



**SVENSKT NÄRINGSLIV**

Justitiedepartementet  
Enheten för migrationsrätt  
Karl Rahm

Vår referens/dnr:  
2023/34

Er referens/dnr:  
Ju2023/00690

2023-05-29

## Remissvar

### Remiss avseende Genomförande av det nya blåkortsdirektivet (Ds 2023:6)

Svenskt Näringsliv har fått möjlighet att lämna synpunkter på departementspromemorian Genomförande av det nya blåkortsdirektivet.

#### Sammanfattning

- Svenskt Näringsliv välkomnar förslaget om att ändra nuvarande krav på en anställningstid om minst tolv månader till minst sex månader för att kunna beviljas ett EU-blåkort.
- Svenskt Näringsliv stödjer förslaget om att fler personkategorier får möjlighet att byta tillståndsgrund till EU-blåkort samt att blåkortsinnehavare ska kunna byta tillståndsgrund till forskning eller studier på forskarnivå utan att behöva lämna Sverige.
- Svenskt Näringsliv stödjer vidare förslaget om att en blåkortsinnehavare ska kunna byta yrke eller arbetsgivare utan att behöva skicka in en ny ansökan till Migrationsverket.
- Svenskt Näringsliv anser att handläggningstiden för blåkortsansökan bör uppgå till högst 30 dagar. Detta skulle göra Sverige till ett mer attraktivt land att arbeta i.
- Svenskt Näringsliv avstyrker promemorians förslag om att nuvarande lönetröskel fortsatt ska uppgå till minst en och en halv gånger den genomsnittliga bruttoårslönen i Sverige. Vi anser att den lägsta lönetröskeln som direktivet medger på minst en gång den genomsnittliga bruttoårslönen bör införas. Om den höga lönetröskeln behålls är det viktigt för näringslivets kompetensförsörjning att undantaget med en lägre lönetröskel för nyutexaminerade tillämpas.
- Svenskt Näringsliv ifrågasätter relevansen av att införa krav på anställningsavtal vid ansökan om uppehållstillstånd för såväl blåkortsinnehavare som säsongsarbetare.
- Svenskt Näringsliv ifrågasätter behovet av att införa ett försörjningskrav för familjemedlemmar till blåkortsinnehavaren.

#### Allmänna synpunkter

Svenskt Näringsliv anser att grunderna i Sveriges system för arbetskraftsinvandring är bra. Systemet möjliggör för företag av olika storlek, i olika branscher och med olika kompetensbehov att rekrytera medarbetare från länder utanför EU. Dagens nationella

**Svenskt Näringsliv Confederation of Swedish Enterprise**

Postadress/Address: SE-114 82 Stockholm Besök/Visitors: Storgatan 19 Telefon/Phone: +46 (0)8 553 430 00  
svensknaringsliv.se Org. Nr: 802000-1858

regelverk utgår från att det är arbetsgivaren som är bäst lämpad och har den naturliga rätten att avgöra och definiera sitt kompetensbehov och hur det ska tillgodoses. Att krav på att lön, försäkringar och övriga anställningsvillkor ska vara i enlighet med kollektivavtal eller branschpraxis är en naturlig utgångspunkt.

Svenskt Näringsliv vill särskilt poängtera att en väl fungerande kompetensförsörjning är avgörande för näringslivets konkurrenskraft och för näringslivets förmåga att möta de utmaningar som exempelvis följer av digitalisering, behovet av att säkra råvarutillförseln till viktiga basnäringar och grön omställning. Tillgången på kompetens är också en viktig komponent för att säkra tillväxt och fler arbetstillfällen. Den bidrar därmed till ökat välbefinnande.

Vi är därför positiva till EU:s framåtsyftande inriktning för att attrahera och behålla internationell kompetens. De flesta medlemsländer står inför samma demografiska utmaningar och en omfattande arbetskraftsbrist. EU måste bli mer attraktivt för kompetens och talang från hela världen för att kunna konkurrera på en global marknad.

