



# Inför ett hållbart system för arbetstillstånd!

Kollektivavtal och anställning i Sverige för snabb handläggning

Magnus Skagerfält  
Maj, 2023



Sveriges  
Ingenjörer

# Innehåll

Innehåll	2
Sammanfattning	3
Inledning	4
Ett fungerande system för arbetskraftsinvandring	5
Lagstiftningen idag är ett lapptäcke	5
Certifieringssystem som inte håller	6
Arbetsmarknadsprövning och lönegolv fel väg att gå	7
Kollektivavtal och anställning i Sverige för snabb handläggning	8
Vårt förslag	8
Slutsatser	10

# Sammanfattning

Det är många olika intressen som måste balanseras när arbetskraftsinvandringen från tredje land ska regleras. För att svenska verksamheter ska kunna vara internationellt konkurrenskraftiga behöver de kunna rekrytera personal med rätt kompetens. Ofta finns det också en viktig tidsaspekt. De företag som tvingas vänta alltför länge på att rekrytera nyckelpersonal hamnar på efterkälken i den internationella konkurrensen. Därför hörs det ofta krav från näringslivet, på snabbare handläggning av arbetstillstånd och mindre byråkrati.

I den andra vågskålen finns omsorgen om de utländska medarbetare som kommer hit för att arbeta i Sverige och att tillse att det finns rättvisa konkurrensvillkor mellan olika företag. Löneläget i många länder utanför EU ligger långt under nivån i Sverige och arbetskraftsinvandringen ska inte användas för låglönekonkurrens.

För att underlätta arbetskraftsinvandringen införde Migrationsverket för omkring 10 år sedan ett certifieringssystem som skulle påskynda hanteringen av arbetstillstånd. Arbetsgivare blev certifierade av Migrationsverket och för dessa skulle kompletta ansökningar om arbetstillstånd få ett beslut inom 10 dagar vid förstagsansökningar och efter 20 dagar vid förlängning.

Det finns flera olika möjligheter att söka uppehållstillstånd för att arbeta i Sverige för invånare i tredjeland, men bland högkvalificerad arbetskraft som ingenjörer är just certifieringssystemet den absolut vanligaste vägen.

Certifieringssystemet har stora brister. Enligt svensk lag ska alla som arbetar i Sverige erbjudas löner, villkor och försäkringar som motsvarar svenska kollektivavtal eller branschpraxis. Men idag följs inte detta upp systematiskt.

För att skapa en snabb och effektiv hantering av arbetstillstånd presenterar Sveriges Ingenjörer nu ett nytt system som främjar anställning i Sverige på arbetsplatser där arbetskraftsinvandringen omfattas av kollektivavtal. Det stärker den svenska modellen samtidigt som det ger goda villkor för arbetskraftsinvandrare.

# Inledning

Det svenska näringslivet är beroende av arbetskraftsmigration. Tiotusentals personer från andra länder går varje dag till en arbetsplats i Sverige i många olika branscher. Det kan röra sig om hantverkare, bärplockare, kockar och inte minst ingenjörer och programmerare.

Reglerna som styr arbetskraftsinvandringen ser olika ut, beroende på om det är arbetskraft från länder inom EU/ESS eller länder utanför EU/EES. Inom EU/EES och Schweiz gäller fri rörlighet av arbetskraft, medan för de som kommer från länder utanför EU/EES eller Schweiz är huvudvägen ansökan om arbetstillstånd för att jobba i Sverige.

De flesta är överens om att arbetskraftsinvandringen inte ska användas för låglönekonkurrens. På den svenska arbetsmarknaden ska svenska villkor gälla. Migrationsverket är den myndighet som beslutar om arbetstillstånd.

Ett antal olika utredningar har tillsatts för att förbättra systemet. Från näringslivet har det kommit kritik om att långdragna processer försämrar svensk konkurrenskraft och att nyckelpersoner blir utvisade för små formella fel. Från fackligt håll har det däremot uppmärksammats att många arbetskraftsmigranter arbetar i Sverige till betydligt sämre villkor än vad som gäller i övrigt på svensk arbetsmarknad.

