

Likabehandling av högkvalificerade arbetskraftsmigranter

Petra Herzfeld Olsson

Likabehandling av högkvalificerade arbetskraftsmigranter^a

av

Petra Herzfeld Olsson^b

2019-06-05

Sammanfattning

Enligt EU-rätten ska arbetskraftsmigranter likabehandlas med inhemsk arbetskraft i fråga om lön. Syftet med denna studie är att undersöka om svensk rätt uppfyller det kravet i förhållande till högkvalificerade arbetskraftsmigranter. Analysen visar att den kombinerade effekten av tillträdesvillkor och innehållet i de kollektivavtal som reglerar högkvalificerade arbetstagares anställningsvillkor gör det svårt att säkerställa att de högkvalificerade arbetskraftsmigranterna likabehandlas med motsvarande inhemska arbetstagare. Studien visar också att svensk rätt inte ger högkvalificerade arbetskraftsmigranter något robust medel för att utkräva likabehandling. Mycket talar därmed för att svensk rätt inte uppfyller EU-rättens krav, åtminstone inte i förhållande till de arbetstagare som är anställda av en arbetsgivare i Sverige. För arbetstagare som är föremål för en företagsintern förflyttning eller utstationerade på annat sätt är EU-rättens krav mindre tydliga.^c

^a Jag vill rikta ett varmt tack till granskarna Catharina Calleman och Linus Liljeberg och till redaktören Olof Åslund för mycket värdefulla kommentarer på utkast till det Working Paper (2019:14) som ligger till grund för denna rapport och i Olof Åslunds fall också till rapporten som sådan. Eventuella fel tar jag givetvis fullt ansvar för själv. Jag vill också rikta ett varmt tack till Evelina Johansson och hennes team på Migrationsverket som hjälpte mig med all dokumentation till den empiriska studien och till Anna Mohlin för hjälp med referenserna.

^b Juridiska Institutionen, Stockholms universitet. petra.herzfeld-olsson@juridicum.su.se

^c De eventuella rekommendationer som ges i rapporten är författarens egna och ska inte uppfattas som ställningstaganden från IFAU som myndighet.

Innehållsförteckning

1	Introduktion	3
1.1	Vad handlar studien om	3
1.2	Bakgrund	4
1.3	Högkvalificerade arbetskraftsmigranter – vilka yrkesgrupper omfattas av studien.....	5
1.4	Det rättsliga landskapet	6
1.5	Disposition.....	9
2	Metod och material.....	10
3	Fakta om arbetskraftsmigranterna i den empiriska studien	11
4	Tillträdesvillkor	13
4.1	Samspelet mellan migrationsrätt och arbetsrätt.....	13
4.2	De svenska tillträdesvillkoren	13
4.3	Kollektivavtal för högkvalificerade arbetskraftsmigranter.....	14
4.4	Grunden för Migrationsverkets bedömning.....	16
4.5	Vad ligger till grund för arbetstagarorganisationernas yttranden?	17
4.6	Några reflektioner över tillämpningen av lönekravet.....	18
5	Den erbjudna lönen.....	20
6	Likabehandling av arbetskraftsmigranter	25
6.1	Samspelet mellan utlänningsrätt och arbetsrätt	25
6.2	Rättsliga krav på likabehandling avseende lön.....	26
6.3	Anställd av en arbetsgivare i Sverige	26
6.4	Arbetstagare som är föremål för företagsintern förflyttning	31
6.5	Arbetstagaren är utstationerad till ett fristående företag i Sverige	35
7	Sammanfattning och slutsatser	37

1 Introduktion

1.1 Vad handlar studien om

Högkvalificerade arbetskraftsmigranter förknippas sällan med exploatering. Formuleringar som 'jakten på talanger' och 'eftertraktade och välkomna' ger istället intryck av att dessa arbetstagare har en stark förhandlingsposition på den globala arbetsmarknaden.¹ Enligt EU-rätten ska arbetskraftsmigranter likabehandlas med inhemsk arbetskraft ifråga om arbetsvillkor. Drag i regleringen av högkvalificerade arbetskraftsmigranterns arbete i Sverige ger dock anledning att fråga sig om de kan garanteras likabehandling.

I den här studien ligger fokus på de rättsliga krav på likabehandling av högkvalificerade arbetskraftsmigranter när det gäller lön som gäller enligt svensk rätt och tillämpningen av dem. Analysen består av två delar. Först behandlas de migrationsrättsliga bestämmelserna. Vad krävs för att en högkvalificerad arbetskraftsmigrant ska få tillträde till den svenska arbetsmarknaden och i vilken mån uppställs det i detta sammanhang krav på likabehandling när det gäller lön? Därefter förflyttas fokus till de arbets- och diskrimineringsrättsliga regelverken och frågan i vilken mån de föreskriver likabehandling av högkvalificerade arbetskraftsmigranter för det arbete som utförs i Sverige. Är det möjligt för en arbetskraftsmigrant att utkräva likabehandling i lönehänseende med stöd av svensk arbets- och diskrimineringsrätt?

En empirisk studie kompletterar den första delen av studien. Den syftar till att ge en indikation på i vilken utsträckning de migrationsrättsliga tillträdesvillkoren återspeglar verkligheten, vilket i detta sammanhang avser de löner som arbetskraftsmigranterna erbjuds i ansökningsprocessen. Den bidrar också med kunskap om de högkvalificerade arbetskraftsmigranterna och deras relation till värdföretaget i Sverige. Den empiriska studien baseras på 300 beslut om arbetstillstånd utfärdade i januari 2017.

Det har publicerats intressanta studier om högkvalificerade arbetskraftsmigranter i Sverige av forskare från andra discipliner än den rättsvetenskapliga.² Anställningsvillkor har inte stått i fokus för dessa studier även om vissa av dem pekat på förekomsten av låga löner.³ Att få mer kunskap om de rättsliga villkor

¹ Frasen eftertraktade och välkomna är översatt och lånad från boken 'Triadafilopoulos (2013); Jakten på kompetens eller talang utnyttjas flitigt; se t.ex.: Linder (2017) <http://www.dn.se/debatt/svensk-konkurrenskraft-kraver-arbetskraftsinvandring/>; COM (2013)499 1.

² Emilsson (2018); Frank (2018); Axelsson (2017); Krifors (2017); Emilsson & Magnusson (2015); Hedberg & Hermelin & Westermark (2014).

³ Emilsson & Magnusson (2015) 90 f; Emilsson (2014) 63.

som styr de högkvalificerade arbetskraftsmigranternas arbete i Sverige är angeläget för att förstå på vilket sätt dessa arbetstagare konkurrerar med inhemska arbetstagare. Är systemet tillräckligt robust för att motverka osund konkurrens mellan inhemsk och utländsk arbetskraft och säkerställa att de utländska arbetstagarna får drägliga anställningsvillkor? Svar på dessa frågor är också viktiga för att säkerställa att svensk rätt tillförsäkrar högkvalificerade arbetskraftsmigranter den likabehandling som EU-rätten kräver.

Studien visar att den kombinerade effekten av tillträdesvillkor och innehållet i de kollektivavtal som reglerar högkvalificerade arbetskraftsmigranternas anställningsvillkor gör det svårt att säkerställa att de högkvalificerade arbetskraftsmigranterna erbjuds en lön som är jämförbar med inhemska arbetstagares. Kollektivavtalen ger begränsad vägledning. Lönesättningen för yrkesgrupper av detta slag präglas av individualisering och differentiering. Migrationsverket använder lönestatistik från Statistiska centralbyrån (SCB) för att finna en acceptabel minimilönenivå. Den är relativt låg, men en nivå som också inhemska arbetstagare kan betalas. Den empiriska studien tyder på att i många fall erbjuds de högkvalificerade arbetskraftsmigranterna löner som ligger ovanför den miniminivå Migrationsverket tillämpar. Studien tyder emellertid också på att en högre andel arbetskraftsmigranter än arbetstagare i allmänhet erbjuds löner i de lägre löneintervallen. Detta kan förklaras av en rad faktorer som inte har något att göra med bristande likabehandling. De tänkbara förklaringarna eliminerar dock inte risken för diskriminering. Ett sätt att förhindra att arbetskraftsmigranter betalas lägre löner än jämförbara inhemska arbetstagare är att föreskriva en rätt till likabehandling eller icke-diskriminering. Studien visar emellertid att svensk rätt inte tillhandahåller högkvalificerade arbetskraftsmigranter något robust medel för att utkräva likabehandling. Situationen är otillfredsställande från ett EU-perspektiv åtminstone för de arbetstagare som är anställda av en arbetsgivare i Sverige. För arbetstagare som är föremål för en företagsintern förflyttning eller utstationerade på annat sätt är EU-rättens krav mer oklara.

1.2 Bakgrund

Mer än en tredjedel av de arbetskraftsmigranter som kommer till Sverige från tredje land varje år kan klassificeras som högkvalificerade.⁴ För att en arbetskraftsmigrant ska få ett arbetstillstånd krävs enligt svensk rätt ett erbjudande om en anställning med arbetsvillkor som inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Kollektivavtal spelar en central roll för lönesättningen på den svenska arbetsmarknaden. Det

⁴ Den definition som används i studien presenteras i avsnitt 1.3.

saknas lagstadgad minimilön. Vissa kollektivavtal innehåller emellertid inte några specificerade lönenivåer eller någon minimilön. Detta gäller bland annat flertalet av de kollektivavtal som reglerar villkor för högkvalificerade arbetstagare.

Debatten i Sverige om högkvalificerade arbetskraftsmigranter har varit fokuserad på hur Sverige kan bli mer attraktivt för dessa grupper.⁵ Uppmärksamhet har riktats mot tröghet och osäkerhet i tillståndsprocessen och under senare år har de så kallade kompetensutvisningarna diskuterats.⁶ Frågor om arbetsvillkor har inte stått i centrum. Forskning som berört frågan ger dock en förbryllande bild, som tyder på att lönenivåerna för dessa arbetstagare delvis är förvånansvärt låga.⁷ Dessa resultat i kombination med att de högkvalificerade arbetskraftsmigranterna ofta arbetar inom sektorer med 'sifferlösa' kollektivavtal aktualiserar frågor om tillämpningen av likabehandling ifråga om lön för denna grupp. En fråga är hur dessa moderna lönesättningsmekanismer passar ihop med EU-rättens likabehandlingskrav. En annan är vad likabehandling egentligen innebär för denna grupp.

1.3 Högkvalificerade arbetskraftsmigranter – vilka yrkesgrupper omfattas av studien

Högkvalificerade arbetstagare kan definieras på olika sätt. Enligt EUs blåkortsdirektiv (2009/50) som gäller villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning i ett EU-land definieras sådan anställning som anställning av personer med relevant och erforderlig kompetens som styrks genom högre yrkeskvalifikationer. Sådana kvalifikationer kan uppnås antingen genom bevis på högre utbildning eller genom bevis på motsvarande yrkeserfarenhet. Med högre utbildning avses minst tre års eftergymnasial högre utbildning.⁸

I den här studien omfattas de yrkesgrupper som Migrationsverket 2017 kategoriserade som: IT-arkitekter, systemanalytiker och testledare, civilingenjörer och ingenjörer och tekniker. De tillhör de mer generella kategorierna akademiker (yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande) eller specialister (yrken med krav på fördjupad högskolekompetens). Under 2017 utgjorde de för studien utvalda grupperna 44 respektive 80 procent av de generella kategorierna, yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande och yrken med krav på fördjupad högskolekompetens som fick arbetstillstånd i Sverige

⁵ Berg & Karlsson (2018); Lindberg & Voltaire (2017); Lucas (2016); Sand (2015).

⁶ Axelsson (2017) 975, 977, 983 ff.; Berg & Karlsson (2018) 9 ff. Larsson (2019);

⁷ Emilsson & Magnusson (2015) 90 f; Emilsson (2014) 63.

⁸ Art. 2 (b)(g)(h) (dir. 2009/50/EG).

Den utvalda gruppen utgör också en betydande andel av alla arbetskraftsmigranter från tredje land som kommer till Sverige varje år. Utvecklingen framgår av Tabell 1.

Tabell 1 Utvalda grupper av högkvalificerade arbetskraftsmigranter som beviljats arbetstillstånd i Sverige 2014–2018

	2014	2015	2016	2017	2018
IT arkitekter etc.	903+2525 ⁹	3252	3737	4029	4415
Civilingenjörer	178	709	790	1082	1249
Ingenjörer och tekniker	335	314	335	431	656
De utvalda yrkesgrupperna; totalt antal	3941	4275	4862	5542	6320
Alla arbetskraftsmigranter; totalt antal	12 094	13 313	12 526	15 552	20 320
De utvalda yrkesgruppernas andel av det totala antalet, i procent	33	32	39	36	30

Källa: Statistik från Migrationsverket.

1.4 Det rättsliga landskapet

1.4.1 EU-rätt av betydelse

Den svenska regleringen av arbetskraftsinvandring är delvis påverkad av EU-rätten. Tre av de EU-direktiv som antagits på området är av särskilt intresse för studien: Direktivet om ett enda ansökningsförfarande, direktiv 2011/98/EU, EUs blåkortsdirektiv (2009/50/EG) och direktivet om företagsinterna förflyttningar (2014/66/EU).

Direktivet om ett enda ansökningsförfarande syftar till att förenkla ansökningsprocessen för arbetstagare från tredje land och innehåller bestämmelser om ett gemensamt ansökningsförfarande för arbete och uppehälle och ett kombinerat tillstånd för arbete och uppehälle. Tillämpningsområdet är brett men vissa kategorier undantas, som bland andra arbetstagare som är föremål för företagsintern förflyttning och säsongarbetare.¹⁰ EUs blåkortsdirektiv och direktivet om företagsinterna förflyttningar innehåller till skillnad från direktivet om ett enda ansökningsförfarande tillträdesvillkor.¹¹ Direktivet om ett förenklat ansökningsförfarande och EUs blåkortsdirektiv innehåller emellertid bestämmelser om likabehandling av arbetskraftsmigranter i fråga om arbetsvillkor när de vistas i en EU-medlemsstat. Direktiven har därigenom bidragit med att etablera en ny diskrimineringsgrund – migrationsstatus.¹² Den likabehandlingsprincip som

⁹ 2014 skiljde sig definitionerna från 2017. Här inkluderar jag t.ex. datorspecialister och IT-arkitekter

¹⁰ Art. 1(a) och (b) och Art. 3 (dir. 2011/98/EU).

¹¹ Se t ex Art. 5 i respektive direktiv.

¹² Bell (2011) 612.

kommer till uttryck i direktivet om företagsinterna förflyttningar är av annan karaktär, se avsnitt 1.4.2.

EU-direktiven är genomförda i svensk rätt. Bestämmelsen om likabehandling i direktivet om ett enda ansökningsförfarande har följande lydelse:

Arbetstagare från tredje land [...]ska åtnjuta likabehandling med medborgarna i den medlemsstat där de vistas när det gäller arbetsvillkor, inbegripet löne- och uppsägningsvillkor samt villkor som rör hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.¹³

En bestämmelse med liknande innehåll finns i EUs blåkortsdirektiv. I den här studien är särskilt kravet på likabehandling i fråga om lön av intresse.¹⁴

När Sverige genomförde dessa direktiv antogs inte någon särskild bestämmelse för att genomföra likabehandlingsbestämmelsen. Regeringens utgångspunkt var att svensk rätt redan uppfyllde detta krav. Detta ställningstagande granskas i avsnitt 6.3.3.

