



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Skäligt eller inte?

Tredjelandssmedborgarens ställning på dagens arbetsmarknad

En granskning av migrations- och arbetsrättens samverkan

Emina Sefic

Masteruppsats i arbetsrätt 30 hp, HARP23

Vårterminen 2022

Handledare: Ann-Christine Hartzén

Sammanfattning

Den svenska arbetsrättsliga modellen bygger på parternas samverkan för reglering av arbetsvillkor för arbetstagare, med minimal inblandning av staten. Genom åren har antalet beviljade arbetstillstånd ökat, vilket visar på en stigande efterfrågan av rekrytering från tredjeländ. För att snabbt kunna täcka behovet som finns hos arbetsgivarna måste processen kring arbetskraftsinvandring vara smidig, men denna flexibilitet ska inte underlätta för utnyttjande av utländska arbetstagare.

För arbete i Sverige finns krav på giltigt arbetstillstånd då man kommer utanför EU. Regleringen kring detta hittas i 6 kap. Utlänningslagen (2005:716) och beviljas av Migrationsverket. Arbetstagaren ska kunna försörja sig och lön, försäkring samt andra anställningsvillkor ska ligga i nivå med gällande kollektivavtal på området. Arbetstagaren ska i dagens rättsläge ha ett anställningserbjudande som grund för sin ansökan. Tillståndet kopplas specifik arbetstagare och visst arbete de två första åren. Den huvudsakliga sanktionen vid felaktigheter kring arbetstillstånd är återkallelse. Arbetstagaren riskerar därför att skickas hem om arbetsgivaren inte uppfyllt rätt arbetsvillkor. Trots höga mörkertal är förekomsten av arbetskraftsexploatering av utländska arbetstagare stor och större förändringar bör göras. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är inte på en jämställd nivå och för tredjelandsmedborgare, som har flertalet krav att förhålla sig till, skapas en beroendeställning. Detta är något som kan komma förändras i samband med ny reglering som börjar gälla i juni 2022, efter avslutandet av denna uppsats.

Problematiken utgår från samverkanssvårigheter mellan olika rättsområden. Den svenska modellen tar till stor del inte hänsyn till arbetstagare som inte ansluter sig fackligt, vilket ofta är fallet bland tredjelandsmedborgare. Migrationsrätten reglerar kraven för arbetstillstånd men ger inget stöd skulle det uppstå komplikationer inom arbetsförhållanden. Den främsta sanktion som används är återkallelse av tillstånd, vilket ytterligare stärker en beroendeställning mellan arbetstagare och arbetsgivare. Arbetstagare ställs inför dilemmat att acceptera uppställda villkor trots att villkoren inte är detsamma som vid anställningserbjudande eller att återvända hem. Situationen försvåras ytterligare genom att tillståndet är kopplat till viss arbetsgivare och visst arbete de första två åren. Möjligheterna till rörlighet på arbetsmarknaden är minimala och påverkar tredjelandsmedborgarens möjligheter

till löneökning. Återkallelse drabbar därför främst arbetstagaren och är inte avskräckande för arbetsgivare som väljer att utnyttja arbetskraftsinvandringsreglerna. En åtgärd i dagens reglering är brottet människoexploatering reglerat i 4 kap 1 b § brottsbalken. Däremot kraven för brottet högt uppställda och inte många rapporteringar har lett till att arbetsgivare blivit dömda. I detta fall rör det sig om samverkan mellan arbetsrätten och straffrätten. Arbetsrätten innehåller inga sanktioner för oskäligen villkor för tredjelandsmedborgare men bidrar till jämförelsemöjlighet, då straffrätten innehåller inga krav på hur arbetsförhållanden ska se ut.

Från och med juni 2022 införs ny reglering gällande arbetstillstånd och skäligen villkor. En ansökan ska inte längre innehålla ett anställningserbjudande utan ska kompletteras av ett färdigt anställningsavtal. Arbetsgivare inom identifierade riskområden kommer vara skyldiga att rapportera till Migrationsverket om arbetsvillkor ändras till det sämre under perioden som utlänningen arbetar. Detta ska bidra till en ökad medvetenhet om villkor som erbjuds på arbetsmarknaden för tredjelandsmedborgare och underlätta för övervakning inom högriskindustrier. Genom landet håller flera center på att upprättas för att motverka arbetslivskriminalitet genom utökade kontroller. Med dessa förändringar verkar regleringen röra sig i rätt riktning för att stärka tredjelandsmedborgares rättigheter på den svenska arbetsmarknaden.

