

Regeringskansliet  
Justitiedepartementet  
103 33 Stockholm

## Promemorian Genomförande av säsonganställningsdirektivet (Ds 2017:27)

(Ert dnr. Ju 2017/05569/L7)

### Sammanfattning

Migrationsverket har beretts tillfälle att lämna synpunkter på Ds Genomförande av säsonganställningsdirektivet. Regeringen föreslår ett parallellt system med särreglering och nationella regler.

Migrationsverket gör bedömningen att antalet ärenden som kommer att omfattas av förslaget är begränsat, främst på grund av kravet på att arbetsgivaren måste vara etablerad i Sverige för att ett tillstånd för säsongarbete ska kunna beviljas. Det innebär bland annat att den största gruppen av säsonganställda, bärplockare, inte kommer att omfattas av regelverket.

Även om antalet ärenden som kommer att omfattas av förslaget är begränsat kommer förslaget medföra nya ärendekategorier med en ny sorts prövning, vilket ställer ett krav på en ny process för handläggningen. Den nya lagstiftningen kommer att kräva omfattande insatser för att skapa förutsättningar för operativ verksamhet, såsom bland annat en ny webbansökan, nya mallar, utbildning, handläggningsstöd samt informationsmaterial. Åtminstone inledningsvis är det rimligt att anta att handläggningen kommer dröja då prövningsgrunden är ny samt att praxis och utarbetade rutiner saknas. Det kan även innebära att annan utveckling inom myndigheten kommer att nedprioriteras. Vidare kan verket inte utesluta att det kommer att medföra ökade kostnader.

Migrationsverket anser att de nya prövningsgrunderna behöver preciseras. Verket efterfrågar tydlighet och riktlinjer kring vad som ska beaktas vid en bedömning av exempelvis etableringen, försörjningskravet, bostadskravet och återvändandeavsikten. En tydligare vägledning är nödvändig i syfte att effektivisera handläggningen. Att effektivisera handläggningen anser Migrationsverket är nödvändigt för att kunna uppfylla lagens krav avseende bland annat väntetider för beslut.

Det ska även påpekas att de höga krav som ställs på handläggning av denna ärendekategori (till exempel beslutsunderlag, behov av en utredning och kontrollåtgärder, bedömningar) kan medföra långa handläggningstider, vilket i sig riskerar motverka syftet att möjliggöra anställning av säsongsarbetare. Migrationsverket anser att förenklingar och förtydliganden krävs för att syftet med lagstiftningen ska kunna uppnås och en effektiv och rättssäker prövning kan garanteras.

## Synpunkter

### *Förhållandet till reglerna om arbetskraftsinvandring – Ett nytt kapitel i utlänningslagen*

Enligt förslaget ska de bestämmelser som behövs för genomförandet av säsonganställningsdirektivet föras in i ett nytt kapitel i utlänningslagen. Att införa ett parallellt system där de sökande som uppfyller krav enligt säsonganställningsdirektivet inte får beviljas ett uppehålls- och arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen kan komma att påverka rättssäkerheten, då det kan bli oförutsägbart för den sökande och svårtillämpat för Migrationsverket.

Det är oklart hur Migrationsverket ska agera i situationer där en utlänning ansöker om tillstånd enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen, men att det i ansökan finns indikation på att utlänningen kan komma att omfattas av regler för tillstånd enligt säsonganställningsdirektivet. En utredning i sådana situationer kan vara tids- och resurskrävande, särskilt när en ansökan som är komplett i enlighet med nationella grunder, kommer att behöva kompletteras innan beslut för att tillstånd för säsongarbete ska kunna beviljas. Det kan i sin tur leda till förlängda handläggningstider. Migrationsverket önskar ett förtydligande kring detta.

### *Villkor för tillstånd för säsongarbete*

Inledningsvis vill Migrationsverket påpeka att en prövning enligt de föreslagna bestämmelserna kommer att vara mer omfattande än den prövning inom samma ärendekategori som verket gör idag. Det underlag som behövs för handläggning av dessa ärenden är mer omfattande, vilket troligtvis kommer att innebära att handläggningstiden per ärende kommer att öka.