1.4.2 Kort introduktion till den svenska regleringen av arbetskraftsinvandring

Bestämmelserna om tillträde till och till viss del villkor på den svenska arbetsmarknaden för arbetskraftsmigranter finns i utlänningslagen (2005:716). Den svenska regleringen av arbetskraftsinvandring anses vara den mest öppna inom OECD.¹⁵ Systemet är arbetsgivar drivet. Enskilda arbetsgivare avgör om de har behov av att rekrytera arbetstagare från tredje land. Ingen arbetsmarknadsprövning görs och inga fördelar ges till personer med särskild kompetens. Kvoter tillämpas inte heller. Systemet är öppet för alla sektorer på arbetsmarknaden. Det enda krav som på pappret liknar en begränsning är kravet på att rekryteringsförfarandet måste vara förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska Unionen.¹⁶ Detta krav ska spegla ett unionsmedborgarföreträde och innebär i praktiken endast att arbetsgivarna måste ha utannonserat tjänsten på Arbetsförmedlingen/EURES under tio dagar innan en ansökan om arbetstillstånd för en tredjelandsmedborgare lämnas till Migrationsverket.¹⁷

¹³ Art. 12 (1) (a) (dir. 2011/98/EU).

¹⁴ För de arbetskraftsmigranter som denna studie tar sikte på verkar inte EUs blåkort vara ett intressant alternativ. Ett skäl kan vara den lönetröskel som tillämpas för att få ett EU blåkort. År 2017 låg lönetröskeln på 49 200 kr (MIGRFS 2017:13). Få av arbetskraftsmigranterna i studien kommer upp till en sådan lönenivå. För 2019 är lönetröskeln 50 550 kr (MIGRFS 2019:1).

¹⁵ OECD (2011) 67ff.

¹⁶ 6 kap. 2 § utlänningslagen (2005:716).

¹⁷ Prop. 2013/14:227 8.

Utmärkande för det svenska systemet är att alla kategorier av arbetskraftsmigranter ska behandlas på samma sätt oavsett exempelvis kompetens och ålder. Denna princip har dock fått ge vika för de EU-rättsliga kraven. Särskilda kapitel är nu intagna i utlänningslagen för EU-blåkort, företagsinterna förflyttningar och säsongarbetare.¹⁸

För arbete i Sverige krävs arbetstillstånd.¹⁹ För vistelser längre än tre månader krävs också uppehållstillstånd.²⁰ För att beviljas arbetstillstånd krävs ett anställningserbjudande och att

- 1) anställningen gör det möjligt för arbetskraftsmigranten att försörja sig samt att
- 2) lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.²¹

Relevanta fackliga organisationer ges möjlighet att yttra sig om villkoren i anställningserbjudandet motsvarar kollektivavtalsenliga villkor eller praxis.²²

Som nämnts regleras förutsättningarna för vissa av de kategorier som omfattas av EU-direktiven i särskild ordning. Detta gäller exempelvis för tredjelandsmedborgare som är föremål för företagsintern förflyttning. Dessa regler trädde ikraft 1 mars 2018 och var därför inte tillämpliga när de arbetstillstånd som ingår i studiens empiriska undersökning beviljades. Däremot skulle många i gruppen förmodligen uppfylla rekvisiten för att omfattas av dessa regler om deras ansökningar skulle ha prövats idag, dvs. i februari 2019. Är rekvisiten uppfyllda har dessa regler företrädde framför de vanliga svenska reglerna. Bestämmelserna presenteras därför kort.

De svenska bestämmelserna om företagsinterna förflyttningar är tillämpliga på tillfälliga förflyttningar inom ett multinationellt företag eller koncern av personer som ska tjänstgöra som chef, specialist eller praktikant i Sverige.²³ Direktivet innehåller ett tillträdesvillkor som rör lön. Villkoren innebär att:

¹⁸ Se 6a, 6b och 6c kap. utlänningslagen (2005:716).

¹⁹ 2 kap. 7 och 8c §§ utlänningslagen (2005:716). Undantag från denna regel finns också i 5 kap. 1–4 §§ utlänningsförordningen (2006:97).

²⁰ 2 kap. 3 och 5 §§ utlänningslagen (2005:716). Undantag gäller för vissa grupper se t ex 2 kap. 8a och 8b §§ utlänningslagen (2006:716).

²¹ 6 kap. 2 § utlänningslagen (2005:716).

²² En mer utvecklad beskrivning av regelverket finns i Working Paper 2019:14

²³ 6b kap. 1 § utlänningslagen (2005:716).

den ersättning som betalas till tredjelandsmedborgaren under hela den företagsinterna förflyttningen inte är sämre än den ersättning som betalas till medborgare i den medlemsstat där arbetet utförs som innehar en jämförbar befattning enligt tillämpliga lagar eller kollektivavtal eller praxis i den medlemsstat där värdföretaget är etablerat.²⁴

Det svenska genomförandet av bestämmelsen knyter an till det allmänna regelverket för arbetstillstånd. En skillnad är att ordet *lön* byttes ut mot *ersättning* och villkoret lyder:

ersättningen inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.²⁵

Ersättning anses vara vidare än lön. Exakt vad detta innebär är dock inte fastställt.²⁶

1.5 Disposition

I kapitel 1 har utgångspunkterna för rapporten presenterats. I kapitel 2 presenteras kort den metod och det material som används i studien. I kapitel 3 presenteras fakta om de arbetskraftmigranter som ingår i den empiriska studien och deras relation till värdföretaget i Sverige. I kapitel 4 analyseras innebörden av utlänningslagens tillträdesvillkor i fråga om lön. I kapitlet undersöks vilken vägledning kollektivavtalen ger och vad som ligger till grund för Migrationsverkets bedömning av om den erbjudna lönen motsvarar lagens krav. I sammanhanget behandlas också vad arbetstagarorganisationerna Unionen och Sveriges Ingenjörer fäster vikt vid inför sina yttranden. I kapitel 5 presenteras och diskuteras resultaten av den empiriska studien. I kapitel 6 övergår studien till att analysera i vilken mån svensk rätt ger arbetskraftsmigranterna en möjlighet att utkräva likabehandling i jämförelse med inhemska arbetstagare. Analysen är indelad i tre avsnitt beroende på arbetskraftsmigrantens relation till värdföretaget i Sverige det vill säga beroende på om arbetskraftsmigranten är anställd av ett företag i Sverige eller om hen fortsatt är anställd av ett företag i tredje land och utstationeras till Sverige antingen inom ramen för en företagsintern förflyttning eller till ett fristående företag. I kapitel 7 presenteras sammanfattning och slutsatser.

²⁴ Art 5(4)(b) (dir. 2014/66/EU).

²⁵ 6b kap. 1 § 1 st 2. utlänningslagen (2005:716).

²⁶ Prop. 2017/18: 34 46.

2 Metod och material

Studien är rättsvetenskaplig.²⁷ Det innebär att rättskällorna, det vill säga lag, förarbeten och praxis beskrivs, tolkas, analyseras och systematiseras för att besvara forskningsfrågorna. Rättskällorna ger dock inte svar på alla frågor som ställs i studien. Detta gäller i synnerhet frågan om i vilken mån tillträdesvillkoret om lön föreskriver likabehandling av arbetskraftmigranter. Stöd har därför hämtats från annat rättsligt material och från intervjuer som visar hur tillträdesvillkoret tillämpas i praktiken. Därutöver ingår en kvantitativ empirisk studie. Den kvantitativa studien genomförs främst för att bedöma i vilken mån den miniminivå som tillträdesvillkoret innebär motsvarar den lön arbetskraftsmigranterna faktiskt erbjuds.

Den kvantitativa studien baseras på 300 arbetstillstånd (och tillhörande ansökningshandlingar) som beviljats i januari 2017 för aktuella yrkesgrupper. De erbjudna lönerna jämförs med lönestatistik från SCB från 2016 och lönestatistik från Sveriges Ingenjörer från 2016 och 2017. I arbetskraftmigranternas ansökningshandlingar anges vilken yrkesgrupp enligt svensk standard för yrkesklassificering (SSYK 2012) arbetskraftsmigranten tillhör. SCB:s lönestatistik utgår från SSYK 2012. SCB:s lönestatistik är uppdelad i sex lönenivåer baserade på sex olika intervall utifrån percentiler i lönefördelningen; 0–10, 10–25, 25–50, 50–75, 75–90 och 90–100. I den första jämförelsen undersöks hur erbjudna löner för arbetskraftsmigranter som tillhör en viss yrkeskategori fördelas i de olika lönenivåerna. Resultatet i Figur 1 (finns i avsnitt 5) visar hur den totala lönefördelningen ser ut. En svaghet med denna jämförelse är att den inte fångar in erfarenhetsfaktorn. Resultatet har trots detta ett värde eftersom SCB:s statistik spelar en central roll för Migrationsverkets beslut om arbetstillstånd i de fall de fackliga organisationerna avstått från att yttra sig om den erbjudna lönen.

För att bättre fånga in erfarenhetsfaktorn görs ytterligare två jämförelser. Denna gång är jämförelsematerialet Sveriges Ingenjörers lönestatistik. Sveriges Ingenjörers lönestatistik kan brytas ner och kombinera ett antal variabler dock inte yrkeskoder. En variabel är utbildning. Arbetskraftsmigranterna i studien har i huvudsak antingen en treårig ingenjörshögskoleutbildning eller en master i ingenjörsvetenskap alternativt en treårig universitetsutbildning eller master inom något naturvetenskapligt ämne. Dessa utbildningar motsvarar de utbildningar Sveriges Ingenjörers statistik utgår ifrån dvs. civilingenjör, högskoleingenjör eller annan treårig motsvarande utbildning. I ansökningshandlingarna framgår i de flesta fall vilket år arbetskraftsmigranten tog sin examen. I Sveriges Ingenjörers lönestatistik kan variabeln examensår beaktas. Statistiken är också fördelad

²⁷ För en mer utvecklad beskrivning av metod se WP 2019:14, kapitel 2

enligt motsvarande sex percentiler som SCB:s. I denna del av undersökningen jämförs den lön en arbetskraftsmigrant med viss utbildning och visst examensår erbjuds med den lönefördelning som uppges för motsvarande utbildning och examensår enligt Sveriges Ingenjörers lönestatistik. Frågan är var i lönefördelningen arbetskraftsmigrantens erbjudna lön hamnar när faktorerna utbildningsnivå och examensår beaktas.

För att också fånga in löneskillnader inom olika sektorer görs en sista jämförelse som riktas mot IT-sektorn. Sveriges Ingenjörers statistik för IT-sektorn används som ett jämförelsematerial. I detta fall plockas 170 av de arbetskraftsmigranter som klart ska ha en koppling till IT-sektorn i Sverige ut för jämförelsen. Resultatet redovisas i detta fall i fyra löneintervall eftersom Sveriges Ingenjörers statistik inte täckte fler löneintervall för alla examensår. I övrigt används samma variabler som den tidigare jämförelsen.

Vilka slutsatser som kan dras av dessa jämförelser diskuteras närmare när resultaten presenteras i avsnitt 5.

3 Fakta om arbetskraftsmigranterna i den empiriska studien

De dokument som ingår i den kvantitativa empiriska studien innehåller viktiga uppgifter om arbetskraftsmigranterna och deras relation till det svenska värdföretag där de ska arbeta. Vissa av dessa uppgifter bidrar till att relevanta frågor kan ställas i den andra delen av studien, det vill säga den som tar sikte på i vilken mån arbetskraftsmigranterna kan utkräva likabehandling med inhemska arbetstagare enligt svensk rätt.

Det framgår att utbildningsnivån i studiegruppen är hög. Nästan hälften av de studerade arbetskraftsmigranterna har en treårig ingenjörsexamen och 12 procent har därutöver en master i motsvarande ämne. Tio procent har en treårig universitetsutbildning i naturvetenskap eller datakunskap och 17 procent har en master i något av dessa ämnen. Övriga har andra typer av utbildningar och i några fall uppges inte någon utbildning alls.

När det gäller fördelningen av SSYK-koder framgår att 96 procent utgörs av specialister det vill säga yrken med fördjupad högskolekompetens och av dessa är IT-specialisterna i majoritet.

Erfarenhetsmässigt är studiegruppen relativt junior; 57 procent är 31 år eller yngre och 87 procent är 36 år eller yngre när ansökan om arbetstillstånd görs. Ungefär en tredjedel har tagit sin examen för 2–6 år sedan och en annan dryg tredjedel för 7–11 år sedan. Bara 8 procent är nyexaminerade.

De flesta arbetskraftsmigranter har tillstånd att arbeta i Sverige längre tid än ett år. En stor andel, 36 procent, kan stanna i två år, som är maxtiden för ett arbetstillstånd.

Arbetskraftmigrantens relation till företaget i Sverige varierar. Bara 26 procent ska anställas av en arbetsgivare i Sverige. Övriga är utstationerade från ett företag i tredje land, där de fortsatt är anställda, till ett svenskt företag. Hälften av arbetskraftmigranterna i studiegruppen är utstationerade från ett företag som tillhör samma företagsgrupp som företaget i Sverige. Bara 23 procent är utstationerade till ett företag utan koppling till det utsändande företaget.

Nästan alla arbetskraftsmigranter som ska anställas av ett företag i Sverige har ett tillstånd som ger dem rätt att stanna längre tid i Sverige än 12 månader. Ungefär 63 procent av de utstationerade har också tillstånd att stanna längre tid än 12 månader. De företag som de ska arbeta för i Sverige varierar i storlek. Majoriteten ska dock arbeta i små eller medelstora företag.²⁸

Av de arbetskraftsmigranter som ska anställas av företag i Sverige omfattas 52 procent av kollektivavtal. Totalt sett uppges att kollektivavtal tillämpas i 18 procent av fallen i studiegruppen. En arbetstagarorganisation ges normalt möjlighet att yttra sig över om de erbjuder anställningsvillkoren motsvarar lagens krav. Det är i huvudsak två arbetstagarorganisationer som är aktuella för de yrkesgrupper som studien tar sikte på, Unionen och Sveriges Ingenjörer. I 77 procent av fallen är det Sveriges Ingenjörer som ges möjlighet att kommentera de erbjudna anställningsvillkoren. I nästan 60 procent av dessa fall uppger Sveriges Ingenjörer att de erbjudna villkoren inte är sämre än vad som framgår av kollektivavtal och praxis i branschen. I ett stort antal av dessa fall tillägger Sveriges Ingenjörer att de inte kan uttala sig om försäkringarna eftersom det saknas kollektivavtalade försäkringar på arbetsplatsen. Detta tillägg görs i huvudsak i utstationeringssituationer.²⁹ Inte i något fall uppges att villkoren inte motsvarar lagens krav. Unionen tillfrågas i 18 procent av fallen och inte heller i något av dessa fall anges att villkoren inte uppfyller lagens krav. I några fall tillfrågas andra arbetstagarorganisationer och inte heller i något av dessa fall uppges att villkoren inte uppfyller lagens krav.³⁰

²⁸ Det vill säga färre än 250 anställda enligt EU Kommissionens användarhandledning om definitionen av SMF-företag i fråga om antal anställda (2016).

²⁹ I övriga fall avstod SI från att yttra sig på grund av ett missförstånd mellan den lokala representant som lämnade yttrandena och SIs allmänna hållning att yttra sig i alla fall. Om SIs allmänna hållning se avsnitt 4.5.

³⁰ Denna deskriptiva statistik är samlad i en tabell i WP 2019:14, kapitel 3.

4 Tillträdesvillkor

4.1 Samspelet mellan migrationsrätt och arbetsrätt

Studiens huvudsakliga syfte är att undersöka i vilken mån svensk rätt föreskriver likabehandling i lönehänseende av högkvalificerade arbetskraftsmigranter. Som framgått består studien av två delar. Den första delen behandlar de villkor som ska uppfyllas för att få tillträde till den svenska arbetsmarknaden (migrationsrätten). Den andra delen tar sikte på den arbets- och diskrimineringsrätt som gäller för det arbete som utförs i Sverige. Skälet till att diskutera två olika regelverk är regelverkens starka samspel. Migrationsrätten kan både bidra till och motverka att arbetskraftsmigranter likabehandlas när de utför arbete i Sverige. Tillträdesvillkor som föreskriver en viss lönenivå kan bidra till att denna lönenivå också tillämpas när arbetet utförs.³¹ Det är därför av centralt intresse att undersöka vilken lönenivå migrationsrätten faktiskt ställer krav på.

