

Genomförande av det nya blåkortsdirektivet Ds 2023:6

Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) anser sammanfattningsvis följande:

- att systemet för arbetskraftsinvandring behöver utgå från arbetsgivarnas behov och att det med anledning av kompetensförsörjningsbristen måste finnas goda förutsättningar att rekrytera från tredje land vid behov.
- att det endast är ett fåtal yrken i kommuner och regioner som har en medianlön som når upp till det föreslagna kravet för blåkort. Lägre ställda lönekrav skulle göra blåkortet användbart för rekrytering av flera yrkesgrupper med högskoleutbildning som det i dag är svårt att rekrytera till. Detta bör beaktas i den vidare hanteringen.
- att de garanterade handläggningstider som eventuellt kommer gälla framöver för arbetstillstånd av högkvalificerad arbetskraft inom det reguljära systemet också bör tillämpas för blåkort.
- att det lär finnas behov av att utvärdera implementeringen av blåkortet och det reguljära systemet för arbetskraftsinvandring som helhet efter att reformerna genomförts och att det sker i dialog med arbetsmarknadens parter.

Allmänna synpunkter

Kommuner och regioner har en stor kompetensutmaning med brist på kompetens inom många yrkeskategorier, en situation de delar med stora delar av övriga arbetsmarknaden och även med övriga länder i EU. När inte kompetens finns inom Sverige eller EU/EES måste sökandet efter personer med lämplig kompetens ske utanför EU/EES, dvs. från tredje land. Rekrytering från dessa länder sker i konkurrens med andra länder i EU och övriga världen och det förväntas att konkurrensen kommer bli allt tuffare vad gäller att rekrytera högkvalificerad arbetskraft. SKR anser att det måste vara arbetsgivarnas behov som styr arbetskraftsinvandringen och att det behöver finnas goda förutsättningar för att rekrytera från länder utanför EU/EES när det behövs.

Syftet med blåkortet är att förbättra förutsättningarna för EU-länderna att attrahera och rekrytera högkvalificerad personal. Hittills har användningen av blåkortet varit begränsad i Sverige och även i de flesta andra EU-länderna förutom

Tyskland. Det nya direktivet för blåkortet är tänkt att göra det mer användbart, men det är svårt att se att de ändringar som föreslås kommer leda till någon märkbar skillnad för Sverige. Dock är det som utredningen pekar på viktigt med tydlig information till arbetsgivare om blåkortet, vilket kan underlätta användningen.

Efter implementering av blåkortet och beslutade och aviserade ändringar kopplat till arbetskraftsinvandring generellt måste både blåkortet och systemet som helhet utvärderas för att se att det fyller avsedd funktion, vilket är att bidra till att hantera kompetensutmaningen. Till det kan man lägga till att följa upp förändringarna i Migrationsverkets uppdrag kring tillstånd för högkvalificerad arbetskraft och stöd till arbetsgivare för internationell rekrytering. En sådan översyn måste utgå från kompetensutmaningen och ske i dialog med arbetsmarknadens parter vilket även gäller för utformningen av systemet.

7.3 Fastställd lönetröskel

Utredaren föreslår att lönenivån sätts till 1,5 gånger genomsnittslön för att kvalificera sig för blåkort, vilket för tillfället handlar om 55 650 kronor. Det föreslås alltså vara oförändrat mot det nuvarande regelverket om lönekrav för blåkort. Gällande de yrkeskategorier som finns i kommuner och regioner är det i princip bara specialistläkare som har en medianlön över 55 650 kr. Väljer man däremot att använda sig av möjligheten att ha en lägre lönenivå för blåkort skulle det vara aktuellt för betydligt flera yrken inom välfärden, såsom handläggare, psykologer, barnmorskor, sjuksköterskor, lärare, kurator, socialsekreterare, ingenjörer m.fl.. För dessa yrken ligger medianlönerna mellan 37 100 och 55 650 kronor.

Inom flera av dessa yrkeskategorier är det i dag svårt att rekrytera. Gemensamt för dessa yrken är att lönerna för nyutexaminerade är lägre än för mer erfarna medarbetare. Blåkortsdirektivet öppnar för att ha ett lägre lönekrav för nyutexaminerade men inte heller för den gruppen föreslår utredaren några undantag.

Det är viktigt att Sverige är och uppfattas som attraktivt för högkvalificerad arbetskraft från länder utanför EU/EES och kan konkurrera med andra länder i Europa. Det är därför angeläget att i en framtida översyn jämföra med andra länders implementering av blåkort.

9.12 Godkända arbetsgivare

SKR håller med om att en ordning med godkännandeförfarande för arbetsgivare inte bör införas för blåkort, men vill ändå i sammanhanget nämna Migrationsverkets nyligen aviserade arbetssätt för att stötta arbetsgivare med rekrytering av högkvalificerad arbetskraft som bland annat handlar om att garantera korta handläggningstider för den målgruppen. Det behöver beaktas så

att garantier för handläggningstider vid arbetstillstånd för högkvalificerad arbetskraft inom det reguljära systemet även bör gälla för blåkort.

Sveriges Kommuner och Regioner

Anders Henriksson
Ordförande