### *Anställning som säsongsarbetare*

Av förslaget framgår att utlänningen, för att ett tillstånd för säsongarbete ska kunna beviljas, måste erbjudas en tidsbegränsad anställning hos en arbetsgivare som är etablerad i Sverige. En sådan bestämmelse innebär, som beskrivs i skrivelsen, att bärplockare (strax över 3 000 ansökningar år 2016) inte omfattas av regelverket, då de oftast är anställda hos en arbetsgivare i tredjeland som utför arbete åt etablerade uppdragsgivare i Sverige. Bärplockare som är den största gruppen av säsonganställda kommer fortsatt att beviljas arbetstillstånd enligt 6 kap. 2 § utlänningslagen.

Syftet med direktivet är bland annat att säkerställa rimligt arbets- och levnadsförhållanden för säsongsarbetare. Att regler för tillstånd för säsonganställning inte kommer att omfatta bärplockare, som är den största

gruppen säsongsanställda i Sverige, kan enligt verkets mening inte ha varit tanken med direktivet.

Migrationsverket önskar även ett förtydligande kring vad som avses med en etablerad arbetsgivare. Innebär kravet på etablering att arbetsgivaren ska vara ett företag som registrerats i Sverige eller uppfylls kravet genom att arbetsgivaren har ett fast driftställe i här i landet. Kan utländska företag som bedriver sin näringsverksamhet i Sverige genom filial, ett svenskt dotterbolag eller en agentur med verksamhet i Sverige anses vara etablerade i förslagets mening. Avser kravet på etablering även arbetsgivarens ekonomiska och rättsliga ställning?

#### *Förteckning över sysselsättningsområden*

Av promemorian framgår att Migrationsverket ansvarar för att ta fram en förteckning över sysselsättningsområden inom vilka det förekommer säsongbunden verksamhet. Sammanslutningar av arbetsgivare respektive arbetstagare ska beredas tillfälle att yttra sig över förteckningen.

Migrationsverket, som beviljar arbetstillstånd enligt nuvarande ordning, anses redan ha det underlag som krävs för att kunna bedöma inom vilka områden som det förekommer säsongarbete.

Migrationsverket vill påpeka att det både i den nuvarande ordningen och i lagförslaget enligt säsonganställningsdirektivet saknas närmare precisering av vad som anses vara säsongbetonat arbete, vilket kan försvåra arbetet med att ta fram förteckningen. Därmed anser Migrationsverket att ett förtydligande samt exempel på vad som ska anses vara säsongbetonat arbete bör framgå av promemorian.

Idag har Migrationsverket inte någon samlad dokumentation som kan användas för att ta fram förteckningen. Vidare anser verket att vi inte är den myndighet som har störst kunskap om säsongbetonade verksamheter och därmed blir tvungen att förlita oss på andra myndigheter och/eller organisationer för att lösa uppdraget.

Migrationsverket efterfrågar dessutom ytterligare förtydligande kring följande frågor: måste verksamheten finnas med på förteckningen över sysselsättningsområden för att en ansökan om tillstånd ska kunna beviljas? Om verksamheten finns med på förteckningen kan arbetstillstånd beviljas enligt nationella grunder eller innebär det att om verksamheten finns med på förteckningen kan enbart tillstånd för säsongarbete bli aktuellt?

#### *Krav på lön och övriga anställningsvillkor*

Av förslaget framgår att en förutsättning för att ett tillstånd för säsongarbete ska kunna beviljas är att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Av direktivet framgår att anställningsvillkoren ska överensstämma med tillämplig rätt, kollektivavtal och praxis. Med hänsyn till att kollektivavtal eller praxis inte uteslutande reglerar alla relevanta anställningsvillkor bör av

lagrummet framgå att anställningsvillkoren ska överensstämma även med tillämplig rätt.

Det bör även uppmärksammas att behovet av arbetskraft kan variera under en pågående säsong. Många av de säsongbetonade verksamheterna är väderberoende, vilket kan innebära att sådden/skörden senareläggs. Utifrån detta bör det förtydligas huruvida det är möjligt att erbjuda olika anställningsvillkor under olika delar av samma tillståndsperiod.

Om syftet med lagstiftningen ska vara att försäkra arbetsgivarens behov av arbetskraft bör regeringen överväga om ovan nämnda situationer ska regleras i lag.

#### *Särskilt om försäkringsskyddet*

När det gäller anställningsvillkor har Migrationsverket vid tidigare tillfällen lyft frågan om försäkringsskyddet till Regeringskansliet. Vi anser att det kan vara av relevans att lyfta även i förhållande till 6 c kap. 2 §.