När det handlar om missbruk av systemet är det ofta bärplockare och personal inom personlig assistans som är i fokus. Men Sveriges Ingenjörer har i en tidigare rapport även visat att tusentals ingenjörer från tredje land utför arbete i Sverige utan att täckas av svenska arbetsvillkor och försäkringar.

Det finns flera vägar till arbetstillstånd, men den dominerande för ingenjörer och programmerare är det certifieringssystem som Migrationsverket använt sig av de senaste tio åren. Migrationsverket har haft målet att garantera en viss handläggningstid för arbetstillstånd för certifierade arbetsgivare. Det ska även gälla de arbetsgivare som inte är certifierade men som anlitar ett certifierat företag som ombud i processen.

På tio dagar ska Migrationsverket säkerställa att migrantens lön, villkor och försäkringar är i nivå med svenska kollektivavtal eller branschpraxis. Detta gäller även om migranten är anställd och försäkrad i tredje land, vilket är fallet för cirka 3/4 av arbetskraftsmigranterna inom ingenjörsyrkena.

Certifieringssystemet som det ser ut idag är orimligt och har stora brister. Som alternativ presenterar vi i stället ett nytt system för hur hanteringen av arbetstillstånd kan utformas, i form av garanterad kort handläggningstid för arbetskraftsinvandrare som anställs i Sverige på arbetsplatser där de omfattas av svenskt kollektivavtal. Till skillnad från dagens certifieringssystem skulle vårt förslag garantera kort handläggningstid för seriösa svenska arbetsgivare, främja sund konkurrens utan låglönekonkurrens, samtidigt som företag får tag på kompetens som inte finns i landet.

# Ett fungerande system för arbetskraftsinvandring

Arbetskraftsinvandring är, och kommer även framåt att vara, bra för Sveriges kompetensförsörjning i de fall tillräcklig kompetens inte finns att få tag på i Sverige. Ett exempel på område där kompetensförsörjningen inte är i balans, och det finns stora gap mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft, är inom utvecklingen av energilagring och i synnerhet batterier. Med våra mål om fossilfrihet i Sverige står vi inför en ökad elektrifiering av både industrin och transportsektorn och batterier kommer att bli helt avgörande.

Till exempel har den svenska batteritillverkaren Northvolt själva uppgett att de har ett extremt rekryteringsbehov. De uppger att arbetsmarknaden behöver omkring 1000–1500 nya ingenjörer med batterikompetens per år, men att det idag bara finns ett masterprogram med rätt inriktning, och därifrån kommer det att examineras 30 personer per år. Arbetskraftsinvandring har enligt Northvolt varit helt avgörande för deras kompetensförsörjning och de har rekryterat globalt för att nå rätt kompetens.

Att kunna rekrytera smidigt från länder utanför EU bidrar till Sveriges konkurrenskraft och möjlighet till omställning, men får inte användas som ett sätt att pressa de svenska villkoren. Det får heller inte vara för svårt eller ta för lång tid med arbetstillstånd, för då skadas svensk konkurrenskraft.

På svensk arbetsmarknad ska svenska villkor gälla. Med gigantiska löneskillnader mellan olika länder krävs regelverk som skapar goda förhållanden på arbetsmarknaden. Annars skulle företagen kunna locka till sig personal med usla villkor och helt konkurrera ut dem som erbjuder svenska löner och villkor.

## Lagstiftningen idag är ett lapptäcke

Dagens lagstiftning uppfyller inte de krav som behöver finnas för att ha ett fungerande system för arbetskraftsinvandring. Därför lappas och lagas systemen hela tiden. För medborgare utanför EU finns det olika vägar för att legalt vistas och utföra arbete i Sverige. Under åren har olika regeringar försökt att lappa och laga i utlänningslagen. Detta för att få till system för legal arbetskraftsinvandring från tredje land.

Bara under 2021 presenterades två utredningar. Den ena var delbetänkandet Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring (SOU 2021:5), där den övergripande målsättningen har varit att förbättra den nuvarande regleringen för arbetskraftsinvandring samtidigt som dagens system för arbetskraftsinvandring värnas. Direktiven för utredningen tar också upp att det är viktigt att det råder goda anställningsvillkor och att systemet för arbetskraftsinvandring inte missbrukas av vissa arbetsgivare. Den andra utredningen som presenterades var slutbetänkandet Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering (SOU 2021:88).