Nyckelord: arbetstillstånd, migrationsrätt, svensk arbetsrätt, tredjelandsmedborgare, skäligen arbetsvillkor, arbetskraftsexploatering.

Abstract

The Swedish labour market has over the years developed through minimal intervention from the government. The steady increase of granted work permits shows an increasing demand of foreign skills for all levels of education. Therefore, there is an existing need for well-functioning labour immigration process that quickly and smoothly covers the needs of the labour market. Such flexibility should not result in easier ways for employers to take advantage of foreign workers.

Third-country nationals have the right to work in Sweden when a valid work permit has been granted. Regulations can be found in Chapter 6. The Aliens Act (2005: 716). Work permits are granted by the Migration Board if the employee can support themselves and when the requirement for wage, insurance and other terms of employment are not worse than what follows current collective agreements. The worker must also hold an employment offer made by an employer. The work permit is therefore linked to a specific employer and certain work for the first two years. The main sanction used is revocation of a permit, where the employee faces the risk of being sent home, should the employer not meet the legal conditions. The existence of labour exploitation of foreign workers testifies to a need for changes in the current system. The relationship between employers and employees is uneven in its' nature, which is further strengthened when concerning third-country nationals. A position of dependency is thus created, where the employee's working status is largely dependent on the employer. This may now improve with new regulations which come into force in June 2022, after the completion of this essay.

The problem is based in the legal areas' difficulties in cooperating. The Swedish model does not take third-country nationals into consideration, who are often outside the sphere of trade unions, collective agreements, and therefore most bargaining opportunities as well. The current regulation regarding working migration does not provide much support, should any complications with the employer arise. Since the main sanction of the Aliens Act is revocation, it creates a dilemma for the employee who must choose between accepting the presented conditions, even if they are worse than promised, or returning home. This position of dependence is further strengthened by the connection to a specific employer for the first two years, which greatly reduces opportunities for mobility in the market and thus also affects

opportunities for wage increases. Revocation mainly affects the employee and is not a particularly dissuasive sanction for employers who choose to exploit the labour immigration rules. Ultimately, the employer can be convicted of the crime human exploitation regulated in Chapter 4, Section 1 b of the Swedish Criminal Code, but regulation places high demands on the crime. Despite high reporting rates not many exploiters have been convicted. As well as before, here too is a collaboration between different legal areas, labour law and criminal law through labour exploitation. The regulation of human exploitation through criminal law does not contain demands on what working conditions should look like. Comparisons are instead made to the Swedish labour market's collective agreements.

Starting June 2022, new regulations are to be introduced. A work permit will now be supplemented with an employment contract and not just an offer of employment. Certain employers are going to be obligated to notify the Migration Board if working conditions are changed for the worse. This would increase awareness of the conditions offered on the labour market for third-country nationals and facilitate the monitoring of high-risk industries. Centres are also being established throughout the country to combat work-related crime with more control of employers from riskier industries. The regulation is moving in the right direction to strengthen rights and position of third-country nationals in the Swedish labour market.

Keywords: work permits, migration law, Swedish labour law, third-country nationals, fair working conditions, exploitation of labour.

Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	1
1.1.	Bakgrund.....	1
1.2.	Syfte och frågeställningar.....	3
1.3.	Metod och material.....	5
1.4.	Avgränsningar.....	8
1.5.	Disposition.....	11
2.	Reglering av arbetstillstånd.....	12
2.1.	Inledning.....	12
2.2.	Gällande reglering av arbetstillstånd.....	13
2.2.1.	Arbetstillståndets tidsperiod och kopplingen till specifik arbetsgivare.....	14
2.2.2.	Säsongsanställning.....	16
2.3.	Återkallelse av arbetstillstånd.....	19
2.4.	Kontroller av arbetsvillkor.....	21
2.4.1.	Fackförbundens roll.....	21
2.4.2.	Tungt ansvar på de fackliga föreningarna.....	23
2.4.3.	Övriga kontroller.....	24
2.5.	Ny reglering från och med juni 2022.....	26
3.	Den svenska arbetsmarknaden och brottet människoexploatering.....	28
3.1.	Inledning.....	28
3.2.	Den svenska modellen.....	28
3.3.	Lön på svensk arbetsmarknad.....	29
3.4.	Utnyttjandet av arbetskraft.....	31
3.5.	Brottet människoexploatering.....	33
3.6.	Vägledande rättsfall för arbetskraftsexploatering.....	35
4.	Skäliga arbetsvillkor.....	39
4.1.	Inledning.....	39
4.2.	Säsonganställda bärplockare.....	39
4.3.	Höga risker inom byggbranschen.....	42
4.4.	Krogarna på Möllevångstorget i Malmö.....	44
5.	Analys.....	46
5.1.	Krav för att erhålla arbetstillstånd i Sverige.....	46
5.1.1.	Arbetstillståndets koppling till viss arbetsgivare och visst yrke.....	46
5.2.	Skäliga arbetsvillkor för tredjelandsmedborgare.....	48
5.2.1.	Kontroller på arbetsplatser.....	50

5.3. Åtgärder för att stärka tredjelandsmedborgarens ställning på arbetsmarknaden.....	53
6. Slutsats.....	56
Källförteckning.....	58

Förkortningar

A.a.s.	Anfört arbete sida
Blåkortsdirektivet	Rådets direktiv 2009/50/EG av den 25 maj 2009 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning.
BrB	Brottsbalken
Ds	Departementsserien
Delmi	Delegationen för migrationsstudier
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EU	Europeiska unionen
FEUF	Föredraget om Europeiska unionens funktionssätt
FRA	EU:s byrå för grundläggande rättigheter
HD	Högsta domstolen
HRF	Hotell- och restaurangfacket
ICT-direktivet	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
LO	Landsorganisationen för Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
MIG	Migrationsöverdomstolen
OECD	Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling
Prop.	Proposition
SEKO	Service- och kommunikationsfacket

SoL	Socialtjänstlagen (2001:453)
SOU	Statlig offentlig utredning
Säsonganställningsdirektivet	Europaparlaments och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning
UtlF	Utlänningsförordningen (2006:97)
UtlL	Utlänningslag (2005:716)

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Dagens samhälle har tidigare aldrig skådat den globalisering som vi upplever idag. Arbetsmarknaden har under pandemins gång skyndat på teknologin ytterligare och öppnat upp för ännu mer distansarbete och möjligheterna att arbeta över hela världen är större än någonsin.¹ Sverige, ett land känt för sin välfärd, är väldigt lockande i jakten på ett bättre liv. I syfte att förbättra levnadsstandard för sig själv och sin familj väljer många att flytta runt bland olika länder och söka arbete. Statistik framtagen av Migrationsverket visar på 21 950 beviljade arbetstillstånd till Sverige, innan pandemins utbrott. Under 2020 minskade ansökningarna något och endast 15 231 tillstånd beviljades, en siffra relativt hög med tanke på årets oroligheter. Året därefter sågs återigen en uppgång av ansökningar och antalet arbetstillstånd som beviljades var 20 753.² Naturliga konsekvenser av en sådan stor globalisering är att arbetsfördelning i högre grad sker länder mellan och den internationella konkurrensen blivit hårdare.³ Arbetsmarknaden kan därmed beskrivas vara i konstant förändring. Den formas av olika faktorer så som konflikter på arbetsmarknaden, det ekonomiska läget i både det egna landet och globalt sett, olika kulturer samt politisk utveckling. I Sverige sker reglering av den svenska arbetsmarknaden genom politiska uppdrag i samarbete med diverse myndigheter som ser till att upprätthålla den standard det svenska folket är vana vid. Stora delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen står som ramlagar och tillåter marknadens parter att själva reglera arbetsmarknaden. Den svenska modellen består av fack- och arbetsgivarorganisationer, arbetsgivare och arbetstagare och dessa aktörer spelar en väsentlig roll för den svenska arbetsmarknadens hållbarhet.⁴

Genom medlemskapet i Europeiska unionen förstärks det redan starka skydd den svenska arbetstagaren har och det ges möjligheter att arbeta var som helst inom EU. Bland de grundläggande rättigheterna finner vi att Europeiska unionens medlemmar omfattas av fri rörlighet mellan medlemsstaterna för personer, tjänster och kapital, som fastställt i artikel 45 FEUF-fördraget. EU:s medlemmar kan fritt anta erbjudanden om anställning, förflytta mellan och uppehålla sig samt stanna krav på en medlemsstats territorium även efter anställning.

