



Sveriges Ingenjörer

YTTRANDE

2017-02-07

Dnr:

117.16

SACO

Josefin Edström

Box 2206

103 15 STOCKHOLM

Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden (SOU 2016:91)

Inledningsvis vill Sveriges Ingenjörer påpeka att utredningens uppdrag har varit att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden. Det förslag som utredaren lämnat utgörs dock huvudsakligen av utvidgning av kontroller och sanktioner gentemot den arbetsgivare som anställer en arbetskraftsinvandrare. Sveriges Ingenjörer saknar förslag i utredningen som på ett konkret sätt stärker arbetskraftsinvandrarens ställning.

Synpunkter på förslaget

1. Angående övervägande av krav på att anställningsavtal ska ges i samband med en ansökan om arbetstillstånd:

Vi anser att det är viktigt att det säkerställs med vem som den sökande har ett bindande avtal. För att uppnå det behöver den sökande visa upp ett giltigt anställningsavtal vid ansökan. Vi anser också att det är ett viktigt signalvärde.

Oberoende av möjligheterna för arbetsgivaren att sedermera under anställningstiden, i enlighet med de begränsningar som finns i svensk rätt, omreglera anställningsvillkoren så har ett bindande anställningsavtal verkan tills sådan omreglering sker. Det är olyckligt att utredaren inte ser den praktiska vikten av detta för den enskilda arbetskraftsinvandrararen.

Vi saknar en analys om ett anställningserbjudande är tillräckligt bindande för att kunna användas vid Migrationsverkets kontroller med eventuella efterföljande sanktioner mot sökande och arbetsgivare. En betydande andel utomeuropeiska ingenjörer som ansöker om arbetstillstånd har sin anställning helt eller delvis utomlands. För dessa betalas oftast lön och övriga anställningsförmåner helt eller delvis utomlands. De ansöker om uppehållstillstånd och arbetstillstånd för att utföra arbete i Sverige. Vi saknar specifika förslag på hur Migrationsverket för dessa sökande kan effektivisera sin kontroll inför tillståndsgivande och därefter under den löpande tillståndstiden. Enligt våra erfarenheter framgår det inte tillräckligt tydligt i anställningserbjudandet med vilken arbetsgivare den



YTTRANDE

2017-02-07

Dnr:

117.16

sökande erbjuds eller har ett bindande avtal. För dessa sökande anser vi att det är viktigt att säkerställa med vilken arbetsgivare som den sökande erbjuds eller har ett bindande avtal. För att åstadkomma detta skulle den sökande behöva visa upp ett giltigt anställningsavtal vid ansökan.

2. Angående förslag att Migrationsverket ges möjlighet att underlåta återkallelse när arbetsgivaren på eget initiativ har vidtagit rättelse:

Det är bra att Migrationsverket ges möjlighet att i vissa fall underlåta återkallelse. Förslaget är dock allt för snävt då underlåtelse att återkalla endast är möjligt om arbetsgivaren själv har rättat till bristen innan Migrationsverket har uppmärksammat den. Med hänsyn till att utredningens uppdrag är att stärka arbetskraftsinvandrandes ställning är det önskvärt att arbetsgivaren, i vart fall avseende mindre brister, ges möjlighet att rätta felet även efter att Migrationsverket upptäcker och påpekar bristen.

3. Angående förslag på utökade sanktioner mot arbetsgivare:

Vi delar utredningens förslag om att det bör införas en ny lagregel med särskilt straffansvar för arbetsgivare. Det finns ett tydligt signalvärde i att i paragraf hänvisa straffansvaret till en uttrycklig bestämmelse med bland annat att arbetstillstånd ska avslås vid s.k. skenanställningar. Vi delar utredningens uppfattning att förfarandet med skenanställning eller att inte uppfylla vissa anställningskrav är allvarligt och innebär påtaglig skada för att upprätthålla systemet för arbetskraftsinvandring. Vi delar även utredningens uppfattning att det inte finns andra alternativa verk samma sanktioner mot arbetsgivare för att upprätthålla legitimiteten för systemet för arbetskraftsinvandring.

