



Legal handel av arbetstillstånd

En granskning av certifieringssystemet för
högkvalificerad arbetskraftsinvandring



Sveriges
Ingenjörer

Förord

År 2008 infördes nya regler för arbetskraftsinvandring i Sverige. Det nya systemet är mer öppet än det tidigare och gör det lättare för arbetsgivare att ta in arbetskraft utifrån, när de ser att det finns ett behov. En arbetsgivare som har en position att fylla kan ta in en person från ett land utanför EU/EES och Schweiz, förutsatt att lön, socialförsäkringsvillkor och andra anställningsvillkor inte är sämre än kollektivavtalen eller branschpraxis. OECD har slagit fast att det rör sig om det mest liberala systemet i hela OECD-området.

Under flera år har villkoren för de anställda arbetskraftsinvandrarerna diskuterats fram och tillbaka. Mycket av debatten har handlat om de största grupperna: bärplockare och plantörer. Arbetskraftsinvandrare inom högkvalificerade ingenjör- och datayrken är nästan lika många till antalet och används ofta som ett slagträ i debatten, då de tillskrivs fullgoda löner och villkor. Enstaka gånger har villkoren för enskilda dock berörts. Termen "kompetensutvisningar" myntades för att beskriva hur systemets brister gjorde att en del migranter fick ta ansvar för sina arbetsgivares misstag, tvingades avsluta sina anställningar och därmed lämna landet.

Sveriges Ingenjörers nya rapport gräver mycket djupare i villkoren för en av de största grupperna av arbetskraftsinvandrare: ingenjör- och datayrken. Rapporten finner stora brister med systemet: obefintliga kontroller och bristande rättssäkerhet.

Eftersom nära 7 000 personer med ingenjör- eller datayrken kom till Sverige 2019, vet vi att många ingenjörer numera har kollegor som kommit hit som arbetskraftsmigranter. En övervägande del av de anställda i Sverige har kollektivavtal och bra socialförsäkringar som faller ut vid till exempel sjukdom. Migrantkollegorna kan inte säkert räkna med några sådana fördelar och Migrationsverket gör mycket lite för att reda ut de faktiska villkoren. Detta leder till stor utsatthet och ytterst begränsade möjligheter för arbetskraftsmigranterna att påtala brister i sin arbets-situation. På stolen bredvid dig på jobbet kan det alltså sitta en person som helt saknar de fördelar som svensk arbetsmarknad kan erbjuda och dessutom inte har möjlighet att förbättra sin situation.

Det är inte osannolikt att de uteblivna kontrollerna av migranternas löner och försäkringar leder till att migranterna kostar företagen mindre än de som anställts i Sverige. Kompetensen blir billigare när villkoren pressas ned mot botten. Att det inte är bra för den enskilde är självklart, men det är ju heller inte rimligt att konkurrensen snedvrids gentemot andra företag i samma bransch.

Den svenska modellen bygger på att parterna förhandlar om villkoren på arbetsplatsen. Systemet med arbetskraftsinvandring är uppbyggt för att villkoren för de anställda i Sverige och för migranterna ska vara likvärdiga. Det vill säga: systemet ska bevara den svenska modellen. Men verkligheten är en helt annan som rapporten tydligt visar.

Detta är inte en marginell företeelse. Arbetskraftsinvandringen omfattar tiotusentals människor som söker sig till Sverige för ett bra jobb med bra villkor. I stället möts de av osäkra förhållanden och bristande rättssäkerhet. Därför måste systemet omedelbart ändras i grunden: för migranternas skull, för företagens skull och för den svenska modellens skull.

Ulrika Lindstrand, förbundsordförande, Sveriges Ingenjörer

Sammanfattning

I korthet

Enligt regelverket ska alla arbetskraftsmigranter som verkar på svensk arbetsmarknad få löner och försäkringar som motsvarar svenska kollektivavtal eller praxis i branschen.

Denna rapport granskar det certifieringssystem som används för att hantera arbetstillstånd för arbetskraftsmigranter från tredje land. I detta garanteras certifierade arbetsgivare en snabbare handläggningstid än övriga arbetsgivare, 10 dagar jämfört med fem månader. Systemet gör det också möjligt för certifierade arbetsgivare att agera ombud åt en arbetsgivare som ej är certifierad (underföretag).

Ingenjör- och datayrkena utgör den i särklass största gruppen bland de högkvalificerade arbetskraftsmigranter som kommer till Sverige. En tydlig majoritet av dessa hade kvar sin anställning och flera av sina försäkringar (såsom pensionsförsäkring eller sjukförsäkring) i tredje land. Datainsamlingen har bestått av djupintervjuer med certifierade företag samt Migrationsverket.

Enligt regelverket ska alla arbetskraftsmigranter som verkar på svensk arbetsmarknad få löner och försäkringar som motsvarar svenska kollektivavtal eller praxis i branschen. Granskningen visar att ingen aktör säkerställer detta för de migranter som har kvar sin anställning och sina försäkringar i tredje land. Migrationsverket granskar inte dessa villkor, utan litar blint på de certifierade arbetsgivarna; som i sin tur medger att de inte har kunskap eller tid att göra detta. Undersökningen slår också fast att det har skapats en marknad med arbetstillstånd, där certifierade relocationföretag hanterar arbetstillstånd åt underföretag mot betalning. I vissa fall är det arbetskraftsmigranten själv som får betala för detta genom avdrag på lönen.

Utan svensk sjukförsäkring kan migranten bli hemskickad till tredje land av den svenska arbetsgivaren om den är sjuk mer än 15 dagar. Vidare tvingas migranten lämna Sverige vid en förlängningsansökan om det uppkommer att arbetsgivaren inte har infriat villkoren (till exempel betalat ut för lite lön eller gett för lite semester). Arbetsgivaren slipper påföljder.



Granskningen är utförd och rapporten författad av Torsten Kjellgren på uppdrag av Sveriges Ingenjörer

Sveriges Ingenjörer föreslår följande åtgärder för att lösa problemen:

■ **Samtliga arbetskraftsmigranter som verkar på svensk arbetsmarknad ska omfattas av kollektivavtal.** På detta sätt säkerställs nivån för migranternas löner och försäkringar.

■ **Avskaffa Migrationsverkets certifieringssystem.** Systemet bygger inte på likabehandling utan prioriterar vissa arbetsgivare framför andra, vilket har skapat en frisläppt marknad av arbetstillstånd. Systemet bör ersättas av en garanti på max 90 dagars handläggningstid för kompletta ansökningar, oavsett vilken arbetsgivare det gäller. En statlig utredning efterfrågas som analyserar dagens situation, och kommer med förslag på hur ett nytt system kan se ut.

■ **Ett bindande anställningsavtal ska bli obligatoriskt i varje arbetstillståndsansökan,** istället för dagens anställningserbjudande som ej är bindande för arbetsgivaren. Detta skulle skapa ett starkare rättsligt skydd för migranten, att dess lön och övriga villkor blir uppfyllda. Om det uppkommer att arbetsgivaren har brutit mot regelverket eller gett sämre villkor än vad som uppgavs i avtalet, bör arbetsgivaren bli föremål för sanktioner och skadestånd. Migranten bör i dessa fall inte som idag utvisas från Sverige, utan istället ges möjlighet att inkomma med en ny ansökan om arbetstillstånd.

Innehåll

Förord	2
1. Inledning	7
1.1 Omfattning, yrken och anställningar	7
1.2 Certifieringssystem för arbetstillstånd	8
1.3 Metod	10
2. Arbetstillstånd i teorin	11
2.1 Regelverk och process	11
2.2 Migrationsverkets ansvar	12
3. Arbetstillstånd i praktiken	12
3.1 Bristfällig granskning och tillsyn	12
3.2 Inget ansvarsutkrävande	16
3.3 Arbetstillstånd har blivit en business	18
3.4 Den utsatta arbetskraftsmigranten	23
4. Analys & slutsatser	26
4.1 Ett obalanserat och orättvist system	26
4.2 En frisläppt marknad sanktionerad av svensk myndighet	27
5. Förslag på åtgärder	29
5.1 Krav på svenska kollektivavtal	29
5.2 Avskaffa certifieringssystemet	30
5.2.1 Max 90 dagars handläggningstid för samtliga kompletta ansökningar	30
5.2.2 Mer forskning efterfrågas	31
5.3 Inför skydd för arbetstagaren och påföljder för arbetsgivaren	31
5.3.1 Krav på anställningsavtal	32
5.3.2 Sanktioner och skadestånd för arbetsgivaren	32
Referenser	33

1. Inledning

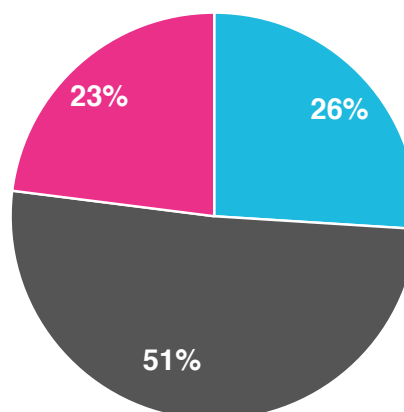
Denna rapport tar sin utgångspunkt i arbetskraftsinvandring till Sverige från tredje land: det vill säga länder utanför EU och EES. Gruppen som undersöks är avgränsad till högkvalificerade arbetskraftsmigranter. Detta innebär personer som söker arbetstillstånd i Sverige, och som innehar särskild kompetens i form av färdigställda studier som motsvarar minst en Masterexamen.

1.1 Omfattning, yrken och anställningar

Under 2019 beviljade Migrationsverket totalt 21 950 arbetstillstånd från tredje land. Ingenjör- och datayrken är tillsammans med bärplockare och plantörer de största yrkeskategorierna bland de som beviljades arbetstillstånd. Ingenjör- och datayrken utgör den huvudsakliga gruppen av högkvalificerade arbetskraftsmigranter som kom till Sverige 2019: 6 780 personer. Året innan, 2018, var siffrorna snarlika: 6 320 personer.