¹ Arbetsförmedling, Omvärldrapport 2021 Digitalisering, demografi och arbetsmarknadspolitik, s. 21.

² Migrationsverkets statistik kring arbetstillstånd, hämtad 11/2-2022.

³ Magnusson, Lars, Håller den svenska modellen? Arbete och välfärd i en global värld, 2013, s. 135.

⁴ A.a. s. 126.

Arbetstagare har möjlighet att söka arbete var som helst inom medlemsstaterna, med ett skydd mot all diskriminering som kan kopplas till anställning, lön samt andra arbetsvillkor. Undantag finns för exempelvis anställningar inom offentlig sektor.⁵ Även EES-länderna omfattas av den fria rörligheten.⁶ Alla medborgare inom EU har följaktligen detta skydd, skulle de vilja röra sig mellan olika medlemsstater och testa på arbete utomlands. Detsamma gäller dock inte för människor utanför EU. Som tredjelandsmedborgare har man endast rätt att arbeta i Sverige när ett giltigt arbetstillstånd har beviljats.⁷ År 2008 infördes nya regler kring arbetskraftsinvandring, en av de mest liberala bland OECD-länderna.⁸ En viktig förändring att påtala var att arbetsmarknadens parter i samband med reformeringen inte längre hade rätt att kontrollera olika sektorers behov av arbetskraft, särskilt gällande arbetskraft utifrån landet och EU.⁹

Trots att regleringen kring arbetstillstånd och medföljande arbetsvillkor verkar adekvat uppordnat är många områden tillräckligt oreglerade för att det inte ska vara sällan förekommande med utnyttjande av utländsk arbetskraft. Genomföra granskningar visar på handel av arbetstillstånd och människor som betalar för att få erbjudande om anställning.¹⁰ Löner som erbjuds är långt under vad arbetsmarknadens parter avtalat fram och övertid går obetalt, även tidsmässigt långt över vad som är tillåtet enligt Arbetstidslagen eller kollektivavtal. På arbetsplatser utan kollektivavtal har fackföreningarna inte någon stor handlingsförmåga, särskilt gällande anställningen av utländsk arbetskraft. Kontakten mellan arbetskraftsinvandrare och fackliga organisationer kan i många fall beskrivas som bristfällig. Sådana omständigheter går starkt emot avsikten med regleringen av arbetstillstånd och den svenska arbetsmarknaden som annars präglas av sina starka fackliga föreningar, arbetstagarnas rättigheter och kollektivavtal.¹¹

⁵ Artikel 45 FEUF.

⁶ 3 a kap. 1 § Utlänningslagen (2005:716).

⁷ 2 kap. 7 § UtLL.

⁸ OECD, Recruiting Immigrant Workers: Sweden, OECD, 2011.

⁹ Carlsson, Laura, Edström, Örjan, Nyström Birgitta, *Globalisation, fragmentation, labour and employment law*, Iustus, 2016, s. 164.

¹⁰ SOU 2021:88 Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m., s. 83.

¹¹ Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14:e uppl., Norstedts Juridik, 2013, s. 75.

1.2. Syfte och frågeställningar

Reglering av arbetskraftsinvandring och dess villkor omfattas av flera rättsområden. Migrationsrätten omfattar kraven för själva arbetstillståndet och arbetsrätten omfattar gällande arbetsvillkor för svensk arbetsmarknad. En arbetsgivare kan dömas för arbetskraftsexploatering genom straffrättens lagar. Uppsatsen ämnar belysa hur dessa områden samverkar, i första hand genom att se till det nuvarande rättsläget kring arbetstillstånd och arbetskraftmigration i samband vad som anses vara skäliga villkor i dagens modell. Politiken kring arbetskraftsinvandring omfattar mer än bara vilka migranter som ska beviljas tillgång till den svenska arbetsmarknaden, då den även reglerar vilka rättigheter som ska ligga till grund för anställningar.¹² Vid anställning av tredjelandsmedborgare, riskerar arbetstagaren ofta att bli utnyttjad och inte arbeta under samma villkor som övrig svensk arbetsmarknad. Arbetsrättsliga regleringar som resterande svensk arbetskraft förlitar sig på, underförstått genom arbetsmarknadsparternas handlingsförmåga, brister i att ge skydd till arbetskraft från tredjeland. Sanktionerna mot arbetsgivare som missbrukar systemet är få och det yttersta skydd som finns för en sådan straffåtgärd regleras i Brottsbalken.

