



Cirkulärnr: 08:88
Diariernr: 08/4853
Arbetsgivarpolitik: 08-2:37
Nyckelord: Arbetskraftsinvandring, arbetstillstånd,
Migrationsverket, arbetstillstånd för asylsökande
Handläggare: Leif Lindberg
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetslivssektionen
Datum: 2008-12-15
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Information om nya regler för arbetskraftsinvandring
från länder utanför EU/EES fr.o.m. den 15 dec. 2008



CIRKULÄR 08:88

Arbetsgivarpolitik: 08-2:37

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetslivssektionen
Leif Lindberg

Nyckelord: Arbetskraftsinvandring,
arbetstillstånd, Migrationsverket,
arbetstillstånd för asylsökande

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Information om nya regler för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES fr.o.m. den 15 dec. 2008

Bakgrund – sammanfattning

Riksdagen har fattat beslut om lagändringar för ändrade regler för arbetskraftsinvandring för personer utanför EU/EES och Schweiz, dvs. från tredje land. Fr.o.m. den 15 december har Migrationsverket ansvaret för att handlägga ansökningar från personer som vill arbeta i Sverige. Det är arbetsgivaren som avgör om det finns behov av att anställa en medborgare från ett land utanför EU/EES och Schweiz. Migrationsverket prövar om lön och övriga anställningsvillkor är i nivå med kollektivavtal eller brukligt inom branschen.

EU/EES-medborgare, schweiziska medborgare, deras familjemedlemmar och personer med status som varaktigt bosatta i ett annat EU-land behöver inte söka arbetstillstånd i Sverige. Övriga utländska medborgare, dvs. tredjelandsmedborgare, som vill arbeta i Sverige måste ha ett arbetstillstånd.

Nya regler för de som kommer från ett land utanför EU/EES och Schweiz

Arbetsgivaren avgör om det finns behov av att anställa en person som behöver arbetstillstånd. Arbetsgivaren ger arbetstagaren ett erbjudande om anställning. Arbetstagaren ansöker sedan om arbetstillstånd. Migrationsverket fattar beslut om arbetstillstånd efter att berört fackförbund yttrat sig.

Vad ska arbetsgivaren göra?

Steg 1. Annonsera tjänsten

Arbetsgivaren ska vid nyrekrytering göra det möjligt för personer bosatta i Sverige, övriga EU/EES-länder och Schweiz att söka tjänsten. Den möjligheten kallas för Gemenskapsföreträde.

Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50
info@skl.se, www.skl.se

Enklast är att annonsera hos Arbetsförmedlingen. Den finns då också tillgänglig i **EURES** (**EU**ropean **E**mployment **S**ystem, dvs. den europeiska platsbanken). Arbetsgivaren kan anmäla en ledig plats på "Annonsera Direkt" via Internet, genom att kontakta Arbetsförmedlingens kundtjänst eller det lokala arbetsförmedlingskontoret. Arbetsförmedlingen kan också erbjuda arbetsgivaren förmedlingsinsatser för att kartlägga utbudet av tillgänglig arbetskraft inom EU/EES och Schweiz. Mer information finns på www.arbetsformedlingen.se

Arbetsgivaren måste visa för Migrationsverket att lediga platsen har annonserats genom att i anställningserbjudandet ange var och när tjänsten utannonserats, samt det referensnummer som lämnas i samband med publicering av annonsen.

Steg 2. Upprätta ett arbetserbjudande

Arbetsgivaren ska fylla i Migrationsverkets blankett nr 232011 för anställningserbjudande. Om erbjudandet gäller flera personer med samma arbetsuppgifter och anställningsvillkor ska man använda blanketten "namnlista", nr 234011, och bifoga den till anställningserbjudandet.

Uppgifter om anställningen är ett viktigt underlag för Migrationsverkets beslut. Det är viktigt att fylla i alla uppgifter. Yrkesklassificeringen ska ske enligt SSYK (Svensk standard för yrkesklassificering, se SCB: s hemsida www.scb.se).

Steg 3. Begära yttrande från fackförbund

Berört fackförbund ska få möjlighet att yttra sig över de villkor som erbjuds arbetstagaren. Lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor måste ligga på minst samma nivå som enligt svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen. Om det finns kollektivavtal ska fackförbundet som arbetsgivaren tecknat avtal med yttra sig om förbundet organiserar det aktuella yrket. Saknas kollektivavtal ska det vara ett förbund som organiserar det aktuella yrket som yttrar sig.

Arbetsgivaren kan räkna med snabbare handläggning om arbetsgivaren själv skaffar yttrandet. Anställningserbjudandet skickas till berörd facklig organisation som fyller i relevanta uppgifter och skickar det tillbaka till arbetsgivaren.

Steg 4. Skicka arbetserbjudandet till arbetstagaren

Anställningserbjudandet skickas till arbetstagaren som ansöker om arbetstillstånd och bifoga erbjudandet. Det är viktigt att ansökan är komplett och att alla handlingar finns med när allt underlag skickas till Migrationsverket.

Var söker arbetstagaren uppehålls- och arbetstillstånd?

Arbetstagaren ska söka uppehålls- och arbetstillstånd från hemlandet eller annat land utanför Sverige där han/hon är bosatt. Grundregeln är att arbetstillståndet ska vara klart och infört i passet före inresan i Sverige.

I vissa fall kan en arbetstagare söka arbetstillstånd i Sverige.