Svenskt Näringsliv konstaterar att det befintliga blåkortsdirektivet inte har använts i den utsträckning som lagstiftaren hade önskat. En bidragande orsak till det låga intresset för EU-blåkort kan vara den höga lönetröskeln. Många tredjelandsmedborgare som söker sig till Sverige för att arbeta är unga och i början av sin karriär. De når därmed sällan upp till lönekravet för ett tillstånd enligt blåkortsdirektivet. Sverige har också ett nationellt system för arbetskraftsinvandring som fungerar väl och som framstår som enklare och mer förutsägbart än blåkortsbestämmelserna. Detta kan innebära att utländsk arbetskraft hellre väljer att ansöka om arbetstillstånd inom det allmänna systemet. En annan faktor som kan påverka det låga intresset för EU-blåkort är att direktivet har implementerats på olika sätt i medlemsstaterna och därmed skapat en oförutsägbar process för de personer som vill röra sig inom EU.

Svenskt Näringsliv bedömer att Sverige kan bli ett mer attraktivt land att arbeta i om handläggningstiden för ett EU-blåkort uppgår till högst 30 dagar i stället för 90 dagar som föreslås i promemorian.

Sammantaget menar vi att EU-blåkortet som tillståndsgrund skulle bli mer attraktivt med en lägre lönetröskel än i dag, ett enkelt och förutsägbart regelverk utan onödiga krav, i kombination med en kort handläggningstid.

### **Särskilda synpunkter**

#### Fastställd lönetröskel

Promemorian föreslår att den nuvarande lönetröskeln på minst en och en halv gånger den genomsnittliga bruttoårslönen i Sverige behålls. Svenskt Näringsliv anser att den höga lönetröskeln kan vara en viktig förklaring till det låga intresset för tredjelandsmedborgare att ansöka om EU-blåkort. Vi avstyrker därför promemorians förslag om att behålla den nuvarande lönetröskeln. Vi anser att den lägsta lönetröskeln som direktivet medger på minst en gång den genomsnittliga bruttoårslönen bör införas. Detta skulle göra tillståndsgrunden mer attraktiv och möjliggöra för fler personer att ansöka om EU-blåkort.

Om den nuvarande lönetröskeln ändå behålls bör möjligheten att införa ett undantag med en lägre lönetröskel för nytexaminerade tredjelandsmedborgare tillämpas. Högskoleutbildade arbetskraftsinvandrare som beviljas arbetstillstånd i Sverige är enligt Migrationsverkets

statistik tio år yngre än en svensk arbetstagare med högskoleutbildning. Den genomsnittliga åldern för arbetskraftsinvandrare i yrken med krav på fördjupad högskolekompetens och yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande är strax under 33 år, medan den genomsnittliga åldern för alla anställda i de yrkesområdena är cirka 43 år. Den allmänna medianlönen på svensk arbetsmarknad uppgick till 33 200 kronor i månaden under 2021. Men medianlönen för 33-åringar i Sverige uppgår till, 28 933 kronor i månaden. Ett undantag skulle därmed möjliggöra för fler högutbildade individer med kortare arbetslivserfarenhet att ansöka om EU-blåkort. Detta skulle göra Sverige mer attraktivt för efterfrågad högkvalificerad kompetens och underlätta kompetensförsörjningen för flera svenska företag.

#### Krav på anställningsavtal

Promemorian föreslår att krav på anställningsavtal vid ansökan om EU-blåkort och säsonganställning ska införas. Detta för att eftersträva ett enhetligt nationellt system och det inte heller framstår som lämpligt med en särskild ordning för de som ansöker om EU-blåkort.

Svenskt Näringsliv ifrågasätter relevansen av promemorians förslag om att blåkortsinnehavare och säsongarbetare ska bifoga anställningsavtal med ansökan. Det finns inget juridiskt krav på skriftliga anställningsavtal inom arbetsrätten. Att införa ett sådant krav inom migrationsrätten är enligt vår uppfattning något som avviker från rådande förhållanden på svensk arbetsmarknad. Det finns en bild av att företag använder standardiserade skriftliga anställningsavtal, som på ett enkelt sätt kan bedömas och tillämpas av Migrationsverket.