I denna grupp var endast 26 procent anställda av en svensk arbetsgivare, av vilka cirka hälften var täckta av kollektivavtal. Resten hade sin anställning kvar i tredje land. 51 procent av migranterna var anställda av ett företag som tillhör samma företagsgrupp som arbetsgivaren i Sverige där de utför arbetet. Resterande 23 procent var anställda av en arbetsgivare i tredje land utan koppling till arbetsgivaren i Sverige.

Här har arbetskraftsmigranterna inom ingenjör- och datayrken sina anställningar



- Anställda av svensk arbetsgivare
- Anställda av företag i tredje land inom samma företagsgrupp som den svenska arbetsgivaren
- Anställda av företag i tredje land utan koppling till den svenska arbetsgivaren

Indien är i särklass den mest förekommande nationaliteten bland högkvalificerade arbetskraftsmigranter som kommer till Sverige. Under åren 2015–2018 beviljades arbetstillstånd (förstagångsansökan) för hela 16 438 indiska arbetskraftsmigranter. Det innebär mer än 4 000 personer per år i genomsnitt. Vid sidan av Thailand, där de

flesta bärplockare som beviljas arbetstillstånd kommer ifrån, så finns det inga länder som ens är i närheten av Indien i antalet arbetskraftsmigranter som kommer till Sverige. Kina som ligger på tredje plats hade totalt 3 374 arbetskraftsmigranter under 2015–2018, således drygt en femtedel av Indien.

1.2 Certifieringssystem för arbetstillstånd

Migrationsverket tillämpar sedan några år tillbaka ett certifieringssystem för arbetstillstånd. Företag som är certifierade är garanterade en snabbare handläggningstid för sina ansökningar jämfört med andra företag. För kompletta ansökningar utlovar Migrationsverket en handläggningstid på max tio arbetsdagar för förstagångsansökningar och 20 arbetsdagar för förlängningsansökningar. Detta går att jämföra med upp till fem månaders handläggningstid för förstagångsansökan och upp till åtta månader för förlängningsansökan, om arbetsgivaren inte är certifierad. Vid sidan av grundläggande krav kring registrering och ekonomi behöver arbetsgivaren ha ett ”återkommande behov under det kommande året att rekrytera arbetstagare från ett land utanför EU” för att kunna bli certifierad av Migrationsverket. Ett annat krav för att bli certifierad är att arbetsgivaren under de senaste 18 månaderna har skickat in minst tio ansökningar om arbetstillstånd. Detta krav rymmer dock undantag för nystartade företag med behov av arbetskraft utanför EU/EES. Certifieringen behöver aldrig förnyas utan behålls för arbetsgivaren så länge de grundläggande kraven anses vara uppfyllda.

Vid sidan av att plocka in arbetskraft åt sin egen verksamhet, kan också de certifierade arbetsgivarna agera ombud åt underföretag. Det innebär att ett företag som inte är certifierat kan få tillgång till den snabba handläggningstiden som certifieringssystemet innebär, genom att låta en certifierad arbetsgivare hantera och lämna in ansökan åt dem. I oktober 2020 uppgick det totala antalet certifierade arbetsgivare till 622. Samtidigt fanns 3 983 underföretag registrerade.

De allra flesta arbetstillståndsansökningar för högkvalificerade arbetskraftsmigranter går genom certifieringssystemet. Tabellen nedan illustrerar detta med tydlighet för ingenjörs- och datayrkena. Siffror har ej inhämtats för övriga yrkesgrupper vad gäller antalet ansökningar inom certifieringssystemet.

**Beviljade arbetstillstånd för arbetstagare utanför EU/EES,
totalt och inom certifieringssystemet - 2019**

Yrkesgrupp	jan-dec 2019	Inom certifiering
Bärplockare och plantörer mfl.	6 162	-
IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare mfl.	4 347	4 135
Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden	1 141	-
Kockar och kallskänkor	1 045	-
Civilingenjörsyrken	1 003	864
Ingenjörer och tekniker	921	838
Städare och hemservicepersonal mfl.	734	-
Snickare, murare och anläggningsarbetare	699	-
Skogsarbetare	531	-
Drift-, support- och nätverkstekniker mfl.	509	465
Övriga	4 858	-
TOTALT	21 950	
TOTALT Ingenjörs- och datayrken	6 780	6 302

Källa: Migrationsverket

1.3 Metod

Rapportens arbete inleddes med en forskningsöversikt, bestående av litteratur om högkvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige¹. Det stod dock tidigt klart att certifieringssystemet utgör en lucka i forskningen. Det nuvarande systemets process och konsekvenser tycktes inte ha undersökts av vare sig forskning eller media. Denna bild bekräftades efter kontakt med framstående forskare på området.

Detta följdes av djupintervjuer med olika aktörer i processen, för att få en bred och rättvis bild. Efter inledande korrespondens via e-post med Migrationsverkets kommunikationsavdelning intervjuades myndighetens chef för arbetstillståndsenheten i Norrköping via videosamtal. Efter detta användes samma intervjuformat med representanter från sju certifierade företag. Tre av företagen gav sitt samtycke att bli namngivna och citerade, medan övriga fyra avböjde.

De utvalda företagen har olika verksamheter och använder certifieringssystemet för olika syften. Några agerar som direkta arbetsgivare där de hämtar in arbetskraft från tredje land, inom samma koncern. Andra är konsultbyråer och hämtar in arbetskraft från tredje land och samma koncern men där arbetstagaren sedan utför arbetet i Sverige hos en kund, det vill säga hos ett annat företag. Den tredje kategorin består av så kallade relocationföretag, vars kärnverksamhet går ut på att administrera ansökningar om arbetstillstånd åt företag i Sverige som hämtar in arbetskraft från tredje land.

Djupintervjuerna har kompletterats av kortare intervjuer via e-post med ytterligare certifierade företag bestående av juristbyråer. Tio juristbyråer kontaktades och sex av dem inkom med svar anonymt.

Samtliga intervjuer transkriberades i sin helhet, och utgör grunden för citaten, trianguleringen, sammanställningen och analysen i rapporten. De intervjuobjekt som gav sitt samtycke att namnges och citeras har fått ta del av citaten innan publicering.

Den statistik över arbetskraftsinvandring som rapporten utgår ifrån har dels hämtats från Migrationsverkets hemsida, dels begärts ut från Migrationsverket som allmän handling. Kompletterande statistik över certifierade företag, underföretag och liknande har inhämtats genom korrespondens med Migrationsverket.

¹ Exempelvis Herzfeld Olsson (2019) och Parusel (2020)

2. Arbetstillstånd i teorin

Detta avsnitt sammanfattar regelverket för arbetstillstånd, samt beskriver processen och de olika aktörernas ansvar.

2.1 Regelverk och process

Det nuvarande systemet för arbetskraftsinvandring i Sverige kom på plats 2008. OECD har slagit fast att det rör sig om det mest liberala system som finns i hela OECD-området. Systemet är mycket arbetsgivarvänligt. Enskilda arbetsgivare kan själva avgöra om de har behov av att rekrytera arbetskraft från tredje land. Den arbetsmarknadsprövning som tidigare fanns i Sverige är avskaffad, och inga kvoter tillämpas. Ett av få krav på arbetsgivaren är att den måste utannonsera tjänsten hos Arbetsförmedlingen och EU:s motsvarighet EURES under tio dagar, innan ansökan om arbetstillstånd lämnas in till Migrationsverket. Detta är dock inte ett krav för de arbetskraftsmigranter som har kvar sin anställning i tredje land, vilket är majoriteten inom ingenjers- och datayrkena, då de redan har en anställning och formellt inte startar en ny sådan i Sverige.

De enda kvarstående kraven på arbetsgivaren är att migranten ska kunna försörja sig i Sverige på sin lön, vilket innebär en minimigräns på 13 000 kr i månaden, samt att arbetsvillkoren inte ska vara sämre än kollektivavtalet eller praxis i branschen. Arbetsvillkoren inkluderar förutom lön också sjukförsäkring, livförsäkring, trygghetsförsäkring vid arbetsskada samt tjänstepensionsförsäkring.

I ansökan till Migrationsverket behöver den svenska arbetsgivaren inlämna ett anställningserbjudande där lön och villkor framgår. Anställningserbjudandet skickas först till berörd arbetstagarorganisation, som är uppmanad men ej skyldig att lämna ett fackligt yttrande. Om det fackliga yttrandet tillstyrker att villkoren motsvarar kollektivavtalet, så godkänner Migrationsverket i de flesta fall sedan ansökan. Under 2018 beviljades 85 procent av ansökningarna där det fackliga yttrandet hade lämnat tillstyrkande. Migrationsverket godkänner dock även majoriteten av ärendena där det fackliga yttrandet avstyrker (55,6 procent). Om arbetstagarorganisationen avstår från att yttra sig, gör Migrationsverket sin egen bedömning om villkoren motsvarar praxis i branschen, vilket även där leder till en majoritet av beviljade ansökningar (62,2 procent). Så länge arbetsgivaren får anställningserbjudandet godkänt av Migrationsverket är det således fritt fram att rekrytera från tredje land. Anställningserbjudandet är ej juridiskt bindande för arbetsgivaren, vilket innebär att det inte blir några påföljder för arbetsgivaren om villkoren i erbjudandet senare inte infrias.

Arbetskraftsmigranten åtnjuter inte samma frihet som arbetsgivarna i systemet. Arbetstillståndet kan maximalt ges för två år. Migranten uppehållstillstånd blir då knutet till arbetsgivaren och yrket. Om migranten vill byta arbetsplats eller om arbetsgivaren vill avsluta

anställningen under denna period, måste migranten först få en ny anställning inom tre månader och sedan lämna in en ny ansökan för arbetstillstånd för att kunna stanna i Sverige. Om migranten vill förlänga sitt arbetstillstånd efter att tillståndstiden löpt ut efter två år, så har den rätt att byta arbetsgivare men ej yrke. Efter totalt fyra år av arbetstillstånd i Sverige, under en maximalt sjuårig period, så får migranten permanent uppehållstillstånd. Det är först då personen får obegränsad tillgång till den svenska arbetsmarknaden, och fritt kan välja arbetsgivare och yrke.

