

2024-05-03

Dnr RS 392-2024

Justitiedepartementet  
Regeringskansliet

## Remissvar över Betänkande av Utredningen om en behovsprövad arbetskraftsinvandring (SOU 2024:15) Justitiedepartementet, dnr Ju2024/00372

Region Västerbotten tackar för möjligheten att svara på remissen av Betänkande av Utredningen om en behovsprövad arbetskraftsinvandring.

Utredaren presenterar en rad förslag varav fyra som Region Västerbotten anser vara särskilt viktiga att ta ställning till:

1. Ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd
2. En anmälningsskyldighet för arbetsgivare
3. Avskaffande av systemet med så kallat spårbyte
4. Åtgärder för att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring

### Ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd

Utredaren föreslår att det nuvarande kravet på att anställningen ska göra det möjligt för utlänningen att uppnå en god försörjning för att ett arbetstillstånd ska beviljas ska ersättas med ett krav på att utlänningens lön ska uppgå till minst den medianlön för Sverige som senast publicerades av Statistiska centralbyrån, SCB, vid tidpunkten för ansökan. För att inte Sverige ska riskera kompetensbrist föreslås att lönekravet inte ska gälla yrken där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i Sverige eller yrken där det bedöms finnas behov som inte kan tillgodoses med arbetskraft i en viss del av Sverige. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer ska få meddela föreskrifter om undantag från lönekravet. För de yrken som undantas ska i stället gälla att utlänningens lön minst ska uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Region Västerbottens principiella hållning är att lönebildning och lönesättning sker med saktmodighet som grund. Lönen är ett resultat av två eller tre komponenter; för det första är den värderad i förhållande till vilka krav som gäller för befattningen (svårighetskrav). För det andra är den ett resultat av vilken bedömning som gjorts beträffande den individuella prestationen. För det tredje kan den vara betingad av att marknaden ställer särskilda krav på lönenivån. Förenklat uttryckt kan man säga att lönen påverkas av arbetet – individen – omvärlden.

I Sverige är det arbetsmarknadens parter som gemensamt tar ansvar för löneutvecklingen. Arbetsgivare och fackförbund förhandlar fram vad som ska gälla kring löner och villkor. Villkoren regleras i kollektivavtal och ger möjlighet att ta hänsyn till olika verksamheters skilda förutsättningar. Utifrån den aspekten anser Region Västerbotten att det är problematiskt att utredaren föreslår att lönebildning ska regleras via lagförslag, vilket går stick i stäv med svenska modellen där arbetsmarknadens parter ska reglera löner. Det riskerar bidra till löneglidning inom regional och kommunal verksamhet.

I förslaget framgår att man vill möjliggöra för en "god försörjning" för personer som arbetar i Sverige med arbetstillstånd. Nivån som föreslås är i de flesta fall väsentligen högre än lägsta nivån som regleras i vissa centrala kollektivavtal och även högre än lägsta lönenivå för många yrken där högskoleutbildad personal anställs inom hälso- och sjukvård.

En arbetssökande ska i första hand erbjudas en lön som passar in Region Västerbottens befintliga lönebild och struktur. Inom de flesta yrkesgrupper finns riktlinjer kring lägstalöner och rekommenderade lönespann som rekryterande chefer bör förhålla sig till för att inte riskera att slå sönder lönestrukturen i verksamheten. Utredningens förslag kommer resultera i svåra ställningstaganden för rekryterande chef - där sannolikt beslut om fortsatt anställning och ansökan om förlängt arbetstillstånd inte kommer ske. Det förslag som är framtagna drabbar främst yrkesgrupper som inte faller inom ramen av att vara högkvalificerad arbetskraft, då de inte kommer kunna beredas arbete i regionens verksamheter.

### En anmälningsplikt för arbetsgivare

Utredningen föreslår att en ny anmälningsskyldighet för arbetsgivare införs där arbetsgivaren är skyldig att anmäla till Migrationsverket om en anställning upphör eller aldrig tillträds. Principiellt så ser Region Västerbotten inte några problem med det förhållningssättet men vi kan dock se utmaningar kopplat till att skapa rutiner för att säkerställa hanteringen.

### Avskaffande av systemet med så kallat spårbyte

Förslaget kan få en negativ påverkan för Region Västerbotten och för de medarbetare som berörs. De kan vara medarbetare som har arbetat ett par år, antingen som legitimerade eller i legitimationsprocess. I dag kan de fortsätta bo och arbeta i Sverige när arbetstillståndsansökan görs. Förändringen skulle innebära att dessa personer är tvungna att lämna landet och sitt arbete för att skicka in en arbetstillståndsansökan.

