

2024-05-14

Justitiedepartementet

Dnr: Ju2024/00372

Northvolt AB

**Remissvar över betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.
(SOU 2024:15)**

Northvolt välkomnar möjligheten att svara på ovanstående remiss. Northvolt yttrar sig i de delar som är särskilt relevanta för oss som arbetsgivare och för våra anställda.

Northvolt är ledande i Europa inom tillverkning av battericeller och batterisystem. Företaget grundades med målet att tillverka världens grönaste batterier för att möjliggöra övergången till en koldioxidfri framtid. Idag har företaget över 6 000 anställda i Sverige och bedriver verksamhet på fem olika orter. Northvolt växer kraftigt och rekryterar nya medarbetare i såväl Sverige som internationellt. Enbart under 2024 planerar företaget att anställa över 1 000 personer, främst till fabriken Northvolt Ett i Skellefteå.

Sammanfattning av Northvolts svar

- Northvolt avstyrker förslaget om ett lönekrav motsvarande svensk medianlön som villkor för arbetstillstånd.
- Northvolt bedömer att föreslagna undantag från lönekravet är otillräckliga och saknar förutsebarhet.
- Northvolt bedömer att arbetsgivarens bevisbörda avseende lönekravet måste klargöras och underlättas, särskilt gällande lön i kombination med lönetillägg.
- Northvolt bedömer att frågan om Migrationsverket kan bevilja arbetstillstånd med längre giltighetstid än provanställning inte är tillräckligt utredd.

Lönekravet

Northvolt avstyrker förslaget om ett lönekrav motsvarande svensk medianlön som villkor för arbetstillstånd. Lönekravet äventyrar Northvolts möjligheter att rekrytera och behålla nödvändig arbetskraft för den gröna omställningen.

Northvolts omfattande behov av arbetskraft i norra Sverige kan i dagsläget inte mötas av permanent etablerad arbetskraft i Sverige eller inom EU. Detta gäller i synnerhet maskinoperatörer och tekniker, vars grundlöner enligt kollektivavtal är lägre än svensk medianlön och därmed är i sammanhanget särskilt utsatta. Regeringens utredare har lyft kompetensförsörjningen och befolkningsförsörjningen i norra Sverige som av

avgörande betydelse för den gröna omställningen.¹ EU har identifierat kvalificerade maskinoperatörer och tekniker som bristyrken inom unionen.² Northvolt anser inte att Regeringens och Arbetsförmedlingens åtgärder för att öka den geografiska rörligheten på svensk arbetsmarknad kan täcka företagets behov av arbetskraft.

Vid tidpunkten för denna skrivelse bedömer Northvolt att ett införande av lönekravet i föreslagen form skulle få allvarliga konsekvenser för vår verksamhet i Skellefteå. Lönekravet skulle direkt påverka ett stort antal av våra anställda medarbetare i just maskinoperatörs- och teknikerroller. Detta trots att lönerna för berörda medarbetare förhandlats fram tillsammans med arbetstagarorganisationer inom ramarna för de kollektivavtal Northvolt tecknat för samtliga sina anställda i Sverige. Northvolt fortsätter att förespråka den svenska modellen där arbetsmarknadens parter tillsammans har ansvaret för löner och arbetsvillkor.

Utöver direkt påverkan på företaget ser Northvolt stora risker för att bemanning av sjukvård, service och infrastruktur i norra Sverige påverkas negativt av lönekravet, vilket indirekt påverkar Northvolts möjligheter att expandera vår verksamhet.

Undantag från lönekravet

Northvolt bedömer att föreslagna undantag från lönekravet är otillräckliga och saknar förutsebarhet. Föreslaget system för undantag från lönekravet ökar Northvolts administrativa börda och försvårar rekryteringsprocesser.