Om migranten vill stanna efter de första två åren behöver den svenska arbetsgivaren inkomma med en förlängningsansökan till Migrationsverket. I denna ska det framgå att villkoren som fanns i anställningserbjudandet har infriats. Om Migrationsverket beslutar att så ej är fallet så får inte migranten förlängt arbetstillstånd, och tvingas således lämna Sverige. Arbetsgivaren slipper påföljder.

Vid sidan av dessa arbetstillstånd finns också kategorin ICT (Intra-Corporate Transfer)². Detta är en del av ett EU-direktiv och innefattar företagsinterna specifika arbetstillstånd för praktikanter, chefer och specialister. Tillståndet kan ges för upp till tre år, utan möjlighet till förlängning. När ICT-tillståndet har löpt ut har dock personen möjlighet att ansöka om ett vanligt arbetstillstånd kopplat till en ny tjänst, så länge tjänsten inte ingår i ICT-kategorierna (praktikant, chef, specialist). Efter ett år med det nya arbetstillståndet så kan personen beviljas permanent uppehållstillstånd (då den arbetat totalt fyra år i Sverige). ICT-ansökningar ligger utanför certifieringssystemet och har en handläggningstid på upp till 90 dagar. I övrigt ställs samma krav på ICT vad gäller försörjningskrav och arbetsvillkor som för övriga arbetstillstånd.

2.2 Migrationsverkets ansvar

Ett stort ansvar vilar på Migrationsverket för att processen ska bli rättssäker. Det handlar dels om att upprätthålla certifieringssystemet, dels säkerställa att arbetskraftsmigranter erbjuds och de facto får löner och övriga villkor som är likvärdiga med svenska kollektivavtal eller praxis i branschen.

Det förstnämnda görs, enligt Migrationsverkets egen beskrivning, genom att de gör ett urval av de certifierade företagen, och utgår från en standard, för att sedan identifiera brister. Stickprovsgranskningar sker löpande av de certifierade arbetsgivarna och underföretagen, för att undersöka deras lämplighet. Detta för att säkerställa att arbetsgivarna är seriösa, att det inte finns några oegentligheter, samt att de certifierade arbetsgivarna inkommer med kompletta ansökningar som inte är utredningskrävande. Migrationsverket har uppgett att urvalet baseras på externa tips eller starka indikationer om oegentligheter, som ådrar sig uppmärksamhet och därför fordrar granskning. Granskning av intresseanmälningar med eventuella nyregistreringar sker fyra gånger per år.

² Vidare finns det även tredjelands-medborgare med uppehållstillstånd som utför arbete i Sverige utan krav på arbetstillstånd. Det finns dock inga uppgifter om hur många personer det rör sig om som är undantagna kravet på arbetstillstånd bland ingenjers- och datayrkena.

När det kommer till att säkerställa att arbetskraftsmigranterna erbjuds en tillräckligt hög lön vid förstagångsansökan så utgår Migrationsverket i första hand från det fackliga yttrandet. I avsaknad av detta utgår myndigheten från Statistiska Centralbyråns lönestatistik (den 25:e percentilen). Vidare bedömer Migrationsverket övriga villkor och försäkringar som framgår i anställningserbudand. Vid förlängningsansökan begär myndigheten in handlingar som kan fastslå att lön och villkor från anställningserbudand har infriats. Det handlar således om bevis för att rätt lön har betalats ut, samt att arbetstagaren har varit täckt av adekvata försäkringar.

3. Arbetstillstånd i praktiken

Denna del redogör för processen i praktiken, baserat på utförda intervjuer. Rapportens datainsamling visar med tydlighet att systemet har flera allvarliga brister.

3.1 Bristfällig granskning och tillsyn

De stickprovgranskningar av certifierade arbetsgivare som Migrationsverket uppger sig göra löpande har inte innefattat de företag som har intervjuats. Samtliga representanter från de sju certifierade företagen fastslog att deras företag aldrig har varit föremål för granskning eller tillsynsåtgärder från Migrationsverket, så länge de har arbetat på företaget. Flera av dem refererade till årliga möten med Migrationsverket, där de informeras om att arbetsplatsinspektioner och andra tillsynsåtgärder kan komma att äga rum. Men inget av företagen har varit med om det. Med tanke på samstämmigheten i svaren framkommer frågan om hur frekventa och omfattande dessa granskningar faktiskt är. Troligen handlar det om ett litet urval av det totala antalet företag som granskas, vilket främst baseras på externa tips om oegentligheter. Om detta urval är för litet kan det snarast uppfattas som ett tomt hot för arbetsgivarna. De certifierade företagen som intervjuats har till deras vetskap endast granskats vid certifieringstillfället, vilket oftast är många år sedan. De behöver heller aldrig förnya certifieringen. I övrigt granskar enbart Migrationsverket de separata arbetstillståndsansökningarna från arbetsgivarna.

Samtliga certifierade företag som intervjuades menar att Migrationsverket allt som oftast håller sitt löfte om tio dagars handläggningstid för förstagångsansökan. ”Nästan alltid”, ”i princip samtliga fall”, och ”90 procent av fallen” var några av formuleringarna som intervjuobjekten använde när det gäller förstagångsansökningar. I denna kraftiga majoritet av fallen blev ansökan godkänd inom tio arbetsdagar, utan att arbetsgivaren behövde komplettera.

Den snabba handläggningstiden i sig reser frågetecken om granskningen av ansökan verkligen är noggrann och tillräcklig. Detta i ljuset av att en komplett förstagångsansökan som inkommer från en ej certifierad arbetsgivare kan ta upp till fem månader i handläggningstid. Migrationsverket menar bestämt att kraven är desamma för alla ansökningar, oavsett om de inkommer från en certifierad arbetsgivare eller ej. Men hur kan handläggningstiderna skilja sig så markant mellan två kompletta ansökningar, med enda skillnaden att den ena ansökan skickas in från en certifierad arbetsgivare?

Svaret som framkom på denna fråga från chefen på Migrationsverkets arbetstillstånds-enhet i Norrköping, var att de certifierade arbetsgivarna skickar in kompletta ansökningar i betydligt högre utsträckning än arbetsgivare som inte är certifierade. I det sistnämnda fallet är det mycket vanligare att ansökan behöver kompletteras, enligt myndigheten. Chefen på arbetstillstånds-enheten uppgav mer specifikt att 80 procent av alla ansökningar inom certifieringssystemet är kompletta och beslutsklara, medan 50 procent av ansökningarna utanför certifieringssystemet är det. Detta understryker, enligt honom, skillnaden mellan certifierade och ej certifierade företag:



Även om det finns en fri bevisprövning, så är skillnaden att de certifierade företagen har lärt sig vilka uppgifter det är som behöver visas. De är noga med att lämna in rätt information.

Det är Migrationsverkets enda förklaring till att handläggningstiden skiljer sig så kraftigt. Svaret är dock otillfredsställande om förväntan på en myndighet är likabehandling inför alla ärenden. Det förklarar nämligen inte varför en komplett ansökan som skickas in från en ej certifierad arbetsgivare ska ta fem månader i anspråk, när en komplett ansökan från en certifierad arbetsgivare tar tio dagar. Om kraven på ansökningarna är desamma, och likaså resurserna som myndigheten lägger på ärendena, så går logiken helt enkelt inte ihop.

De certifierade företagen som intervjuades uppger, å andra sidan, att förlängningsansökningar ibland kan ta längre tid än de 20 arbetsdagar som utlovas. Förlängningsansökningarna är mer utredningskrävande för Migrationsverket då handlingar begärs in som ska styrka att rätt lön har betalats ut och rätt villkor och försäkringar har gällt för arbetstagaren. Men granskningen har försvagats. I intervjuerna med arbetsgivarna framgick det att Migrationsverket tidigare har begärt in försäkringsintyg för migrantens försäkringar tecknade i utlandet, men att det kravet har tagits bort. Nu begärs endast namn på försäkringsbolaget in tillsammans med försäkringsnummer och datum. Denna förändring bekräftas av flera av de intervjuade företagen. Men gäller den förändrade rutinen endast vissa arbetsgivare?

Det certifierade företaget Nordic Relocation Groups vice VD antyder detta i intervjun: ”Sen har ju Migrationsverket, där en och samma avdelning jobbar med de här certifierade bolagen, lärt sig vilka arbetsgivare som man kan lita på under årens lopp. Det är därför inte så ofta de begär in försäkringsbetyg.”

Många av arbetskraftsmigranterna som kommer till Sverige har kvar sina försäkringar (sjukförsäkring, pensionsförsäkring och dylikt) i tredje land. Utan krav på intyg är det lätt för en arbetsgivare att dels ge falska uppgifter om en försäkring som inte ens är tecknad, dels referera till en försäkring som inte uppfyller standard. Hur kan Migrationsverket granska en försäkring tecknad i tredje land, och säkerställa att den motsvarar svensk kollektivavtalsenlig standard eller praxis i branschen, om inte ens ett intyg begärs in? Rapporten har anledning att återvända till den frågan i nästa avsnitt.

Även säkerställandet av lönenivån har brister i rutinerna för förlängningsansökan. I de fall lönen är utbetald i Sverige är det enkelt för Migrationsverket att säkerställa att den lön som uppgavs i anställningserbjudandet verkligen har betalats ut. Det görs genom kontrolluppgifter om inkomst och skatt från Skatteverket. I de fall lönen utbetalas i tredje land, vilket inte är ovanligt för de arbetskraftsmigranter som allt jämt har kvar sin anställning där, är det

dock mer komplicerat. Några av de certifierade arbetsgivarna som intervjuades beskriver ett system där lönen betalas ut i olika delar, med en grundlön i tredje land, men med olika tillägg i Sverige för att komma upp i en nivå som kan godkännas av Migrationsverket vid förstagångsansökan. Vid förlängningsansökan har Migrationsverket att förhålla sig till olika intyg från arbetsgivaren för de olika lönedelarna utbetalda delvis i Sverige delvis i tredje land, vilket försvårar översikten och verifieringen.

Ännu mer komplicerat blir det i de fall inga delar av lönen eller dess tillägg har betalats ut i Sverige. Om arbetskraftsmigranten verkar på svensk arbetsmarknad i mindre än sex månader är den inte skyldig att redovisa inkomst. Migranten har rätt att efter sex månader lämna Sverige en period, för att sedan efter tillståndstiden har löpt ut komma tillbaka och ansöka om förlängning av arbetstillstånd. Hur säkerställs i en förlängningsansökan att den lön som uppgavs i anställningserbjudandet de facto har betalats ut, om det vare sig finns lönespecifikationer eller redovisning av skatt i Sverige att gå på?