4.2 De svenska tillträdesvillkoren

För att beviljas ett arbetstillstånd i Sverige behöver arbetskraftmigranten ett anställningserbjudande från arbetsgivaren. För att säkerställa att systemet inte underlättar för oseriösa arbetsgivare att hitta arbetskraft genom att erbjuda anställningsvillkor som är sämre än dem som gäller för arbetstagare redan bosatta i Sverige, ska de erbjuda villkoren motsvara dem som inhemska arbetstagare får.³² Lagstiftningen föreskriver därför som nämnts att arbetskraftsmigranten ska erbjudas lön, försäkringar och andra anställningsvillkor som inte är sämre än de i kollektivavtal eller praxis i yrket eller branschen.³³

Migrationsverket har utformat en blankett *Anställningserbjudande* som måste fyllas i och bifogas ansökan om arbetstillstånd. Frågor som ska besvaras är: Är arbetsgivaren bunden av ett kollektivavtal och i så fall i förhållande till vilken arbetstagarorganisation? Vilken lön erbjuds? Vilken arbetstid gäller? Vilka försäkringar gäller för arbetet? Vilken form av anställning är aktuell (tidsbegränsad eller tillsvidareanställning)? Under vilken period ska arbetet utföras?

³¹ Andra aspekter av migrationsrätten kan dock leda till motsatt resultat. Dessa andra aspekter lämnas utanför den här studien. Se vidare bland andra Herzfeld Olsson (2017, 2016, 2015); Fudge (2012); Andersson (2010).

³² Prop. 2007/08:147 27.

³³ 6 kap. 2 § utlänningslagen (2005:716).

Den kombinerade effekten av arbetstid och lön avgör om erbjudandet uppfyller det försörjningskrav som utlänningslagen också uppställer och som konkret innebär att inkomsten måste uppgå till 13 000 kronor.³⁴

En arbetstagarorganisation ska ges möjlighet, men är inte skyldig, att yttra sig över de erbjudna villkoren.³⁵ Avstår arbetstagarorganisationen från att yttra sig gör Migrationsverket en oberoende undersökning av om de erbjudna villkoren motsvarar lagens krav.³⁶ Vissa företag kan certifieras och därmed garanteras ett snabbt beslut i ansökningsprocessen. Ett certifierat företag kan också representera andra företag. Arbetsgivarorganisationen Almega, certifierades exempelvis nyligen.³⁷

För arbetstagare som uppfyller rekvisiten för en företagsintern förflyttning är tillträdesvillkoren när det gäller lön något annorlunda. I utlänningslagens bestämmelse är ordet lön ersatt med ersättning. Det är dock samma blankett Anställningserbjudande med samma frågor som ska bifogas ansökan om ett sådant arbetstillstånd.

4.3 Kollektivavtal för högkvalificerade arbetskraftsmigranter

Utgångspunkten är alltså att den erbjudna lönen minst ska motsvara den nivå som föreskrivs i kollektivavtal för yrket eller branschen. En central fråga att ställa är därför vilken lönenivå som kollektivavtalen stipulerar i dessa fall. De kollektivavtal som är mest relevanta för studien är de där den ena avtalsparten är Unionen eller Sveriges Ingenjörer. Sveriges Ingenjörer organiserar exempelvis personer med en civilingenjörsexamen, högskoleingenjörsexamen och akademiker med annan teknisk-naturvetenskaplig examen om minst 180 hp (120 p).³⁸ Unionen organiserar tjänstemän i privat sektor och organiserar exempelvis systemutvecklare och systemanalytiker, yrken som är väl representerade i studiegruppen.³⁹ Dessa två arbetstagarorganisationer organiserar delvis samma yrkesgrupper.

³⁴ 6 kap. 2 § utlänningslagen (2005:716); om försörjningskravets konkreta innebörd se Migrationsverkets hemsida, Krav för arbetstillstånd (besök 2019-04-10).

³⁵ 5 kap. 7 § utlänningsförordningen (2006:97).

³⁶ SR 52/2016 3.

³⁷ (Almega (2018)): <https://www.almega.se/2018/10/almega-erbjuder-snabbhantering-av-arbetstillstand-2/>

³⁸ Sveriges Ingenjörers hemsida: Vem kan bli medlem? Se: <https://www.sverigesingenjorer.se/medlemskap/medlemsservice/fragor-och-svar-om-medlemskapet/>

³⁹ Se t ex Unionens hemsida om rekommenderade marknadslöner för olika yrkesgrupper: <https://www.unionen.se/rad-och-stod/om-lon/marknadsloner>.

Både Unionen och Sveriges Ingenjörer har träffat kollektivavtal om lokal lönebildning med IT & Telekomföretagen inom Almega för IT-företag, en sektor i vilken många av arbetstagarmigranterna i studiegruppen arbetar.⁴⁰ Dessa kollektivavtal får tjäna som exempel för studiegruppen som helhet.

Dessa kollektivavtal brukar kategoriseras som sifferlösa. Det finns här skäl att göra en åtskillnad mellan två löneaspekter, ingångslön/minimilön och regelbundna löneökningar. I det kollektivavtal som Unionen träffat finns en lägsta lönenivå.⁴¹ Den är dock tänkt att bara tillämpas som ingångslön för unga oerfarna arbetstagare. Denna lägsta nivå ligger ganska långt under Unionens rekommenderade lönenivå för exempelvis systemanalytiker.⁴² Utgångspunkten för övrigt är att lönen förhandlas fram individuellt. Även de årliga lönerevisionerna präglas av individuell lönesättning. När de årliga lönesamtalen är avslutade och arbetsgivarens lönebud är färdigförhandlat med den lokala fackföreningen träffas en överenskommelse om de nya lönerna. Om parterna inte kommer överens om det allmänna löneutrymmet tillämpas en stupstock. Ingen individuell löneökningssgaranti tillämpas dock.⁴³ De kollektivavtal Sveriges Ingenjörer träffar innehåller inte någon lägsta lön eller motsvarande. Individualiseringen av lönesättningen är därmed något mer långtgående i deras kollektivavtal. De årliga löneökningarna utgår också från processkollektivavtal och en stupstock utan individgaranti kan aktiveras om de lokala parterna inte kommer överens.⁴⁴

I kollektivavtalen framgår dock principer som ska ligga till grund för lönesättningen. De principer som ska styra lönesättningen enligt dessa två kollektivavtal är likalydande. Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna.⁴⁵ Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.⁴⁶ Lönesätt-

⁴⁰ Avtal om lokal lönebildning i företagen för avtalsområde IT mellan IT & Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Unionen, 1 april 2017–31 mars 2020 (Avtal Unionen); Avtal om lokal lönebildning i företagen för avtalsområde IT mellan IT & Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Sveriges Ingenjörer, Jusek, Civilekonomerna, 2017-04-01 – 2020-03-31 (Avtal Sveriges Ingenjörer).

⁴¹ §4 Avtal Unionen.

⁴² Lägsta lönen är 17 839 kr för en heltidsanställd tjänsteman som fyllt 18 år, se §4 Avtal Unionen. Den rekommenderade ingångslönen för en systemanalytiker i åldersspannet 20–24 år är 26 000–31 000, se: <https://www.unionen.se/rad-och-stod/ingangsloner-dig-som-ar-ny-par-arbetsmarknaden>

⁴³ Avtal Unionen §§3–4.

⁴⁴ Avtal Sveriges Ingenjörer §4.

⁴⁵ Avtal Sveriges Ingenjörer §2; Avtal Unionen §2.

⁴⁶ Avtal Unionen §3.2; Avtal Sveriges Ingenjörer §3.2

ningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk och osakliga löneskillnader ska elimineras.⁴⁷ Särskilda lönesättningskriterier framgår av avtalet och enligt dessa ska den individuella lönen och löneutvecklingen främst grundas på verksamhetens krav och uppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar. Även individuell kompetens av betydelse för verksamheten och uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål beaktas. Ytterligare aspekter som exempelvis samarbetsförmåga och omdöme kan också spela in.⁴⁸

Kombinationen av frånvaro av minimilön eller lönetariffer och individualiserade processorienterade löneökningsavtal leder till lönespridning bland arbetstagarna, vilket också är ett uttalat syfte med dessa avtal. Löneskillnaderna kan vara betydande.

4.4 Grunden för Migrationsverkets bedömning

För arbetskraftsmigranterna i studiegruppen är det tydligt att aktuella kollektivavtal ger begränsat stöd när det ska avgöras om den erbjudna lönen minst motsvarar kollektivavtalsnivån. Så frågan är hur Migrationsverket går till väga för att avgöra denna fråga?

Om en arbetstagarorganisation har lämnat ett positivt yttrande i ansökningsprocessen, det vill säga att de erbjudna villkoren motsvarar lagens krav, nöjer sig Migrationsverket normalt med det. I de fall Migrationsverket måste göra en oberoende prövning så vänder de sig till Statistiska Centralbyråns (SCB) årliga lönestatistik. Jämförelsepunkten är 25:e percentilen för en specifik yrkeskategori enligt yrkeskategorisystemet SSK 2012. Dessa yrkeskoder ligger till grund för SCB:s statistik och är också en uppgift som arbetskraftsmigranterna ska uppge i ansökan om arbetstillstånd.

Migrationsverket ser det inte som sin uppgift att sätta en exakt lön utan att säkerställa att den erbjudna lönen inte är lägre än den lägsta accepterade nivån enligt tillämpligt kollektivavtal eller praxis för den aktuella yrkesgruppen. Detta innebär en nivå som återspeglar vad som normalt gäller för arbetstagare som redan är bosatta i Sverige. Migrationsverket kan dock inte ta hänsyn till att arbetskraftsmigranten utifrån sina individuella förutsättningar skulle kunna hamna på en högre lönenivå.⁴⁹

När denna lägsta accepterade nivå är fastställd avgörs om den erbjudna nivån är tillräcklig. Om den är under denna nivå tas andra tillägg och förmåner i beak-

⁴⁷ Avtal Unionen §3.2; Avtal Sveriges Ingenjörer §3.2.

⁴⁸ Avtal Unionen §3.2.1; Avtal Sveriges Ingenjörer §3.2.1.

⁴⁹ Migrationsverkets handbok, Rubrik: Tillstånd för arbete, underrubrik Informationskällor (version 2018-06-26).

tande, till exempel sådana som är avsedda att täcka upp för extra utgifter i samband med arbetet i Sverige och fritt boende. Migrationsverket kan också ta hänsyn till exempelvis arbetskraftsmigrantens ålder och ber också ibland att arbetsgivaren förklarar vad som ligger till grund för den erbjudna lönen.⁵⁰ SCB:s publicerade lönestatistik kan inte brytas ner i åldersspann eller examensår.

Det förefaller alltså inte som att det är kollektivavtalet som vägleder Migrationsverket för grupperna i studien utan praxis i branschen.

4.5 Vad ligger till grund för arbetstagarorganisationernas yttranden?

En arbetstagarorganisation ges som nämnts möjlighet att yttra sig över de erbjudna anställningsvillkoren. De två arbetstagarorganisationer som organiserar de yrkeskategorier som studien omfattar, Sveriges Ingenjörer och Unionen, tillämpar delvis olika principer i fråga om och hur yttrande ska ges.

Unionen yttrar sig enbart i de fall företaget i Sverige har träffat ett kollektivavtal med Unionen. Detta kan vara fallet om arbetskraftmigranten ska anställas av ett företag i Sverige men tillämpas också om det utstationerande företaget tillhör samma företag eller koncern som det företag i Sverige där arbetet ska utföras och det företaget har kollektivavtal med Unionen.⁵¹

Sveriges Ingenjörer yttrar sig i alla fall. I de fall inte något kollektivavtal är tillämpligt, som i de flesta utstationeringssituationer, uttalar de sig dock enbart om lönen och inte om försäkringarna når upp till utlänningslagens krav. Skälet till det senare är att det är svårt att avgöra försäkringssituationen när ett kollektivavtal inte är tillämpligt.⁵²

Till grund för de yttranden som lämnas om lön använder Sveriges Ingenjörer sin egen lönestatistik. De jämför den erbjudna lönen med lönestatistiken för jämförbar utbildning och jämförbart examinationssår. De baserar sitt ställningstagande på vad de bedömer vara en marknadsmässig lön.⁵³

Unionen använder sig av lönestatistik från flera källor, exempelvis deras egen lönestatistik och den lönestatistik de tar fram tillsammans med arbetsgivare. Deras lönestatistik kan brytas ner i yrkesuppgifter och födelseår. Under 2018 har Unionen utvecklat en mer förfinad metod för att jämföra de erbjudna lönerna med vad som gäller i övrigt. Metoden ska spegla syftet bakom lagstiftningen, det vill säga att arbetskraftsmigranter som får tillträde till den svenska arbetsmarknaden inte ska ha sämre villkor än de som redan tillämpas på arbetsmarknaden.

⁵⁰ SR 52/2016 4-5.

⁵¹ <https://www.unionen.se/rad-och-stod/ansokningar-om-arbetstillstand-yttrande-fran-unionen>

⁵² Uppgift från Magnus Skagerfält, Sveriges Ingenjörer (2018-07-08)

⁵³ Uppgift från Magnus Skagerfält. Sveriges Ingenjörer (2016-08-29; 2017-06-16; 2018-07-06).

Yttrandena utgår från en bedömning av om den erbjudna lönen är förenlig med det tillämpliga kollektivavtalet och dess lönesättningsprinciper och kriterier för lönesättning. För att kunna göra detta beaktas innehållet i de aktuella arbetsuppgifterna samt ansvarsnivå, svårighetsgrad, arbetstagarens erfarenhet, ålder och utbildningsnivå. Detta jämförs sedan med vad motsvarande arbete ger i lön enligt aktuell lönestatistik. Om erbjudandet inte motsvarar denna nivå avger Unionen ett negativt yttrande.⁵⁴

En fråga är naturligtvis om Unionens nya principer i större utsträckning än tidigare kommer att leda till att arbetstagarorganisationen och Migrationsverket gör olika bedömningar när det gäller om den erbjudna lönen motsvarar lagens krav. För att besvara den frågan krävs en ny empirisk studie som analyserar beslut som tagits efter det att dessa principer börjat tillämpas.

4.6 Några reflektioner över tillämpningen av lönekravet

För att bedöma rimligheten i Migrationsverkets tolkning av utlänningslagens krav kan motivet bakom bestämmelsen beaktas. I propositionen förklaras att systemet inte får underlätta för oseriösa arbetsgivare att hitta arbetskraft genom att erbjuda anställningsvillkor som är sämre än dem som gäller för arbetstagare redan bosatta i Sverige. För att en utlänning ska beviljas uppehålls- och arbetstillstånd ska därför de erbjudna anställningsvillkoren inte vara sämre än de som gäller för arbetstagare i Sverige.⁵⁵

Det är viktigt att komma ihåg att det finns inhemska arbetstagare som tjänar en motsvarande och till och med en lägre lön än den Migrationsverket kräver för att bevilja de högkvalificerade arbetskraftsinvandrarne arbetstillstånd. Vid ingåendet av ett anställningsavtal kan parterna i teorin komma överens om vilken lön de vill så länge den inte är oskälig. De aktuella kollektivavtalen som diskuteras i avsnitt 4.3 innehåller heller inte några vägledande siffror. För anställda vid ett företag som är bundet av något av dessa kollektivavtal är det visserligen rimligt att utgå ifrån att tillämpningen av kollektivavtalens lönekriterier inklusive kravet på att eliminera osakliga löneskillnader leder till att en viss lönenivå upprätthålls. För parter som står utanför kollektivavtalet torde dessa principer spela en mindre roll. Att ställa krav på högre lön för arbetskraftsmigranter än vad inhemska arbetstagare kan kräva kan uppfattas som ett hinder för ambitionen att säkerställa arbetsgivarnas behov av arbetstagare från tredjeländ. Det är här värt att nämna att Svenskt Näringsliv nyligen förespråkade att utanförstående arbetsgivares

⁵⁴ Uppgift från Markus Wiberg, Hedvig Forsselius och Sara Hedman Hallonstén, Unionen (2018-11-19).