De föreslagna undantagen är otillräckliga

Northvolt välkomnar att utredaren lyft fram de stora regionala skillnaderna avseende tillgänglig arbetskraft i Sverige. Det är avgörande att undantag från lönekravet kan möta de behov av kompetensförsörjning och befolkningsförsörjning i norra Sverige som regeringens utredare redan tidigare identifierat. Northvolt konstaterar dock att de undantag som föreslås för bristyrken baseras på en modell hos Arbetsförmedlingen som fortfarande är under utveckling. Undantagen är därmed inte konkret formulerade och det finns inga garantier att en tillförlitlig process och förteckning står klar till juni 2025. Utredaren har lyft fram att ledtiden för att ta fram förteckning över bristyrken i normalfallet kan vara lång.

Northvolt vill även framhålla att en stor andel tjänster inom tillverkningen av battericeller i dagsläget saknar en träffsäker SSYK-kod. Det framstår som oklart hur föreslagen modell effektivt ska kunna identifiera bristyrken när SSYK-koder saknas.

¹ Regeringskansliet, Näringsdepartementet: *Rapport från samordnaren för samhällsomställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten* s. 39

² European Commission: *ANNEX to the Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council establishing an EU Talent Pool*: [Regulation establishing an EU Talent Pool-annex_en.pdf \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0325-ANNEX)

På grund av de osäkerheter och långa ledtider som utredningen lyfter fram ser Northvolt en överhängande risk att förteckningen blir förlegad och utan träffsäkerhet redan i samma stund som den utfärdas. De föreslagna undantagen kan därmed inte möta behoven på den dynamiska arbetsmarknad som följer med den gröna omställningen. Northvolt bedömer att denna risk föreligger oavsett om det är regeringen eller Migrationsverket som beslutar om förteckningen.

Undantagen saknar förutsebarhet och långsiktighet

Northvolt bedömer att undantagen saknar förutsebarhet för både arbetsgivare och arbetstagare. Utredarens förslag är att en ansökan om förlängt arbetstillstånd ska kunna avslås om den anställdes yrke vid tillfället för förlängningsansökan inte längre återfinns på utfärdad lista över bristyrken. Den anställde skulle då riskera utvisning från Sverige. Ett sådant förfarande vore djupt orättvist mot den anställde som bidragit till att stötta det svenska samhället inom ett bristyrke och en katastrof för arbetsgivaren som investerat år av utbildning och kompetens i den anställde. Northvolt noterar att även studenter eller forskare som avslutat en utbildning i Sverige och därefter ansökt om arbetstillstånd löper samma risk. Sådan bristande förutsebarhet kan jämföras med tidigare ökända kompetensutvisningar och kommer ytterligare försvåra rekryteringen av nödvändig arbetskraft.

Northvolt föreslår istället att en anställd som beviljats arbetstillstånd inom ett bristyrke eller efter studier i Sverige ska få sin förlängningsansökan undantagen lönekravet om anställningen är den samma som vid den första ansökan.

Synpunkt om bevisföring: lön för arbetare med skifttillägg och OB-tillägg

Northvolt bedömer att arbetsgivarens bevisbörda avseende lönekravet måste klargöras och underlättas, särskilt gällande lön i kombination med lönetillägg.

Av utredningen framgår att lönebegreppet i fråga om tillämpning av lönekravet föreslås tolkas på samma sätt som Migrationsverket idag bedömer huruvida en viss avtalad lön överensstämmer med de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Här hänvisas till Migrationsverkets rättsliga ställningstagande RS/007/2021. Northvolt ifrågasätter initialt om det är lämpligt att delegera definitionen av en så central del av lagstiftningen till ett externt dokument vars beständighet är osäker. Aktuellt ställningstagande fastställdes före de förändringar i utlänningslagen som trädde i kraft i juni 2022, med bland annat krav på anställningskontrakt i ärenden om arbetstillstånd. I ställningstagandet refereras återkommande erbjuden lön istället för avtalad lön. När det gäller lönetillägg framgår följande: *”Rena lönetillägg är oftast inte problematiskt utan kan räknas som lön.”*³

³ Migrationsverkets rättsliga ställningstagande RS/007/2021, s. 6.