Det förslag som utredaren lämnat innebär dock en allt för bred definition av de ageranden som skulle kunna föranleda straffansvar. Det är inte rimligt att arbetsgivare, oberoende av om uppsåt föreligger, ska kunna ådömas straffansvar innefattande fängelse i straffskalan om villkoren enligt 6 kap 2 § utlänningslagen inte har uppfyllts och detta har lett till att arbetstillstånd har avslagits. Det kan komma att leda till att arbetsgivare inte vågar anställa arbetskraftsinvandrande.

Vi saknar i utredningen en fördjupad analys av straffansvaret för arbetsgivare där den som söker uppehållstillstånd och arbetstillstånd har sin anställning helt eller delvis utomlands. För dessa personer betalas oftast lön och övriga anställningsförmåner helt eller delvis utomlands. I denna grupp ingår en betydande andel utomeuropeiska ingenjörer. Vi saknar specifika förslag på hur arbetsgivares straffansvar för dessa sökande kan effektiviseras. Dessutom bedömer vi att det inte framgår tillräckligt tydligt i anställningserbjudandet med vilken arbetsgivare den sökande erbjuds anställningsavtal eller har ett bindande anställningsavtal. För dessa sökande anser vi att det är viktigt att säkerställa med vilken



Sveriges Ingenjörer

YTTRANDE

2017-02-07

Dnr:

117.16

arbetsgivare som den sökande erbjuds eller har ett bindande avtal. För att åstadkomma detta skulle den sökande behöva visa upp ett giltigt anställningsavtal vid ansökan. Vi vill även påpeka att för personer vars lön och övriga anställningsförmåner betalas utomlands är direktåtkomst till andra svenska myndigheters databaser utan verkan.

4. Angående förslag på utökad kontroll av arbetsgivare:

Sveriges Ingenjörer är positiva till förslaget om en uttrycklig bestämmelse om att arbetstillstånd ska avslås vid s.k. skenanställningar. Det förtydligar regelverket.

Idag har Migrationsverket efter tillståndsgivande ett oklart uppdrag vad gäller kontroller. Det är därför mycket positivt att det föreslås att regelverket för s.k. efterkontroller preciseras. Det är även rimligt att regeringen får ett bemyndigande att meddela ytterligare föreskrifter om genomförande och redovisning av efterkontroller. I sammanhanget vill vi göra det tydligt att vi anser att utövande av inspektion enbart är en fråga för staten och att insatser inom detta område ska vara frågor för myndigheter. Vi har vid ett flertal tillfällen påpekat att vi som organisation, i arbetskraftsinvandringsärenden, inte ska ta på oss rollen att bevaka att lag och författning efterföljs vid beslut. Vi anser att det är en fråga för myndigheter att besluta och kontrollera beslut. Den aktiva del vi bidrar med är att vårda kollektivavtal som vi tecknar och att driva tvister för enskilda medlemmar mot de arbetsgivare som bryter mot gällande avtal.

5. Angående förslag för Migrationsverkets handläggningstider och effektiviteten i systemet för arbetskraftsinvandrare:

Vi har vid ett flertal tillfällen uttalat att Sveriges Ingenjörer ser positivt på en ökad rörlighet över gränserna för ingenjörer oavsett konjunkurläget. Vi anser att vid all myndighetsprövning och vid myndighetsbeslut ska likhets- och objektivitetsprincipen vara styrande för att organisera handläggning av ärenden. Vi förordar ett system vid prövning av ansökan om uppehållstillstånd och arbetstillstånd som är lättförståeligt och förutsebart för sökanden och arbetsgivare. Om regeringen avser att ge Migrationsverket till uppgift att inleda en trepartsdialog förordar vi att parterna strävar efter ett förfarande som innebär att fackliga organisationer rejält kan sänka administrativa kostnader för att lämna yttranden och samtidigt skapa en modell där alla seriösa arbetsgivare och sökanden får kort handläggningstid vid myndighetsprövning och beslut om uppehållstillstånd och arbetstillstånd.