Migrationsverkets chef på arbetstillståndsenheten svarade:



Vi får helt enkelt leta efter en alternativ dokumentation, som visar detta. I detta fall kan vi givetvis inte gå på inkomstdeklaration, då personen inte har deklarerat här. Så då får vi gå på annan inkomst.

Det framgår således att Migrationsverket har tämligen lite att gå på vid förlängningsansökningar i de fall lönen delvis eller i sin helhet har betalats ut i tredje land. Skillnaden är gigantisk jämfört med den tillförlitliga och lättillgängliga löne- och skatteinformation som begärs in vid förlängningsansökningar i de fall lönen utbetalats i Sverige. Det förhåller sig liknande vad gäller försäkringar. Om migranten är täckt av ett svenskt kollektivavtal är det mycket enkelt för Migrationsverket att verifiera försäkringsskyddet. Om migranten däremot har sina försäkringar i tredje land, varifrån Migrationsverket inte ens begär in försäkringsintyg, är det omöjligt att verifiera försäkringsskyddet. Dessa skillnader understryker såväl ett problem av bristande insyn och granskning som bristande likabehandling av ärenden.

3.2 Inget ansvarsutkrävande

Precis som redogjordes i rapportens inledning så är det endast en fjärdedel av de högkvalificerade arbetskraftsmigranterna som har sin anställning i Sverige. Resten har sin anställning kvar i tredje land, och i många fall har de också sina försäkringar (sjukförsäkring, pensionsförsäkring, trygghetsförsäkring vid arbetsskada) där. Följaktligen är majoriteten av de indiska ingenjörerna, programmerarna och teknikerna som får arbetstillstånd i Sverige allt jämt anställda och försäkrade i Indien, trots att de verkar på svensk arbetsmarknad. Ansvaret vilar på Migrationsverket att se till att dessa arbetstagers

villkor i hemlandet motsvarar samma standard som svenska kollektivavtal eller praxis i branschen.

För att säkerställa lönenivån finns en tydlig rutin som Migrationsverket följer. Vid förstagångsansökan utgår de från anställningserbjudandet och lyssnar in det fackliga yttrandet angående den föreslagna lönen. Vid avsaknad av detta utgår de från Statistiska Centralbyråns lönestatistik över den berörda yrkesgruppen och verifierar den föreslagna lönen gentemot den. Den får dock aldrig vara lägre än 13 000 kr per månad på grund av försörjningskravet. Det finns givetvis allt jämt en risk att migranten får en lägre lön än en motsvarande svensk arbetstagare med samma erfarenhet och kompetens, men rutinen garanterar åtminstone en miniminivå i systemet.

När det kommer till försäkringar garanterar däremot Migrationsverkets rutiner inte ens detta. Som nämndes i föregående avsnitt begär inte Migrationsverket längre in försäkringsintyg, utan endast namn på försäkringsbolag samt försäkringsnummer. Det innebär att informationen om migrantens försäkringar är mycket kortfattad och intetsägande i anställningserbjudandet. När frågan ställdes till chefen på Migrationsverkets arbetstillståndsenhet, om hur myndigheten kan verifiera dessa försäkringar och säkerställa att de håller svensk standard var svaret:



Beslutsbördan ligger på den svenska arbetsgivaren. Och när personens anställning är i tredje land så är det den svenska arbetsgivaren som går i god för att alla villkor är uppfyllda.

Migrationsverket litar således blint på den svenska arbetsgivaren att migrantens försäkringar verkligen är tecknade i hemlandet, samt att de håller samma standard som svenska kollektivavtal eller praxis i branschen. Det innebär att ett stort ansvar har skjutits över från en opartisk myndighet till enskilda svenska arbetsgivare. Ansvaret att verifiera och säkerställa de utländska försäkringarna vilar nu på en partisk aktör med ett starkt intresse av att få ansökan godkänd så snabbt som möjligt.

När de certifierade arbetsgivarna tillfrågades under intervjuerna om hur de säkerställer detta var svaret att de vare sig har kunskap eller resurser att granska försäkringar som är tecknade i exempelvis Indien. Men i och med att Migrationsverket inte begär in utförlig information om försäkringsskyddet så finns det heller ingen anledning för arbetsgivarna att granska försäkringarna. De utgår snarare endast från vad Migrationsverket kräver vid förstagångs- och förlängningsansökningar, och behöver på blanketten bocka i att försäkringarna är "lika eller bättre" än svenska kollektivavtalsenliga försäkringar. Men samtliga tillfrågade certifierade företag slår fast att de inte vet i detalj vad försäkringarna tecknade i exempelvis Indien innefattar. Det certifierade företaget Alfa Quality Movings Immigration Team Leader sammanfattade det:



Vi ser till att det finns ett försäkringsbolag, ett försäkringsnummer och ett datum. Sedan analyserar vi inte det. Får vi ett underskrivet intyg från arbetsgivaren, då agerar vi i god tro. Vi gör inte någon analys av nivån eller standard av försäkringarna.

Alfa Quality Moving är ett relocationföretag, vilket innebär att arbetstillstånd är en del av kärnverksamheten. De agerar således inte som direkt arbetsgivare när de lämnar in ansökningar, utan som ombud åt ett underföretag som är deras kund. Det innebär att kedjan blivit ännu längre när det kommer till säkerställandet av försäkringarna för en migrant. Typfallet utgörs av en indisk ingenjör med anställning och försäkringar kvar i Indien. Den indiska ingenjören ska arbeta på en svensk arbetsplats, där den svenska arbetsgivaren agerar så kallad "host employer". Denna är inte certifierad hos Migrationsverket, utan tar rollen som underföretag och anlitar ett certifierat företag som ombud för att administrera arbetstillståndsansökan. Den föreslagna lönen och försäkringarna beskrivs i anställningserbjudandet som kommer från den svenska arbetsgivaren (underföretaget), och vidarebefordras till Migrationsverket via det certifierade företaget. Ansvarsutkrävandet för försäkringarnas nivå följer sedan en kedja från Migrationsverket som litar på det certifierade företaget, som i sin tur litar på underföretaget, vilket i sin tur utgår från försäkringsinformation från arbetsgivaren i Indien. Ingen aktör och ingen mekanism i systemet kontrollerar vad migrantens försäkringar såsom sjukförsäkring eller tjänstepensionsförsäkring i Indien innefattar eller motsvarar i svensk kontext. Detta är situationen för arbetskraftsmigranter med anställning och försäkringar kvar i tredje land, vilket är majoriteten av fallen vad gäller ingenjör- och datayrkena. Ansvarsutkrävandet är således borta och rättssäkerheten likaså.

3.3 Arbetstillstånd har blivit en business

En av fördelarna för arbetsgivarna med det svenska arbetskraftsinvandringssystemet är att företagsinterna förflyttningar är tämligen enkla att genomföra. Ett globalt företag som verkar i Sverige kan förflytta en anställd från tredje land till Sverige för arbete under en kortare tid. Genom certifieringen går processen väldigt snabbt. Ett stort IT-företag som intervjuades använder certifieringssystemet på detta sätt. De arbetstagare IT-företaget söker arbetstillstånd för är samtliga anställda av samma koncern i ett annat land, och företaget agerar alltid som direkt arbetsgivare och ej som ombud. Flera svenska storbolag använder certifieringssystemet på detta sätt.

En grundförutsättning för att kunna bli certifierad som arbetsgivare hos Migrationsverket är att ha ett "återkommande behov" av arbetskraft från tredje land. Men med möjligheten att som certifierad arbetsgivare agera ombud åt ett underföretag i processen, har detta krav lättats upp genom flera kanaler som certifierade arbetsgivare an-

vänder på olika sätt. Den kanske minst uppseendeväckande kanalen är att arbetsgivarorganisationer såsom Almega och Teknikföretagen är certifierade arbetsgivare hos Migrationsverket, och agerar ombud åt sina medlemsföretag. De lämnar avgiftsfritt in ansökan på deras vägnar, vilket innebär kortare handläggningstid tack vare certifieringen. Det "återkommande behovet" är inget krav för underföretaget, det vill säga medlemsföretagen, utan gäller endast den certifierade arbetsgivaren. Följaktligen är kravet uppfyllt så länge arbetsgivarorganisationerna har åtminstone några enstaka medlemsföretag som återkommande plockar in arbetskraft från tredje land.

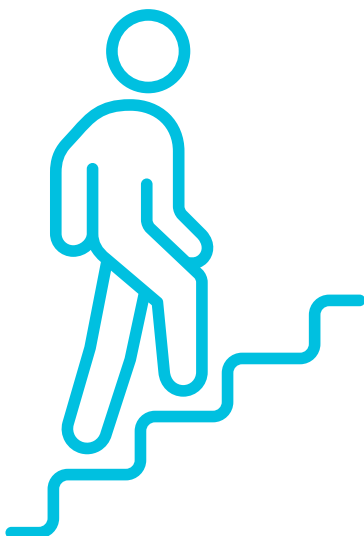
Listan på certifierade företag väcker dock frågor. Exempelvis är en lång rad juristbyråer certifierade. Flera av dessa är små med bara några enstaka jurister anställda. Det framgår tydligt att deras verksamhet med juridisk rådgivning knappast har ett återkommande behov av arbetskraft utifrån. I Migrationsverkets statistik över yrken bland arbetskraftsinvandrare lyser jurister med sin frånvaro. Juristbyråerna har heller inga medlemmar de agerar åt, likt arbetsgivarorganisationerna. Så varför är dessa juristbyråer certifierade hos Migrationsverket om de inte har ett återkommande behov av arbetskraft utifrån?

