

AG Data och analys
Anders Barane

Justitiedepartementet
10333 STOCKHOLM, Sverige

Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare

Sammanfattning

- Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) anser att det utlänningsrättsliga regelverket måste utformas på ett sådant sätt att kommuner och regioner kan rekrytera och behålla internationell kompetens. Ett försörjningskrav i enlighet med förslaget riskerar att stänga ute värdefull arbetskraft samtidigt som det råder brist på arbetskraft på hela arbetsmarknaden.
- Bristen på arbetskraft kommer att förvärras på grund av de demografiska förändringar som innebär att allt fler bli äldre. Behoven av arbetskraft överstiger vida den arbetskraft som kommer ut på arbetsmarknaden. Ett höjt försörjningskrav kan försvåra eller omöjliggöra att rekrytera till yrken inom äldreomsorgen. Det är inte läge att försvåra arbetsgivarnas möjligheter att rekrytera personal. Tvärtom behöver staten underlätta kompetensförsörjningen både vad gäller högkvalificerad och övrig personal.
- Ett ökat försörjningskrav kan försvåra eller rent av omöjliggöra rekrytering av legitimerad personal till hälso- och sjukvården från länder utanför EU/EES. Detta eftersom dessa personer anställs på andra tjänster med lägre lönenivåer tills de fått en svensk legitimationen.
- Den svenska modellen bygger på att arbetsmarknadens parter kommer överens om lön och anställningsvillkor i kollektivavtal.

Synpunkter

SKR anser att det utlänningsrättsliga regelverket måste utformas på ett sådant sätt att kommuner och regioner kan rekrytera och behålla internationell kompetens. 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.

Sverige står inför betydande kompetensutmaningar både inom den offentliga sektorn och näringslivet. Andelen personer över 80 år ökar med nästan 50 procent fram till 2031, vilket kommer att öka behoven av

välståndstjänster 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.

Fram till 2031 beräknas 169 000 sysselsatta tillkomma på svensk arbetsmarknad. Det räcker inte för att möta de kompetensbehov som finns på svensk arbetsmarknad. Välfärdssektorn skulle behöva rekrytera 91 000 av dessa. Näringslivet har prognoser på att de är i behov av runt 118 000. Dessutom behövs fler poliser, tågförare och snickare för att nämna några av alla bristyrken.

Det är en ekvation som inte går ihop och en utmaning som delas med övriga EU-länder. I hela EU syns ett ökat fokus på att attrahera kompetens från länder 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. För att främja tillväxt och upprätthålla välfärden i dessa regioner är det nödvändigt att underlätta rekryteringen av kompetent arbetskraft både inom Sverige, EU/EES och globalt.

Stora rekryteringsbehov inom äldreomsorgen

Bara inom äldreomsorgen behövs cirka 58 500 fler anställda fram till 2031, vilket innebär en ökning på över 31 procent. Eftersom vissa av de redan anställda kommer gå i pension under perioden, skulle totalt sett cirka 111 000 anställda behöva rekryteras för att möta behoven. Kommuner och regioner behöver därför effektivisera verksamheterna och arbeta för att få fler att jobba heltid och längre. Trots detta kommer det vara svårt att klara av kompetensförsörjningen, vilket kan öka behoven av arbetskraftsinvandring.

Undersköterskor har en medianlön på 27 900 kronor i både kommuner och regioner. Ingångslönerna ligger av naturliga skäl lägre än medianlönerna, vilket gör att ett höjt försörjningskrav kan försvåra eller omöjliggöra att rekrytera till yrken inom äldreomsorgen.

Legitimationsyrkena

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 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. Ett höjt försörjningskrav skulle medföra ytterligare ett hinder, när utvecklingen i själva verket skulle behöva gå i motsatt riktning.

Konsekvenser för lönebildningen

Den svenska modellen bygger på att det är arbetsmarknadens parter som kommer överens om lön och villkor i kollektivavtal. Det bör inte ske genom politiska beslut.