I juni 2022 tillsatte regeringen utredningen En behovsprövad arbetsmarknadsinvandring (Ju 2022:11) där utredaren ska föreslå ändringar i det nuvarande regelverket för arbetskraftsinvandring. Utredaren ska bland annat ta ställning till hur ett nytt och effektivt system för arbetsmarknadsprövning kan utformas och hur Migrationsverkets certifieringssystem ska förhålla sig till det nya systemet med arbetsmarknadsprövning. Syftet är att komma till rätta med missbruket av det befintliga systemet för arbetskraftsinvandring och utnyttjandet av utländska arbetstagare, bland annat genom att skapa ett nytt och effektivt system som fokuserar på att möta de behov av arbetskraft som finns på den svenska arbetsmarknaden.

I februari i år kom tilläggsdirektiv (Kommittédirektiv 2023:25) till utredningen. Uppdraget ändras nu på så sätt att utredaren inte ska fullfölja uppdraget att föreslå ett nytt och effektivt system för arbetsmarknadsprövning, med angränsande frågor. Utredaren ska i stället ta fram förslag på åtgärder som skärper villkoren för arbetskraftsinvandringen, bland annat genom att föreslå regleringar som innebär att det ska krävas en heltäckande sjukförsäkring och en viss lönenivå för att beviljas arbetstillstånd.

Detta samtidigt som den förra regeringen så sent som den 1 september 2022 lämnade ett lagförslag om att en arbetskraftsinvandrare genom sin anställning ska uppnå en god försörjning för att kunna beviljas ett arbetstillstånd (Prop. 2021/22:284). Förslaget syftade till att stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden och motverka konkurrens med låga löner.

## Certifieringssystem som inte håller

För omkring 10 år sedan införde Migrationsverket ett certifieringssystem som skulle påskynda hanteringen av arbetstillstånd. Arbetsgivare blev certifierade av Migrationsverket och för dessa skulle kompletta ansökningar om arbetstillstånd få ett beslut inom 10 dagar vid förstagångsansökningar och efter 20 dagar vid förlängning.

Det finns olika möjligheter att söka uppehållstillstånd för att arbeta i Sverige för invånare i tredjeland. Men bland högkvalificerad arbetskraft som ingenjörer och programmerare är just certifieringssystemet den absolut vanligaste vägen. Systemet har visat sig ha stora brister. I många fall har det visat sig att villkoren som arbetskraftsmigranterna fått ligger långt under vad som gäller i kollektivavtal eller branschpraxis. Det handlar bland annat om att människor som blivit sjuka blivit hemskickade för att de saknar sjukförsäkring.

Systemet med certifiering har också gett upphov till (en helt legal) handel med arbetstillstånd där så kallade relocationsföretag och rekryteringsfirmor blir certifierade för att hitta personal åt andra företag, vilket vi har beskrivit i vår rapport Legal handel av arbetstillstånd<sup>1</sup>. När företag anlitar de här certifierade firmorna betalar de en avgift som i vissa fall skjuts över på arbetskraftsmigranten, vilket gör att denne själv då får betala för sitt arbetstillstånd.

Den stora majoriteten av de som får arbetstillstånd via certifieringssystemet har sin anställning i ett annat land medan de arbetar i Sverige. Det är därför inte konstigt att

<sup>1</sup> <https://www.sverigesingenjorer.se/contentassets/ef9add5d53e14a19878285ce1b5f2218/rapport---legal-handel-av-arbetstillstand-mars-2021.pdf>

Migrationsverket släpper igenom anställningar som medför att löner, villkor och försäkringar inte motsvarar svenska kollektivavtal eller branschpraxis. Det är omöjligt att till exempel kontrollera skyddet av en indisk sjukförsäkring inom 10 dagar.