Svaret är att de agerar åt klienter. Det handlar dock inte om avancerad juridisk rådgivning, utan snarare hantering och inlämning av arbetstillståndsansökningar. De fungerar som en mellanhand mellan en arbetsgivare som vill ta in arbetskraft från tredje land, ett underföretag tillika deras klient, och Migrationsverket. Den stora skillnaden gentemot arbetsgivarorganisationer är att de tar betalt. I rundfrågningen bland tio juristbyråer som är certifierade som arbetsgivare hos Migrationsverket, varav sex svarade, framgick det att en vanligt förekommande avgift för en förstagsansökan var cirka 10 000 kr, och 20 000 kr för en förlängningsansökan. Prisskillnaden motiverades med att förlängningsansökningar kräver mer tid och administration då fler handlingar behöver lämnas in till Migrationsverket.

Vidare finns certifierade arbetsgivare som både agerar som direkta arbetsgivare och som ombud åt kund. Här kan exempelvis stora konsult- och revisionsbyråer nämnas. Två sådana har intervjuats, varav den ena har valt att förbli anonym medan den andra är Deloitte.

Deloitte agerar i vissa fall som direkt arbetsgivare för företagsinterna förflyttningar, det vill säga att en Deloitte-anställd i tredje land flyttas till Sverige för ett projekt. De skickar varje år in cirka 3 000 ansökningar om arbetstillstånd, men cirka 95 procent av dessa är åt kunder (underföretag). Det är med andra ord en begränsad andel av ansökningarna som handlar om företagsinterna förflyttningar inom Deloitte. Deloitte menar att behovet av expertis och särskild kompetens som är svår att hitta i Sverige utgör den huvudsakliga anledningen till att de likt deras kunder har ett återkommande behov av arbetskraft utifrån.

Ytterligare en kategori av de certifierade arbetsgivarna består av relocationföretag. Deras kärnverksamhet består av att hantera arbetstillståndsansökningar, och övriga ärenden för migranten när den väl anlant till Sverige såsom att ordna personnummer, bankkonton,



skolplats till barnen och liknande. Tre relocationföretag har intervjuats. Ett av dessa har valt att förbli anonymt medan resterande två har gett sina samtycken att bli namngivna: Nordic Relocation Group och Alfa Quality Moving. De två företagen har liknande volymer för arbetstillstånd: cirka 1 000 – 1 500 ansökningar per år. Kunden består alltid av ett företag, och ej av privatpersoner. Relocationföretagens ”återkommande behov” av arbetskraft utifrån kan betraktas uppfyllt så länge de har kunder, då de själva inte agerar som direkta arbetsgivare. Men precis som i fallet med de andra kategorierna av certifierade företag som agerar ombud åt underföretag, så har de enskilda kunderna åt relocationföretagen inte nödvändigtvis ett återkommande behov. Det handlar visserligen dels om stora företag som ständigt plockar in arbetskraft utifrån, och dels om små företag som endast plockar in en enstaka arbetstagare utifrån.

Bilden av att Migrationsverkets krav på ”återkommande behov” har suddats ut bekräftas av Alfa Quality Movings Immigration Team Leader:



Jag skulle vilja påstå att det är lite av en gråzon vad återkommande behov är. Migrationsverket sätter ju ut i sitt regelverk att man måste ha ett visst antal för att få certifiering. Men jag kan tycka att i verkligheten så stämmer inte det. Det finns ju företag som är betydligt mindre och anställer färre, som ändå tillåts att använda sig av den här certifierade processen. Så jag skulle vilja säga att det inte finns någon tydlig definition av vad återkommande behov är.

Vidare uppkommer frågor kring den juridiska förbindelsen och förhållandet mellan de olika aktörerna i denna process. När det gäller arbetstillstånd som relocationföretag hanterar åt arbetskraftsmigranter som allt jämt har kvar sin anställning i tredje land så handlar det om tre aktörer bakom ansökan förutom migranten själv: relocationföretaget (certifierad arbetsgivare), svensk host employer (underföretag och kund åt relocationföretaget) samt arbetsgivaren i hemlandet. Under intervjuerna med de certifierade arbetsgivarna benämns ofta arbetskraftsmigranten som ”utstationerad”. Detta alltså även i de fall då det inte rör sig om företagsinterna förflyttningar. Andra använder engelska termer som ”postings” eller ”temporary assignments”.

Det är inte endast terminologin som förvirrar. Ansvarsutkrävandet för de olika aktörerna är svåröverskådligt. Den certifierade arbetsgivaren är den som lämnar in ansökan till Migrationsverket, är myndighetens kontaktyta, och är den som ska se till att alla handlingar är korrekta. Underföretaget ansvarar för den arbetsplats på vilken migranten arbetar i Sverige. Arbetsgivaren i tredje land är den som i de flesta fall

betalar ut lön och tillhandahåller försäkringar åt migranten. Det är inte lätt att hänga med. Deloitte:s manager för migrationsgruppen försökte klargöra det:



Om personen har en anställning utomlands och jobbar tillfälligt i Sverige, är ansvaret för individen delat mellan arbetsgivaren i utlandet och mottagaren av tjänster i Sverige. Villkoren för själva anställningen från ett arbetsrättsligt perspektiv stannar primärt hos arbetsgivaren i utlandet, men delas även till viss del med arbetsgivaren i Sverige. Gentemot Migrationsverket och i förhållande till migrationsprocessen är det dock arbetsgivaren i Sverige som ska tillse att de erbjudna villkoren uppfylls. Det är därför det svenska bolaget finns på anställningserbjudandet.

På frågan vad den svenska host employern har för ansvar gentemot den enskilda arbetskraftsmigranten i det fall den allt jämt är anställd och försäkrad i tredje land svarade Migrationsverkets chef på arbetstillståndsenheten att ansvaret för att arbetsvillkoren tillgodoses ligger hos den svenska arbetsgivaren:



När en person arbetar i Sverige så blir det den svenska arbetsgivarens ansvar att tillgodose personen, eftersom denna arbetar på deras arbetsplats.

Det finns dock ingen samstämmig bild när samma fråga ställdes till de certifierade företagen. I flera av intervjuerna framgick det att den svenska arbetsgivaren inte hade ställts inför frågan tidigare, och därför inte funderat så mycket på det.

Vem som de facto har det primära ansvaret för den enskilda arbetskraftsmigranten är därmed oklart. Den certifierade arbetsgivaren står ansvarig inför Migrationsverket, men samtidigt framgår det att Migrationsverket inte ställer denna till svars för ansvaret över att migrantens arbetsvillkor och försäkringsskydd infrias.

Även om det kan vara bekvämt att slippa sköta administration av tillstånd och ha kontakt med Migrationsverket, så är den kortare handläggningstiden det verkligt attraktiva i tjänsterna som de certifierade företagen erbjuder. För ett företag som vill ta in arbetskraft från tredje land räcker det att betala cirka 10 000 kr för att slippa vänta flera månader på beslut, och istället genom ett ombud få beslut inom

tio dagar. Flera av de intervjuade certifierade företagen bekräftar att det är just den snabba handläggningstiden som ofta lockar kunder att betala för tjänsten. Detta kan vara en av förklaringarna till att arbetstillstånd har helt andra volymer än ICT-tillstånd, då de senare ligger utanför certifieringssystemet och har 90 dagars handläggningstid. För att exemplifiera räcker en snabb titt på antalet ansökningar under 2019. Endast 120 ICT-ansökningar inkom till Migrationsverket, medan hela 9 875 ansökningar för arbetstillstånd inom certifieringssystemet inkom under samma år³. ICT-tillståndet är en direkt implementering av ett EU-direktiv, och kan till skillnad från de övriga arbetstillstånden inte förlängas efter tillståndstiden (max tre år). Det är inte frivilligt för arbetsgivarna att välja mellan ICT och arbetstillstånd, utan för särskilda kategorier (specialister, chefer, praktikanter) inom företagsinterna utstationeringar ska ICT tillämpas. Men kraven är inte huggna i sten utan kan ibland handla om ordval och beskrivningar av tjänsten. Nordic Relocation Groups vice VD resonerade över detta:



Det är klart att man kan diskutera: vad är en specialist? Det finns säkert 50 miljoner IT-specialister i Indien. Men de anses säkert inte tillräckligt unika för att kunna anses vara specialister, i ICT-bemärkelse. I och med att de ska ha en unik kompetens som gynnar företaget i Sverige. Så därför omfattas de inte av ICT. Det är egentligen bara cheferna som gör det hos våra kundföretag... Även om det gäller en chef kan man ju då välja en annan titel och SSYK-kod⁴ för att slippa landa i ICT. För certifieringssystemet går mycket snabbare, och det går att stanna längre. Och i övrigt är kraven desamma. Det är en SSYK-kod som avgör om du ska läggas i ICT eller inte. Detta har styrt under de år vi sett ICT-ansökningar.

Det går inte att utesluta att de gigantiska skillnader som finns i volymer mellan ansökta ICT-tillstånd och ansökta arbetstillstånd inom certifieringssystemet delvis har att göra med detta. Samtliga arbetsgivare vill ha en så snabb hantering som möjligt. Det innebär att de har incitament att presentera migrantens tjänst som något som ligger utanför ICT-kriterierna, för att därmed kunna hålla sig inom certifieringssystemet och få den snabbare handläggningen (samt möjlighet för migranten att förlänga tillståndet efter att det har löpt ut). Som det antyds i intervjuerna så kan det räcka med ordval och hur tjänsten beskrivs för att få en SSYK-kod som gör att ICT-tillståndet kan undvikas.

³ Siffrorna hämtades från allmän handling begärd från Migrationsverket i oktober 2020.

⁴ SSYK = Standard för svensk yrkesklassificering är systemet för att gruppera personers yrken och arbetsuppgifter.

