

AG Data och analys  
Anders Barane

Justitiedepartementet

103 33 Stockholm

## Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15)

### Sammanfattning

- Vår principiella inställning är att den svenska modellen där arbetsmarknadens parter träffar avtal om lön och villkor genom kollektivavtal är en modell som naturligt ska kunna fungera som grund för arbetstillstånd.
- Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) anser att det är viktigt med ett regelverk för arbetskraftsinvandring som är enkelt, effektivt och förutsägbart, och som möjliggör för kommuner och regioner att rekrytera den kompetens de behöver, även genom internationell rekrytering. Ett lönekrav för arbetstillstånd i enlighet med förslaget riskerar att stänga ute värdefull arbetskraft samtidigt som det råder brist på arbetskraft på hela arbetsmarknaden.
- SKR ser stora problem med ett lönekrav för arbetstillstånd som motsvarar svensk medianlön inom välfärdssektorn.
- SKR tillstyrker förslaget om att undanta vissa yrkesgrupper från lönekrav för arbetstillstånd och även det särskilda undantaget för legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården.
- Sverige har en kompetensutmaning som tar sig uttryck både inom den offentliga och den privata sektorn.

Sverige och välfärdssektorn står inför en betydande kompetensutmaning. Andelen personer över 80 år ökar med nästan 50 procent under en tio års period fram till 2032, vilket kommer att öka behoven av välfärdstjänster som sjukvård och äldreomsorg. Samtidigt ökar andelen i arbetsför ålder blygsamt, med bara 4 procent, under samma period. Att den arbetsföra delen av befolkningen växer överhuvudtaget beror på gruppen utrikesfödda personer, som står för 95 procent av den totala ökningen.

Under en tio-års period fram till 2032 beräknas 144 000 sysselsatta tillkomma på svensk arbetsmarknad. Det räcker inte för att möta de

kompetensbehov som finns på svensk arbetsmarknad. Behovsökningen på hela arbetsmarknaden uppskattas till 265 000.<sup>1</sup>

Det är en utmaning som delas med övriga EU-länder. I hela EU syns ett ökat fokus på att attrahera kompetens från länder även utanför unionen. Det är av yttersta vikt att åtgärder vidtas för att locka och utbilda tillräckligt med kompetenta arbetstagare till Sverige. Matchningsproblematiken mellan arbetsgivarnas efterfrågan och tillgången på arbetskraft är särskilt tydlig i norra Sverige på grund av nya företagsetableringar, vilket också gör att behovet av välfärd ökar. SKR välkomnar att utredningen öppnar för regionala undantag för att möta ett sådant rekryteringsbehov.

Sedan 2014 har utvecklingen bland personer i arbetsför ålder varit negativ i 8 av 21 regioner och lägst i Norrbotten. Det till trots att Sverige haft en kraftig befolkningstillväxt de senaste 10 åren. Med den låga tillväxt som beräknas kommande år kommer problemet med att hitta arbetskraft att accentueras.<sup>2</sup> För att främja tillväxt och upprätthålla välfärden är det nödvändigt att underlätta rekryteringen av kompetent arbetskraft både inom Sverige, EU/EES och globalt.

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) är därför kritiska till de delar av utredningens förslag som gör det svårare att rekrytera arbetskraft från tredjeland till yrken där det råder brist på arbetskraft i Sverige och i EU. Vi anser att det är viktigt att Sverige har ett regelverk för arbetskraftsinvandring som är enkelt, effektivt och förutsägbart, och som möjliggör för arbetsgivare att rekrytera den kompetens de behöver när den inte finns att tillgå i Sverige eller i EU.

Ett försörjningskrav i enlighet med förslaget riskerar att stänga ute värdefull arbetskraft från svensk arbetsmarknad samtidigt som det råder brist på arbetskraft på hela arbetsmarknaden.

SKR delar utredningens bedömning att det är viktigt att motverka missbruk av systemet med arbetskraftsinvandring och att säkerställa att arbetskraftsinvandrare inte utnyttjas. Vi anser dock att det finns andra och mer effektiva sätt att uppnå detta än att införa ett lönekrav i nivå med medianlönen. Ett sätt att motverka missbruk och utnyttjande är att stärka Migrationsverkets kontrollverksamhet.