⁵⁵ Prop. 2007/08:147 27.

anställningserbjudanden överhuvudtaget inte ska bedömas enligt kollektivavtalsnivån.⁵⁶

Det saknas en minimilön för dessa yrkesgrupper i både kollektivavtal och lag. Utifrån det perspektivet är den erfordrade lönenivån högre än vad som gäller i övrigt för arbetstagare på svensk arbetsmarknad. Den uppställda nivån är dock förmodligen mer i linje med intentionen bakom utlänningslagens lönekrav och motverkar arbetsgivares möjlighet att hitta arbetskraft som accepterar löner på lägstanivån. Genom att använda 25:e percentilen i SCB:s lönestatistik upprätthålls en lägstanivå. Den förhindrar dock inte att mer erfarna och kompetenta arbetskraftsmigranter systematiskt erbjuds löner som ligger lägre än vad motsvarande inhemsk kompetens erbjuds.

Att lyfta fram kollektivavtalens lönesättningskriterier i tillståndsprocessen kan framstå som rimligt på de arbetsplatser där kollektivavtalet är tillämpligt. Vilken rättslig ställning dessa principer har är dock inte helt klarlagt och beror på parternas avsikt med dem. Det är inte ens givet att de gäller för utanförstående arbetstagare på arbetsplatsen. Deras utfyllande verkan kan därför i sig variera.⁵⁷

Att Migrationsverket, som Svenskt Näringsliv förespråkar, borde ställa olika lönekrav beroende på om företaget är bundet av kollektivavtal eller inte kan framstå som mindre lämpligt mot bakgrund av utlänningslagens förvaltningsrättsliga karaktär. Migrationsverket som myndighet måste tillämpa likabehandlingsprincipen.⁵⁸ Vad som är jämförbara enheter kan givetvis diskuteras. I realiteten varierar ju visserligen redan i dag lönenivåerna mellan företag bundna av samma kollektivavtal på grund av lönebildningens koppling till företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Någon total rättvisa är svårt att uppnå.

Den individualiserade löneprocessen ger upphov till särskilda utmaningar i förhållande till utlänningslagens krav. En hänvisning till kollektivavtal ger inte den vägledning lagstiftaren hoppades på. Både Sveriges Ingenjörer och Unionen fäster vikt vid vad som är en marknadsmässig lön. För att Migrationsverket ska uppfylla intentionen med lagstiftningen kan det finnas goda skäl för verket att fördjupa sin kunskap om vad som utgör en marknadsmässig lön och istället för att förlita sig på percentiler i SCB:s lönestatistik styra sin prövning mot en sådan nivå. Det är dock inte givet att det som av parterna kategoriseras som en marknadsmässig lön skiljer sig från Migrationsverkets bedömning. I de fall de fackliga organisationerna har yttrat sig över de ansökningar som ingår i den empiriska studien tycks bedömningarna inte skilja sig åt. En fråga är förstås om

⁵⁶ Berg & Karlsson, (2018) 14.

⁵⁷ Källström m fl (2016) 186; Avtal Sveriges Ingenjörer §1; Avtal Unionen §1.

⁵⁸ 1 kap. 9 § Regeringsformen (1974:152).

Unionens nya förhållningssätt kommer att leda till andra resultat. Till saken hör att Unionen enbart yttrar sig när de har ett kollektivavtal på arbetsplatsen. I de fallen kanske det är mindre sannolikt att den erbjudna lönen inte följer kollektivavtalets lönesättningsprinciper. För de arbetskraftsmigranter som ska arbeta på arbetsplatser utan kollektivavtal styrs inte arbetsgivaren av motsvarande principer. Möjligheten att hålla nere lönerna med stöd av Migrationsverkets lönenivå är högre i de fallen. Den möjligheten är dock öppen även vid rekrytering av inhemsk arbetskraft. Skillnaden är att parterna i de fallen inte behöver anpassa sig till den nivå Migrationsverket kräver utan kan komma överens om en lägre nivå.

Frågan om Migrationsverkets tillämpade lönenivå är problematisk eller inte hänger delvis samman med om det går att säga något om i vilken mån arbetsgivare utnyttjar Migrationsverkets lönetröskel för att systematiskt erbjuda arbetskraftsmigranter lägre löner än andra. Den empiriska studie vars resultat presenteras i nästa avsnitt besvarar inte den frågan. Det är en uppgift för framtida forskning.

5 Den erbjudna lönen

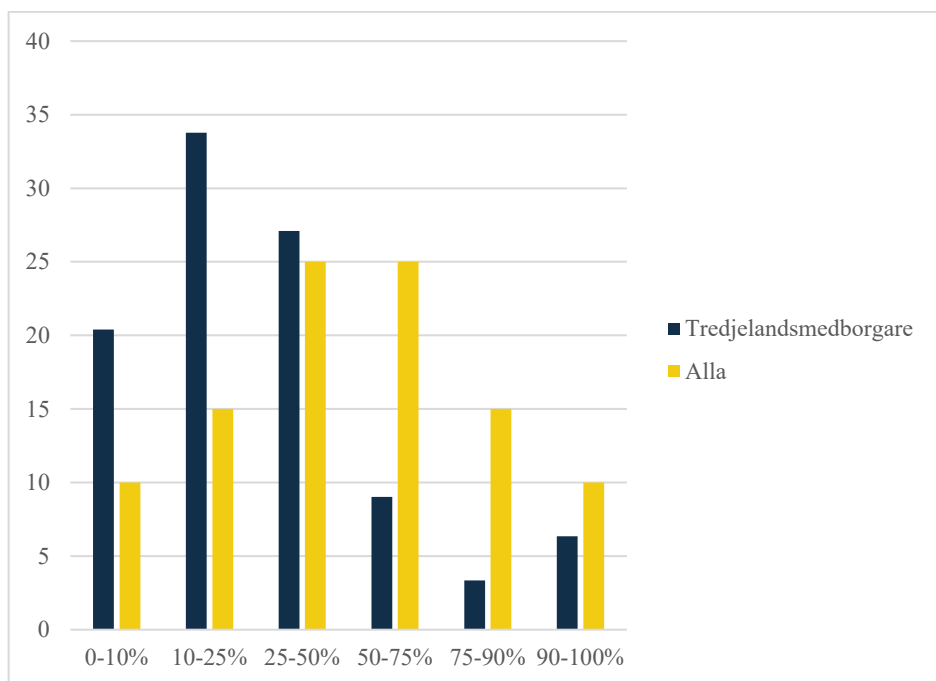
Utlänningslagens lönebestämmelse och Migrationsverkets tillämpning av den är en sak. Den lön de arbetskraftsmigranter som ingår i vår studie erbjuds kan vara en helt annan sak. Mot bakgrund av den attraktionskraft arbetsgivarorganisationer och andra intresseorganisationer tillskriver de högkvalificerade arbetskraftsmigranterna är det möjligt att anta att dessa arbetstagares värde avspeglas i den lön de erbjuds.⁵⁹ Den miniminivå som tillämpas kanske inte har någon betydelse för dessa attraktiva arbetstagare. För att få en uppfattning om hur det förhåller sig med den saken ska de erbjudna villkoren i 300 ansökningar om arbetstillstånd som beviljats i januari 2017 undersökas närmare. I det empiriska materialet ingår ansökningshandlingarna inklusive anställningserbjudande samt Migrationsverkets beslut.

För att få en uppfattning om hur den erbjudna lönen förhåller sig till motsvarande arbetstagare i allmänhet i Sverige görs tre jämförelser.

Den första jämförelsen görs med SCB:s lönestatistik från 2016 för motsvarande yrkeskategori enligt angiven SSKY-kod. SCB:s lönestatistik är indelad i sex intervall baserade på percentiler. Resultatet av jämförelsen i diagramform är följande:

⁵⁹ Se resonemang i WP 2019:14 som bygger på Sachar (2013) 90 ff.

Figur 1 Erbjuden lön jämförd med SCB:s publicerade lönestatistik



Källa: SCB:s lönestatistik och författarens insamlade data.

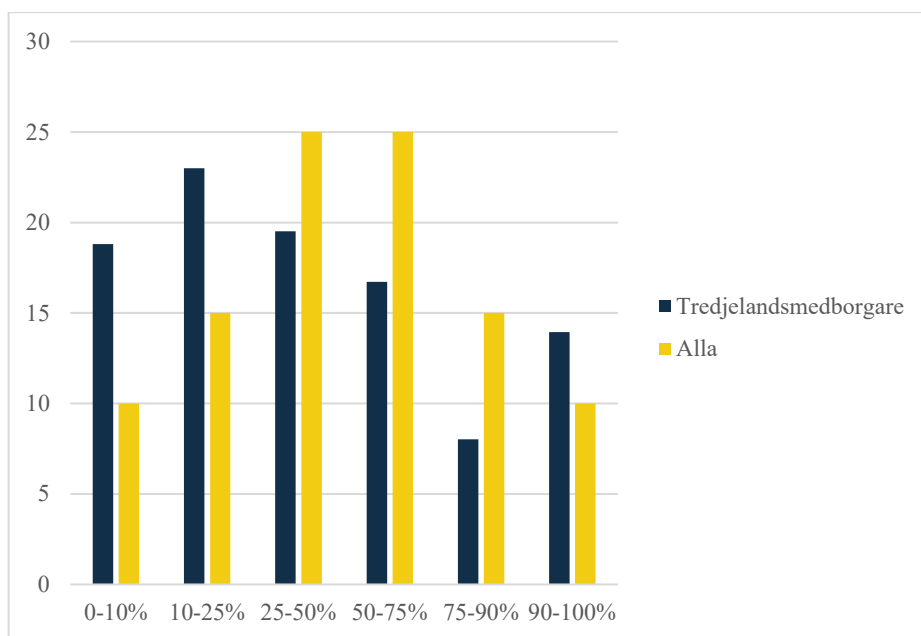
SCB:s lönestatistik visar hur stor andel av en viss yrkeskategori som ligger under en viss lönenivå. I jämförelsen med de arbetskraftsmigranter som ingår i studiegruppen visar det sig att en större andel av studiegruppen erbjuds löner inom de lägre löneintervallen är vad som gäller för dessa yrkeskategorier i allmänhet. Samtidigt verkar det inte som om den miniminivå som tillämpas, det vill säga 25:e percentilens brytpunkt, ses som ett lämpligt tak för vad som ska erbjudas. Ett stort antal av de erbjudna lönerna ligger ovanför denna nivå.

En brist i denna jämförelse är att erfarenhetsfaktorn inte fångas in. Det kan vara just erfarenhetsfaktorn som förklarar att en relativt större andel av arbetskraftsmigranterna, i jämförelse med arbetstagare i allmänhet, erbjuds lön enligt de lägre lönepercentilerna. I kap 3 framkom att studiegruppen i sin helhet är relativt junior. Och om man tar Sveriges Ingenjörers lönestatistik i beaktande står det klart att mer erfarna arbetstagare har högre lön än yngre.⁶⁰

⁶⁰ Sveriges Ingenjörers lönestatistik baserat på examensår:
<https://www.sverigesingenjorer.se/lon/lonestatistik/>

För att försöka fånga in erfarenhetsfaktorn görs en jämförelse med Sveriges Ingenjörers lönestatistik. Deras lönestatistik baseras på medlemmarnas inrapporterade löner och delas in i utbildningskategorierna; civilingenjör, högskoleingenjör och annan motsvarande utbildning. Lönestatistiken kan också brytas ner i examensår. Uppgift om utbildning och examensår finns också för studiegruppen. Sveriges Ingenjörers lönestatistik är också uppdelad i 6 löneintervall baserade på percentiler. Jämförelsen tar i detta fall sikte på utbildningsnivå och examensår. Hur förhåller sig arbetskraftsmigrantens erbjudna lön till lönerna enligt Sveriges Ingenjörers statistik för personer med motsvarande utbildning och examensår? Resultatet syns i Figur 2.

Figur 2 Erbjuden lön jämförd med Sveriges Ingenjörers lönestatistik för alla sektorer



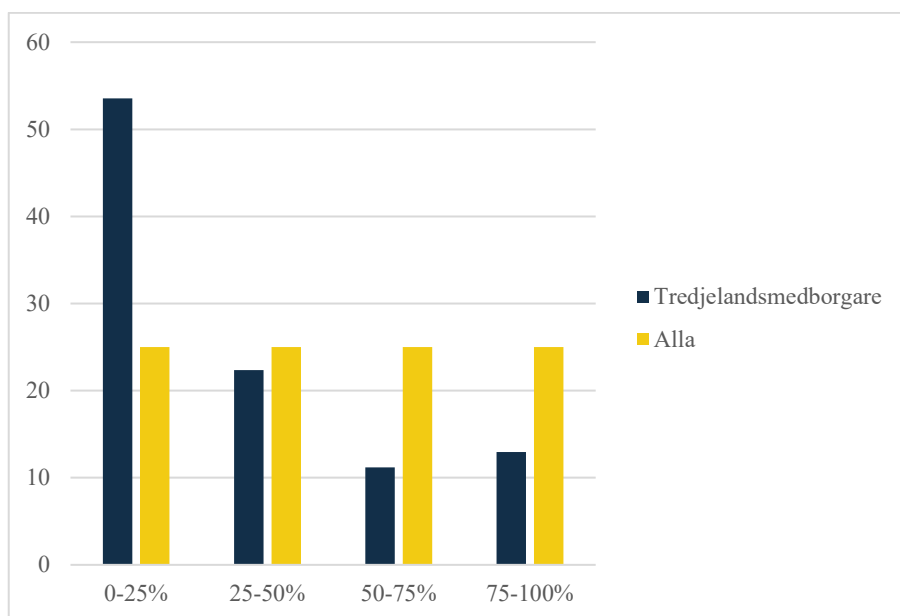
Källa: Sveriges ingenjörers lönestatistik och författarens insamlade data.

Skillnaden i fördelningen av den erbjudna lönen i förhållande till motsvarande arbetstagare i allmänhet minskar tydligt i detta fall i jämförelse med Figur 1. Med undantag för den högsta lönenivån, är andelen av arbetskraftsmigranternas löner som återfinns emellertid fortfarande högre i de lägre lönenivåerna och lägre i de högre än för övriga arbetstagare. Möjliga förklaringar till detta diskuteras i slutet av avsnittet.

I den här jämförelsen fångas dock inte skillnaden mellan olika sektorer in. Studiegruppen arbetar uteslutande i privat sektor och företrädesvis inom IT-sektorn. Den lönestatistik som utnyttjats i detta fall omfattar alla sektorer.

För att försöka fånga in sektorsaspekten görs ytterligare en jämförelse. Denna gång plockas de arbetstagare ut som enligt SSYK-koden är kategoriserade som IT-specialister och har en kandidat eller master i ingenjörsvetenskap eller naturvetenskap. Dessa är 170 stycken. Deras erbjudna löner jämförs med Sveriges Ingenjörers löner för sektorn Data/IT för 2017 för motsvarande utbildning och examensår.

Figur 3 Erbjuden lön jämförd med Sveriges Ingenjörers lönestatistik för sektorn Data/IT



Källa: Sveriges ingenjörers lönestatistik och författarens insamlade data

Resultaten från denna jämförelse tyder på att en relativt stor andel arbetskraftsmigranter erbjuds löner inom lägsta kvartilen för löner bland övriga arbetstagare.