Arbetsmarknadspolitiska effekter

Arbetskraftsvandring är det verktyg som finns att ta till när det inte går att rekrytera i Sverige eller inom EU. Det är inte troligt att effekten av ett höjt försörjningskrav blir lägre arbetslöshet, så som en del av regeringens intention med ändringen är. En sådan effekt finns inte heller med i promemorians konsekvensbeskrivning.

För att uppnå ett sådant syfte krävs kraftfulla åtgärder inom arbetsmarknadspolitiken. Med tanke på omstruktureringen av Arbetsförmedlingen och minskningen av dess lokala närvaro har SKR efterfrågat en mer kraftfull politik för att fler personer ska vara tillgängliga på arbetsmarknaden, särskilt för att kunna ta de jobb som avses. De senaste årens omstrukturering har till stor del handlat om digitalisering av Arbetsförmedlingens tjänster och etablering av ett system med fristående leverantörer. Dessa två trender har inneburit utvecklat stöd främst för personer som befinner sig nära arbetsmarknaden, där självservice är tillräckligt. Personer som befinner sig något längre bort från arbetsmarknaden saknar det stöd de behöver från Arbetsförmedlingen. Det är endast 20 procent av de inskrivna på Arbetsförmedlingen får stöd från fristående leverantörer. Men frågan kvarstår om hur det nya arbetsmarknadspolitiska systemet kommer att fungera för dem som befinner sig längre bort från arbetsmarknaden.

För att uppnå en effektiv arbetsmarknadspolitik för dem som befinner sig långt ifrån arbete, är det nödvändigt att regeringen tar en aktiv roll i att genomföra åtgärder. Dessutom bör Arbetsförmedlingen förstärka sin närvaro och samarbete med kommunerna för att bättre kunna stödja dessa grupper. I detta sammanhang bör regeringen också ge kommunerna möjlighet att utföra statligt finansierade arbetsmarknadsinsatser för dem

som befinner sig längre bort från arbetsmarknaden. Genom att ge ersättning för sådana insatser kan kommunerna spela en viktig roll i att hjälpa dessa grupper att närma sig arbetsmarknaden och öka deras sysselsättning.

Effekter på exploatering och arbetslivskriminalitet

För att ett arbetstillstånd ska beviljas måste både det så kallade försörjningskravet och det så kallade villkorskravet i 6 kap. 2 § första stycket UtLL vara uppfyllda. Villkorskravet innebär att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte får vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. I praktiken gör det att lönenivåerna måste överstiga beloppet på 13 000 kronor för att arbetstillstånd ska kunna beviljas, förutsatt att individen inte arbetar deltid. Enligt statistik från SCB hade 87 procent av de som fick arbetstillstånd 2019-2020 lön över 20 000 kronor (SOU 2021:88). Det förekommer dock missbruk och fall av manipulation av den slutgiltiga lönen, som exempelvis innebär att den anställde tvingas återbetala delar av sin inkomst. SKR anser att det är av största vikt att samhället agerar proaktivt för att motverka exploatering och arbetslivskriminalitet. Dock finns det skäl att ifrågasätta hur verkningsfullt en ökning av försörjningskravet är för att komma åt problematiken – inte minst mot bakgrund av problematiken kopplat till fusk som beskrivs ovan. SKR:s bedömning, som vi delar med utredningen om arbetskraftsexploatering (SOU 2021:88), är att det inte är en ändamålsenlig åtgärd för att bekämpa missbruket som är kopplat till arbetskraftsinvandring. Särskilt inte i relation till de negativa konsekvenser en sådan åtgärd kan få på kompetensförsörjningen.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

I promemorian är bedömningen att det inte behövs några övergångsbestämmelser, och man kan därmed utgå från att det i praktiken kommer gälla för de ärenden som är under handläggning och att det påverkar pågående rekryteringar. Ur ett arbetsgivarperspektiv skulle det vara önskvärt med en övergång till ett nytt regelverk som inte försvårar för arbetsgivarnas pågående rekryteringar och som inte bidrar till längre handläggningstider.

Sveriges Kommuner och Regioner

Anders Henriksson
Ordförande