

## Gymnasielagen och möjligheten att göra skillnad

### Information till arbetsgivare

Du som arbetsgivare har nu möjlighet att bidra till att ensamkommande ungdomar får en tryggare framtid! De kommande två åren kommer att vara avgörande för hur framtiden formas för ett antal unga vuxna som lever i Sverige.

#### Vad menas med ensamkommande unga?

Ett ensamkommande barn är ett barn under 18 år som flytt undan krig och konflikt och sökt skydd i ett annat land utan medföljande föräldrar eller vårdnadshavare. Runt år 2015 var det många ensamkommande barn som sökte sig till Sverige och ansökte om uppehållstillstånd. Majoriteten av dessa barn var då mellan 16 och 17 år gamla och kom från krigsdrabbade länder som Afghanistan, Syrien, Somalia och Eritrea. Dessa personer har nu befunnit sig i Sverige och studerat under cirka fem år, under denna tid har majoriteten hunnit bli myndiga. Eftersom de därför inte längre räknas som barn benämns de nu därför ofta som ensamkommande unga.

#### Varför är jag som arbetsgivare viktig för dessa unga vuxna?

Runt 8 000 ungdomar har beviljats tillfälliga uppehållstillstånd i Sverige för att kunna studera på gymnasienivå. Majoriteten av dessa unga vuxna kommer att avsluta sina gymnasiestudier under de närmaste två åren. *Efter avslutade studier kommer ungdomarna att utvisas till sina hemländer om de inte inom sex månader efter avslutade studier kan visa att de kan försörja sig genom arbete.* Reglerna har inte anpassats med hänsyn till corona-pandemin. Det innebär att Migrationsverket kräver att ungdomar som vill stanna i Sverige har en tillsvidareanställning eller en anställning på minst 2 år, även om arbetsgivare i vissa branscher just nu har svårt att planera långsiktigt.

Dessa ungdomar är utspridda över hela landet vilket innebär att det i varje kommun endast bor ett mindre antal personer, även om det i storstäderna bor fler. I 271 av våra 290 kommuner bor *färre* än 50 ensamkommande ungdomar.<sup>1</sup> Detta innebär att om endast ett fåtal arbetsgivare per kommun har möjlighet att anställa personer från målgruppen så kommer majoriteten av dessa ungdomar kunna stanna kvar i Sverige där de under de senaste åren har etablerat sig, skaffat sig en utbildning och kunskaper i svenska språket, istället för att mot sin vilja tvingas återvända till länder där det fortfarande pågår krig och konflikter.

---

<sup>1</sup> Länsstyrelsen, *Med uppehållstillstånd för studier - Nationell kartläggning av situationen för ensamkommande unga med uppehållstillstånd för studier*, bilaga 2, <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.28b736e116b92f026bc4423/1562135152628/Med%20uppeh%C3%A5llstillst%C3%A5nd%20f%C3%B6r%20studier.pdf>. Av bilagan framgår vart det bor fler än 50 personer från målgruppen i kommunen.

## Vilken typ av anställning behövs?

De ungdomar som nu söker arbeten kommer att ha en gymnasieutbildning, men kommer på grund av regelverket inte ha fått möjlighet att studera på högre nivå. Många har valt att gå yrkesförberedande gymnasieutbildningar med inriktning mot praktiska arbeten eller vårdjobb, men vilken utbildning som valts varierar. Många är beredda att arbeta inom en stor variation av yrken och tjänster och det finns inga krav på att arbetet ska motsvara genomförd utbildning.

## Vilka krav ställs på de arbeten som erbjuds?

Det är viktigt att ungdomarnas situation inte utnyttjas utan att de tjänster som erbjuds kommer från seriösa arbetsgivare. Migrationsverket ställer krav på anställningarna för att de ska kunna ligga till grund för ett permanent uppehållstillstånd.

### **Anställningen ska vara en tillsvidareanställning eller vara gällande under minst två år.**

I första hand anser Migrationsverket att en tillsvidareanställning bör ligga till grund för ett fortsatt uppehållstillstånd. Om tjänsten inte är en tillsvidareanställning måste anställningstiden vara minst två år från det att Migrationsverket fattar beslut i ärendet. Det är därför viktigt att du som arbetsgivare lägger till marginal för handläggningstiden.

Efter att ett permanent uppehållstillstånd beviljats finns inte möjlighet för Migrationsverket att göra efterkontroller. Det finns inte heller möjlighet att återkalla uppehållstillståndet för det fall villkoren för tillståndet inte längre skulle vara uppfyllda. Om anställningen skulle upphöra efter mindre än två år, exempelvis på grund av arbetsbrist eller av andra skäl, innebär det därför inte några konsekvenser för arbetstagarens uppehållstillstånd.