Det finns goda skäl att vara försiktig med de slutsatser som dras av dessa jämförelser. I relation till SCB:s statistik kan inte erfarenhetsfaktorn beaktas. Dessutom är det inte säkert att den yrkeskod som anges i ansökningshandlingarna verkligen motsvarar det arbete som ska utföras. I relation till Sveriges Ingenjörers statistik är det oklart i vilken grad arbetskraftsmigranternas utländska utbildningar motsvarar svenska utbildningar. Det är också oklart i vilken mån utbildningen avspeglar det arbete som faktiskt ska utföras i Sverige.

Sveriges Ingenjörers lönestatistik utgår från medlemmarnas frivilligt inrapporterade löner. Statistiken speglar därför inte de löner oorganiserade arbetstagare med motsvarande utbildning har. Det är inte känt om deras löner skiljer sig från de organiserades.

Trots detta kan några slutsatser från jämförelserna dras. Det lönekrav som Migrationsverket tillämpar uppfattas inte som en rekommenderad nivå som behöver följas. De erbjudna lönerna är fördelade i alla löneintervall. Samtidigt kan det inte uteslutas att arbetskraftsmigranterna i studiegruppen i högre utsträckning än arbetstagare i allmänhet erbjöds en relativt låg lönenivå.

Vid sidan av de skäl som nämnts som ger anledning att vara försiktig när resultaten från den empiriska studien ska tolkas ska en tänkbar förklaring till de låga lönenivåerna ges. Frågan om i vilken mån de högkvalificerades attraktionskraft påverkat deras förhandlingsposition har berörts. Resultaten från den empiriska studien tyder inte på att denna förhandlingsstyrka återspeglar sig i de erbjudna lönerna. En förklaring till detta kan ligga i att enbart 26 procent av arbetskraftsmigranterna i studiegruppen anställs av en svensk arbetsgivare. Det innebär att enbart en minoritet själva förhandlar sin lön med en svensk arbetsgivare. Nästan 74 procent av arbetskraftsmigranterna är utstationerade till Sverige och fortsatt anställda av ett företag i tredje land.

Om vi tittar närmare på de arbetskraftsmigranter som enligt Figur 3 erbjuds lön motsvarande högst 25:e percentilen för övriga arbetstagare så var ca 90 procent av dessa utstationerade till Sverige antingen genom en företagsintern förflyttning eller genom utstationering till ett fristående företag.⁶¹ Av de arbetskraftsmigranter som erbjöds löner i tionde percentilen i Figur 1 var 83 procent utstationerade i den ena eller andra formen.⁶² Utstationerade arbetstagare förhandlar sin lön med arbetsgivaren i tredje land och inte med det svenska värdföretaget. Den eventuella förhandlingsstyrka deras attraktionskraft skulle kunna ge dem får därigenom begränsat genomslag.

Andra aspekter av systemet, som tidsbegränsade tillstånd och tidskrävande ansökningsprocesser kan också ha bidragit till att de mest attraktiva arbetstagarerna har sökt sig till andra destinationer där de kan få bättre avkastning på sin kompetens än i Sverige.⁶³

I detta sammanhang är det viktigt att komma ihåg att många av dessa arbetskraftsmigranter kommer från länder med lägre lönenivåer än de svenska. Detta kommer till uttryck i anställningserbjudandena på så sätt att väsentliga delar av lönen i många fall utgörs av traktamente för utökade utgifter och för boende i

⁶¹ Författarens datasamling.

⁶² Författarens datasamling.

⁶³ Sachar (2013) 91.

Sverige. Dessa kompletterande ersättningar kan bidra till att lönen precis tar sig över den lönenivå som Migrationsverket ställer krav på. För arbetskraftsmigranten kan därför lönen i sig uppfattas som attraktiv även om många motsvarande arbetstagare i Sverige har en högre lön.

Under alla omständigheter tyder de löner studiegruppen erbjudits på att formuleringar som 'jakten på talanger' inte fångar en fullständig bild av denna arbetstagargrupp. Det finns forskare som ifrågasätter om det egentligen handlar om någon jakt på talanger överhuvudtaget.⁶⁴ Raghuram och Ontiversos har i sin forskning visat att sårbarhet inte bara drabbar de lågkvalificerade arbetskraftsmigranterna utan att i exempelvis USA också "high tech workers" och i Storbritannien läkare drabbas.⁶⁵ Axelsson har också visat att den svenska regleringen och tillämpningen av den skapar sårbarhet hos svenska högkvalificerade arbetstagare.⁶⁶ Frank har identifierat att ett syfte med att anställa högkvalificerade arbetskraftsmigranter i Sverige är att få ner kostnaderna.⁶⁷ För att bättre förstå vilken roll de högkvalificerade arbetstagarna spelar på svensk arbetsmarknad och om den lönetröskel som tillämpas leder till systematiskt låg lönesättning krävs ytterligare forskning.

6 Likabehandling av arbetskraftsmigranter

6.1 Samspelet mellan utlänningsrätt och arbetsrätt

Hittills har vi diskuterat tillträdesvillkor och dess tillämpning. Det är viktigt att komma ihåg att den minimilönenivå som utlänningslagen stipulerar och Migrationsverket tillämpar inte nödvändigtvis motsvarar den lönenivå som arbetskraftsmigranten kan göra anspråk på enligt arbets- och diskrimineringsrätten. Tillträdesvillkor och tillämplig arbetsrätt är två skilda saker enligt svensk rätt. Tillträdesvillkoren utgör ett förvaltningsrättsligt krav medan arbets- och diskrimineringsrätt till stor del är civilrättslig.⁶⁸ Dessa två rättsområden har olika rättslig kvalitet men kan givetvis leda till samma resultat för en arbetskraftsmigrant. En arbetskraftsmigrant kan emellertid inte utkräva några rättigheter med stöd av utlänningslagen. Misslyckas arbetsgivaren med att uppfylla utlän-

⁶⁴ Carrera m fl (2014) 126 , 128.

⁶⁵ Raghuram (2014) 196; Ontiveros (2017) 3.

⁶⁶ Axelsson (2017) 981ff.

⁶⁷ Frank (2018) 11.

⁶⁸ Det finns offentlighetsrättsliga inslag även inom dessa områden. För en förklaring vad som utmärker offentlig rätt respektive civilrätt se t ex Sigeman & Sjödin (2017) 17; jfr Hansson (2010) 40 ff.

ningslagens krav på kollektivavtalsenliga villkor och praxis kan arbetskraftsmigranten förlora sitt uppehållstillstånd och utvisas.⁶⁹ Ingen kompensation är tillgänglig för arbetskraftsmigranten i en sådan situation. Anställnings- och arbetsvillkor regleras av lag, kollektivavtal (om tillämpligt) och anställningsavtalet. Arbetskraftsmigranten kan utkräva rättigheter med stöd av dessa bestämmelser. Uppfylls inte dessa villkor kan skadestånd utgå. Vi ska nu utvärdera i vilken mån arbetskraftsmigranten med stöd av det arbetsrättsliga regelverket kan utkräva likabehandling.

6.2 Rättsliga krav på likabehandling avseende lön

Den empiriska studien tyder inte på att frågan om det är möjligt för en högkvalificerad arbetskraftsmigrant att utkräva likabehandling är irrelevant. Vi ska nu undersöka i vilken mån svensk rätt tillhandahåller några rättsliga medel för att utkräva likabehandling i fråga om lön om det visar sig att den erhållna lönen är lägre än vad motsvarande inhemska kollegor tjänar. Den normativa utgångspunkten är EU-rättens krav på likabehandling av arbetskraftsmigranter.

Avsnittet är uppdelat i tre delar som utgår från arbetskraftsmigrantens relation med det svenska värdföretaget. Skälet är att olika bestämmelser är tillämpliga på dessa tre situationer.

De tre underavsnitten är:

- 1) Arbetskraftsmigranten är anställd av det svenska värdföretaget
- 2) Arbetskraftsmigranten är anställd av ett företag i tredje land och utstationerad till ett företag i Sverige som tillhör samma företag eller företagsgrupp
- 3) Arbetskraftsmigranten är anställd av ett företag i tredjeland och utstationerad till ett fristående företag i Sverige

Alla tre kategorier är representerade i studiegruppen vilket framgår av kapitel 3.

6.3 Anställd av en arbetsgivare i Sverige

6.3.1 EU-rättens primärrättsliga krav

EU-rätten ställer krav på likabehandling av arbetskraftsmigranter från tredje land. I det här avsnittet ska innebörden av detta likabehandlingskrav behandlas.

En central utgångspunkt är att EU-rätten och medlemsstaternas tillämpning av den måste respektera de grundläggande rättigheter som finns i EU:s stadga

⁶⁹ 7 kap 7e § utlänningslagen (2005:716).

om grundläggande rättigheter.⁷⁰ EU-stadgans bestämmelser ska också ligga till grund för tolkningen av annan EU-rätt.

EU:s stadga om grundläggande rättigheter innehåller två artiklar som kan ha betydelse för frågan om likabehandling av arbetskraftsmigranter, artiklarna 21 om icke-diskriminering och 15.3 om tredjelandsmedborgares anställningsvillkor. I vilken mån dessa bestämmelser innefattar likabehandling på grunderna nationalitet och/eller migrationsrättslig status är dock inte helt klarlagt. I WP 2019:14 kapitel 6.2.1.1 diskuteras saken närmare och en slutsats är att utvecklingen talar för att diskrimineringsförbudet också på primärrättsnivå i dag rimligtvis bör inkludera grunderna nationalitet och migrationsrättslig status.⁷¹ Ett klargörande av frågan skulle stärka den likabehandlingsprincip som utvecklats i sekundärrätten.

6.3.2 EU-rättens sekundärrättsliga krav

År 2000 blev ett centralt år för utvecklingen av den EU-rättsliga *acquis* för lika-behandling. Den tidigare välutvecklade principerna om likabehandling på grund av kön och nationalitet kompletterades med två nya direktiv och ett antal nya diskrimineringsgrunder.⁷² Det ena direktivet tog sikte på diskrimineringsgrunderna ras och etniskt ursprung och det andra diskrimineringsgrunderna funktionsnedsättning, religion, sexuell läggning och ålder.⁷³ Direktivet om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung berörde frågan om nationalitet och migrationsrättslig status. I artikel 3 (2) klargörs att dessa grunder inte skyddas av direktivet. Bestämmelsen lyder:

Detta direktiv omfattar inte särbehandling på grund av nationalitet och påverkar inte bestämmelser och villkor för inresa till och bosättning på medlemsstaternas territorium för medborgare i tredje land och statslösa personer. Det påverkar inte heller sådan behandling som beror på den rättsliga ställning som medborgarna i tredje land och de statslösa personerna har.

Detta direktiv har därför begränsad betydelse för forskningsfrågan. Den likabehandlingsprincip som finns i artikel 12.1 direktivet om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd (2011/98) är av större vikt. Artikel

⁷⁰ EUs stadga om grundläggande rättigheter, Art 51.

⁷¹ WP avsnitt 6.2.1.1.

⁷² Ett antal direktiv om diskriminering på grund av kön inom arbetslivet har senare konsoliderats i direktiv 2006/54/EG.

⁷³ Direktiv 2000/43/EG och direktiv 2000/78/EG.

12 kallas Rätt till likabehandling och den bestämmelse som är av intresse i detta sammanhang lyder:

1. Arbetstagare från tredjeland [...] ska åtnjuta likabehandling med medborgarna i den medlemsstat där de vistas när det gäller följande:
 - a) Arbetsvillkor, inbegripet löne- och uppsägningsvillkor samt villkor som rör hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Artikeln omfattar också likabehandling på ett antal andra materiella områden som ligger utanför denna studie.

I EU-rätten har likabehandlingsprincipen och diskrimineringsförbud formulerats på olika sätt i olika sammanhang.⁷⁴ I vissa fall förbjuds uttryckligen både indirekt och direkt diskriminering, och i andra fall görs inte någon sådan distinktion.⁷⁵ I de flesta fall är möjligheten att begränsa direkt diskriminering med stöd av godtagbara skäl ytterst begränsad och i några fall ges det större möjligheter till en sådan särbehandling.⁷⁶ Det kan diskuteras vilken kategori diskrimineringsförbudet i direktivet om ett enda ansökningsförfarande tillhör. Det står emellertid klart att detta direktiv tillsammans med andra direktiv som också reglerar tillträde och villkor för tredjelandsmedborgares arbete i EU, etablerat en ny diskrimineringsgrund, migrationsrättslig status.⁷⁷

När det gäller tidigare erkända diskrimineringsgrunder kan en uppdelning göras mellan diskrimineringsgrunder som är kopplade till en person och andra grunder. Kön och de grunder som skyddas genom 2000 års direktiv anses tillhöra den första gruppen. Till den andra gruppen anses diskriminering på grund av exempelvis deltidsarbete, visstidsarbete och bemanningsarbete höra.⁷⁸ Dessa diskrimineringsgrunder har istället för personen som sådan sin grund i ett visst kontraktsförhållande. Som Bell träffande formulerar saken så återspeglar dessa grunder snarare arbetet än arbetstagaren.⁷⁹ Enligt de diskrimineringsförbud som gäller denna senare kategori finns det större möjligheter att legitimera särbehandling också i förhållande till direkt diskriminering än vad som gäller för de flesta grunder i den första kategorin. Alla diskrimineringsförbud oavsett diskrimineringsgrund har dock det gemensamt att de omfattar direkt diskriminering.

⁷⁴ För en översikt se Rönnmar (2011) 154 ff.

⁷⁵ En distinktion mellan direkt och indirekt diskriminering görs t ex i artikel 2 i direktiv 2000/78/EG, men inte i klausul 4 i direktiv 97/81/EG om deltidsarbete.

⁷⁶ I direktiv 2000/78/EG kan direkt diskriminering på grund av t ex religion enbart godtas under vissa specificerade omständigheter medan direkt diskriminering enligt klausul 4 i direktiv 97/81/EG om deltidsarbete kan godtas om det finns objektiva skäl.

⁷⁷ Bell (2011) 612.

⁷⁸ Rönnmar (2017) 626.

⁷⁹ Bell (2011) 623.

En sak som skiljer sig åt är i vilken mån särbehandling kan rättfärdigas. Frågan som infinner sig är vilken kategori likabehandlingsprincipen i direktivet om ett enda ansökningsförfarande tillhör?

Svaret på den frågan ges till stor del redan av bestämmelsens ordalydelse. Som tidigare påtalats inordnar EU-domstolen normalt EU-rättens olika diskrimineringsförbud och likabehandlingsprinciper i följande formel:

'icke-diskrimineringsprincipen enligt fast rättspraxis innebär att lika situationer inte får behandlas olika och att olika situationer inte får behandlas lika, såvida det inte finns sakliga skäl för en sådan behandling'.⁸⁰

Formulan anses ta sikte på direkt och indirekt diskriminering.⁸¹ Det finns inte någonting i likabehandlingsbestämmelsen i direktivet om ett enda ansökningsförfarande som tyder på att den inte skulle inordnas i denna systematik. För att direkt diskriminering ska kunna rättfärdigas krävs normalt att dessa godtagbara rättfärdigandeskäl ska komma till uttryck i bestämmelsen eller rättsakten. I detta direktiv finns det inte några sådana skäl i förhållande till bestämmelsen om arbetsvillkor. Det finns dock för andra sakområden.⁸² Detta talar starkt för att förbudet mot direkt diskriminering på denna grund inte medger några undantag.⁸³ Det är också rimligt att anta att bestämmelsen även inkluderar ett förbud mot indirekt diskriminering.⁸⁴

6.3.3 Genomförandet av EU-rätten i svensk rätt

Enligt den svenska diskrimineringslagen är diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder förbjudet. Alla situationer som kan uppstå mellan en arbetstagare och en arbetsgivare i arbetslivet omfattas av förbudet. Begreppet diskriminering omfattar bland annat formerna direkt och indirekt diskriminering.⁸⁵

När bestämmelsen i direktivet om ett enda ansökningsförfarande om likabehandling i fråga om lön och andra anställningsvillkor skulle genomföras i svensk rätt förklarade lagstiftaren att medborgarskap inte omfattades av begreppet etnisk tillhörighet i diskrimineringslagen. Men att orättfärdiga krav på medborgarskap

⁸⁰ C-177/10 Rosado Santana, 65 och där refererad rättspraxis.