Migrationsverket har succesivt byggt upp kunskaperna om vilket försäkringsskydd som finns tillgängligt på arbetsmarknaden. Erfarenheten visar att verket regelmässigt vid förlängningstillfällen och vid framtida eventuella efterkontroller finner och kommer att finna ett stort antal fall där arbetsgivaren inte tecknat de försäkringar som krävs och som arbetsgivaren i anställningserbjudandet uppgett ska tecknas.

När det vid en förlängningsansökan framkommer att arbetsgivaren inte tecknat de försäkringar som krävs kan ett förlängt tillstånd inte beviljas med hänsyn till att anställningsvillkoren inte uppfyllts. En anledning till att de erbjudna försäkringsvillkoren inte uppfyllts kan vara att det inte varit möjligt för arbetsgivaren att teckna dessa försäkringar för en anställd som saknar personnummer eller som har för kort vistelsetid i Sverige. Om arbetsgivaren inte kan teckna kollektivavtalsenligt försäkringsskydd genom privata bolag (som arbetsgivaren erbjudit, men som i verkligheten är ytterst problematiskt i vissa fall) kommer ansökan sannolikt att avslås. Migrationsverket förutser således att återkallelse samt avslag på ett ny ansökan för säsongarbete kan aktualiseras i ett stort antal fall på grund av försäkringsfrågan, även om lönevillkoren uppfylls. Förslaget i sin utformning lämnar inte något utrymme för en annan bedömning.

#### *Bostad*

Av promemorian framgår att kraven gällande bostad skiljer sig beroende på om det är arbetsgivaren eller en tredje part som tillhandahåller en bostad till utlänningen. Kravet är mycket högre när det är arbetsgivaren som upplåter eller förmedlar bostaden i jämförelse med när bostaden tillhandahålls av en tredje part, utan arbetsgivarens inblandning.

Migrationsverket anser att bostadskravet borde se lika ut oavsett om det är arbetsgivaren eller en tredje part som hyr ut eller på annat sätt tillhandahåller en bostad. Detta på grund av att kravet annars kan kringgås (exempelvis upplåtelse genom bulvan eller genom att arbetsgivaren inte

uppges att denne de facto förmedlat bostaden). Införande av olika krav kan leda till att handlägningsprocessen blir mer komplicerad, till följd av bland annat utredningsbehov. Förslaget kan också uppfattas som oklart och alltför invecklat för såväl utlänningen som arbetsgivaren.

Det bör påpekas att de krav gällande bostaden som framgår av promemorian är avsevärt högre än de krav som ställs när det gäller tillstånd för säsongsarbete som beviljas enligt nationella regler. Som det har ovan anförts kommer en stor grupp av säsongsarbetare inte att omfattas av det föreslagna regelverket, vilket innebär att det kommer att finnas tre olika bostadskrav som skiljer sig ifrån varandra.

Migrationsverket anser vidare att det krävs ett förtydligande kring vad som är en bostad av lämplig standard.

Verket noterar i detta sammanhang att till exempel cirkusarbetare/artister (under förutsättning att de kommer att omfattas av begreppet säsongsanställd) under sitt turnerande i Sverige oftast bor i cirkusvagnar. Boendet följer av hur praxis ser ut inom denna bransch. Om bostadskravet ställs för högt kan denna yrkesgrupp få svårigheter att nå det. Den tänkbara konsekvensen kan vara att arbetsgivare inom cirkusbranschen kan ha svårigheter att rekrytera personal från tredjeländ. Migrationsverket vill dock förtydliga att vi stödjer kravet på att arbetskraft från tredjeländ måste ha tillgång till bostäder av en viss standard.

Av förslaget framgår att hyran - i de fall där arbetsgivaren upplåter eller förmedlar bostaden - inte får vara för hög i förhållande till utlänningens lön. Efter betalning av hyran bör säsongsarbetaren ha kvar så mycket av sin nettoersättning att levnadsförhållanden framstår som rimliga. Migrationsverket önskar ett förtydligande kring hur en bedömning huruvida hyran är för hög ska göras samt hur mycket av nettoersättningen säsongsarbetaren ska ha kvar efter att hyran är betald.

Vidare framgår att hyran inte får vara för hög i förhållande till boendets kvalitet. Migrationsverket saknar idag underlag för att göra denna bedömning. Bedömningen ställer höga krav på verkets kunskap om bostadsmarknaden i Sverige. Det kommer att innebära att handläggningen kommer att bli mer omfattande och komplicerad, vilket kan leda till längre handläggningstider.