### **Anställningen ska göra det möjligt för ungdomen att försörja sig.**

Ungdomen måste kunna försörja sig på den lön som arbetet genererar. Det innebär att inkomsten måste vara hög nog för att han eller hon inte ska vara beroende av försörjningsstöd enligt Socialtjänstlagen.<sup>2</sup> Vid bedömningen av hur hög inkomst som behövs gör Migrationsverket en individuell bedömning av personens behov. Det finns därför inte någon exakt framtagen summa som lönen måste uppgå till.

Anställningen får inte vara subventionerad med någon form av statligt bidrag, så som exempelvis introduktionsjobb/insteigsjobb. En provanställning kan endast ligga till grund för ett permanent uppehållstillstånd om det är tydligt att provanställningen kommer att övergå i en tillsvidareanställning.<sup>3</sup>

## Vad behöver jag som arbetsgivare tänka på om jag vill anställa?

Anställningen måste ha påbörjats och arbetsgivaren måste ha *informerat Skatteverket* om anställningen innan ungdomens tidigare uppehållstillstånd för gymnasiestudier gått ut, det vill säga inom sex månader från det att studierna avslutats. När du anställer någon som kommer från ett land utanför EU ska Skatteverket underrättas genom att du fyller i blankett ”Underrättelse – Anställning av utlänning SKV

<sup>2</sup> På socialstyrelsens hemsida finns möjlighet för att själv räkna på om en person har behov av försörjningsstöd finns eller inte. Socialstyrelsen, Start, Stöd i arbetet, Ekonomiskt bistånd, *Provberäkning ekonomiskt bistånd*, 2019-12-02, <https://www.socialstyrelsen.se/stod-i-arbetet/ekonomiskt-bistand/provberakning-ekonomiskt-bistand/>.

<sup>3</sup> Tidigare har Migrationsverkets bedömning varit att en person som har en pågående provanställning inte kan få permanent uppehållstillstånd, eftersom det är osäkert om anställningen kommer att fortsätta. Migrationsverket meddelade den 6 november 2020 att de ändrar sin tidigare bedömning. Migrationsverket, 2020-11-06, <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Skydd-och-asyli-i-Sverige/Nyhetsarkiv/2020-11-06-Permanent-uppehallsstillstand-enligt-den-tillfalliga-lagen--provanstallning-kan-godkannas-i-vissa-fall.html/>.

1160”, i blanketten ska uppgifter om namn, adress och anställningstid fyllas i. Skatteverket ska underrättas senast den 12:e i månaden efter att anställningen påbörjats.<sup>4</sup>

Avtalsvillkoren för anställningen får inte vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller branschpraxis. Arbetsgivaren måste ha sjuk-, trygghets-, liv- och tjänstepensionsförsäkring som är på samma nivå som kollektivavtal eller bättre. Du som arbetsgivare ska, som en del av anställningserbjudandet, skaffa ett *yttrande från den fackliga organisation* som organiserar anställda inom det aktuella yrkesområdet, det gäller oavsett om arbetsgivaren tecknat kollektivavtal eller inte. Organisationen bedömer om de erbjudna anställningsvillkoren är i nivå med de villkor som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.<sup>5</sup>

## Check-lista

Följande lista är en sammanfattning över vad du som arbetsgivare behöver tänka på vid anställning av en ensamkommande ungdom enligt vad som beskrivits ovan:

- Är anställningen en tillsvidareanställning eller en anställning som är varaktig under minst två år med beaktande av Migrationsverkets handläggningstid?
- Erbjuder du en lön som är tillräckligt hög för att arbetstagaren ska kunna försörja sig på den utan att behöva ansöka om försörjningsstöd eller andra bidrag?
- Är det en anställning som inte subventioneras av något statligt bidrag?
- Kommer anställningen att ha påbörjats vid tiden för Migrationsverkets prövning av arbetstagarens fortsatta uppehållstillstånd?
- Om anställningen är en provanställning, kommer du kunna visa för Migrationsverket att anställningen kommer att övergå till en tillsvidareanställning?
- Har du underrättat Skatteverket om anställningen genom blankett SKV 1160?
- Är avtalsvillkoren för anställningen, inklusive sjuk-, trygghets-, liv- och tjänstepensionsförsäkring, lika bra eller bättre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller branschpraxis?
- Har du inhämtat ett yttrande från facket över anställningsvillkoren?

Kontakta din lokala rödakorsförening eller besök [rodakorset.se](http://rodakorset.se) för mer information.

**Tack för att du är med och gör en insats för en ung medmänniska!**

---

<sup>4</sup> Skatteverket, Företag och organisationer, Självservice, Blanketter och broschyrer, 1160, *Underrättelse – anställning av utlänning*,

<https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/sjalvservice/blanketterbroschyrer/blanketter/info/1160.4.64a656d113f4c759701233.html>.

<sup>5</sup> Migrationsverket, Yttrande från berörd facklig organisation,

<https://www.migrationsverket.se/download/18.5e83388f141c129ba6312b76/1544092753073/233011%20Fackligt%20yttrande.pdf>.