### Åtgärder för att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring

En del av utredningens uppdrag är att analysera och ta ställning till åtgärder som främjar den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen. Utredningen lämnar fem förslag på sådana åtgärder. Utifrån utredningens förslag bedömer vi att det är en av fem åtgärder som är särskilt relevant för Region Västerbotten som organisation och arbetsgivare - *Ett undantag från förslaget lönekrav för vissa legitimerade yrken inom sjukvården.*

Legitimationsprocessen inom vårddyken är utformad så att en utlänning inte direkt får anställning som legitimerad personal utan först behöver uppfylla språkkrav, kunskapsprov och praktisk tjänstgöring för att få svensk legitimation. Under denna tid arbetar exempelvis en läkare inom något annat vårddyrke till en lägre lön, vilket gör att han eller hon kan få svårt att uppfylla kravet på god försörjning eller förslaget lönekrav. Utredningen föreslår därför att utlänningar som har avlagt examen motsvarande läkarexamen, sjuksköterskeexamen eller tandläkarexamen och som har ett anställningsavtal som ett led i att få svensk legitimation ska undantas från lönekravet. För dessa grupper ska i stället gälla att lönen minst ska uppgå till den lägsta månadslön som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Om det alternativa kravet, som innebär en lön motsvarande hälften av medianlönen, införs för yrken som ska undantas från lönekravet bör samma krav för enhetlighetens skull gälla även för nu aktuella persongrupper.

2024-05-03

Dnr RS 392-2024

I sak anser Region Västerbotten att denna åtgärd är nödvändig i de fall som lagstiftaren kommer att anta utredningens förslag om ett krav på att utlänningens lön ska uppgå till minst den medianlön för Sverige som senast publicerades av Statistiska centralbyrån, SCB, vid tidpunkten för ansökan.

Däremot anser regionen att det är begränsande att endast ett fåtal legitimationsyrken omfattas, speciellt utifrån de särskilda utmaningar som råder i norra Sverige utifrån demografisk utveckling, låg arbetslöshet på grund av den gröna omställningen och ökad etablering av nya industrier etcetera. Regionen anser därför att samtliga legitimationsyrken bör omfattas.

Vidare anser Region Västerbotten att man inte bör undanta endast yrkesgrupper utan att hela den regionala och kommunala sektorn vad gäller vård och omsorg bör undantas. Detta då det bedrivs en mycket reglerad lönepolitik som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom både yrke och/eller bransch.

En annan viktig aspekt när det gäller rekrytering av högkvalificerad arbetskraft är att det oftast inte rekryteras en enskild individ, utan det är en familj som ska flytta till regionen och påbörja ett nytt liv. Därmed kan det bli aktuellt att även erbjuda arbete till en medföljande som kanske inte är att betrakta som högkvalificerad arbetskraft. Ytterligare en aspekt i detta är att som universitetsregion sker ibland rekrytering tillsammans med universitetet och då kan även medföljande erbjudas arbete i regionens verksamheter. Utredningens förslag kommer att omöjliggöra denna typ av rekryteringar i många fall och därmed försvåra för rekrytering av högkvalificerad arbetskraft när arbete inte kan beredas för medföljande.

### Övriga kommentarer

Utöver ovan vill Region Västerbotten nämna i relation till utredningens förslag är att det skulle väsentligen påverka de 15 kommunernas möjlighet att kompetensförsörja sina verksamheter. Detta skulle i förlängningen få konsekvenser för regionen då kommunerna inte kan ta emot utskrivningsklara patienter om de inte kan bemanna sina vård- och omsorgsverksamheter.

Den pågående omställningen till en god och nära vård som innebär en mer personcentrerad hälso- och sjukvård, där är samarbetet och samverkan mellan regioner och kommuner central. Då blir kommunernas förmåga att hantera sin kompetensförsörjning än mer väsentlig för att kunna bedriva en god hälso- och sjukvård som helhet.

Peter Olofsson (S)

Regionstyrelsens ordförande

Yttrandet är beslutat av regionstyrelsen den 9 april 2024, § 68

Sakkunniga:

**Ewelina Ogenblad**, HR-strateg för Hälso- och sjukvårdsförvaltningen  
**Kristina Dahlén**, enhetschef HR rekrytering