Krav på anställningsavtal infördes i utlänningslagen i juni 2022. Inför lagändringen framförde Svenskt Näringsliv i sitt [remissvar](#) ett antal risker med att införa ett sådant krav. Vi kan konstatera att kravet har lett till ännu längre handläggningstider och en mycket stor administrativ och ekonomisk börda för både företagen och Migrationsverket. Svårigheter kring att bedöma äktheten av digitala signaturer och Migrationsverkets restriktiva tillämpning av tillståndstiden vid provanställningar är några exempel på administrativa konsekvenser och ökade kostnader som kravet har medfört.

I många av de fall där företag har ett stort rekryteringsbehov på säsong styrs produktionsvillkoren av naturen, vädret och klimatet. Det innebär att säsongens, och därmed anställningens, startdatum kan skifta från år till år och ett bindande anställningsavtal som stipulerar anställningens start och slut till fastställda datum kan medföra stora negativa konsekvenser för både företaget och arbetstagaren.

#### Försörjningskrav för familjemedlemmar

Enligt promemorian bör ett försörjningskrav för familjemedlemmar införas i syfte att skapa ett enhetligt system. Vidare anges i promemorian att det saknas starka skäl för att särbehandla blåkortsinnehavare i förhållande till andra arbetskraftsinvandrare. Den närmare regleringen av försörjningskravet bör enligt promemorian framgå av förordning.

Att uppnå inkomstnivån för blåkortsinnehavare som har medföljande familjemedlemmar kommer för de allra flesta inte att vara något problem. Men under de senaste åren har det tillkommit en mängd nya kvalifikationskrav för personer som ansöker om uppehållstillstånd för arbete som sammantaget påverkar ledtider negativt och skapar onödig administrativ och ekonomisk börda. Försörjningskravet för familjemedlemmar är ett exempel på ett sådant

krav. Om syftet är att behålla och attrahera fler blåkortsinnehavare till Sverige bör krav som riskerar att skapa onödiga hinder för att ansöka om EU-blåkort undvikas.

### **Sverige behöver en nationell strategi för talangattraktion**

Svenska företag har svårt att attrahera, rekrytera och behålla arbetskraft med internationell kompetens. Framför allt handlar det om tids- och resurskrävande tillståndprocesser för arbetstillstånd och långa handläggningstider för personnummer. Ytterligare en utmaning som har tillkommit är beslutet om ett höjt försörjningskrav och dess förslag på utformning samt kommande förslag om krav på lönegolv i nivå med medianlön för att beviljas uppehållstillstånd för arbete.

Svårigheterna är i vissa fall så stora att företagen undviker att rekrytera. Dessutom påverkas företagen av att det är bostadsbrist, bristande tillgång på internationella skolor och en snäv expertskatt. Utöver det är det svårt för medföljande att etablera sig.

En Sverigebild som delvis är negativ påverkar också Sveriges attraktivitet. För att svenska företag ska ha goda förutsättningar att attrahera, rekrytera och behålla arbetskraft med internationell kompetens krävs att regeringen höjer ambitionsnivån och tar ett långsiktigt helhetsgrepp på systemnivå.

Idag saknas en nationell samordningsmodell med tydliga uppdrag, mandat och fokusområden. Det saknas också en långsiktig finansiering. Förståelsen för betydelsen av internationell kompetens och dess relevans för närliggande frågor behöver öka inom berörda departement. Regeringen bör ta fram en strukturell och långsiktig strategi med ett eller flera gemensamma mål, i syfte att göra Sverige mer attraktivt för arbetskraft med internationell kompetens och främja tillväxt och innovationskraft.

Mia Bernhardsen  
Avdelningschef  
Kompetensförsörjning

Amelie Berg  
Expert  
Kompetensförsörjning