## Arbetsmarknadsprövning och lönegolv fel väg att gå

Några av de senaste utspelen från politiskt håll har handlat om arbetsmarknadsprövning och lönegolv, och det finns inget som talar för att det är en långsiktig lösning. Att någon slags central instans ska definiera vilka grupper som behövs på svensk arbetsmarknad är orimligt. Arbetsgivarna har en viktig poäng i påståendet att bara de kan veta vilken kompetens som är nödvändig och därtill är det omöjligt att långt i förväg definiera vilken typ av kompetens som kommer att behövas i framtiden. Ett system med arbetsmarknadsprövning riskerar därför att både bli tidsödande, byråkratiserat och kostsamt samtidigt som skapar konkurrensnackdelar för svenska företag. Idén med lönegolv är främmande på svensk arbetsmarknad där villkoren bestäms av arbetsmarknadens parter och inte av politiker. Ett lågt lönegolv gör att villkoren för arbetsmigranterna kan vara betydligt sämre än vad som gäller annars på svensk arbetsmarknad och ett högt lönegolv gör att branscher med löner under genomsnittet inte har möjlighet att rekrytera från tredjeland när det behövs.

# Kollektivavtal och anställning i Sverige för snabb handläggning

Dagens system för arbetstillstånd måste ändras. Vårt förslag är enkelt. Ersätt certifieringssystemet med ett snabbspår för arbetskraftsinvandring som främjar anställning i Sverige på arbetsplatser där arbetskraftsinvandringen omfattas av kollektivavtal. Det blir både tryggt och kostnadseffektivt; tryggt för att den enskilde genom anställning i Sverige på arbetsplats med kollektivavtal garanteras sjukförsäkring och en rimlig lön, kostnadseffektivt för att kollektivavtal säkrar anständiga villkor och försäkringar utan att dyra skattekonor ska gå till att undersöka vad till exempel en indisk försäkring täcker.

Med garanterad kort handläggningstid för arbetskraftsinvandrare som anställs i Sverige på arbetsplatser där de omfattas av svenskt kollektivavtal kan vi få ett hållbart system för arbetskraftsinvandring. Ett system som passar bra för den svenska arbetsmarknaden. På detta sätt kan Migrationsverket garantera kort handläggningstid för seriösa svenska arbetsgivare och främja sund konkurrens, samtidigt som företag kan få tag på kompetens som inte finns i landet. Dessutom minskar risken att enskilda far illa.

I sammanhanget bör noteras att vi på svensk arbetsmarknad inte har några krav på att alla ska anställas i Sverige eller omfattas av ett svenskt kollektivavtal, och Sveriges Ingenjörer anser inte heller att alla arbetsmigranter måste göra det. Det finns exempel på anställningar i andra länder som ligger väl i nivå med villkoren på svensk arbetsmarknad. Men det är omöjligt för Migrationsverket att bedöma dessa villkor på några få dagar.

## Vårt förslag

Det nuvarande certifieringssystemet leder till oschysst konkurrens när företag som inte erbjuder anställning i Sverige kan få snabbare hantering av ansökningar än företag med svenskt kollektivavtal som anställer i Sverige. Systemet missgynnar svenska företag som vill göra rätt.

Dagens certifieringssystem har allvarliga brister och bör avskaffas och i stället ersättas med ett system som premierar anställningar i Sverige. Vi vill se ett system som främjar anställning i Sverige på arbetsplatser där arbetskraftsinvandringen omfattas av ett svenskt kollektivavtal.

Arbetskraftsinvandrare som anställs i Sverige på arbetsplatser där de omfattas av svenskt kollektivavtal garanteras lön och villkor på marknadsmässig nivå. Här ska handläggningstiden för arbetstillstånd garanteras vara kort. Vårt förslag bygger på garanterade handläggningstider. De företag som fortsatt vill att deras arbetsmigranter ska vara anställda i andra länder kan få arbetstillstånd godkända, men då får de också låta granskningen ta den tid som krävs.



I följande avsnitt utvecklas vårt policyförslag, med förslag till handläggningstider utifrån vilken typ av anställning det handlar om.

#### **Anställning i Sverige inom offentlig sektor**

För sökande av arbetstillstånd med anställning under tillståndstiden på svensk statlig myndighet, kommun eller region ska Migrationsverkets granskning av villkor, lön och försäkringar vid ansökningstillfället vara kraftigt förenklad. Komplet ansökan ska garanteras handläggningstid på max fem dagar. Den garanterade tiden ska gälla Migrationsverkets handläggning av ansökan (inklusive eventuella kontakter med arbetsmarknadens parter).

