



Kommittédirektiv

En behovsprövad arbetskraftsinvandring

Beslut vid regeringssammanträde den 30 juni 2022

Sammanfattning

En särskild utredare ska föreslå ändringar i det nuvarande regelverket för arbetskraftsinvandring. Syftet är att komma till rätta med missbruket av det befintliga systemet för arbetskraftsinvandring och utnyttjandet av utländska arbetstagare, bl.a. genom att skapa ett nytt och effektivt system som fokuserar på att möta de behov av arbetskraft som finns på den svenska arbetsmarknaden.

Utredaren ska bl.a.

- analysera och ta ställning till hur ett nytt och effektivt system för arbetsmarknadsprövning vid arbetskraftsinvandring kan utformas, med beaktande av det EU-rättsliga regelverket och svenska åtaganden i handelsavtal,
- analysera och ta ställning till hur systemet med s.k. spårbyte kan avskaffas,
- analysera och ta ställning till om den särskilda avgiften för den som anställer en utlänning som saknar rätt att vistas eller arbeta i Sverige ska höjas och differentieras, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 juli 2023.

Prövningen av behovet av arbetskraftsinvandring före och efter 2008

Före december 2008 beviljades tidsbegränsade arbetstillstånd i syfte att täcka en tillfällig brist på arbetskraft. Inför en rekrytering av arbetskraft från tredjeland gjordes därför en myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning. Prövningen avsåg om det fanns arbetssökande i Sverige eller övriga EES och Schweiz som hade kvalifikationer för det aktuella arbetet, dvs. om det fanns ett behov av att rekrytera arbetskraft från tredjeland eller inte.

Under det sista året fram till dess att arbetsmarknadsprövningen avskaffades var det Arbetsförmedlingen som var ansvarig myndighet för prövningen. Innan Arbetsförmedlingen bildades den 1 januari 2008 var det i stället flera myndigheter och organisationer involverade i prövningen (se t.ex. delbetänkandet Arbetskraftsinvandring till Sverige – befolkningsutveckling, arbetsmarknad i förändring, internationell utblick [SOU 2005:50 s. 207]).

Sedan december 2008 gäller i stället att arbetsgivaren själv avgör om det finns ett behov av att rekrytera arbetskraft från tredjeland (propositionen Nya regler för arbetskraftsinvandring [prop. 2007/08:147 s. 25]). Särskilda regler infördes samtidigt för att säkerställa att erbjudna anställningsvillkor och försäkringsskydd för den arbetssökande motsvarar vad som gäller för arbetstagare som redan finns i Sverige. Vidare infördes ett krav på att rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen (6 kap. 2 § första och andra styckena utlänningslagen [2005:716], förkortad UtL).

Uppdraget att föreslå ett nytt och effektivt system för arbetsmarknadsprövning

Förutsatt att rätt kompetens finns inom landet är det ur ett arbetsgivarperspektiv i regel betydligt enklare att rekrytera någon från Sverige än från tredjeland. När arbetsmarknadsprövningen avskaffades bedömdes det därför att det inte fanns någon anledning att befara en undanträngning av inhemsk arbetskraft (prop. 2007/08:147 s. 26). Det har emellertid visat sig att avskaffandet av arbetsmarknadsprövningen har lett till en omfattande arbetskraftsinvandring, ofta inom lågkvalificerade yrken där det inte råder brist på arbetskraft. Det har också visat sig att systemet för arbetskraftsinvandring missbrukas och att arbetskraftsinvandrare utnyttjas. Det är företrädesvis inom lågkvalificerade yrken som de flesta problemen med missbruk av systemet och utnyttjande av arbetskraftsinvandrare förekommit (se bl.a. rapporten En myndighetsgemensam lägesbild om organiserad brottslighet