3.4 Den utsatta arbetskraftsmigranten

Den som drabbas negativt av både systemets regelverk och brister i praxis är den enskilda arbetskraftsmigranten. Systemet ger i sin konstruktion stor frihet till arbetsgivaren, medan arbetstagaren tillika migranten är i en utsatt position från början. Detta då migrantens uppehållstillstånd är bundet till den specifika arbetsgivaren och tjänsten. Om migranten vill söka sig till en annan arbetsgivare behöver den inkomma med en ny ansökan om arbetstillstånd för den nya tjänsten, med risk för avslag och därmed krav på att lämna landet. Om arbetsgivaren vill avsluta anställningen så måste migranten lämna landet, såvida den inte får en ny anställning och lämnar in en ny ansökan inom tre månader. Detta skapar en beroendeställning som kan göra det svårt för den enskilda migranten att kritisera brister på arbetsplatsen, eller att kräva sin rätt vid de fall då villkoren i anställningserbjudandet inte infriats i verkligheten. Anställningserbjudandet, vilket ej är bindande för arbetsgivaren, är den huvudsakliga handling som skickats in till Migrationsverket för att ange adekvat lön, villkor och försäkringar. Att senare kräva det man har blivit lovad i anställningserbjudandet som arbetstagare kan ha ett mycket högt pris, då konsekvensen kan bli att arbetsgivaren väljer att avsluta anställningen – varpå arbetskraftsmigranten måste lämna Sverige (om den inte hinner få en ny anställning och lämna in en ny ansökan i tid). Allt detta sker utan lagöverträdelser från arbetsgivarens sida, på grund av hur regelverket är uppbyggt.

Men som om detta inte vore nog, så får bristerna i praxis av arbetstillstånd andra negativa konsekvenser för migranten. Som tidigare redogjordes så granskas idag inte försäkringsskyddet för arbetskraftsmigranter med anställning och försäkringar kvar i tredje land. Dessa migranter täcks inte av en svensk sjukförsäkring även om de arbetar på en svensk arbetsplats. I intervjuerna med de certifierade företagen framgick svårigheten att verifiera just en sjukförsäkring tecknad i tredje land, då den svenska sjukförsäkringen baserad på inkomstbortfall inte har någon motsvarighet i de länderna. Ett vanligt förekommande upplägg är att migranten får full lön som vanligt om den är sjuk några enstaka dagar. Om den däremot är sjuk en längre period, så blir den hemskickad till tredje land. Den svenska arbetsgivaren, eller host employer, kan välja att skicka hem migranten när den bedömer att det inte är lönsamt att vänta längre på att denna ska tillfriskna. Detta bekräftades i flera av intervjuerna. Nordic Relocation Groups vice VD uttryckte det som:



Sjukförsäkringen är lite knepig när det gäller långtidssjukskrivning. Kommer du hit på assignment så har du din lön, och får inte avdrag om du är sjuk heller. Men är du sjuk länge så skickar de hem dig, för då tjänar du inga pengar åt bolaget.

Deloittes manager på migrationsgruppen beskrev verifierandet av sjukförsäkringar som en återkommande fråga som diskuteras med klienter, mot bakgrund av att den sjukförsäkring som är vanlig i Sverige och det skydd som den medför sällan återfinns i utländska sjukförsäkringar. Flera bolag försöker istället tillse ett motsvarande skydd via andra medel, det är t.ex. vanligt att personer transporteras hem till hemlandet av arbetsgivaren om de är sjuka i mer än 15 dagar. Den problematik som uppstår och företagens försök att uppfylla kraven är något som enligt honom Migrationsverket är väl medvetna om.

Migrantens rätt att stanna i Sverige är således både beroende av den svenska arbetsgivaren, samt dess egen hälsa. Den svenska arbetsgivaren anser det inte lönsamt att vänta mer än 15 dagar på arbetstagaren att tillfriskna, och skickar således hem den efter det. Detta är något som Migrationsverket känner till väl och tillåter, av allt att döma från intervjuerna. Vem som helst kan råka ut för en sjukdom eller skada, och särskilt under det senaste året av pandemi, framstår denna avsaknad av sjukförsäkringsskydd som absurd.

Vid sidan av beroendeställningen till arbetsgivaren och risken att bli sjuk, finns det vidare ekonomiska aspekter som gör migranten än mer utsatt. En naturlig fråga, som ställdes till samtliga juristbyråer och övriga certifierade företag som agerar ombud åt underföretag, är vem som betalar för arbetstillståndet: arbetsgivaren (host employer och underföretaget) eller arbetskraftsmigranten själv? Det framkom i intervjuerna att det alltid är arbetsgivaren som faktureras, men att det är fritt fram för arbetsgivaren att sedan låta migranten själv betala för det. Såväl tillfrågade juristbyråer som relocationföretag bekräftade att detta äger rum. Ett av de certifierade företagen berättade:



Vi fakturerar alltid arbetsgivaren, men jag vet att en eller två av våra kunder drar sedan den kostnaden från arbetstagarens lön.

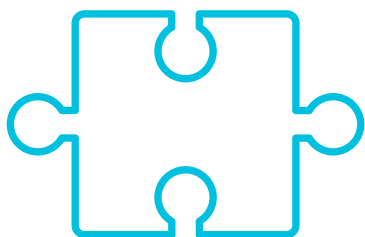
Juristbyråerna slog fast med beslutsamhet att det är fritt fram för arbetsgivaren att avtala med arbetstagaren om att denna betalar för arbetstillståndet, och att det inte finns något olagligt med en sådan uppgörelse. När Migrationsverket tillfrågades om detta var de omedvetna om att det överhuvudtaget äger rum, och var vidare osäker på om det är lagligt eller bör ses som exploatering. Chefen på arbetstillståndsenheten svarade:



Vet inte om det finns något brottsligt i det. Det ligger utanför Migrationsverkets ansvar. Hur parterna reglerar affärsmässiga uppgörelser. Vågar inte svara på om det är utnyttjande heller.

Vad som framgått i intervjuerna är således att det förekommer att migranten själv först får betala för arbetstillståndet, genom avdrag på lönen, och sedan har otur och insjuknar i mer än 15 dagar för att då skickas hem igen av den svenska arbetsgivaren. Det finns en rad andra scenarier där migranten själv inte har begått något misstag och inte gjort någonting fel men ändå utvisas. Det handlar ofta om tillfället vid förlågningsansökan. Det är då Migrationsverket ska kontrollera om villkoren i anställningserbjudandet verkligen har infriats. Om så inte är fallet, till exempel att för låg lön har betalats ut eller för lite semester har getts, så är det arbetskraftsmigranten och inte arbetsgivaren som får betala ett högt pris. Arbetsgivaren går vid dessa fall fri från påföljder, trots att det är den som har gjort fel (medvetet eller omedvetet), medan migranten blir utvisad. Detta fenomen har i media benämnts som "kompetensutvisning".

Migranten kan också bli offer för den snåriga ansvarsuppdelning och ansvarsutkrävande som beskrevs i tidigare avsnitt. I det fall migranten har kvar sin anställning och sina försäkringar i tredje land och är med om en arbetsplatsolycka på den svenska arbetsplatsen uppkommer frågor. Vem är ansvarig för arbetstagaren: den svenska host employern som är ansvarig för arbetsplatsen där olyckan skedde, relocationföretaget som är ansvarig gentemot Migrationsverket att alla erbjudna anställningsvillkor (inklusive adekvata försäkringar) infrias, eller arbetsgivaren i tredje land hos vilken arbetstagaren är anställd och försäkrad? Det ges inget tydligt svar på denna fråga i intervjuerna, och oklarheten över ansvar och rutiner vid kritiska scenarier likt dessa gör den enskilda arbetskraftsmigranten än mer utsatt.



4. Analys & slutsatser

I denna del analyseras de resultat som framkom från datainsamlingen gällande systemets brister och vem som står till svars för dessa.

4.1 Ett obalanserat och orättvist system

Dagens system har stora brister. Regelverket är i sin ursprungliga konstruktion arbetsgivarvänligt. Det ger stor frihet och utrymme till arbetsgivarna att ta in arbetskraft från tredje land, utan att de behöver ta hänsyn till behovsprövning eller kvoter. Detta gör det svenska systemet till det mest liberala i OECD-området. Samtidigt är arbetstagaren, arbetskraftsmigranten, i beroendeställning till arbetsgivaren redan från början. Med ett uppehållstillstånd som är bundet till arbetsgivaren och tjänsten innebär det mycket höga risker för migranten att stå upp för sig själv, och hävda sina rättigheter enligt anställningserbjudandet. Detta blir än svårare då anställningserbjudandet ej är bindande för arbetsgivaren, vilket innebär att denna kan dra sig ur i förtid varpå migranten måste hitta ett nytt jobb, och söka ett nytt arbetstillstånd, för att få stanna i Sverige. Migrantens oskyddade position i regelverket försvagas ytterligare av det faktum att den blir utvisad vid förlängningsansökan om fel av arbetsgivaren har begåtts under tillståndstiden.

Det är svårt att rikta kritik mot någon av aktörerna i processen vad gäller regelverket, då det inte är upp till dem. Sveriges arbetskraftsinvandringssystem är tveklöst obalanserat och orättvist i sin konstruktion, men detta rör inte Migrationsverket över och inte heller övriga aktörer som intervjuats. Ansvaret ligger istället på politisk nivå, Riksdag och Regering, för att skapa ett mer balanserat och rättvist arbetskraftsinvandringssystem.

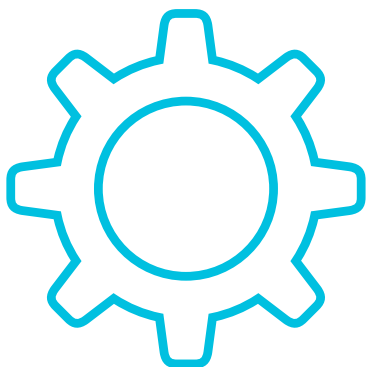
Något som Migrationsverket däremot rör över är praxis och hantering av arbetstillstånden. Som det har framgått i intervjuerna så kräver inte Migrationsverket in försäkringsintyg längre för utländska försäkringar. Vidare har de ingen ambition att granska sjukförsäkringar, pensionsförsäkringar och liknande i tredje land (oftast Indien). De lutar istället blint på den certifierade arbetsgivaren, oavsett om den agerar som direkt arbetsgivare eller ombud åt ett underföretag, att denna verifierar försäkringarna och säkerställer deras nivå. De certifierade arbetsgivarna har givetvis ett stort intresse av att ansökan blir godkänd så snabbt som möjligt. Samtidigt vill de inte lägga pengar och resurser på att granska utländska försäkringar, om detta inte krävs av dem. Det faktum att många av dem inte granskar utländska försäkringar, vilket framgick i intervjuerna, är därför föga förvånande. Migrationsverket har abdikerat från sitt ansvar att säkerställa att migrantens försäkringar håller samma eller bättre nivå än svenska kollektivavtal eller praxis i branschen. Myndigheten har satt sin tillit till en partisk aktör i processen, utan att ställa krav på den. Den som drabbas av detta är återigen arbetskraftsmigranten. Utan en svensk sjukförsäkring, och med ett försäkringsskydd i tredje land som ingen har verifierat, kan det räcka med att åka på en influensa, bli sjuk i 15 dagar, för att sedan bli hemskickad till hemlandet av den svenska arbetsgivaren.

