets föreläggande, ska inkomma med uppgifter om anställningen. I samband med lagändringen som trädde i kraft 1 juni 2022 infördes möjligheten att vitesförelägga arbetsgivare som inte hörsammar föreläggandet. Vitesföreläggandet kan därefter åtföljas av anmälan om utdömmande av vite. För att göra efterkontrollerna mer ändamålsenliga efterfrågar Migrationsverket möjligheten att begära in inte enbart uppgifter om anställningsvillkoren, men även handlingar från arbetsgivare. Detsamma gäller för kontroller som genomförs i ärenden som prövas enligt 6 c kap. utlänningslagen.

Enligt 5 c kap. 7 § utlänningsförordningen får Migrationsverket kontrollera att den som har beviljats ett tillstånd för säsongarbete enligt 6 c kap. 1 § utlänningslagen har påbörjat arbetet och att förutsättningarna för tillståndet är uppfyllda under tillståndstiden. Det kan ske genom att Migrationsverket begär uppgifter från arbetsgivaren. Under 2023 beviljade Migrationsverket sammanlagt 1177 tillstånd för säsonganställningar, varav 749 tillstånd inom säsongbetonade branscher där särskilda utredningskrav tillämpas. För att denna kontrollmöjlighet ska vara ändamålsenlig är det önskvärt med en utformning som motsvarar 6 kap. 6 c utlänningsförordningen, det vill säga

möjligheten att förelägga arbetsgivare, inklusive vitesföreläggande. Det är av vikt att tillägga att antalet ärenden som prövas inom ramen för 6 c kap. utlänningslagen kan komma att öka till följd av att möjligheten att beviljas tillstånd för arbete som bärplockare med stöd av 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen kommer att tas bort.

Förordningen om statlig ersättning

Utredaren föreslår att 4 § förordningen (1990:927) om statlig ersättning för flyktingmottagande m.m. ska upphävas. Denna förordning avser personer som togs emot i kommun före 1 december 2010. I personkretsen som omfattas av förordningen anges att alla som tas emot från förläggning ska omfattas, oavsett grund för uppehållstillstånd. Utredaren föreslår att 4 § förordningen anger ett undantag från den huvudregeln.

Migrationsverket informerade 2023 Arbetsdepartementet att det endast är en handfull personer som fortfarande ingår i personkretsen enligt den ovan nämnda förordningen, där kommuner eller regioner söker statlig ersättning. Regeringskansliet ser för närvarande över möjligheten att upphäva hela förordningen under 2024 eller per den 1 januari 2025. För att säkerställa enhetlighet är det av intresse att lagstiftningsprocesserna i fråga om denna förordning samordnas.

Detta remissvar har beslutats av undertecknad generaldirektör efter föredragning av rättsliga experten Anna Bartosiewicz. I den slutliga handläggningen har även rättschefen Carl Bexelius deltagit.

Maria Mindhammar