2019). Arbetstagarorganisationer och på senare tid även flera myndigheter har slagit larm om att lagstiftningen är utformad på ett sådant sätt att den enkelt kan utnyttjas av organiserad brottslighet. I den ovan nämnda rapporten beskriver t.ex. Migrationsverket, Polismyndigheten och tio andra myndigheter hur regelverket för arbetstillstånd utnyttjas på olika sätt i branscher med låga kvalifikationskrav. För att försvåra ett systematiskt utnyttjande av reglerna kring arbetskraftsinvandring rekommenderar myndigheterna i rapporten att det görs en arbetsmarknadspolitisk bedömning innan arbetstillstånd beviljas. Även i betänkandet En gemensam angelägenhet (SOU 2020:46) bedömer Jämlikhetskommissionen att arbetsmarknadens behov bör få avgöra arbetskraftsinvandringen (s. 709–711).

Hur kan systemet utformas?

Arbetskraftsinvandring kan hjälpa företag att växa och utvecklas när det inte går att hitta rätt kompetens här i Sverige. Det är däremot inte självklart att låta arbetsgivarna själva avgöra om de behöver ta in arbetskraft från ett land utanför EU. En viktig utmaning de kommande åren är att fortsätta pressa ner arbetslösheten, särskilt bland nyanlända och långtidsarbetslösa. Det är därför angeläget att anställa personer med rätt kompetens som redan bor i Sverige och är i behov av arbete när det är möjligt, snarare än att rekrytera arbetskraft från tredjeland. Sverige ska aldrig konkurrera med låga löner och dåliga arbetsvillkor och det är likaså en grundbult i den svenska modellen att svenska villkor och löner ska gälla för alla som jobbar i Sverige. Det behövs en kombination av åtgärder för att angripa orsakerna till de problem som det nuvarande regelverket ger upphov till. Som ett led i regeringens fortgående arbete med att skärpa och förbättra reglerna om arbetskraftsinvandring är det därför angeläget att analysera och ta ställning till hur ett nytt och effektivt system för arbetsmarknadsprövning kan utformas.

Regeringen vill skapa ett system som innebär att rekrytering av arbetskraft från länder utanför EU som utgångspunkt bara ska kunna ske i yrken där det inte går att rekrytera rätt kompetens här i Sverige och som säkerställer att det inte förekommer lönedumpning och utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Systemet måste också säkerställa företagets behov av arbetskraft, särskilt inom bristyrken, för att säkra svenska företags omställningsförmåga och konkurrenskraft samt att Sverige är fortsatt attraktivt för högkvalificerad kompetens och företagsetableringar. Dessutom bör systemet vara effektivt och utformat på ett sätt som så långt som möjligt förenklar handläggningen,

minimerar den administrativa bördan för arbetsgivare och möjliggör att hålla korta handläggningstider. Enligt kommissionens förslag om att revidera Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat ska handläggningstiden om fyra månader för uppehålls- och arbetstillstånd inkludera en eventuell arbetsmarknadsprövning (KOM(2022) 655 slutlig). Samtidigt presenterade kommissionen bl.a. ett meddelande om att attrahera kompetens och talanger till EU (KOM(2022) 657 slutlig).

En återgång till samma system som fanns före 2008 är inte nödvändigtvis det mest ändamålsenliga. Det bör t.ex. övervägas om arbetsmarknadsprövningen ska göras av en myndighet, och i sådana fall vilken, eller om den ska göras av någon annan instans. Det bör säkerställas att arbetsmarknadens parter får en tydlig insyn och det bör också övervägas vilken roll andra relevanta aktörer på arbetsmarknaden bör ha. Det ska också göras en bedömning av vilken kompetens som behövs för att genomföra en arbetsmarknadsprövning, för att säkerställa ett så ändamålsenligt system som möjligt. Det bör även övervägas om en arbetsmarknadsprövning ska göras i varje enskilt fall eller enligt någon form av lista med yrken som uppdateras löpande. Inspiration kan t.ex. hämtas från såväl det system som gällde före 2008 som gällande rätt enligt vilken Migrationsverket beslutar om en förteckning över slag av arbeten inom vilka det finns en stor efterfrågan på arbetskraft. Den förteckningen upprättas i samråd med Arbetsförmedlingen, som ger sammanslutningar av arbetsgivare respektive arbetstagare tillfälle att yttra sig (se 5 kap. 18 § tredje stycket UtL, 5 kap. 12 § utlänningsförordningen [2006:97] och Migrationsverkets föreskrifter om förteckning över slag av arbeten inom vilka det finns stor efterfrågan på arbetskraft [MIGRFS 2022:2]). Även regionala skillnader i efterfrågan och utbud av arbetskraft kan behöva beaktas. En majoritet av medlemsstaterna inom EU tillämpar också någon form av arbetsmarknadsprövning innan utländsk arbetskraft beviljas tillstånd för arbete. Vid utformandet av regelverket bör därför inspiration och erfarenheter från andra länder vad gäller arbetsmarknadsprövning också inhämtas. I lagrådsremissen Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare föreslår regeringen att en arbetskraftsinvandrare genom sin anställning ska uppnå en god försörjning för att kunna beviljas ett arbetstillstånd, vilket innebär ett högre krav på inkomst än det som gäller i dag.