⁸¹ Fredman (2011) 166, 177.

⁸² Se artikel 12.2 i direktiv 2011/98/EU.

⁸³ Iglesias Sanchez (2016) 920. Se också för ett liknande resonemang i förhållande till bemanningsdirektivets (2008/104) diskrimineringsförbud, Kountouris (2016) 255.

⁸⁴ Iglesias Sanchez (2016) 918.

⁸⁵ 1 kap. 1 och 4 §§, 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567).

skulle kunna angripas som indirekt diskriminerande på grund av etnicitet eftersom de typiskt sett skulle leda till att människor med en annan etnisk tillhörighet än svensk normalt skulle drabbas hårdare.⁸⁶ Lagstiftaren påtalade också att det inte existerande några krav baserade på medborgarskap i arbetslivet som inte kunde rättfärdigas. Svensk rätt ansågs därmed redan uppfylla EU-rättens krav på likabehandling.⁸⁷

I förarbetena diskuteras alltså medborgarskap. Medborgarskap är emellertid inte samma sak som migrationsrättslig status även om begreppen hänger nära samman. Med migrationsrättslig status fångar man in särbehandling som är kopplad till utlänningsrätten och de villkor som gäller för arbete i till exempel Sverige. Migrationsrätten i sig skapar en sårbarhet som, om denna sårbarhet inte motverkas genom andra åtgärder, kan främja särbehandling.⁸⁸

Såvitt känt föreskrivs inte någon särbehandling på grund av migrationsrättslig status i svensk lag eller i kollektivavtal. Däremot finns det inte någonting som förhindrar att detta sker inom ramen för det enskilda anställningsförhållandet, det vill säga mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Så frågan är vilket skydd svensk rätt tillhandhåller mot diskriminering på denna grund?

Diskrimineringslagens uppräknade förbjudna diskrimineringsgrunder är uttömmande. Det tycks också stå klart att lagstiftarens avsikt inte är att migrationsrättslig status eller nationalitet ska tolkas in i någon av de existerande grunderna.⁸⁹ Istället förskrivs att förbudet mot indirekt diskriminering på grund av etniskt ursprung ska användas.

Direkt diskriminering tar sikte på ojämlik behandling och indirekt diskriminering på ojämlika resultat.⁹⁰ Förbudet mot direkt diskriminering är själva kärnan i likabehandlingsprincipen och förbudet mot indirekt diskriminering utvidgar denna kärna till ett vidare fält.⁹¹ Dessutom måste möjligheten att rättfärdiga direkt diskriminering ges ett tydligt stöd i lagstiftningen medan möjligheten att rättfärdiga indirekt diskriminering ligger i begreppet som sådant.⁹²

Den svenska lagstiftarens beslut att helt och hållet luta sig mot diskrimineringsformen indirekt diskriminering vid genomförandet av kravet på likabehandling i direktivet om ett enda ansökningsförfarande måste mot denna bakgrund betraktas som märkligt. Kärnan i likabehandling på denna grund

⁸⁶ Prop. 2013/14:153 32.

⁸⁷ Prop. 2013/14:153 22.

⁸⁸ Anderson (2010) 301; Costello & Freedland (2014).

⁸⁹ Fransson m fl (2015) 103 f.

⁹⁰ Fredman (2011) 31.

⁹¹ Nousianen (2017) 73.

⁹² Kilpatrick (2014) 592.

saknar alltså skydd i svensk rätt, däremot är det eventuellt möjligt att klandra gärningar som ligger utanför denna kärna med stöd av en annan diskrimineringsgrund. Det bör stå klart att det är ytterst tveksamt om svensk rätt uppfyller de krav som EU-rätten ställer när det gäller likabehandling av arbetskraftsmigranter.

6.4 Arbetstagare som är föremål för företagsintern förflyttning

6.4.1 EU-rättens krav

Utstationerade arbetstagare är exkluderade från tillämpningsområdet för direktivet om ett enda ansökningsförfarande.⁹³ Den empiriska studien tyder på att en stor andel av de högkvalificerade arbetskraftsmigranterna som kommer till Sverige är utstationerade.⁹⁴ Det är därför av intresse att undersöka vad som gäller i deras fall.

De utstationerade arbetstagarna i den här studien kan delas in i två grupper. Det de har gemensamt är att de är anställda av ett företag i tredje land och sänds ut till Sverige för att utföra arbete för sin arbetsgivares räkning för en begränsad tid.⁹⁵ Det som skiljer dem åt är att den ena gruppen sänds ut till ett företag i Sverige som tillhör samma företag eller koncern som arbetsgivaren, så kallad företagsintern förflyttning. Den andra gruppen sänds ut till ett företag som är helt fristående från arbetsgivaren.

De arbetskraftsmigranter som är föremål för företagsintern förflyttning omfattas av ett särskilt EU-direktiv om villkor för inresa och vistelse av företagsinternt förflyttad personal.⁹⁶ Direktivet tar sikte på vissa särskilda funktioner, personen ska vara chef, specialist eller praktikant.⁹⁷ I det här avsnittet ligger fokus på vad som gäller i likabehandlingshänseende för de arbetskraftsmigranter som omfattas av direktivet för företagsintern förflyttning.

⁹³ Artiklarna 3(2)(c) och (d) (dir. 2011/98/EU).

⁹⁴ Se kap 3.

⁹⁵ Se definitionen i artiklarna 1–2, utstationeringsdirektivet (96/71/EG). Det är dock troligt att undantagsbestämmelsen inte enbart tar sikte på utstationeringar som sker inom ramen för tillhandahållandet av en tjänst.

⁹⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal

⁹⁷ Se Art. 2.1 (dir. 2014/66/EU). Definitionerna av dessa funktioner presenteras närmare i WP avsnitt 1.4.3 och i art. 3 e-g (dir. 2014/66/EU).

Som nämdes i avsnitt 1.4.2 innehåller direktivet om företagsintern förflyttning ett tillträdesvillkor som omfattar lön. Direktivets likabehandlingsbestämmelse knyter an till detta krav som finns i artikel 5(4)(b) och därför upprepas villkoret:

Medlemsstaterna ska kräva att: [...]den ersättning som betalas till tredjelandsmedborgaren under hela den företagsinterna förflyttningen inte är sämre än den ersättning som betalas till medborgare i den medlemsstat där arbetet utförs som innehar en jämförbar befattning enligt tillämpliga lagar eller kollektivavtal eller praxis i den medlemsstat där värdföretaget är etablerat.⁹⁸

Direktivets artikel 18 är benämnd Rätt till likabehandling och artikel 18(1) stipulerar vad som gäller för arbetsvillkor. Bestämmelsen lyder:

Oavsett vilken rätt som gäller för anställningsförhållandet, och utan att det påverkar tillämpningen av artikel 5.4 b, ska personer som är föremål för företagsintern förflyttning och som beviljats inresa enligt det här direktivet åtminstone behandlas på samma sätt som personer som omfattas av direktiv 96/71/EG när det gäller arbets- och anställningsvillkor i enlighet med artikel 3 i direktiv 96/71/EG i den medlemsstat där arbetet utförs.

Likabehandlingsbestämmelsen i artikel 18.1 är svåräst. Bestämmelsen hänvisar till utstationeringsdirektivet, direktiv 97/71/EG, och dess artikel 3. Utstationeringsdirektivet är tillämpligt inom ramen för tillhandhållande av tjänster inom EU och föreskriver i artikel 3 vilket arbetsrättsligt minimiskydd, bland annat minimilön, de arbetstagare som tillfälligt skickas ur från ett land (hemstaten) till ett annat (värdstaten) för att utföra en tjänst ska garanteras.⁹⁹ För att omfattas av direktivet ska den utstationerade arbetstagaren vara fortsatt anställd av arbetsgivaren i hemstaten. Utstationering kan ske inom ramen för en företagsintern förflyttning.¹⁰⁰ Utgångspunkten i direktivet om företagsinterna förflyttningar är alltså att de förflyttade arbetstagarna åtminstone ska garanteras det minimiskydd som utstationeringsdirektivet föreskriver.

Frågan om utstationeringsdirektivets minimikrav eller likabehandling enligt direktivet om ett enda ansökningsförfarande skulle gälla i detta fall var mycket omdiskuterat under förhandlingarna.¹⁰¹ I lönehänseende kan det spela stor roll

⁹⁸ Art 5(4)(b) (dir 2014/66/EU).

⁹⁹ För en diskussion om utstationeringsdirektivet se bland andra Nyström (2017) 157 ff.

¹⁰⁰ Art 1(3)(b) (dir 96/71/EG).

¹⁰¹ Herzfeld Olsson m fl (2014).

om det är minimivillkor eller likabehandling som ska tillämpas.¹⁰² Resultatet blev denna svårlästa kompromiss. En möjlig tolkning är att artikel 18.1 ger upphov till utkrävbara rättigheter för arbetskraftmigranter och motsvarande skyldigheter för arbetsgivare och att därför medlemsstaterna är skyldiga att se till att dessa rättigheter är utkrävbara i domstol.¹⁰³ Varken ordalydelsen i artikel 5(4)(b) eller i likabehandlingsbestämmelsen i artikel 18.1 verkar dock ge arbetskraftsmigranten en rätt till ersättning på en viss nivå.¹⁰⁴ Den märkliga hänvisningen till artikel 5(4)(b) kan göra det svårt att hävda att den nivå som krävs enligt detta tillträdesvillkor ska vara utkrävbart.¹⁰⁵ Mycket tyder på att syftet med hänvisningen till artikel 5(4)(b) i artikel 18.1 visserligen var att föreskriva likabehandling av just ersättningen.¹⁰⁶ Det är också svårt att hitta något annat rimligt motiv till att hänvisningen till artikel 5(4)(b) är intagen i artikel 18.1. Det finns därför goda skäl att anta att en företagsinternt förflyttad arbetstagarare, enligt direktivet om företagsinternt förflyttad personal, ska kunna göra anspråk på minst den ersättning som betalas till medborgare i värdstaten som innehar en jämförbar befattning enligt värdstatens tillämpliga lagar eller kollektivavtal eller praxis.

6.4.2 Genomförandet av EU-rätten i svensk rätt

Den svenska lagstiftaren ansåg inte att det förelåg något behov av att vidta någon särskild åtgärd för att genomföra artikel 18.1 i direktivet om företagsinterna förflyttningar. Skälet till detta var att en sådan rätt redan utgjorde en del av svensk rätt genom utstationeringslagen (1999:678).¹⁰⁷

Utstationeringslagen antogs när utstationeringsdirektivet genomfördes i svensk rätt.¹⁰⁸ Lagen har dock ett vidare tillämpningsområde än utstationeringsdirektivet eftersom den inte är begränsad till utstationeringar mellan EU-länderna utan också är tillämplig vid utstationeringar från tredje land.¹⁰⁹ Lagen föreskriver dock inte någon minimilön. Genomförandet av utstationeringsdirektivet utgår från den svenska modellen där lön regleras i kollektivavtal.¹¹⁰ I förhållande till de arbetskraftmigranter som är föremål för företagsintern förflyttning saknas det därför någon bestämmelse om lön i utstationeringslagen. En svensk arbetstagarorganisation kan förstås träffa ett kollektivavtal med det utstationerande företaget. För att det utstationerande företaget ska kunna veta

¹⁰² Se t ex Herzfeld Olsson (2014) 298, 308 et seq.

¹⁰³ Lörges (2016) 1008.

¹⁰⁴ Verschuere (2018) 39 ff och 47.

¹⁰⁵ Lörges (2016) 1008.

¹⁰⁶ Verschuere (2018) 47.

¹⁰⁷ Prop. 2017/18:34 106.

¹⁰⁸ Prop. 1998/99:90.

¹⁰⁹ 1 § utstationeringslagen (1999:678).

¹¹⁰ Prop. 1998/99:90 26-28; Nyström (2017) 178.

vilken lönenivå arbetstagarorganisationerna med stöd av stridsåtgärder kan ställa krav på är arbetstagarorganisationerna skyldiga att lämna in sådana kollektivavtal till Arbetsmiljöverket.¹¹¹ Bestämmelsen är i princip bara relevant för företag som är etablerade inom EES och Schweiz eftersom det bara är sådana företag som begränsas i sin rätt att vidta stridsåtgärder.¹¹² Om någon konkretion i lönehänseende gjorts avseende de kollektivavtal den här rapporten tar sikte på skulle det dock kunna ge viss vägledning. Två sådana kollektivavtal som är tillämpliga på IT-sektorn är inlämnade av Sveriges Ingenjörer och Unionen. Några andra lönebestämmelser än de som gäller för arbete i allmänhet i Sverige och som presenterades i avsnitt 4.3 finns inte i dessa inlämnade avtal.¹¹³ Sammanfattningsvis tycks det vara svårt för de arbetskraftsmigranter som är föremål för företagsintern förflyttning att med eller utan stöd av utstationeringslagen utkräva någon specifik lönenivå.

6.4.3 Uppfyller svensk rätt EU-rättens krav

Hur förhåller sig då det svenska genomförandet av likabehandlingsbestämmelsen i direktivet om företagsinterna förflyttningar till EU-rättens krav? Det står klart att utstationeringslagen inte kan ge något rättsligt stöd för ett yrkande om likabehandling på grund av lön. Situationen skiljer sig i detta fall inte från vad som gäller för utstationering inom EU. Frågan i den här studien är emellertid om det räcker i förhållande till direktivet om företagsinterna förflyttningar. Även om ordalydelsen av artikel 18.1 i direktivet om företagsinterna förflyttningar är oklar är det rimligt att anta att syftet med den är att de företagsinternt förflyttade arbetskraftsmigranterna åtminstone skulle kunna utkräva en lönenivå som motsvarade tillträdesvillkoret i artikel 5 (4)(b).

Artikel 5 (4)(b) talar dock om en ersättningsnivå som motsvarar den som jämförbara inhemska arbetstagare har. Som tidigare beskrivits är jämförbara svenska arbetstagare som omfattas av kollektivavtal antingen inte garanterade någon särskild lönenivå alls (Sveriges Ingenjörers kollektivavtal) eller en mycket låg nivå enligt Unionens kollektivavtal. Lönenivåerna är resultat av förhandlingar. På arbetsplatser som omfattas av kollektivavtal finns det dock anledning att förmoda att de fackliga representanterna försöker åtgärda osakliga löneskillnader vid lönerevisionerna. För de arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal ger dock dessa kollektivavtal knappast någon vägledning.

¹¹¹ 9 § utstationeringslagen (1999:678).

¹¹² 1 a § utstationeringslagen (1999:678).

¹¹³ Se Arbetsmiljöverkets webbplats för inlämnade kollektivavtal:

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/utlandsk-arbetskraft-i-sverige/utstationering---utlandsk-arbetskraft-i-sverige/kollektivavtal/>

Mot bakgrund av att det svenska genomförandet av tillträdesvillkoret ligger nära utformningen av de generella tillträdesvillkoren i kap 6 utlänningslagen, finns det skäl att anta att Migrationsverket utgår från motsvarande principer som för övriga arbetskraftsmigranter när beslut fattas om ett arbetstillstånd ska beviljas. Är det då rimligt att utgå ifrån att direktivet kräver att arbetskraftsmigranten ska kunna utkräva den lönenivån i ett likalöneanspråk? Det är inte givet att det är så men troligt. Det står dock klart att den nuvarande situationen innebär att en arbetskraftsmigrant som är föremål för företagsintern förflyttning kan förlora sin rätt att arbeta i Sverige om tillträdesvillkoret inte är uppfyllt men saknar rättsliga medel för att utkräva en motsvarande nivå i en tvist om likabehandling.