Vid sidan av den utsatta position som migranten hamnar i, så har systemet stora brister utifrån perspektivet av myndighetsutövning. Certifieringssystemet strider både i idé och praxis mot principen om likabehandling. Det står klart att ansökningar hanteras snabbare beroende på vem som skickar in dem. En certifierad arbetsgivare kan räkna med beslut inom tio dagar, medan en ej certifierad arbetsgivare får vänta upp till fem månader – även om båda skickar in kompletta och beslutsklara ansökningar. Med tanke på att samtliga certifierade företag som intervjuades uppgav att de aldrig varit föremål för granskning eller tillsynsåtgärder av Migrationsverket uppkommer frågan om hur rigorös myndighetens tillsyn är av de certifierade arbetsgivarnas lämplighet. Om Migrationsverket endast gör detta när de får ett externt tips, vilket antydde i intervjun, så innebär det ett stort utrymme för oseriösa och olämpliga arbetsgivare att verka inom certifieringssystemet, så länge de lyckas hålla sig borta från större skandaler som ådrar uppmärksamhet. Med en till synes brist på granskning och tillsyn av arbetsgivarna uppkommer frågan om systemet är rättssäkert eller ej.

Att vissa arbetsgivare prioriteras före andra, med motiveringen från Migrationsverket att de går att lita på och att de i större utsträckning gör rätt är inte förenligt med de förväntningar som finns på en svensk myndighet att förbli opartisk och behandla samtliga ärenden lika. Det är svårt att ens med fantasin som hjälp försöka föreställa sig en annan svensk myndighet som bygger upp ett system där vissa ärenden ges högre prioritering beroende på vem det är som har skickat in ansökan. En sådan liknelse med Polisen, Skatteverket eller Försäkringskassan blir befängd.

4.2 En frisläppt marknad sanktionerad av svensk myndighet

Det står klart att en av konsekvenserna av det arbetsgivarvänliga regelverket, samt Migrationsverkets certifieringssystem, är att en frisläppt marknad för arbetstillstånd har skapats. Det har blivit lönsamt för både juristbyråer, konsult- och revisionsbolag och relocationföretag att ta betalt av ett underföretag och agera ombud i en arbetstillståndsansökan. Det är svårt att vara kritisk mot något av företagen tillhörande dessa kategorier så länge de följer de lagar och regler som finns, och har byggt upp sin verksamhet utefter det. Av allt att döma från intervjuer och övrig datainsamling rör det sig inte om några regel- eller lagöverträdelser. Det går inte att kräva av arbetsgivarna att de ska lägga tid, kraft och resurser på att granska försäkringar i tredje land om så inte krävs. Det går heller inte att rikta kritik mot arbetsgivarna om de skickar hem arbetskraftsmigranten efter att denna varit sjuk i 15 dagar om Migrationsverket har godkänt anställningserbjudandet där det framgick att migranten hade en sjukförsäkring i Indien som inte täcker mer än 15 dagar. Om Migrationsverket har godkänt detta, även om myndigheten inte har granskat vad försäkringarna innefattar, så har arbetsgivaren inte gjort något fel utan endast fullföljt villkoren i ansökan.



Arbetsgivarna, oavsett om de är juristbyråer, konsultbolag eller relocationföretag, agerar alla på en marknad och strävar efter vinst. De följer de lagar och regler som finns, och det är orimligt att kräva eller förvänta sig att de ska göra mer än vad som krävs. De kan inte förväntas göra det jobb som en myndighet ska göra, det vill säga granska och säkerställa arbetsvillkor.

Det är även svårt att rikta kritik mot arbetsgivarna när betalningen för arbetstillståndet dras från arbetstagarens lön. Så länge det inte finns något förbud mot detta i lag så är det, precis som de certifierade företagen uttrycker det, fritt fram för arbetsgivaren och arbetstagaren att själva göra upp om vem som står för betalningen.

Det är istället emot Migrationsverket det finns anledning att vara kritisk. Om inte myndigheten säkerställer innehåll och nivå på försäkringar och villkor, så kommer ingen annan aktör göra det heller. Därför hamnar migranten i en mycket utsatt situation. Myndighetens certifieringssystem där likabehandling ej råder och där certifierade företag kan agera ombud åt underföretag har skapat incitamenten för denna marknad. Markant kortare handläggningstid är mycket attraktivt för företag som vill ta in arbetskraft. Om det då går att betala för detta på laglig väg så är det logiskt att en marknad skapas. På samma sätt finns incitament för arbetsgivarna att undvika ICT-tillståndet med dess längre handläggningstid, och genom ordval och beskrivningar av tjänsten försöka hålla sig inom certifieringssystemet. Detta kan delvis förklara den enorma skillnad i volymer som finns mellan ICT-tillstånd och arbetstillstånd inom certifieringssystemet.

Migrationsverkets rutiner har därmed sanktionerat den marknad som skapats, där det i vissa fall är migranten själv som betalar för arbetstillståndet. När det kommer till betalningen av arbetstillståndet, så verkar inte Migrationsverket ens vara medveten om att det förekommer att migranten själv betalar, och tar heller inte ställning till om det är olagligt eller ej. Oavsett om Migrationsverket helt har missat detta fenomen, eller om de medvetet har sanktionerat det, så finns det skäl att vara kritisk. Det första tyder på bristande omvärldsbevakning och medvetenhet, medan det andra tillåter ett förfarande som förstärker migrantens utsatta situation ytterligare.





5. Förslag på åtgärder

I denna avslutande del kommer rapporten med ett antal förslag på hur systemet kan förbättras för att bli mer balanserat, rättvist och rättssäkert.

5.1 Krav på svenska kollektivavtal

Det finns idag tusentals arbetstagare på svensk arbetsmarknad med anställning och försäkringar i tredje land, som ingen aktör i Sverige har granskat eller säkerställt nivån för. Det måste till systemförändrade insatser för att åtgärda denna situation.

Sveriges Ingenjörer föreslår införandet av en skarp princip som skall gälla i såväl regelverk som i praxis. Denna består av att samtliga arbetskraftsmigranter som verkar på svensk arbetsmarknad ska vara täckta av svenska kollektivavtal, genom en anställning på ett företag som har svenskt kollektivavtal⁵. Det skulle således endast bli dessa företag som får tillåtelse att ta in arbetskraft från tredje land. Om denna princip följs så åtgärdas nämligen många av dagens problem.

Den svenska kollektivavtalsmodellen har under lång tid garanterat såväl stabilitet och långsiktighet för arbetsgivarna som goda arbetsvillkor för arbetstagarna, utan att politiken har behövt blanda sig i exempelvis genom en lagstadgad minimilön. Kollektivavtalet garanterar goda försäkringsskydd för arbetstagarna och innefattar bland annat pensionsförsäkring, sjukförsäkring och trygghetsförsäkring vid arbetskada.

Det vore högst rimligt att samtliga arbetskraftsmigranter som arbetar på svensk arbetsmarknad tar del av dessa. Idag är arbetsmarknaden, och många arbetsplatser, tudelade: de svenska arbetstagarna med goda arbetsvillkor å ena sidan, och de utländska arbetskraftsmigranterna med villkor som ej är säkerställda å andra sidan. Med kravet på kollektivavtal för samtliga arbetstagare skulle problemet lösas med ett slag. Detta skulle garantera drägliga löner, villkor och försäkringar för alla som verkar på svensk arbetsmarknad – oavsett migrationsstatus.

Denna rapportens resultat visar med stor tydlighet att det inte finns någon mekanism, och inte någon aktör i systemet, som idag garanterar adekvata arbetsvillkor för migranten i de fall den är anställd och försäkrad i tredje land. Arbetsmarknadens parter har under lång tid i Sverige byggt upp ett system och ett regelverk som bevisligen fungerar mycket väl. Kollektivavtalen garanterar goda arbetsvillkor, men också förutsebarhet och rättssäkerhet.

Med införandet av detta krav skulle Migrationsverket inte längre ställas inför sjukförsäkringar tecknade i exempelvis Indien. Uppgiften som Migrationsverket har idag av att granska utländska försäkringar, som myndigheten i stor utsträckning har skjutit över till arbetsgivarna, skulle inte längre vara nödvändig om samtliga arbetskraftsmigranter omfattas av kollektivavtal. Med detta moment borta skulle den idag bristande likabehandlingen och rättssäkerheten i Migrationsverkets myndighetsutövning stärkas, samtidigt som myndigheten skulle få lösgjorda resurser att lägga på andra delar i gransknings- och tillsynsarbetet.

⁵ Sveriges Ingenjörer anser vidare att samtliga av dess medlemmar ska omfattas av kollektivavtal. Sveriges Ingenjörer anser dock inte att kollektivavtalen ska allmängiltigförklaras, utan att den svenska partsmodellen som bygger på frihet hos parterna att teckna kollektivavtal fortsatt ska värnas. Sveriges Ingenjörer ställer sig starkt kritisk till politisk inblandning i partsmodellen, exempelvis genom en lagstadgad minimilön.

5.2 Avskaffa certifieringssystemet

Certifieringssystemet som Migrationsverket har byggt upp strider mot principen om likabehandling. Svensk myndighetsutövning bygger på opartiskhet och att alla ärenden behandlas lika, alldeles oavsett vem som är avsändare eller föremål för ärendet. Certifieringssystemet strider mot detta då certifierade arbetsgivare får en markant snabbare hantering än arbetsgivare som inte är certifierade, även om båda skickar in kompletta ansökningar. Vidare framkom det i intervjuerna att Migrationsverkets granskning och tillsyn av de certifierade företagen lyser med sin frånvaro i flera fall. Det är möjligt att systemet har vuxit sig för stort för att hanteras, med fler certifierade företag och underföretag än vad myndigheten har tid och resurser att granska. Denna bild förstärks av att Migrationsverket tycks vara helt omedvetna om att det förekommer att arbetskraftsmigranten själv betalar för arbetstillståndet, och att myndigheten inte är säker på om detta är lagligt eller ej. Detta tyder på bristande omvärldsbevakning (alternativt medveten sanktion), jämte bristande tillsyn och kontroll av det system som myndigheten själv har skapat.