Ett annat sätt att motverka missbruk och utnyttjande är att stärka arbetskraftsinvandrarnas ställning på arbetsmarknaden. Det är viktigt att arbetskraftsinvandrare har tillgång till information om sina rättigheter och

---

<sup>1</sup> Seminarium: När arbetskraften inte räcker till – hur bibehåller vi välfärd och tillväxt i kompetensbristens Sverige? Svenskt näringsliv, SKR och Arbetsgivarverket. [SKR i Almedalen 2023 | SKR](#)

<sup>2</sup> Ekonomirapporten, maj 2024

skyldigheter, och att de har möjlighet att få hjälp och stöd om de blir utnyttjade.

Inte heller förslaget om att kunna undanta yrkesgrupper helt från att få arbetstillstånd är tillräckligt för att motverka exploatering på arbetsmarknaden.

### **En viss lönenivå som utgångspunkt för arbetstillstånd (avsnitt 5.9.1)**

Utredningen föreslår att det ska införas ett lönekrav i nivå med medianlönen som en förutsättning för att beviljas arbetstillstånd. Det är en krav som ligger över vad många bristyrken har i dag. Exempelvis har undersköterskor i kommunerna en medianlön på 29 000 kronor. I regionerna är den 29 100 kronor. Lönesättningen är, liksom för alla andra yrkesgrupper inom kommuner och regioner, individuell och differentierad och bygger på kollektivavtal som arbetsmarknadens parter kommer överens om. Att ställa krav på särskilda lönenivåer för arbetstillstånd riskerar att påverka lönebildningen.

Vår principiella inställning är att den svenska modellen där arbetsmarknadens parter träffar avtal om lön och villkor genom kollektivavtal är en modell som naturligt kan fungera som grund för arbetstillstånd.

SKR anser att förslaget till lönekrav likt svensk medianlön för att uppfylla utlänningslagens villkor om ”god försörjning” är ett för högt ställt krav som riskerar att leda till att kommuner och regioner får svårt att rekrytera den arbetskraft de behöver. Det gäller även med det krav som redan i dag ställs, vilket är 80 procent av medianlönen.

SKR ser stora problem med ett lönekrav för arbetstillstånd som motsvarar svensk medianlön inom välfärdssektorn.

### **Undantag från lönekravet (avsnitt 5.9)**

SKR:s utgångspunkt är att krav på lön och villkor för arbetstillstånd bör följa av kollektivavtal.

Med utgångspunkt i det föreslagna lönekravet och under gällande regelverk ser SKR behov av och tillstyrker därför förslaget om att undanta vissa yrkesgrupper från lönekravet. Det är viktigt att Sverige kan rekrytera arbetskraft inom bristyrken, även om lönenivåerna inom dessa yrken ligger under det krav som ställs på arbetstillstånd.

Det framstår dock som en utmaning att ta fram den lista på undantagna yrken utifrån att den dels behöver spegla den aktuella bristsituationen och dels behöver ge förutsägbarhet för den arbetsgivare som påbörjar rekryteringsprocesser från länder utanför EU. Det kan vara processer som

tar lång tid och där man behöver etablera samarbeten som möjliggör den typen av rekrytering, exempelvis till sjukvården eller vård och omsorg.

Det är arbetsgivarna som främst vet vilken arbetskraft det är brist på och där rekryteringsläge kräver rekrytering från länder utanför EU/EES. Det är därför av stor vikt med en nära dialog med arbetsmarknadens parter i framtagande av en sådan lista.

SKR tillstyrker att för de som undantas ska lön minst uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Utredningen presenterar även ett alternativt förslag utformat som hälften av medianlönen som kan framstå som enklare att hantera för Migrationsverket, men där vi igen vill poängtera att en modell som utgick från kollektivavtal och den svenska partsmodellen som grund för arbetstillstånd vore en än bättre modell.