#### **Anställning i Sverige på företag som är anslutet till kollektivavtal via ett arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv**

För sökande av arbetstillstånd med anställning i Sverige under tillståndstiden på företag som är anslutet till arbetsgivareförbund inom Svenskt Näringsliv ska Migrationsverket handläggningstid vara mycket kort. Migrationsverkets granskning av villkor, lön och försäkringar vid ansökningstillfället bör vara kraftigt förenklad på grund av att lön, villkor och försäkringar följer av kollektivavtal. Komplet ansökan ska garanteras handläggningstid på max tio dagar. Den garanterade tiden ska gälla Migrationsverkets handläggning av ansökan (inklusive eventuella kontakter med arbetsmarknadens parter).

#### **Anställning i Sverige på företag som är anslutet till kollektivavtal via ett arbetsgivareförbund utanför Svenskt Näringsliv, eller som omfattas av svenskt kollektivavtal via hängavtal**

Migrationsverkets granskning av villkor, lön och försäkringar vid ansökningstillfället ska för dessa ärenden vara något förenklad. Komplet ansökan ska garanteras en handläggningstid på max 30 dagar. Migrationsverket behöver för dessa anställningar försäkra sig om att arbetskraftsinvandrare omfattas av ett kollektivavtal. Därför krävs något längre handläggningstid. Den garanterade tiden ska gälla Migrationsverkets handläggning av ansökan (inklusive eventuella kontakter med arbetsmarknadens parter).

#### **Särskild ordning för handläggning av ICT-tillstånd och för tillstånd för säsongsarbete**

För utstationerade sökande, exempelvis utstationerade ingenjörer med spetskompetens, ska Migrationsverket enbart bevilja ICT-tillstånd (Intra-Corporate Transfer). Dessa tillstånd gäller vid förflyttning inom ett multinationellt företag eller koncern för en person som ska tjänstgöra som chef, specialist eller praktikant. Migrationsverket ska enligt utlänningsförordningen avgöra en ansökan senast 90 dagar från det att ansökan lämnades in.

#### **Ingen garanterad handläggningstid**

I de fall nivån för löner, övriga villkor och försäkringar inte kan säkerställas som i fallen ovan krävs att Migrationsverket gör en gedigen granskning av ansökningarna. Med en sådan granskning kan ingen specifik handläggningstid garanteras.

# Slutsatser

Enligt svensk lag ska alla arbetskraftsmigranter i Sverige erbjudas löner, villkor och försäkringar motsvarande svenska kollektivavtal eller enligt branschpraxis. Så ser inte verkligheten ut. I stället arbetar många under otrygga villkor där de kan sakna sjukförsäkring eller får en lön långt under vad de borde ha.

De som har uppdraget att se till att regelverket tillämpas som det är tänkt är Migrationsverket. Att de inte lyckas med sitt uppdrag finns det tyvärr alltför många bevis på. Det mest framträdande är det certifieringssystem som Migrationsverket tillämpar, där företag genom en certifiering som bygger på löst definierade behov av arbetskraft ges en gräddfil. De certifierade företagen garanteras en handläggningstid på max tio dagar för arbetstillstånd, även om villkoren för arbetskraftsmigranten är svåranalyserade och oklara, och skulle behöva betydligt mer tid för bedömning.

Idag kan företag som saknar kollektivavtal och där myndigheten skulle behöva lägga ner många dyra skattefinansierade timmar för att undersöka om företaget i fråga tillhandahåller en rimlig lön och en sjukförsäkring värd namnet, gå före ett företag som erbjuder kollektivavtal och därmed garanterar lön och försäkringar utan att myndigheten behöver lägga ner kostsam tid på att undersöka detta. Med kollektivavtal som garanterar löner och villkor som råder på svensk arbetsmarknad kan handläggningstiden kortas. För anställningar som omfattas av svenska kollektivavtal är det rimligt att Migrationsverket garanterar kort handläggningstid

De företag som fortsatt vill att deras arbetsmigranter ska vara anställda i andra länder kan få sina arbetstillstånd godkända, men då får de också låta granskningen ta den tid som krävs. Både arbetsgivare och arbetstagare har allt att vinna på ett stabilt, tidseffektivt och tryggt system som främjar anställning i Sverige.



Sveriges  
Ingenjörer