Arbets sättet i en rättssäker myndighetsutövning kan inte bygga på tillit till vissa arbetsgivare, att dessa oftast gör rätt för att de skickar in ansökningar ofta. Likabehandling innebär istället att Migrationsverket skall stå opartisk inför alla ärenden, och inte lita på vissa arbetsgivare mer än andra. Varje enskilt ärende bör hanteras utifrån hur väl det uppfyller regelverket och kraven, inget annat. Certifieringssystemets konstruktion gör det omöjligt att praktisera en myndighetsutövning som bygger på likabehandling. Det finns således ingen annan lösning än att avskaffa systemet och ersätta det med ett system för hantering av arbetstillstånd där handläggningstider och prioritering inte bygger på att vissa arbetsgivare gynnas framför andra.

5.2.1 Max 90 dagars handläggningstid för samtliga kompletta ansökningar

Med certifieringssystemet avskaffat uppkommer den naturliga följdfrågan om vilket alternativt system som ska ta vid. Det är knappast önskvärt för någon aktör att handläggningstiderna för samtliga kompletta arbetstillståndsansökningar tvingas upp till ett år eller längre, på grund av en återgång till det system som fanns tidigare.

Istället bör en garanti ges från Migrationsverket att kompletta ansökningar, oavsett från vilken arbetsgivare de kommer, ska ha en handläggningstid på maximalt 90 dagar. Detta är en rimlig tid för både arbetsgivaren och arbetskraftsmigranten att vänta på beslut, med tanke på att ansökan ska granskas av en svensk myndighet. Det är knappast rimligt att kräva en handläggningstid likt certifieringssystemets tio dagar när det handlar om att plocka in arbetskraft från tredje land, då en sådan åtgärd kräver en ordentlig granskning före godkännande.

Maximalt 90 dagar i handläggning är tillräckligt lång tid för Migrationsverket att kunna granska ansökan på ett rättssäkert sätt, samtidigt

som myndigheten har visat att denna handläggningstid är genomförbar i hanteringen av ICT-tillstånd.

Med tidigare förslag om att samtliga arbetskraftsmigranter kommer täckas av svenska kollektivavtal, så försvinner en del av den arbetsbörda som idag finns på Migrationsverket i att granska arbetsvillkor och försäkringar i tredje land som de inte är bekanta med. De lösgjorda resurserna bör med fördel kunna användas till att upprätthålla maximalt 90 dagars handläggningstid för samtliga kompletta arbetstillståndansökningar.

Med maximalt 90 dagars handläggningstid, oavsett vilken arbetsgivare som är avsändare, så blir systemet mer enhetligt och därmed mer rättssäkert. Med denna enhetlighet skulle det längre inte finnas incitament, som idag, att undvika ICT-tillståndet för chefer, specialister och praktikanter, där tjänsten presenteras med andra termer i strävan att få en kortare handläggningstid. Vilka termer som arbetsgivaren presenterar tjänsten med skulle minska i betydelse, då handläggningstiden inte skulle variera beroende på tjänstens titel och beskrivning eller huruvida arbetsgivaren är certifierad eller ej. Med denna förändring skulle såväl likabehandling som rättssäkerhet säkerställas, vilket certifieringssystem idag inte förmår att göra.

5.2.2 Mer forskning efterfrågas

Stora systemförändringar som föreslås här bör dock föregås av forskning och utredande, för att en övergång ska bli så bra som möjligt. Med hänvisning till den avsaknad av forskning som utförts på certifieringssystemet och dess konsekvenser är behovet än större. Sveriges Ingenjörer vill därför se en statlig offentlig utredning som granskar systemets konsekvenser, och kartlägger omfattningen av arbetskraftsmigranter verksamma på svensk arbetsmarknad utan anställning och försäkringar här. Utredningen bör också få i direktiv att föreslå åtgärder för att förbättra systemet, alternativt föreslå konstruktionen av ett nytt system för arbetstillståndshantering. Detta skulle vara ett viktigt startskott för att förbättra dagens situation med de stora brister som denna rapport har visat på.

5.3 Inför skydd för arbetstagaren och påföljder för arbetsgivaren

I dagens system har arbetskraftsmigranten minimalt skydd. Om arbetsgivaren bestämmer sig för att avsluta anställningen i förtid så måste migranten lämna landet, såvida den inte inom tre månader får en ny anställning och lämnar in en ny arbetstillståndsansökan. Migranten riskerar dessutom att bli utvisad från Sverige vid en förlängningsansökan om det framgår att arbetsgivaren betalat ut för lite lön, gett för lite semester eller på annat sätt inte infriat de skyldigheter den har. Samtidigt går arbetsgivaren vid dessa situationer fri från påföljder. Det finns två åtgärder som skulle komma åt denna problematik.

5.3.1 Krav på anställningsavtal

Den första åtgärden består av att ge migranten ett starkare rättsligt skydd för de arbetsvillkor den blir lovad. Anställningserbjudandet, som idag är det huvuddokument som bifogas med ansökan till Migrationsverket vilket anger villkoren för anställningen, är inte bindande för arbetsgivaren. Det försvårar uppföljning och överklagan från migranten i de fall villkoren inte infrias. Om ett bindande anställningsavtal istället blir obligatoriskt att bifogas med ansökan så blir skyddet starkare. Det skulle nämligen tydliggöra arbetsgivarens ansvar att faktiskt infria villkoren, då de anges i ett bindande avtal istället för ett ej bindande erbjudande. Detta skulle innebära ett förstärkt skydd för migranten, och en starkare rättslig grund att stå på i att kräva sin rätt.

5.3.2 Sanktioner och skadestånd för arbetsgivaren

Den andra åtgärden som behöver komma till är att regelverket ändras så att det blir konsekvenser för de arbetsgivare som bryter mot reglerna. Om det framkommer att arbetsgivaren har betalat ut för lite lön eller gett för lite semester till arbetskraftsmigranten så bör det vara arbetsgivaren som straffas, då det är den som har gjort fel. Idag är det istället migranten som straffas. Skarpare påföljder i form av kännbara straff för arbetsgivarna om de har gjort fel skulle skapa starkare incitament att följa reglerna och ge de löner och arbetsvillkor som presenterats vid tillfället för förstagångsansökan. Mer specifikt bör påföljderna för regelöverträdelser för arbetsgivarna bestå av kännbara civilrättsliga straff. Vid missbrukande av systemet, där arbetsgivaren godtyckligt avslutar anställningen i förtid, bör arbetsgivaren också bli skadeståndsskyldig till arbetskraftsmigranten, och kompensera för utebliven inkomst.

Resten av det svenska samhället följer rättsprincipen att den som bryter mot lagar och regler straffas, medan den som är oskyldig går fri. Det är hög tid att införa denna princip också när det gäller arbetskraftsinvandring. Om arbetsgivaren är den som har fuskat, eller omedvetet brutit mot regelverket, är det den som ska straffas – inte arbetskraftsmigranten. Av detta skäl bör migranten inte utvisas när det framkommer att det är arbetsgivaren som gjort fel, utan istället ges möjligheten att stanna i Sverige genom att tillåtas inkomma med en ny arbetstillståndsansökan.

Referenser

- Herzfeld Olsson (2019), Likabehandling av högkvalificerade arbetskraftsmigranter, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering
- Parusel (2020), Legal Migration for Work and Training, Delmi – Delegationen för migrationsstudier
- Statistik om arbetskraftsinvandring samt information om certifieringssystemet:
<https://www.migrationsverket.se/>
- Allmänna handlingar beställda från Migrationsverket bestående av nedbruten statistik över arbetstillstånd (yrkesgrupper, bifall/avslag, ICT, certifieringssystemet)
- Information om skatteregler för tredjelandsmedborgare som arbetar i Sverige:
<https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/arbetsgivare/internationellanstallning/anstallningavtredjelandsmedborgare.4.353fa3f313ec5f91b95ba1.html>
- Dagens Nyheter, Få certifierade företag efter miss hos Migrationsverket, 21 september 2017.
<https://www.dn.se/ekonomi/fa-certifierade-foretag-efter-miss-hos-migrationsverket/>
- Dagens Industri, Migrationsverket snabbar på ansökningar för utländsk arbetskraft, 2 maj 2017.
<https://www.di.se/nyheter/migrationsverket-snabbar-pa-ansokningar-for-utlandsk-arbetskraft/>
- Arbetsvärlden, Migrationsverket återinför certifiering för företag, 2 maj 2017.
<https://www.arbetsvarlden.se/snabb-spar-aterinfors-for-arbetskraftsinvandring/>
- Arbetsmarknadsnytt, Snabbare arbetstillstånd – Teknikföretagen först ut, 11 september 2018.
https://www.arbetsmarknadsnytt.se/allmanna_nyheter/snabbare-arbetstillstand-teknikforetagen-forst-ut_1142329.html

- Ingenjören, Almega erbjuder snabbspår för arbetstillstånd, 15 februari 2019.
<https://www.ingenjoren.se/2019/02/15/almega-erbjuder-snabb-spar-for-arbetstillstand/>

- E-postintervjuer med sex anonyma juristbyråer

- Djupintervjuer via videosamtal med:
 - Chefen för arbetstillståndsenheten, Norrköping, Migrationsverket
 - Vice VD, Nordic Relocation Group
 - Immigration Team Leader, Alfa Quality Moving
 - Consultant/handläggare migrationsgruppen & manager migrationsgruppen, Deloitte
 - Samt ytterligare fyra certifierade företag som har valt att förbli anonyma

Box 1419, 111 84 Stockholm • Besök: Malmskillnadsgatan 48
08-613 80 00 • info@sverigesingenjorer.se
sverigesingenjorer.se

