

Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15)

Övergripande synpunkter

Naturvetarna anser inte att politiken ska ange en lönenivå som utgångspunkt för arbetstillstånd. Vi vänder oss också emot ett system där myndigheter ska ta fram listor med bristyrken då detta blir både godtyckligt och snabbt inaktuellt.

Naturvetarna konstaterar att förslagen för att främja den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen handlar om att åtgärda systembrister som varit kända under lång tid, och snarast får anses vara hygienfaktorer. För att attrahera och behålla utländska talanger med eftertraktade kompetenser krävs betydligt mer. Viktigast är att politiska prioriteringar, juridiska regelverk och myndigheters hantering av ärenden är samstämmiga och inte motarbetar varandra som fallet ofta är idag, inte minst på migrationsområdet.

Vi ser en stor fara med en lagstiftning som bygger på diverse undantag från huvudregeln för olika grupper – det är svårt att överblicka och förstå. Förslaget om nytt regelverk är varken logiskt eller hållbart och kommer inte att lösa Sveriges behov av högutbildad spetskompetens.

5. En viss lönenivå som utgångspunkt för arbetstillstånd

Naturvetarna avstyrker förslaget om en lönetröskel, oavsett nivå. Förutom att det strider mot den svenska arbetsmarknadsmodellen, som innebär att politiken ska avhålla sig från att lagstifta om lönenivåer, är måttet trubbigt och missvisande. En akademisk utbildning är inte synonymt med hög lön, i synnerhet inte för nyutexaminerade i offentlig sektor. Krav på medianlön betyder att enbart människor i senare delen av sin karriär kommer ifråga för ett arbetstillstånd.

Vi håller med om att kriminalitet som är kopplat till arbetskraftsinvandring ska bekämpas med full kraft, men detta är inte rätt väg att gå. Kollektivavtal är ett effektivt sätt att säkerställa att människor som kommer till Sverige för att arbeta har schyssta villkor och inte utnyttjas.

När det gäller minimilönedirektivet har medlemsstater med kollektivavtalsfrämjande system som Sverige ansetts ha ett tillräckligt skydd mot oskäligen lönevillkor. Detsamma borde gälla i fråga om arbetskraftsinvandring. Är bedömningen att det krävs ytterligare skydd för arbetskraftsinvandrare bör detta kopplas till om en enskild arbetsgivare har kollektivavtal. Då kan den fackliga parten bidra till att upprätthålla skyddet genom medinflytande. Vi förordar sakliga löneskillnader baserat på utbildning, kompetens och ansvar.

Naturvetarna avstyrker också förslaget om att upprätta listor för bristyrken som ska undantas från lönekravet. Denna typ av listor är inte tillämpbara på svårrekryterade akademiska kompetenser och missgynnar nischade, högspecialiserade professioner i kunskapsintensiva verksamheter med nyckelroller inom forskning och innovation, digitalisering och omställningen till ett hållbart samhälle. Det vill säga kompetens som Sverige behöver. Dessutom kan förutsättningarna för olika professioner ha ändrats när ett tillstånd ska förnyas, vilket är vanskligt.

8. Uppdraget att avskaffa systemet med s.k. spårbyte

Naturvetarna avstyrker förslaget. Människor som kommer till Sverige som flyktingar och har yrkeserfarenhet inom områden där Sverige behöver stärka sin kompetens är en tillgång och ska ha möjlighet att bygga vidare på sin karriär. Situationen för personer som flytt från Ukraina är ett aktuellt exempel på detta.

12. Åtgärder för att främja invandring av högkvalificerad arbetskraft

Naturvetarna välkomnar åtgärder som främjar den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen. Systemet med att utländska forskare och studenter tvingas lämna Sverige för att söka uppehållstillstånd för sina nyfödda barn, eller kunna gå vidare i karriären har orsakat stora problem för såväl enskilda individer som arbetsgivare i akademien och näringslivet. Det är också orimligt att personer som precis avslutat en högre utbildning och ska etablera sig på arbetsmarknaden omfattas av högt ställda försörjningskrav.

Däremot anser Naturvetarna att kompetensbristen inom hälso- och sjukvården är ett tungt vägande skäl för att undanta samtliga legitimationsyrken från lönekravet. Kompetent personal är en grundförutsättning för att möta befolkningens behov av vård. Söktryck och genomströmning på utbildningar, pensionsavgångar och hur många som väljer att lämna yrket i förtid är några faktorer som spelar in för tillgången.

Vad är definitionen på ett bristyrke och vems behov ska styra? Merparten av alla läkarbesök kräver provtagning för att ställa diagnos och sätta in rätt behandling. Samtidigt har många regioner, kommuner och privata arbetsgivare inom primärvården brist på medarbetare inom vissa funktioner. Det får bland annat konsekvenser för bemanningen av laboratorier som har öppet dygnet runt.

Naturvetarna efterfrågar en sammanhållen strategi för att främja invandring av högkvalificerad arbetskraft, annars är risken stor att verksamheter lämnar landet. Inom life science – en av Sveriges viktigaste exportnäringar och central för vår krisberedskap – rekryteras merparten av medarbetarna internationellt, ofta från länder utanför EU.

Medan regeringens nya strategi för Sveriges utrikeshandel, investeringar och globala konkurrenskraft uttrycker höga ambitioner har vi en lagstiftning som främst fokuserar på att begränsa migration, vilket försvårar matchningen av arbetsgivare och medarbetare. Vi behöver skapa enkla, entydiga regelverk och processer som gör det möjligt för samhällssektorer som är beroende av internationella rekryteringar att erbjuda bra villkor.

Om regeringen menar allvar med att stärka Sveriges ställning som ett innovativt föregångsland och en attraktiv destination för investeringar måste vi välkomna utländska talanger och underlätta för dem som söker sig hit för att bidra med sin expertis. Det gäller inte minst unga människor i början av sin karriär.

NATURVETARNA

Frida Lawenius

Frida Lawenius
Förbundsdirektör

Catherine Johnsson
Samhällspolitisk redaktör