- Studenter med uppehållstillstånd för studier som har klarat minst 30 högskolepoäng eller genomfört en termins forskarutbildning.
- Arbets sökande som är på besök hos en arbetsgivare i Sverige och som har fått ett erbjudande om anställning och där det finns särskilda skäl till att anställningen börjar direkt. Yrket måste också finnas på en särskild förteckning som kommer att finnas på Migrationsverkets webbplats.
- Asylsökande som har fått ett beslut om avslag som vunnit laga kraft.

Hur länge gäller tillståndet?

Om anställningen är tidsbegränsad får arbetstagaren ett uppehålls- och arbetstillstånd som enbart gäller under denna period, dock högst två år åt gången. Efter 48 månader kan arbetstagaren få permanent uppehållstillstånd, PUT.

Byte av yrke?

Ett arbetstillstånd är alltid begränsat till ett visst yrke. En arbetstagare måste därför söka nytt arbetstillstånd om arbetsgivaren erbjuder en ny anställning inom ett annat yrke. Arbetsgivaren måste upprätta ett nytt anställningserbjudande.

Överklaga avslag om ansökan om arbetstillstånd

Ett avslag på en ansökan om arbetstillstånd går inte att överklaga om inte arbetstagaren samtidigt får ett beslut om avvisning eller utvisning.

Arbetsgivare som vill anställa en person som studerar på universitet eller högskola

En person som är student och arbetar eller har erbjudits arbete i Sverige kan ansöka om uppehålls- och arbetstillstånd här i landet. För att beviljas ett sådant tillstånd måste han eller hon ha:

- Ett gällande uppehållstillstånd för studier
- Klarat minst 30 högskolepoäng eller en termins forskarutbildning i Sverige.

Ansökan ska lämnas innan uppehållstillståndet går ut. Om förutsättningarna är uppfyllda gör Migrationsverket en prövning av ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd enligt samma regler som ovan.

Överklaga beslut om avslag för de som studerar

Studenten kan bara överklaga ett beslut om avslag på ansökan om arbetstillstånd om han/hon samtidigt fått ett beslut om avvisning eller utvisning.

Om arbetsgivaren vill anställa en person som kommit till Sverige för att besöka arbetsgivaren eller andra arbetsgivare

Om en person har rest till Sverige för att träffa en arbetsgivare, t.ex. för en anställningsintervju, kan han eller hon lämna in en ansökan om uppehålls- och arbetstillstånd efter inresan. För att ansökan ska kunna beviljas krävs det att den lämnas in under personens viseringsfria tid i Sverige eller under den tid som visumet gäller. Det måste också finnas särskilda behov av att arbetet påbörjas direkt. Yrket måste också finnas med på Migrationsverkets särskilda förteckning över yrken där det råder stor efterfrågan. Förteckningen kommer att finnas på Migrationsverkets hemsida. Dessutom ska arbetsgivaren förorsakas olägenheter, t.ex. blir svårt att driva verksamheten, om den personen först måste lämna Sverige.

Om dessa förutsättningar är uppfyllda, gör Migrationsverket en prövning av uppehålls- och arbetstillståndet enligt samma regler som ovan.

Överklaga beslut om avslag för den som kommit till Sverige för att besöka arbetsgivaren eller andra arbetsgivare

Arbetsstagaren kan bara överklaga ett avslag på ansökan om arbetstillstånd om han eller hon samtidigt fått ett beslut om avvisning eller utvisning.

Arbetstillstånd till en asylsökande

Om arbetsgivaren anställer en asylsökande måste han eller hon vara undantagen från kravet på arbetstillstånd och ha ett s.k. AT-UND. Det innebär att den asylsökande har rätt att arbeta i Sverige utan arbetstillstånd. Arbetsgivaren kan se om en asylsökande har AT-UND genom att titta på det kort (LMA-kort) som alla asylsökande i Sverige har. Under punkt 7 på kortet står det i så fall AT-UND, som gäller fram till dess att den asylsökande lämnar landet eller beviljas uppehålls- och arbetstillstånd.

Arbetsgivaren ska underrätta Migrationsverket skriftligen när en asylsökande anställs. Det ska ske till den mottagningsenhet där den asylsökande är inskriven. Arbetsgivaren ska meddela Migrationsverket när anställningen upphör. Mer information och blankett för anmälan till Migrationsverket kommer att finnas på hemsidan fr.o.m. den 15 december.

Om den asylsökande fått avslag på sin asylansökan och beslutet har vunnit laga kraft kan han eller hon ansöka om uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige. Ansökan måste lämnas inom två veckor från det att beslutet vann laga kraft¹.

För att få arbetstillstånd måste han eller hon också:

- Ha en anställning sedan sex månader tillbaka och som varar i minst 12 månader framåt från ansökningsdagen
- Kunna försörja sig på anställningen
- Ha en passhandling vars giltighetstid täcker tillståndstiden.

Överklaga avslag om arbetstillstånd för asylsökande

Det går inte överklaga ett avslag på en ansökan om arbetstillstånd. Då gäller det tidigare beslutet om avvisning och utvisning, och personen ska lämna landet.

Ytterligare information, m.m.

Mer information om det som gäller arbetstagare, avgifter för arbetstillstånd, samt en samlad information om vad som gäller för asylsökande finns på Migrationsverkets hemsida se www.migrationsverket.se

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetslivssektionen

Boel Callermo

Leif Lindberg

¹ Ett beslut som inte överklagas vinner laga kraft när det gått tre veckor efter att den asylsökande tagit del av beslutet från Migrationsverket eller domstolen. Ett beslut från Migrationsöverdomstolen vinner laga kraft direkt. Om den asylsökande förklarar sig nöjd med beslutet vinner det också laga kraft direkt.