6.5 Arbetstagaren är utstationerad till ett fristående företag i Sverige

6.5.1 EU-rättens krav

Utstationerade arbetskraftsmigranter som inte omfattas av direktivet om företagsinterna förflyttningar verkar utanför EU-rättsliga likabehandlingskrav. Istället kommer frågan om deras lön att styras av Rom I-förordningen som reglerar vilket lands lag som ska tillämpas för avtalsförpliktelser med en internationell koppling.¹¹⁴

Utgångspunkten i Rom I är att parterna kan välja vilket lands lag som ska tillämpas på avtalet.¹¹⁵ För anställningskontrakt får ett sådant val inte leda till att den anställde berövas det skydd som den skulle ha haft genom bestämmelser som inte kan avtalas bort enligt den lag som, om inget lagval gjorts, skulle ha varit tillämplig. Detta innebär att man alltid måste undersöka vilket lands lag som skulle ha blivit tillämpligt om inte något lagval gjorts.¹¹⁶ Har inget lagval gjorts ska i första hand avtalet vara underkastat lagen i det land där eller, om detta saknas, från vilket den anställde vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete. Det land där arbetet vanligen utförs (arbetslandets lag) ska inte anses ha ändrats när arbetstagaren tillfälligtvis utför sitt arbete i ett annat land.¹¹⁷ Den här bestämmelsen kommer i många av de fall som avses i studien att leda till att arbetslandets lag blir tillämplig och inte svensk lag. Detta innebär att om svensk lag har valts kommer arbetslandets indispositiva bestämmelser fortsätta att vara tillämpliga. Det kan innefatta bestämmelser om minimilön. I de flesta fall är det

¹¹⁴ Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I); Bogdan (2012) 118.

¹¹⁵ Art 3; 8.1 Rom I (593/2008/EG).

¹¹⁶ Sinander (2017) 226

¹¹⁷ Art 8.1 Rom 1.

möjligt att komma överens om en högre men ej lägre lön än minimilönen. Om det trots allt inte är möjligt att peka ut något lands lag enligt denna prövning ska avtalet istället vara underkastat lagen i det land där det företag som har anställt arbetstagaren är beläget.¹¹⁸ Men om det framgår av de samlade omständigheterna att avtalet har närmare anknytning till ett annat land än det som anges enligt presumptionsreglerna i artiklarna 8.2 och 8.3, ska lagen i detta andra land tillämpas.¹¹⁹

Har inte något lagval gjorts är det troligt att dessa regler i ett flertal av de fall som ingår i denna studie skulle peka ut hemlandets lag som tillämpligt. Det innebär emellertid inte att svensk rätt helt har spelat ut sin roll. Sådana regler som kan kategoriseras som internationellt tvingande regler i den svenska rättsordningen kan komma att tillämpas.¹²⁰ Internationellt tvingande regler är regler som ett land anser vara så avgörande för att skydda allmänintressen, till exempel. sin politiska, sociala och ekonomiska struktur, att landet kräver att de tillämpas vid alla situationer inom dess tillämpningsområde, oavsett vilken lag som annars ska tillämpas på avtalet enligt Rom I.¹²¹ Många arbetsrättsliga lagar anses ha sådan karaktär och det verkar som om EU-domstolen ger medlemsstaterna stor diskretion att avgöra vilka bestämmelser som faller inom kategorin.¹²² Det är troligt att arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen har sådan karaktär.¹²³ Det är dock inte troligt att arbetsrättsliga principer utvecklade av arbetsdomstolen som principen om kollektivavtalets utfyllande verkan har denna tvingande karaktär.¹²⁴ Det saknas tvingande bestämmelser i svensk rätt som en utstationerad arbetskraftsmigrant skulle kunna lägga till grund för ett likabehandlingsanspråk när det gäller lön.

6.5.2 Svensk rätt

Som tidigare påtalats är i och för sig den svenska utstationeringslagen tillämplig också på arbetstagare som utstationerats från ett tredje land. Oavsett hur den förhåller sig till lagvalsreglerna i Rom I så har redan konstaterats att lagen inte ger de högkvalificerade arbetskraftsmigranterna i vår studie något skydd i lönehänseende.

¹¹⁸ Art 8.3 Rom I.

¹¹⁹ Art 8.4 Rom I. Denna bestämmelse kan få stor praktisk betydelse se C-64/12 Schlecker och Sinander (2017) 234 f.

¹²⁰ Art 9 Rom I.

¹²¹ Art 9 Rom I; se vidare Sinander (2017) 269 ff.

¹²² Van Hoek (2014) 165 f.

¹²³ Sinander (2017) 275 ff; AD 2007 nr 97.

¹²⁴ Prop. 2016/17:107 132.

6.5.3 Uppfyller svensk rätt EU-rättens krav

Det är ytterst oklart om EU-rätten uppställer några krav överhuvudtaget för detta fall.¹²⁵ Trots detta är frågan hur tillfredsställande den svenska situationen är? En väg framåt skulle kunna vara att hämta inspiration från bemanningsdirektivet, enligt vilket inhyrda arbetstagare i viss utsträckning ska likabehandlas med de arbetstagare som är anställda av det inhyrande företaget.¹²⁶ I det svenska genomförandet kan likabehandling dock bara vila på bestämmelser i kollektivavtal eller andra bindande bestämmelser som gäller hos kundföretaget.¹²⁷ På samma sätt som det bör vara möjligt att hitta en jämförbar nivå för arbetstagare som omfattas av sifferlösa kollektivavtal i bemanningssituationen, bör det vara möjligt att konstruera en likabehandlingsbestämmelse för dessa fall.¹²⁸

7 Sammanfattning och slutsatser

Studiens övergripande frågeställningar är om svensk rätt föreskriver att högkvalificerade arbetskraftsmigranter ska likabehandlas med inhemsk arbetskraft i lönehänseende och i vilken utsträckning situationen uppfyller EU-rättens krav. För arbetskraftsmigranter spelar både tillträdesvillkoren enligt migrationsrätten och bestämmelser om likabehandling för det arbete som utförs i Sverige en roll för att besvara dessa frågor.

Det svenska systemet för arbetskraftsinvandring utgår från principen att systemet inte ska underlätta för arbetsgivare att anställa arbetstagare till sämre villkor än de som gäller för inhemska arbetstagare.¹²⁹ Den gängse svenska lösningen för att åstadkomma detta är att ställa krav på kollektivavtalsenliga villkor. Utlänningslagen föreskriver därför att dessa arbetstagare måste erbjudas lön, försäkringar och andra anställningsvillkor som inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.¹³⁰

I studien framgår att de kollektivavtal som är tillämpliga på de studerade yrkesgrupper som definieras som högkvalificerade arbetstagare ger begränsad vägledning om lön. Lönesättningen är i stor utsträckning individualiserad för dessa yrkesgrupper. Lönespridning kan därför enligt kollektivavtalens lönesättningsprinciper förklaras av både arbetstagarens prestation och företagets ekonomi.¹³¹ Att säkerställa att arbetskraftsmigranter inte erbjuds en lön som

¹²⁵ För en något mer utvecklad diskussion se WP avsnitt 6.2.3.1.

¹²⁶ Art 5.1 och 3.1 Bemanningsdirektivet (2008/104/EG).

¹²⁷ 3 § lagen om uthyrning av arbetstagare (2012:854).

¹²⁸ Prop. 2011/12: 178 102.

¹²⁹ Prop. 2007/08:147 28.

¹³⁰ 6 kap 2 § utlänningslagen (2005:716)

¹³¹ Se WP 2019:14 kapitel 4.4.

ligger under en lönenivå som är acceptabel för inhemska arbetstagare är därför utmanande i detta sammanhang.

Utlänningslagen hänvisar emellertid också till praxis inom yrket eller branschen. Lagstiftaren ger inte någon vägledning när det gäller vad som ska ligga till grund för en sådan bedömning. Migrationsverket använder lönestatistik från i huvudsak SCB i sin tillämpning för att hitta en lämplig jämförelsepunkt. SCB utgår från yrkeskategoriseringsystemet SSYK-2012 och redovisar lönestatistiken utifrån sex percentiler 10, 25, 50, 75, 90 och 100. Migrationsverket använder lönetaket för 25:e percentilen som referenspunkt. Denna nivå säkerställer att de erbjudna lönerna inte ligger på den absoluta botten utan på en nivå som utgör den högsta nivån för de 25 procent sämst betalda arbetstagarna i en viss yrkesgrupp i Sverige.

Det verkar vara svårt för Migrationsverket att ställa krav på en högre nivå beaktat aktuell individualisering av lönesättningen. Inte desto mindre finns en inbyggd risk vid tillämpningen av denna nivå. Om arbetsgivarna ser 25:e percentilen som den rekommenderade nivån kan arbetskraftmigranter i högre grad än andra arbetstagare erbjudas löner enligt de lägre lönenivåerna. Om detta blir konsekvensen finns en risk att arbetskraftsmigranter betalas en lägre lön än andra just för att de är arbetskraftsmigranter. Deras migrationsrättsliga status läggs därmed till grund för särbehandling.

Men tar en i beaktande den attraktionskraft dessa arbetskraftsmigranter påstås ha, är kanske risken för en sådan utveckling låg? Dessa arbetstagare har kanske istället en stark förhandlingsposition på arbetsmarknaden och deras löneläge motsvarar kanske vad som gäller i allmänhet bland dessa yrkesgrupper? Resultaten från den empiriska studien delvis bekräftar, delvis avviker från ett sådant antagande. Resultaten tyder på att den miniminivå som krävs inte uppfattas som en rekommenderad nivå eftersom arbetskraftsmigranterna återfinns på alla lönenivåer, även de högre.

Samtidigt hamnar en större andel arbetskraftsmigranter än arbetstagare i allmänhet på de lägre lönenivåerna. Detta kan förklaras av en rad faktorer som inte har med diskriminering att göra. Det kan dock inte uteslutas att arbetskraftsmigranter kan erbjudas lägre löner än motsvarande arbetstagare i allmänhet tjänar. Syftet med tillträdesvillkoren är inte att förhindra att arbetskraftsmigranter erbjuds diskriminerande löner i jämförelse med motsvarande arbetstagare i det enskilda fallet. Tillträdesvillkoren bygger på antagandet att det inte ska bli enklare för arbetsgivare att anställa arbetstagare till sämre villkor än de som tillämpas för inhemska arbetstagare i allmänhet. Vilken lön som tillämpas på inhemska arbetstagare inom dessa yrkesgrupper varierar dock väsentligt. Att

sätta en miniminivå enligt 25:e percentilen säkerställer att en viss nivå upprätthålls. Däremot säkerställer den inte att arbetskraftmigranter inte väljs för att de accepterar lägre löner än vad inhemska arbetstagare accepterar. Risken för en sådan effekt är troligen mindre om arbetskraftsmigranten är anställd av en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal och det finns facklig närvaro som tar ansvar för kollektivavtalets tillämpning och dess mekanismer för att motverka osakliga löneskillnader. När kollektivavtal saknas på en arbetsplats kan det dock vara mer utmanande att motverka en sådan utveckling. Tillträdesvillkoren förhindrar heller inte att företag etableras i Sverige som enbart anställer arbetskraftsmigranter som inte vet eller är intresserade av vilka lönenivåer som normalt tillämpas i Sverige och därför kan acceptera att arbeta till låga löner.

Skulle det visa sig i ett enskilt fall att en arbetskraftsmigrant får en lägre lön än motsvarande inhemska kollegor, framgår det av studiens andra del att det finns få rättsliga medel att tillgå för att komma till rätta med situationen.

Studiens andra del består av tre avsnitt. Det första behandlar arbetskraftsmigranter anställda av en arbetsgivare i Sverige och de andra två arbetskraftsmigranter som utstationeras till Sverige av sin arbetsgivare i tredje land. Utstationeringen kan ta två former för vilka olika regelverk aktualiseras. I det ena fallet, sker utstationeringen inom ramen för samma företag eller koncern (en företagsintern förflyttning). I det andra fallet utstationeras arbetskraftsmigranten till ett företag i Sverige som är helt fristående från det utstationerande företaget.

Möjligheten att utkräva likabehandling på grundval av migrationsrättslig status är ytterst begränsad i svensk rätt. För arbetskraftsmigranter anställda av ett företag i Sverige tycks situationen vara otillräcklig ur EU-perspektiv. För de två formerna av utstationering saknas i svensk rätt reglering om likabehandling i lönehänseende av dessa arbetstagarmigranter. En kombination av att den svenska lagstiftaren utgår ifrån att kollektivavtal ska säkerställa en minimilön för dessa arbetstagare och att kollektivavtalen ifråga saknar bestämmelser om lön ger denna effekt. Effekterna av de val som gjordes vid genomförandet av utstationeringsdirektivet sprider sig därigenom till nya kategorier av arbetstagare. De EU-rättsliga kraven för dessa kategorier är dock i det ena fallet oklara och i det andra fallet obefintliga.

Sammanfattningsvis kan konstateras att de svenska tillträdesvillkoren och de arbets- och likabehandlingsrättsliga kraven inte gemensamt ger de högkvalificerade arbetskraftsmigranterna rättsliga mekanismer för att utkräva likabehandling. Svensk rätt varken föreskriver eller tillhandahåller medel för att genomdriva likabehandling. Tillträdesvillkoren ställer krav på att en viss miniminivå ska upprätthållas. Minimnivån garanterar att arbetskraftsmigranterna inte kan erbjudas arbete för att de accepterar en nivå som ligger under denna nivå, men de kan

väljas för att de är billigare än inhemsk arbetskraft om den erbjudna nivån överstiger miniminivån. Inhemsk arbetskraft kan acceptera att arbeta för en lön som understiger denna miniminivå. Från det perspektivet är miniminivån högre än vad som gäller för inhemsk arbetskraft. I svensk rätt finns inte någon princip enligt vilken arbetstagare ska tillerkännas samma lön för samma arbete.¹³² En sådan princip kan bara utgå från ett kollektivavtal tillämpligt på arbetsplatsen eller från lag, exempelvis diskrimineringslagen. De kollektivavtal som behandlats i studien föreskriver att lön ska sättas på objektiva grunder. För arbetstagare som omfattas av dessa kollektivavtal kan en sådan skrivning ge visst skydd. En facklig representant kan initiera förhandling för att motverka osakliga löneskillnader. För andra står bara diskrimineringslagens skydd till buds.

Den risk som uppmärksammats med det rådande rättsläget skulle kunna minskas med en mer ändamålsenlig utformning av diskrimineringslagstiftningen. Detta kan ske exempelvis antingen genom att införa en ny diskrimineringsgrund, migrationsrättslig status eller genom att utvidga tolkningen av etnicitet till att också innefatta denna grund. En sådan åtgärd skulle kunna minska risken för diskriminering av de arbetskraftsmigranter som är anställda av en arbetsgivare i Sverige. För majoriteten som är utstationerade spelar en sådan åtgärd mindre roll. Ett argument mot att vidta några särskilda åtgärder för de utstationerade arbetstagarna är att de bara vistas på den svenska arbetsmarknaden undre begränsad tid och därför kan separeras från den. Den deskriptiva statistiken visar dock att majoriteten av dem avser att stanna längre tid än ett år. En lösning för denna grupp vore att hämta inspiration från den svenska lagen om uthyrning av arbetstagare och modifiera dess likabehandlingsbestämmelse så att den tillämpas på all utstationering till Sverige oavsett vilket anställningsförhållande som gäller i hemstaten.¹³³ Värt att uppmärksamma är att uthyrningslagens likabehandlingsprincip också enligt förarbetena ska kunna tillämpas i förhållande till den typ av kollektivavtal som behandlats i denna studie. Tanken är att avtalets bindande generella bestämmelser för hur lönesättningen ska gå till ska beaktas.¹³⁴ Uthyrningslagens likabehandlingsprincip får dock i lönehänseende begränsad effekt för arbetsplatser som inte omfattas av kollektivavtal.