Det bör därför också övervägas hur ett nytt system för arbetsmarknadsprövning ska förhålla sig till ett sådant högre krav på försörjning liksom behovet av eventuella undantag. Alternativa lösningar bör övervägas och skälen till att de valts bort redovisas.

En arbetsgivare kan i dag bli certifierad av Migrationsverket, vilket ger en snabbare handläggning vid tillståndsprövningen. I uppdraget ingår även att överväga om Migrationsverkets certifieringssystem ska finnas kvar och hur det i sådana fall ska förhålla sig till ett nytt system för arbetsmarknadsprövning, med beaktande av behovet av att hålla korta handläggningstider.

Utredaren ska därför

- analysera och ta ställning till hur ett nytt och effektivt system för arbetsmarknadsprövning för arbetskraftsinvandring kan utformas,
- analysera och ta ställning till hur Migrationsverkets certifieringssystem ska förhålla sig till det nya systemet med arbetsmarknadsprövning, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Konsekvenser av ändrad nationell lagstiftning i förhållande till EU-rättsliga regelverk, handelsavtal och anställningar utomlands

Vid genomförandet av EU-direktiv om laglig migration i svensk rätt har utgångspunkten varit att de nationella reglerna om arbetskraftsinvandring bör behållas så långt det är möjligt. I den mån det enligt EU-rätten har funnits en möjlighet att införa en arbetsmarknadsprövning har denna hittills därför inte utnyttjats i svensk rätt (se artikel 8.2 i rådets direktiv 2009/50/EG av den 25 maj 2009 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och prop. 2012/13:148 s. 59 och artikel 8.3 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning och prop. 2017/18:108 s. 56). Den 17 november 2021 trädde Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883 av den 20 oktober 2021 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG, kallat 2021 års blåkortsdirektiv, i kraft. Även enligt 2021 års blåkortsdirektiv finns en möjlighet att införa arbetsmarknadsprövning (artikel 7.2 a). En utredare har fått i uppdrag att föreslå hur 2021 års blåkortsdirektiv ska genomföras i svensk rätt. Uppdraget ska redovisas senast den 16 mars 2023 (Ju 2022:C). När ett nytt system för arbets-

marknadsprövning utformas inom ramen för de nationella reglerna för arbetskraftsinvandring bör det även övervägas vad som ska gälla för reglerna om EU-blåkort och tillstånd för säsongarbete, med beaktande av behovet av såväl högkvalificerad som säsongbetonad arbetskraft på svensk arbetsmarknad.

EU har också ingått handelsavtal med ett flertal länder. Sverige har i vissa av dessa handelsavtal åtagit sig att låta vissa kategorier av personer arbeta här under en begränsad tid utan att en arbetsmarknadsprövning får göras (se t.ex. artikel 141 och 142 och bilaga 21 i avtal om handel och samarbete mellan Europeiska unionen och Europeiska atomenergigemenskapen, å ena sidan, och Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, å andra sidan [EUT L 149, 30.04.2021 s. 10]). Det bör övervägas om det behöver införas en möjlighet till undantag från ett nytt system för arbetsmarknadsprövning med hänsyn till bl.a. Sveriges internationella åtaganden och vilka kategorier av personer som i sådana fall ska omfattas av ett sådant undantag.