En utlänning som har beviljats ett tillstånd för säsongsarbete ska anmäla till Migrationsverket om han eller hon byter bostad. Migrationsverket anser att förslaget är otydligt vilket kan föranleda tillämpningssvårigheter. Verket önskar ett förtydligande i fråga huruvida den nya bostadens lämplighet ska utredas av Migrationsverket i samband med anmälan om byte av bostad eller i samband med en ny ansökan om tillstånd för säsongsarbete. Preciseringsfrågan efterfrågas då regeln kan komma att utnyttjas på ett otillbörligt sätt (den bostad som anmäls till Migrationsverket vid ansöknings-tillfället uppfyller kravet på lämplig bostad men sedan tillståndet beviljats byter säsongsarbetaren bostaden till en som inte uppfyller de ställda kraven).

Om säsongarbetaren underlåter att anmäla byte av bostad kan det påverka möjligheten att få beviljat ett nytt tillstånd under kommande säsonger. Ska någon åtskillnad göras beroende på om den nya bostaden som inte har anmälts till verket uppfyllde eller inte uppfyllde kraven på lämplig bostad.

Av promemorian framgår att hyran inte får dras automatiskt från säsongarbetarens lön. Avdrag som sker efter samtycke från arbetstagaren eller efter att vissa skyddsregler har iakttagits kan accepteras. Om arbetsgivaren väljer att göra ett avdrag från säsongarbetarens lön utan dess samtycke ska det anses utgöra en grund för avslag eller ska det regleras mellan arbetsgivaren och den säsonganställda?

#### *Försörjningskrav*

Migrationsverket önskar tydligare riktlinjer kring nivån på försörjningskrav samt hur det ska räknas fram.

#### *Återvändandeavsikten*

En bestämmelse om ett återvändandekrav finns idag i artikel 21 i viseringskodexen. Vid prövningen av återvändandeavsikten i viseringsärenden beaktas särskilda faktorer som till exempel politiska skäl, politisk oro i hemlandet, äktenskap/sammanboende, etablering på arbetsmarknaden i hemlandet, tveksam identitet, tillstånd i tredje land med mera. Denna bedömning görs inte idag vid prövning av arbetstillståndsärenden. Den nya bedömningsgrunden kan innebära att handläggningen blir mer resurs- och tidskrävande, vilket kan komma att påverka handläggningstiden.

#### *Fakultativa grunder för avslag*

##### *Arbetsgivaren har påförts sanktioner*

I förslaget anges att ett tillstånd för säsongarbete får vägras om arbetsgivaren har påförts sanktioner. Migrationsverket vill påpeka att verket inte har tillgång till andra myndigheters register, vilket innebär att det inte är möjligt att kontrollera huruvida arbetsgivaren har påförts sanktioner eller inte uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande främst social trygghet, skatter och arbetstgares rättigheter. När det gäller arbetsgivare som är juridiska personer kan en viss information (exempelvis restförda skatter, revisoranmärkingar) inhämtas från externa databaser såsom Info Torg. Det gäller dock inte avseende enskilda näringsidkare. Vidare kan viss information utläsas utifrån arbetsgivarens ekonomiska underlag (exempelvis skatteskulder) men informationen är inte heltäckande.

Migrationsverket önskar ett förtydligande kring frågan om utredningsdjupet. Ska arbetsgivaren föreläggas att i samband med ansökan lämna in information om eventuella sanktioner som denne påförts, intyg från andra myndigheter om att denne uppfyller alt. inte uppfyller sina rättsliga skyldigheter?

Vid bedömningen av om det finns skäl att underlätta att tillämpa denna avslagsgrund ska samtliga omständigheter i det enskilda fallet beaktas. I promemorian anges några exempel på omständigheter som kan vara av

betydelse vid en bedömning, bland annat hur allvarlig den överträdelse som lett till sanktionen har varit. Är det fråga om en mindre allvarlig engångsföreteelse kan det finnas skäl att avstå från att tillämpa denna avslagsgrund. Migrationsverket önskar ett förtydligande kring vad som ska anses vara en mindre allvarlig företeelse. En oprecis formulering kan leda till att handläggningen blir såväl komplicerad som mer tidskrävande även rättssäkerheten kan komma att påverkas.