### **Undantag för vissa legitimerade yrken inom sjukvården (avsnitt 12.5.6)**

Sjuksköterskors medianlön var 41 400 kronor 2022, medan medianlönen för läkare utan specialistkompetens var 46 500 kronor. Det föreslagna försörjningskravet kommer trots detta göra det svårare att rekrytera från länder utanför EU/EES till legitimationsyrkena inom hälso- och sjukvården. Legitimationsprocessen är, som nämnd i utredningen, utformad så att man inte direkt får ta anställning som legitimerad personal, utan först behöver uppfylla språkkrav, kunskapsprov och genomföra praktisk tjänstgöring. En region som vill anställa en sjuksköterska från ett land utanför EU/EES kan behöva erbjuda en anställning där förberedelser inför kunskapsprov och språkutbildning ingår för sedan att göra praktisk tjänstgöring, där personen ofta tjänstgör i en anställning motsvarande undersköterska.

Regionernas rekrytering av hälso- och sjukvårdspersonal från tredje land försvåras redan idag av ett omfattande regelverk, långa handläggningstider och brister i kommunikationen med Migrationsverket. Det höjda lönekravet skulle därför medföra ytterligare ett hinder.

SKR tillstyrker därför ett särskilt undantag för legitimationsyrken inom vården. I förslaget föreslås det börja gälla för yrkena läkare, sjuksköterskor och tandläkare. Det är viktigt att även här ge arbetsmarknadens parter möjlighet att yttra sig om vilka yrken som ska undantas utifrån att det även finns brist för andra legitimationsyrken såsom exempelvis barnmorskor och biomedicinska analytiker.

### **Högkvalificerad arbetskraft (avsnitt 12)**

Utredningen lyfter behovet av att främja invandring av högkvalificerad arbetskraft. Det är viktigt att Sverige är ett attraktivt land för denna grupp,

och att vi kan behålla den kompetens som vi behöver för att klara den gröna och digitala omställningen. Man kan dock även lägga till att vi behöver vara attraktiva för arbetskraft till alla bristyrken, inte bara de som räknas som högkvalificerade.

SKR tillstyrker förslaget om att förlänga tillståndstiden för EU-blåkort till fyra år. Detta är en viktig åtgärd för att öka förutsägbarheten och minska administrationen kring denna typen av beslut. Det finns även ytterligare åtgärder regeringen skulle kunna värdera för att öka användningen. Exempelvis skulle en sänkning av lönetröskeln från 1,5 gånger genomsnittslönen vara ett sätt att locka flera högkvalificerade att söka EU-blåkort. Det finns yrken där arbetstagarna behöver vara högkvalificerade i direktivets mening men där lönenivåerna ligger betydligt under den nuvarande lönetröskeln. Likaså att få en mer enhetlig handläggningstid hos Migrationsverket av EU-blåkort och arbetstillstånd av högkvalificerade arbetstagare. I dag är det inom 90 dagar för den som söker EU-blåkort och inom 30 dagar för högkvalificerade arbetstagare som söker reguljärt arbetstillstånd.

SKR tillstyrker också förslaget om att nyfödda barn till innehavare av vissa EU-relaterade tillstånd ska få ansöka om uppehållstillstånd inifrån Sverige. Detta är en viktig åtgärd för att underlätta för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare och deras familjer att etablera sig i Sverige.

### **Övriga synpunkter**

SKR anser att det är viktigt att regeringen noga analyserar konsekvenserna av förslagen för den kommunala sektorn. Det är viktigt att säkerställa att kommuner och regioner även fortsättningsvis kan rekrytera den arbetskraft de behöver, oavsett lönenivå.

SKR tillstyrker förslaget (avsnitt 7.7.2) om att införa en anmälningsskyldighet för arbetsgivare om anställningen upphör eller aldrig tillträds.

Sveriges Kommuner och Regioner

Anders Henriksson  
Ordförande

***Sverigedemokraterna reserverar sig mot beslutet med hänvisning till eget yrkande om att SKR bör avstå från att besvara remissen.***