En utlänning som ska arbeta i Sverige men har sin anställning utomlands behöver som huvudregel ha ett arbetstillstånd här (2 kap. 7 § UtlL). Den som utstationeras enligt utstationeringslagen (1999:678) och den som ansöker om tillstånd för företagsintern förflyttning, ICT (6 b kap. UtlL), har sin anställning utomlands. Någon möjlighet till arbetsmarknadsprövning föreskrivs inte i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster eller Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal. Sistnämnda personkategori ingår också i många handelsavtal (se ovan). Utredaren bör därför ta ställning till om även dessa utlänningar ska undantas från ett nytt system för arbetsmarknadsprövning. Samma överväganden bör göras när det gäller en utlänning som ska delta i ett internationellt utbyte eller som beviljas arbetstillstånd som följd av ett internationellt avtal eller ett avtal med ett annat land (6 kap. 2 § tredje stycket UtlL).

Vidare prövas enligt nuvarande ordning en ansökan om arbetstillstånd från en utlänning som ska arbeta i Sverige men har sin anställning utomlands enligt samma regler som arbetskraftsinvandrare, dvs. enligt 6 kap. 2 § UtlL. Det innebär bl.a. att Migrationsverket kontrollerar om anställningen gör det

möjligt för utlänningen att försörja sig och att lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Sedan den 1 juni 2022 krävs också att utlänningen har ett anställningsavtal för att arbetstillstånd ska beviljas (propositionen Skärpta och förbättrade regler om arbetskraftsinvandring [prop. 2021/22:134]). Vid denna tillståndsprövning kan det emellertid vara svårt för Migrationsverket att granska om villkoren för anställningen lever upp till kraven för arbetstillstånd eftersom arbetsgivaren inte finns i Sverige. Migrationsverket har också påtalat att en översyn av regelverket för arbetskraftsinvandrare som har sin anställning utomlands är av yttersta vikt (se Migrationsverkets svar på remiss av SOU 2021:88 med diarienummer 1.4.3-2021-22145). Det bör därför övervägas om dessa utlänningar alltså ska omfattas av samma regler för arbetstillstånd som övriga arbetskraftsinvandrare eller om särskilt anpassade regler för denna grupp bör införas. Om nuvarande ordning föreslås behållas bör det analyseras hur Migrationsverket på ett mera rättssäkert och ändamålsenligt sätt ska kunna kontrollera att förutsättningarna för arbetstillstånd är uppfyllda, både vid tillståndsprövningen och vid eventuella kontroller.

Utredaren ska därför

- analysera och ta ställning till vilka kategorier av utländsk arbetskraft som bör omfattas av det nya systemet för arbetsmarknadsprövning, om det bör införas några undantag och hur de i så fall bör utformas,
- analysera och ta ställning till om utlänningar som ska arbeta i Sverige men är anställda utomlands bör omfattas av samma förutsättningar för arbetstillstånd som övriga arbetskraftsinvandrare eller om särskilda regler bör införas, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Uppdraget att avskaffa möjligheten till s.k. spårbyte

Möjligheten att göra ett s.k. spårbyte infördes i samband med reformen 2008 och innebär att asylsökande som fått avslag på sin ansökan under vissa förutsättningar i stället kan beviljas ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete (5 kap. 15 a § UtL). För att beviljas ett sådant spårbyte krävs bl.a. att utlänningens asylansökan avslagits genom ett beslut som fått laga kraft, att utlänningen vistas här och sedan minst fyra månader har en anställning som både uppfyller kraven för arbetstillstånd i 6 kap. 2 § första stycket UtL och avser en tidsperiod om minst ett år från ansökningstillfället. Avsikten är att