#### *Bristande uppfyllelse av rättsliga skyldigheter*

En ansökan om tillstånd för säsongarbete får avslås om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, beskattning, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor. En bedömning av samtliga omständigheter måste göras i varje enskilt fall. Det som bör beaktas är hur allvarliga bristerna är hos företaget och om det handlar om återkommande brister. Det är önskvärt med ett förtydligande om vad som menas med en allvarlig brist hos företaget samt utifrån vilka kriterier som bedömningen av allvarlighetsgraden ska göras.

Migrationsverket vill anföra samma synpunkter gällande fakultativa grunder för att återkalla ett tillstånd (6 c kap. 13 § första stycket, 2 p) samt möjligheten att vägra förlängning av ett tillstånd (6 c kap.11 §).

#### *Tillståndstiden*

Enligt förslaget ska den sammanlagda tillståndstiden inte överstiga sex månader under en tolv månadersperiod.

Av Migrationsverkets erfarenhet framgår att visa säsongbetonade yrken såsom cirkusartister eller visa grenar inom jordbruk arbetar under perioden mars till och med oktober. Det förekommer också att samma person erbjuds både en sommar- och vinteranställning, då denne arbetstagare känner till verksamheten, behöver inte någon upplärning. Av direktivet framgår att vistelseperiod för säsongarbetare ska bestämmas på mellan fem och nio månader. Enligt Migrationsverkets bedömning bör det finnas en möjlighet att meddela ett tillstånd för en tid som överstiger sex månader om detta är motiverat utifrån den enskilda anställningens karaktär. En bedömning bör göras i varje enskilt fall.

Migrationsverket efterfrågar ett förtydligande i följande frågor: om en säsongarbetare erbjuds en säsongbetonad anställning som överstiger sex månader ska ansökan avslås? Eller kan ansökan i sådana fall prövas enligt nationella grunder?

Migrationsverket noterar att i skrivelsen används formuleringen att ett tillstånd för säsongarbete inte ska få gälla för längre tid än uppdragstiden (s. 101). Säsonganställning avser ett anställningsförhållande som regleras bland annat i LAS och genom kollektivavtal, medan uppdragsavtal regleras inte i lagen. Då anställningsförhållandet och uppdragsförhållande skiljer sig från varandra kan användning av dessa två termer i samma mening leda till tolkningsvårigheter.

### ***Underlättande av återinresa***

Av promemorian framgår att en ansökan om tillstånd från en säsongsarbetare som under de senaste fem åren fullt ut har respekterat villkoren för tillstånd för säsongsarbete ska handläggas mer skyndsamt än vad som annars gäller vid ansökan om tillstånd för säsongsarbete.

Migrationsverket vill påpeka att fastställande huruvida villkoren för tillstånd för säsongsarbete har respekterats de senaste fem åren kräver en utredning som är tidskrävande. Med hänsyn till att tillstånd för säsongsarbete får beviljas enbart under de förutsättningar som anges i förslaget kommer utredningen att vara både bakåt- och framåtsyftande. Detta kan föranleda att handläggningstider blir längre.

Migrationsverket efterfrågar även en tydlig riktlinje på vad som menas med handläggning som är mer skyndsamt än 90 dagar.

### ***Nationella tillstånd***

Av förslaget framgår att ett permanent uppehållstillstånd får beviljas en utlänning som sammanlagt fyra år under de senaste sju åren har haft tillstånd för säsongsarbete.

Av proposition 2007/08:147, ”Nya regler för arbetskraftsinvandring”, framgår att en person som har haft uppehållstillstånd för arbete i sammanlagt fyra år kan beviljas permanent uppehållstillstånd. Arbetstagaren har genom arbetet visat sig bidra till samhällsutvecklingen och fått en stark koppling till Sverige. Sammantaget bör detta berättiga till ett permanent uppehållstillstånd.

Migrationsverket önskar ett förtydligande angående hur sökandes bidrag till samhällsutvecklingen och den starka kopplingen till Sverige påverkas av att sökanden med säsongstillstånd endast får vistas i Sverige under maximalt sex månader under en tolv månadersperiod.