Avslutningsvis kan konstateras att svensk rätt inte tillhandahåller mekanismer som tryggar likabehandling av de högkvalificerade arbetskraftsmigranter som studien avser. Utgångspunkten i den allmänna diskussionen tycks dock vara att de högkvalificerade arbetskraftsmigranterna inte väljs för att de kostar mindre

¹³² Se t. ex. AD 1984 nr 97.

¹³³ Se 6 § och jfr 8 § lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

¹³⁴ Prop. 2011/12:178 102.

utan för att det inte finns några inhemska arbetstagare att tillgå. Om arbetskraftsbrist är den drivande faktorn är kanske inte syftet med en sådan rekrytering en låg kostnad men det kan bli en bonus för arbetsgivaren. Om lagstiftaren anser att det är oroande att det saknas rättsliga garantier för att arbetskraftsmigranter ska likabehandlas med inhemsk arbetskraft, är situationen inte tillfredsställande. Dessutom är situationen sannolikt inte förenlig med de EU-rättsliga kraven på likabehandling av arbetskraftsmigranter.

Källförteckning

Litteratur:

- Anderson (2010): Anderson, B., *Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers* i *Work, Employment and Society*, Vol. 24, Issue 2, 2010, s. 300-317
- Axelsson (2017): Axelsson, L., *Living within temporally thick borders: IT professionals' experiences of Swedish immigration policy and practice*, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol 43, No 6, 2017, s. 974-990
- Bell (2011): Bell, M., *The Principle of Equal treatment: Widening and Deepening*, i Craig, P. & de Búrca, G. (red), *The Evolution of EU Law*, 2nd ed., Oxford University Press 2011
- Berg & Karlsson (2018): Berg, A., och Karlsson, P., 'Vår nästa rekrytering gör vi i Indien' – förslag för bättre fungerande arbetskraftsinvandring, *Svenskt Näringsliv* 2018.
- Bogdan (2012): Bogdan, M., *Concise Introduction to EU Private International Law*, 2nd ed., Europa Law Publishing 2012
- Carrera, Guild & Eisele (2014): Carrera, S., Guild, E. & Eisele, K., *The next generation of EU Labour Immigration Policy: Conclusions and Recommendations* i Carrera, S., Guild, E. & Eisele, K. (red), *Rethinking the Attractiveness of EU Labour Immigration Policies*, CEPS 2014
- Costello & Freedland (2014): Costello, C. & Freedland, M. (red), *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford University Press 2014
- Costello & Freedland (2016): Costello, C. & Freedland, M. *Seasonal Workers and Intra-corporate Transferees* in *EU Law: Capital's Handmaidens?* Howe, J. & Owens, R. (red), *Temporary Labour Migration in the Global Era The regulatory Challenges*, Bloomsbury 2016.
- Emilsson (2014): Emilsson, H., *Utfallet om den nya lagen om arbetskraftsinvandring* Bevelander, P., Emilsson, H., Magnusson, K., Osnami Törngren S., (red) *Världens öppnaste land – arbetskraftsinvandring efter reformen 2008*, *Fores Studie* 2014:1.
- Emilsson & Magnusson (2015): Emilsson, H. & Magnusson, K., *Högkvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige*, Calleman, C., & Herzfeld Olsson, P. (red), *Arbetskraft från hela världen: Hur blev det med 2008 års reform?*, *Delmi Rapport* 2015:9

- Emilsson (2018): Emilsson, H., *Politik för arbetskraftsinvandring: Erfarenheter av den svenska modellen* Povrzanovic Frykman, M. & Öhlander, M. (red), Högutbildade migranter i Sverige, Arkiv förlag 2018
- Frank (2018): Frank, D., *Strategies for recruiting highly skilled migrants from India and China: A case study of firms in Sweden*, Industrial Relations Journal, 21 September 2018
- Fransson m fl (2015): Fransson, S., & Stüber, E., Diskrimineringslagen- En kommentar, 2:a uppl. Norstedts Juridik 2015
- Fredman (2011): Fredman, S., *Discrimination Law*, 2nd ed., Oxford University Press 2011
- Fudge (2012): Fudge, J. (2012), *Precarious Migrant Status and Precarious Employment: The Paradox of International Rights for Migrant Workers*, Comparative Labour Law & Policy Journal, Vol. 34, No 1, 2012, s. 95-132
- Hansson (2010): Hansson, M., Kollektivavtalsrätten – En rättsvetenskaplig berättelse, Iustus 2010
- Hedberg & Hermelin & Westermark (2014): Hedberg, C., Hermelin, B. & Westermark, K., *Transnational spaces "from above": the role of Institutions in promoting highly skilled labour migration from India to Sweden*, Tijdschrift voor economische en sociale geografie, Vol. 105, Issue 5, 2014, s. 511-525
- Herzfeld Olsson (2014): The development of an EU Policy on Workers from Third Countries – Adding New Categories of Workers to the EU Labour Market, Provided with New Combinations of Rights Evju, S., (red) *Regulating Transnational Labour in Europe: The quandaries of multilevel governance*, University of Oslo 2014
- Herzfeld Olsson (2015): Herzfeld Olsson, P., *Bindande eller inte? Ger anställningserbjudandet arbetskraftsinvandraren tillräcklig förutsägbarhet?* Calleman, C., & Herzfeld Olsson, P. (red), *Arbetskraft från hela världen: Hur blev det med 2008 års reform?*, Delmi Rapport 2015:9
- Herzfeld Olsson (2016): Herzfeld Olsson, P., *Empowering Temporary Migrant Workers in Sweden – A call for unequal treatment* Howe, J. & Owens, R. (red), *Temporary Labour Migration in the Global Era The regulatory Challenges*, Bloomsbury 2016

- Herzfeld Olsson (2017): Herzfeld Olsson, P., *The Shortcomings of Equal Treatment for Temporary Labour Migrants* Ahlberg, K. & Bruun, N. (red), *The New Foundations of Labour Law*, Peter Lang 2017
- Herzfeld Olsson m fl (2019): Herzfeld Olsson, P., & Ahlberg, K., & Cejje, K., & Erhag, T., *Likabehandlingsprincipens olika ansikten*, Iustus 2019, kommande.
- van Hoek (2014): van Hoek, A.A.H., *Private International Law: An Appropriate Means to regulate Transnational Employment in the European Union?* *Erasmus Law Review*, Vol. 7, Issue 3, 2014, s.157-169
- Howe & Owens (2016): Howe, J. & Owens, R., *Temporary Labour Migration in the Global Era The regulatory Challenges*, Bloomsbury 2016.
- Iglesias Sánchez (2016): Iglesias Sánchez, S., *Single Permit Directive, 2011/98/EU* Hailbronner, K. & Thym, D. (red), *EU Immigration and Asylum Law: A commentary*, 2nd edition, C.H.Beck, Hart Publishing, Nomos, 2016
- Kilpatrick (2014): Kilpatrick, C., *Article 21 – Non-discrimination* Peers, S., Hervey, T., Kenner, J. & Ward, A. (red), *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, Hart Publishing 2014
- Kountouris (2016): Kountouris, N., *EU law and the regulation of 'atypical' work* Bogg, A., Costello, C. & Davies, A.C.L. (red), *Research Handbook on EU Labour Law*, Edward Elgar Publishing 2016
- Krifors (2017): Krifors, K., *Managing Migrant Workers – moral economies of temporary labour in the Swedish IT and wild berry industries*, *Linköping Studies in Arts and Science No. 717*, 2017
- Källström & Malmberg (2016): Källström, K. & Malmberg, J., *Anställningsavtalet*, 4th ed., Iustus 2016
- Lindberg & Voltaire (2017): Lindberg, U. & Voltaire, F., *Gör det istället lättare att rekrytera från utlandet*, *Dagens Nyheter*, 15 februari 2017, ”<http://www.dn.se/debatt/repliker/gor-det-i-stallet-lattare-att-rekrytera-fran-utlandet/>”, besök 2017-06-20
- Lucas (2016): Lucas, D., *Arbetsstillstånd dröjer hotar företag*, *Dagens Nyheter*, 9 December 2016, s 20
- Lörges (2016): Lörges, H., *XII. Directive 2014/66/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the conditions of entry and residence of third-country nationals in the framework of an intra-corporate*

- transfer*, Hailbronner, K. & Thym, D. (red), EU Immigration and Asylum Law: A commentary, 2nd edition, C.H.Beck, Hart Publishing, Nomos, 2016
- Nousiainen (2017): Nousiainen, K., Anti-Discrimination Law Setting the Standard for Social Europe? in Ahlberg, K. & Bruun, N. (red) *The New Foundations of Labour Law*, Peter Lang 2017
- Nyström (2017): Nyström, B., EU och arbetsrätten, 5th ed., Wolters Kluwer 2017
- Ontiveros (2017): Ontiveros, M., L., H1B Visas, Outsourcing and Body Shops: A continuum of Exploitation for High Tech Workers, *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, Vol. 38:1 2017 s 1-48.
- Larsson (2019): Larsson, G., Kompetensutvisningarna: Lagen ingen vill ha fortsätter att sprida rädsla, *Metro*, 28 feb 2019, <https://www.metro.se/artikel/kompetensutvisningarna-lagen-ingen-vill-ha-forts%C3%A4tter-sprida-r%C3%A4dsla> (Besök 2019-05-10)
- Raghuram (2014): Raghuram, P., *Brain Circulation or Precarious Labour? Conceptualizing Temporariness in the United Kingdom's National Health Service*, i Vosko, L. F., Preston, V. & Latham, R. (red), *Liberating Temporariness*, McGill-Queen's University Press 2014
- Rönmar (2011): Rönmar, M., *Flexicurity, Labour law and the Notion of Equal Treatment* in Rönmar, M. (red), *Labour Law Fundamental Rights and Social Europe*, Hart Publishing 2011
- Rönmar (2017): Rönmar, N., Labour and Equality Law, Bernard, C., & Peers, S., (eds) *European Union Law*, Oxford University Press 2017
- Shachar (2013): Shachar, A., *Talent Matters: Immigration Policy-Setting as a Competitive Scramble among Jurisdictions*, i
- Triadafilopoulos, T. (red), *Wanted and Welcome? Policies for Highly Skilled Immigrants in Comparative Perspective*, Springer 2013
- Sand (2014): Sand, F., "Jobb hotas med minskad arbetskraftsinvandring", *Dagens Nyheter*, 15 december 2015, "https://www.dn.se/debatt/repliker/jobb-hotas-med-minskad-arbetskraftsinvandring", besök 2018-12-03
- Sigeman & Sjödin (2017): Sigeman, T. & Sjödin, E., *Arbetsrätten: En översikt*, Wolters Kluwer 2017

- Sinander (2017): Sinander, E., *Internationell kollektivavtalsreglering: En studie i internationell privaträtt av den svenska modellen för reglering av anställningsvillkor*, Stockholms universitet 2017
- Triadafilopoulos (2013): Triadafilopoulos, T., *Wanted and Welcome? Policies for Highly Skilled Immigrants in Comparative Perspective*, Springer 2013
- Triadafilopoulos & Smith (2013): Triadafilopoulos, T. & Smith, C.D., *Introduction* i Triadafilopoulos, T. (red), *Wanted and Welcome? Policies for Highly Skilled Immigrants in Comparative Perspective*, Springer 2013
- Verschueren (2018): Verschueren, H., *The Role of Employment and Social Rights in the Intra-Corporate Transfer Directive* in Minderhoud, I P.E. & de Lange, T. (red), *The Intra Corporate Transferee Directive: Central Themes, Problem Issues and Implementation in Selected Member States*, Wolf Legal Publishers 2018

Offentligt tryck

EU

Direktiv och förordningar

- Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster
- Rådets direktiv 97/81/EC av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS
- Rådets direktiv 1999/70/EC av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP
- Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung
- Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning)
- Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom 1)

Europaparlamentets och rådets 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

Rådets direktiv 2009/50/EG av den 25 maj 2009 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen

Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat

Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares tillträde och vistelse för säsongsanställning

Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU av den 15 maj 2014 om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal

Övrigt

Europeiska Kommissionen, *User guide to the SME Definition*, Ref. Ares (2016)956541 - 24/02/2016, Publications Office of the European Union, 2015

Rättspraxis

C-177/10 *Rosado Santana* [2011] ECR I-07907, ECLI:EU:C:2011:557

C-64/12 *Schlecker*

Offentligt tryck

Sverige

Förarbeten och betänkanden

Prop. 1998/99:90: Prop. 1998/99:90
Utstationering av arbetstagare

Prop. 2007/08:95: Prop. 2007/08:95
Ett starkare skydd mot diskriminering

Prop. 2007/08:147: Nya regler för arbetskraftsinvandring

Prop. 2011/12:178: Prop. 2011/12:178
Lag om uthyrning av arbetstagare

Prop. 2012/13:148: Prop. 2012/13:148
Genomförande av blåkortsdirektivet

Prop. 2013/14:153: Prop. 2013/14:153
Genomförandet av direktivet om ansökningsförfarandet för visa uppehålls- och arbetstillstånd

Prop. 2013/2014:227: Prop. 2013/2014:227
Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring

Prop. 2016/17:107: Prop. 2016/17:107
Nya Utstationeringsregler

Prop. 2017/18:34: Prop. 2017/18:34
Upphålls- och arbetstillstånd för företagsintern förflyttning – genomförande av ICT-direktivet

Övrigt

Migrationsverket, *Rättsligt ställningstagande från rättsavdelningen angående bedömning av om den lön, inklusive eventuella förmåner, som erbjuds för en anställning är tillräcklig för att uppfylla kraven i 6 kap. 2 § utlänningslagen*, SR 52/2016

Migrationsverket, *Handbok i migrationsärenden* (version 2018-06-26)

Migrationsverket, *Migrationsverket föreskrifter om den lönetröskel som är villkor för att erhålla EU-blåkort*, MIGRFS 2017:13

Migrationsverket, *Migrationsverket föreskrifter om den lönetröskel som är villkor för att erhålla EU-blåkort*, MIGRFS 2019:1

OECD, *Recruiting immigrant workers: Sweden*, OECD 2011

SCB, *Hjälpmedel för kodning av yrke eller befattning, 2017 enligt SSK - fysisiffernivå*.

Rättspraxis

AD 1984 nr 79

Kollektivavtal:

Förhandlingsprotokoll Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2017–31 mars 2020 Avtalsområde IT, Bilaga 1 Avtal om lokal lönebildning i företagen för avtalsområde IT mellan IT & Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Unionen

Avtal om lokal lönebildning, IT-företag, giltighetstid 2017-04-01 – 2020-03-31 mellan IT&telekomföretagen och Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer

Villkor inlämnade till Arbetsmiljöverket enligt 9a § Lag (1999:678) om utstationering för arbetstagare för: Anställningsvillkor IT-företag, IT & Telekomföretagen Almega och Sveriges Ingenjörer, Jusek, Civilekonomerna

Villkor enligt 5a 1 utstationeringslagen för utstationerade arbetstagare – hämtade från tjänstemannaavtal träffade mellan IT & telekomföretagen inom Almega och Unionen

Intervjuer och e-postkorrespondens:

Markus Wiberg, Unionen, 27 oktober 2017

Markus Wiberg, Hedvig Forsselius and Sara Hedman Hallonstén, Unionen, 19 november 2018

Erik Holmgren, Migrationsverket, 31 oktober 2017

Magnus Skagerfält, Sveriges Ingenjörer, 29 augusti 2016, 16 juni 2017, 4 juli 2018, 6 juli 2018, 8 juli 2018