Vi har sedan 2008 varit öppna för en trepartsdialog för att effektivisera prövningen av uppehållstillstånd och arbetstillstånd. Vi har dock inte lyckats få till en dialog med alla tre parter samtidigt. Den dialog vi har haft har varit antingen med arbetsgivare eller med Migrationsverket. Detta trots vår strävan att få till en trepartsdialog på ett övergripande plan eller vid ett aktuellt ärende med enskild arbetsgivare. Den administrativa kostnaden



Sveriges Ingenjörer

YTTRANDE

2017-02-07

Dnr:

117.16

för förbundet att lämna yttranden har sedan 2008 i princip hela tiden ökat. I nuläget har vi en heltidstjänst avsatt för att lämna yttranden. Redan 2008 påpekade vi att vi som organisation inte får ersättning för dessa kostnader. Utredningen skissar på en lösning av trepartsdialogen som syftar till att återinföra en tidigare prövad certifieringsmodell. Vi tror inte på den modellen. En handläggningstid hos myndighet ska inte vara beroende av om ett företag är med i ett certifieringsprogram eller inte. Det fanns även möjlighet i certifieringssystemet för arbetsgivare att köpa en ombudstjänst som bland annat innebar kortare handläggningstid via ombudet som var certifierat. Vi ställer oss frågande till om en myndighet ska gynna en sådan handel. Vid tidigare prövning av den modellen var differensen i handläggningstid orimligt stor. För certifierade arbetsgivare var handläggningstiden betydligt kortare i jämförelse med de arbetsgivare som inte var certifierade. Skillnaden i handläggningstid kan bara logiskt förklaras att liggtiden hos Migrationsverket var betydligt högre för de arbetsgivare som inte ingick i systemet. I debatt och i dialog med arbetsgivare och myndigheter har det påståtts att handläggningstidens längd till stor del är beroende av att vi ges möjlighet att yttra oss om lön och övriga anställningsvillkor. Att vi ges tillfälle att yttra oss kan inte förklara lång handläggningstid eller till att differensen tidvis har varit stor mellan olika ansökningar.

6. Övrig synpunkt:

Det är olyckligt att utredningen inte omfattar personer som vistas och arbetar i Sverige legalt utan att ha ansökt om uppehålls och arbetstillstånd. Idag vet vi inte hur många ingenjörer från tredjeland som legalt vistas och arbetar i Sverige utan att ha ansökt om uppehålls och arbetstillstånd. För dessa personer finns inte ett liknande regelverk som för dem som söker uppehållstillstånd och arbetstillstånd med exempelvis systematiska myndighetskontroller. Det är idag svårt för tredjelandsmedborgaren som ska utföra arbete och för arbetsgivare att vid ansökningstillfället bedöma om en ansökan om arbetstillstånd och med det ett upprättat anställningserbjudande är nödvändigt. Idag lämnar inte Migrationsverket någon rådgivning till arbetsgivaren eller till den sökande. Det som idag finns till buds är egen tolkning av lag och kort information på myndigheters hemsidor om exempelvis undantag från kravet på arbetstillstånd. För att effektivisera systemet för arbetskraftsinvandrare ser vi det som lämpligt att utreda möjligheten för myndigheten att ge lämplig rådgivning. Det bör även utredas hur stor gruppen är som idag berörs av att legalt vistas och arbete i Sverige utan att behöva ansöka om uppehålls och arbetstillstånd med därtill ett upprättat anställningserbjudande. Dessutom bör även utredas vilket typ av system av kontroller och eventuella sanktioner som behövs mot denna grupp och mot arbetsgivare.



Sveriges Ingenjörer

YTTRANDE
2017-02-07

Dnr: 117.16

I detta ärende har Helène Robson och Peter Larsson beslutat. Agneta Bern och Magnus Skagerfält har varit föredragande.

Sveriges IngenjörerHelène Robson
chefsjuristPeter Larsson
Samhällspolitisk direktörAgneta Bern
FörbundsjuristMagnus Skagerfält
Sakkunnig