spårbyte ska vara möjligt i den särskilda situation där utlänningen har arbetat i Sverige under tiden för handläggningen av asylansökan och påbörjat en etablering på den svenska arbetsmarknaden. Utlänningen ska då inte vara tvungen att lämna Sverige för att ansöka om uppehållstillstånd för arbete. Redan när möjligheten infördes anfördes emellertid att det är väsentligt att det inte skapas en ordning som leder till att asylsystemet utnyttjas av den som vill resa in i Sverige i den egentliga avsikten att få tillträde till arbetsmarknaden. Det skulle kunna leda till en urholkning av asylrätten och dess legitimitet men även till att kostnaderna för mottagandet av asylsökande ökar för samhället (jfr prop. 2007/08:147 s. 47 och 48).

Det är osäkert om denna möjlighet till spårbyte gör att fler utlänningar som bedömer att de sannolikt inte kommer få asyl ändå söker sig till Sverige. Såvitt känt finns det inte heller någon forskning på specifikt denna fråga (jfr betänkandet En långsiktig hållbar migrationspolitik [SOU 2020:54 s. 136]). I en studie från Delegationen för migrationsstudier (Delmi) påpekas dock att spårbytesmöjligheten kan uppfattas som en extra chans att få stanna i Sverige för den som har fått avslag på sin asylansökan och haft ett arbete. Det påpekas också att människor försöker få asyl i Sverige trots att de kommit hit i avsikt att jobba (De som inte får stanna – Att implementera återvändandepolitik, Henrik Malm Lindberg [Delmi rapport 2020:1 s. 77]). Riksrevisionen beslutade också den 29 oktober 2021 att genomföra en granskning av systemet med spårbyte från asyl- till arbetskraftsinvandring (dnr 3.1.1-2021-0896). Resultatet från granskningen kommer att sammanställas i en rapport med planerad publicering i september 2022.

Sedan 2017 har cirka 1 000 tillstånd för spårbyte beviljats per år. De vanligaste ursprungsländerna för de utlänningar som beviljades spårbyte för åren 2019–2021 var Irak, Uzbekistan, Iran, Afghanistan, Mongoliet och Turkiet och de vanligaste yrkeskategorierna under dessa år var restaurangbiträden, städare, snickare, lagerpersonal, kockar och butikspersonal.

Regeringen anser, i likhet med vad vissa remissinstanser uttalade redan när systemet med spårbyte föreslogs, att det finns uppenbara risker med systemet. En sådan risk är att asylsystemet kan belastas av onödiga kostnader om personer som saknar skyddsskäl ansöker om asyl i Sverige just för att via spårbyte få tillträde till den svenska arbetsmarknaden. Detta kan i sin tur leda till missbruk av såväl asyl- som arbetskraftsinvandringssystemet och minska deras legitimitet. Systemet med spårbyte kan också skapa osäkerhet för den

enskilde om slutpunkten i asylprocessen och försvåra återvändandearbetet. Regeringen anser därför att det finns skäl att närmare överväga hur systemet med spårbyte kan avskaffas.

Utredaren ska därför

- analysera och ta ställning till hur systemet med s.k. spårbyte kan avskaffas, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Uppdraget att undersöka om den särskilda avgiften bör höjas

Det förekommer att arbetsgivare anställer utlänningar som inte har rätt att vistas i Sverige eller som visserligen har rätt att vistas här men saknar föreskrivet arbetstillstånd. Att anställa en sådan utlänning är ett brott (20 kap. 5 § UtL). Det kan också i vissa fall leda till en skyldighet för arbetsgivaren att betala en särskild avgift. Detta gäller även om arbetsgivaren döms för brott för att ha anställt en sådan utlänning (20 kap. 12 § UtL). Skyldigheten gäller i vissa fall även den som är uppdragsgivare, eller uppdragsgivare i tidigare led, åt en arbetsgivare som har en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige anställd (20 kap. 12 a § UtL). Både fysiska och juridiska personer kan förpliktas att betala särskild avgift.