I försök att reda ut eventuella otydligheter kring arbetskraftsinvandring innefattar detta arbete behandling av den generella migrationsrättsliga lagstiftning som reglerar möjligheten att anlända till landet för arbete. Därefter beskrivs brottet människoexploatering och grundläggande hur den svenska modellen fungerar. Exempel på vad som anses vara skäliga villkor i dagsläget för tredjelandsmedborgare tas upp i relation till den svenska modellen, med särskilt fokus på lön till följd av den tydlighet som kommer med kvantifierbart material. Arbetskraftsinvandring är ett betydelsefullt tillskott för den svenska arbetsmarknaden och en aktuell fråga som troligen inte kommer förändras inom snar framtid, sett till den globalisering vi lever med. Vidare syftar uppsatsen till att ta upp förslag till förbättringsområden inom regleringen för arbetskraftsinvandring.

Utgångspunkten för detta arbete grundar sig i arbetskraftsinvandring från tredjeland och förhållandet till ett arbetsrättsligt synsätt i Sverige. Tanken är att ge en tydlig bild av

¹² Ruhs, Martin, Economic Research and Labour Immigration Policy, Oxford Review of Economic Policy, vol. 24, nr 3, 2008, s. 1 och 412 ff.

situationen kring dagens reglering för arbetsförhållandena. Som hjälp för att besvara detta har följande frågeställningar valts ut som utgångspunkter.

1. Vilka krav måste uppfyllas för att erhålla arbetstillstånd i Sverige?
2. Vad anses vara skäligen arbetsvillkor för tredjelandsmedborgare som söker arbetstillstånd?
3. Vilka åtgärder kan stärka tredjelandsmedborgarens ställning på den svenska arbetsmarknaden?

1.3. Metod och material

För denna uppsats tillämpas traditionell juridisk metod, även kallad rättsdogmatisk metod. Användandet av denna metod är till för att tolka gällande lagregler genom att studera material från olika källor, mer specifikt i lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och rättsdogmatiskt orienterande litteratur. Syftet med denna metod är klarlägga rättsregler samt lösningar på rättsliga problem genom ett applicerande av rättsregel.¹³ Fokus för denna uppsats är undersökningen av gällande rätt, de lege lata, men kommer även diskutera möjliga förbättringar kring regleringen av arbetstillstånd, de lege ferenda.¹⁴ Metoden har sin utgångspunkt i rättskällor och handlar om att fastställa och beskriva aktuella rättsregler för att sedan precisera ämnet ytterligare.¹⁵ Vid användandet av rättsdogmatisk metod vilar utgångspunkten på en konkret problemställning. Vid framtagande av frågeställningar är det av yttersta vikt att valda problemställningar är relevanta och korrekt utformade. Risken för oväntade slutsatser minskar vid genomtänkt frågeställning.¹⁶ Juridisk metod handlar om att sammanställa och tolka rättskällor på ett traditionellt sätt och beskrivs därför som stabil i sin grund.¹⁷

Hjertstedt beskriver den rättsdogmatiska metoden som uppdelad i tre delar. Kärnan i rättsdogmatisk metod kan sammanfattas som ett sätt att undersöka och beskriva det nuvarande rättsläget, vilket benämns kartläggande rättsdogmatik. Uppsatsen innehåller en sammanställning av gällande reglering för arbetstillstånd samt sanktioner om en arbetsgivare inte skulle uppfylla anställningsvillkoren, i form av återkallelse av arbetstillstånd enligt 7 kap. UtIL samt straffrättens bestämmelser i 4 kap. 1 b § BrB om människoexploatering. I jämförelse ställs de villkor som finns på den arbetsmarknaden för övriga svenska arbetstagare. Kritisk rättsdogmatik används som tillvägagångssätt för att kritiskt analysera för- och nackdelar med gällande rätt. Genom att se till den svenska modellen förs argumentation ifall den ska anses vara tillräcklig som skydd för de arbetstagare som kommer från tredjeländ. Tredje delen av rättsdogmatisk metod är en analys av möjliga lösningar på att upptäcka

¹³ Kleinman Jans kapitel i Nääv, Maria, & Zamboni, Mauro (red), Juridisk metodlära, 2: a uppl., Studentlitteratur AB Lund, 2018, s. 21.