Officiell svensk medianlön tas fram som en del av svensk lönestrukturstatistik. Av den modell som används vid uträkning av svensk lönestrukturstatistik framgår att variabeln månadslön utgörs av : ”...anställningens sammanlagda grundlön plus rörliga lönetillägg samt förmåner.”⁴ Den lönenivå som arbetsgivare ska möta i förhållande till lönekravet mäts alltså i efterhand på utbetald lön som inkluderar lönetillägg. En arbetsgivare vars anställda ansöker om arbetstillstånd hos Migrationsverket har dock i dagsläget som skyldighet att i ett anställningskontrakt garantera en viss framtida lön, som ska överstiga lönekravet.

Då lönekravet som arbetsgivare har att möta är uträknat på redan utbetalda löner som inkluderar rörliga lönetillägg, förefaller det konsekvent att arbetsgivare också ges en möjlighet att i ansökan om arbetstillstånd i ordnad form och framåtblickande redovisa för lönetilläggens påverkan på månatlig lön. Arbetsgivaren kan då i bevisföringssyfte lägga fram en uppskattad lön bestående av både avtalad grundlön och rörliga lönetillägg. Möjligheter till detta finns redan i blanketten ”Information om anställningen”. De lönetillägg som åberopas kan garanteras till formen i bifogat anställningskontrakt men det kan inte krävas att anställningskontraktet innehåller en exakt siffra gällande det månatliga utfallet av rörliga lönetillägg. I detta sammanhang får noteras att Migrationsverket som regel kontrollerar utbetald lön vid en förlämningsansökan. Kontroll av om uppskattad lön har utbetalats kan då ske.

Att för tillämpning hänvisa till fri bevisföring i ärenden om uppehålls- och arbetstillstånd är inte tillräckligt när det gäller den volym av standardiserade ärenden om arbetstillstånd som Migrationsverket har att hantera. Utan tydliga ramar för tillämpningen ser Northvolt allvarlig risk för att Migrationsverket inte kommer att kunna möta förordningstyrda handläggningstider för arbetstillstånd.

Anmälningsskyldighet för arbetsgivare och 6 månaders arbetstillstånd vid provanställning

Northvolt bedömer att frågan om Migrationsverket kan bevilja arbetstillstånd med längre giltighetstid än provanställning inte är tillräckligt utredd.

Northvolt noterar att utredaren i sitt uppdrag ålagts att ”...överväga om arbetskraftsinvandrare som provanställs enligt 6 § lagen (1982:80) om anställningsskydd bör beviljas en längre tillståndstid än sex månader.”⁵ Utredningen saknar dock överväganden om hur bestämmelserna i 6 § lagen om anställningsskydd förhåller sig till formuleringen i 6 kap. 2 a § utlänningslagen (2005:716) att arbetstillstånd inte får ges för längre tid än anställningstiden.

⁴ Medlingsinstitutet (2023), *Kvalitetsdeklaration, lönestrukturstatistik, hela ekonomin 2022*, s. 4

⁵ se Tilläggsdirektiv till Utredningen om en behovsprövad arbetskraftsinvandring (Ju 2022:11) sid. 8.

Det är Northvolts bedömning att anmälningsskyldigheten inte skulle medföra någon positiv effekt för arbetsgivaren om utredaren och i förlängningen lagstiftaren inte tydligt klargör rättsläget. Det är av särskild betydelse i denna fråga, eftersom arbetstillstånd som begränsas i sin giltighetstid med hänvisning till en provanställning alljämt är ett gynnande beslut som inte kan överklagas. Utsikter till praxis genom prövning i högre instans är därmed ytterst begränsade.

I avsaknad av ett klargörande riskerar effekten av anmälningsskyldigheten att endast bli ytterligare administrativ börda på arbetsgivaren.

Vänliga hälsningar

Matti Kataja
Director Communication &
Public Affairs
Northvolt AB

David Kristiansson
Manager Immigration
Northvolt AB