Bestämmelserna om brott och särskild avgift för den som har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas i Sverige eller som saknar föreskrivet arbetstillstånd har sin grund i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt, kallat sanktionsdirektivet. När sanktionsdirektivet genomfördes i svensk rätt föreskrevs att den särskilda avgiften, för varje utlänning, skulle vara hälften av det prisbasbelopp som gällde när överträdelsen upphörde. Om överträdelsen hade pågått under längre tid än tre månader var avgiften i stället hela prisbasbeloppet (propositionen Genomförande av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare [prop. 2012/13:125]). För att motverka att arbetsgivare anställer och utnyttjar personer som inte får arbeta i Sverige har den särskilda avgiften därefter fördubblats (propositionen Utökade möjligheter till arbetsplatsinspektioner [prop. 2017/18:176]). Enligt gällande rätt är avgiften alltså, för varje utlänning, det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde när överträdelsen upphörde. Om överträdelsen har pågått under en längre tid än tre månader, är avgiften

för varje utlänning i stället två prisbasbelopp. Prisbasbeloppet för 2022 är 48 300 kronor.

Utlänningar som saknar rätt att vistas eller arbeta i Sverige är en utsatt grupp som riskerar att falla utanför de skyddsnet som finns i fråga om t.ex. arbets- och anställningsvillkor. Risker för att de utnyttjas av oseriösa arbetsgivare är alltså stor. Arbetsgivare som anställer personer, med vetskap om att de inte har rätt att vistas eller arbeta här, erbjuder ofta låga löner och dåliga arbetsförhållanden, vilket också leder till osund konkurrens på arbetsmarknaden och mellan företag. Regeringen anser att detta utnyttjande av utsatta människor behöver motverkas ytterligare. Möjligheten att, med beaktande av EU-rätten, ytterligare höja den särskilda avgiften bör därför övervägas. En utgångspunkt bör vara att den särskilda avgiften ska vara effektiv, proportionell och avskräckande (jfr artikel 5 i sanktionsdirektivet) även t.ex. för ett större företag med en hög omsättning och inte avvika väsentligt från vad som gäller i andra jämförbara länder. Ett sätt att åstadkomma en sådan ordning kan vara att differentiera avgiften i högre grad än i dag, t.ex. genom att införa en möjlighet att ta ut avgiften som en viss procentsats av omsättningen.

Utredaren ska därför

- analysera och ta ställning till om den särskilda avgiften enligt 20 kap. 12 och 12 a §§ UtL ska höjas och differentieras, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Konsekvensbeskrivningar

Utredaren ska beskriva viktiga ställningstaganden i utformningen av förslagen. Alternativa lösningar som övervägts ska beskrivas och skälen till att de har valts bort ska redovisas. Behovet av eventuella övergångsregler ska också särskilt övervägas och redovisas. Utredaren får i mån av tid ta upp andra för uppdraget relevanta frågor.

Utredaren ska ange kostnadsberäkningar och andra konsekvensbeskrivningar och särskilt bedöma förslagens samhällsekonomiska konsekvenser och konsekvenser i övrigt för enskilda, företag och det allmänna, inklusive handläggningstider. Om förslagen medför ökade kostnader för det allmänna, ska förslag till finansiering redovisas. Utredaren ska säkerställa att de förslag som lämnas är förenliga med EU-rätten och Sveriges internationella

åtaganden i övrigt. Utredaren ska genomgående ha ett jämställdhets- och barnrättsperspektiv i den analys som görs. Den statistik som utredaren redovisar ska vara köns- och åldersuppdelad när det är möjligt.

Kontakter och redovisning av uppdraget

Utredaren ska undersöka och beskriva hur arbetsmarknadsprövningen är utformad i några länder som är jämförbara med Sverige. Utredaren ska samråda med relevanta myndigheter, däribland Migrationsverket och Arbetsförmedlingen, och inhämta synpunkter från arbetsmarknadens parter och andra relevanta företrädare på arbetsmarknaden. Utredaren ska hålla sig informerad om och beakta relevant arbete som pågår inom Regeringskansliet, utredningsväsendet och EU.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 juli 2023.

(Justitiedepartementet)