Ett förtydligande efterfrågas även kring huruvida en säsongsarbetare som inte har för avsikt att bosätta sig i Sverige kan beviljas upprepade tidsbegränsade tillstånd för arbete? Kan de tidsbegränsade tillstånden för säsongsarbete beviljas under en oändlig sammanlagd tid eller finns det en begränsning av den sammanlagda tillståndsperioden (jfr 6 kap. 2 a § andra stycket utlänningslagen där det framgår att den sammanlagda tillståndstiden för arbetstillstånd får vara högst fyra år; om det finns särskilda skäl får dock den sammanlagda tillståndstiden vara högst sex år).

Migrationsverket noterar även att en säsongsarbetare som endast har beviljats tillstånd för säsongsarbete inte kommer att kunna kvalificera sig för permanent uppehållstillstånd, då denne inte kommer att nå fyra års sammanlagt tillstånd under de senaste sju åren. Detta eftersom ett tillstånd för arbete inte får beviljas för en tid som är längre än sex månader under en tolv månadersperiod.



**Efterkontroller**

Efterkontroller i fråga om tillstånd för säsongarbete ska utföras i syfte att uppfylla direktivets bestämmelser om övervakning och kontroll.

Ett tillstånd för säsongarbete beviljas för säsongbetonade yrken. I skrivelsen uppges att ett säsongstillstånd i Sverige tros bli aktuellt främst under perioden juli till september, vilket skulle innebära en tillståndstid på tre månader. Av bestämmelser om efterkontroller och återkallelse av tillstånd i nuvarande lydelse framgår att Migrationsverket ska kontrollera att anställningen har påbörjats inom fyra månader från tillståndets första giltighetsdag. Att genomföra liknande kontroll vid en säsonganställning är inte rimligt då tillståndstiden troligtvis kommer att vara tre månader, som längst sex månader. Lagbestämmelsen om efterkontroll skulle därför behöva anpassas för att kunna tjäna sitt syfte även vid kortare tillstånd.

En efterkontroll är en tidsutdragen administrativ process. För att en efterkontroll ska kunna genomföras, ett ärende om återkallelse av tillstånd kunna initieras och tillstånd återkallas bör ett efterkontrollförfarande påbörjas kort efter det att tillståndet har beviljats. I sådana fall kan underlag vara alldeles för marginellt för att kunna dra slutsatser (om en efterkontroll påbörjas en månad efter att anställningen påbörjats kommer Migrationsverket att enbart ha tillgång till uppgifter om erhållen lön under en månad).

Migrationsverket anser att införande av efterkontroller även inom denna bransch ger en möjlighet för sanktioner mot oseriösa arbetsgivare. Verkets erfarenhet från det efterkontrollsarbete som har gjorts i arbetstillståndsärenden visar att antalet polisanmälningar varit lågt. Mot bakgrund av detta efterfrågar verket en proportionalitetsbedömning i denna del i förhållande till den ärendekategori som avses.

**Familjemedlemmar**

En familjemedlem till en arbetstagare får beviljas uppehållstillstånd enligt 4 kap. 4 a § utlänningsförordningen. Detta gäller dock endast om arbetstagaren har beviljats tillstånd med stöd av 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen.

Promemorian innehåller inte något förslag om uppehållstillstånd för familjemedlemmar till säsongarbetare. Konsekvensen blir att denna grupp av sökande inte kan beviljas tillstånd i Sverige. Migrationsverket efterfrågar ett förtydligande angående tillstånd för familjemedlemmar till säsonganställda.

Det bör uppmärksammas att inom vissa säsongbetonade yrken är det båda föräldrar som ansöker om tillstånd för arbete i Sverige. Deras barn kommer dock inte kunna beviljas tillstånd i Sverige, på grund av att lagstöd för detta saknas.

**Direktåtkomst**

Direktåtkomst till uppgifter från Skatteverket (beskattningsdatabasen) och Kronofogdemyndigheten (utsöknings- och indrivningsdatabasen) är enligt Migrationsverket nödvändig för en effektiv hantering av bland annat

återinresande samt efterkontroller av säsongtillstånd enligt förslagen i skrivelsen.

***Skyldighet för schweiziska medborgare att lämna fingeravtryck***

Migrationsverket välkomnar förslaget om att frågan om skyldighet för schweiziska medborgare att lämna fingeravtryck förtydligas och regleras i lag.

Detta yttrande har beslutats av undertecknad generaldirektör efter föredragning av rättsliga experten Emelie Thorén. I den slutliga handläggningen har rättschef Fredrik Beijer deltagit.

Mikael Ribbenvik