¹⁴ Lehrberg, Bert, Praktisk juridisk metod, Uppsala: Institutet för bank- och affärsjuridik, 2010, s. 26.

¹⁵ Nääv & Zamboni, 2018, s. 26.

¹⁶ A.a.s. 23.

¹⁷ Wahlgren Peter, Automatiserade juridiska beslut, i festskrift till Örjan Edström, 2019, s. 401.

problem, konstruktiv rättsdogmatik.¹⁸ En diskussion kommer att föras kring flera förslag på förbättringar som grundar sig i den nya reglering som börjar gälla juni 2022.

Även rättssociologi används som metod för att utreda hur skäliga villkor framstår på arbetsmarknaden sett till samhällets roll. Rättssociologi används för att beskriva den problemställning där samhälls- och rättsvetenskap samverkar, relationen mellan rätten och samhälle. Avgörande för vart betoningen ska ligga är formulerad problemställning. Samhällsvetenskapen används för att kartlägga och förstå rättens roll i samhället. Rättssociologi blir till rättsvetenskap när den belyser hur samhällseliga förhållanden påverkar rättsbildning och rättstolkning.¹⁹ Denna metod valdes för att belysa att det inte går att bortse från den samhällseliga kontext som uppsatsen syftar till, då arbetssökande ofta reser hit i jakten på ett bättre liv. Invandrande arbetskraft är en del av fungerande ekonomisk tillväxt samtidigt som deras arbetsvillkor påverkar konkurrenskraftighet hos svenska företag i stort. Samhällets reaktioner har visats sig stå till grund för flertalet förbättringar i villkor för tredjelandsmedborgare. Fokus för texten är trots detta i högre grad rättsvetenskapligt, men att endast se till det rättsliga skulle ge en ensidig bild av problematiken. Genom exempelvis rättsfallen om människoexploatering som närmare beskrivs i avsnitt ser vi att domstolen har i uppgift att göra en bedömning av en helhetsbild i varje enskilt fall. Vid sådan bedömning bortser rätten inte från den mer samhällseliga aspekten och annan utsatthet, eftersom individen inte anses utnyttjas som arbetskraft om det finns andra möjligheter till förbättring av situation.

För att besvara utvalda frågeställningar används huvudsakligen traditionella rättskällor – lagstiftning, rättspraxis, förarbeten och doktrin. För att komplettera innehållet och exemplifiera villkor som gäller har rapporter och artiklar använts. Internetkällor har använts vid avsaknad av relevant information i andra rättskällor. Rättsligt fokus har legat på 6 kap. Utlänningslagen (2005:716) om arbetstillstånd och 4 kap. 1 b § brottsbalken om människoexploatering. Brottet människoexploatering har inte varit ett frekvent ämne i Sveriges domstolar, vilket bidrog till att avgränsa vilka rättsfall som valdes för uppsatsen. Andra lagrum som berörs utan vidare rättslig utredning är Socialtjänstlagen (2001:453), Lagen om avtal och andra rättshandlingar (1915:218), Arbetstidslagen (1982:673) och Lag (2018:318) om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongsarbete återkallas. Då svensk

¹⁸ Hjertstedt, Mattias, Beskrivningar av rättsdogmatisk metod, i festskrift till Örjan Edström, 2019, s. 166.

¹⁹ Nääv & Zamboni, 2018, s. 209.

arbetsrätt inte innehåller lagbestämmelser kring minimilön används kollektivavtal och som en lägsta gräns. Siffrorna på lägsta löner är framtagna från SCB.

1.4. Avgränsningar

Denna uppsats är skriven med syfte att sammanfatta den reglering som idag står till grund för arbetstillstånd för tredjelandsmedborgare som väljer att arbeta inom Sverige. Detta ställs i relation till situationer där arbetsvillkoren varit undermåliga och undersöker vidare om villkoren bör anses vara skäliga på den svenska arbetsmarknaden. Uppsatsen syftar inte till att diskutera ratificering av internationella regleringar och kommer endast ta upp viss reglering som klargörande tillägg. Följande avgränsningar har gjorts för att minska omfånget av arbetet.

Det finns flera sätt för någon att invandra till Sverige, med olika typer av tillstånd eller undantag från tillståndsplikt. Det är ett antal grupper som har identifierats vara utsatta på den svenska arbetsmarknaden, bland annat arbetskraft från tredjeland inom lågkvalificerade med eller utan arbetstillstånd, asylsökande, tredjelandsmedborgare med arbetstillstånd för andra EU/EES-länder, utstationerade arbetstagare och irreguljär arbetskraft.²⁰ Missförhållanden kan uppkomma för samtliga grupper och svårigheten ligger i att olika regelverk gäller för olika grupper. Denna uppsats kommer därför endast att fokusera på tredjelandsmedborgare med giltigt arbetstillstånd i Sverige. Då uppsatsen syftar till att se vart gränserna anses vara för skäliga arbetsvillkor samt exploatering av arbetskraft från tredjeland, ligger fokus främst på lågkvalificerade arbetstagare som i större utsträckning utsätts för exploatering. Branscher med inslag av lågkvalificerade arbeten har av Migrationsverket bedömts som "särskilt utsatta".²¹ Detta innebär en större känslighet för brister i regelverket än högkvalificerade motparter. Detta arbete berör heller inte den tillströmning av arbetskraftsinvandring som kommer från medlemsstater inom EU/EES och Schweiz. Fokuset ligger enbart på tredjelandsmedborgare som ansöker och beviljas arbetstillstånd enligt Utlänningslagen. Denna avgränsning är gjord med den fria rörligheten som råder inom EU som bakgrund, som ger unionens medlemmar rätten att fritt röra sig på arbetsmarknaden inom unionen. Detta innebär inte att denna grupp inte riskerar att utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden, särskilt när arbetstagare har sitt ursprung i länder med sämre levnadsvillkor än Sverige.

Utöver gällande reglering av arbetstillstånd finns ett antal specialregler som komplement med syfte att underlätta ansökningsprocessen för vissa tredjelandsmedborgare. Detta har sin

²⁰ Riksrevisionen, Statens insatser mot exploatering av arbetskraft – regelverk, kontroller samt information och stöd till de drabbade, RIR 2020:27, s. 93 ff.

²¹ Migrationsverket, Verksamhetschefens instruktion, VCI 7/2011.

bakgrund i ett antal EU-direktiv vars syfte var att föreslå lagliga åtgärder för att utveckla flexibla alternativ, för ett rättvist förhållningssätt till arbetskraftsinvandrare.²² Detta öppnade även upp för möjligheten att locka specifika yrkeskategorier till arbetsmarknaden.²³ Dessa specialregler hittas i kap. 6 a om EU-blåkort, kap. 6 b om tillstånd för företagsintern förflyttning (ICT) samt kap. 6 c om tillstånd för säsongarbete. Denna uppsats innehåller inte en beskrivning av de förstnämnda regleringarna. Varken EU-blåkort eller ICT-förflyttningar är av relevans till uppsatsen, främst då tillstånden är ämnade åt högkvalificerade arbetstagare.

Vid migration är det flera faktorer som spelar roll och samverkar, sällan med en klar och tydlig anledning till grund.²⁴ Det kan finnas svårigheter med att dra en tydlig gräns mellan asylsökande och personer som enbart söker sig till Sverige för arbete. En person som ansöker om asyl och blir nekad, kan få en laglig väg in i landet genom att ansöka om ett arbetstillstånd och få det beviljat. Detta beskrivs som en alternativ väg in till landet vid avvisad asylansökan, så kallat spårbyte (5 kap. 15 a § UtL).²⁵ Möjligheter för spårbyte kommer i viss mån utökas från och med sommaren 2022. Huvudregeln inom dagens reglering innebär att en utlänning ska ha ansökt och beviljats arbetstillstånd före inresa till Sverige. En individ som fått sin asylansökan nekad och velat utföra ett spårbyte har därför behövt lämna landet innan en arbetstillståndsansökan har gjorts. Förändringen innebär att ansökan om arbetstillstånd vid spårbyte samt förlängning av tidsbegränsat arbetstillstånd ska nu kunna göras inifrån landets gränser.²⁶ Uppsatsen lägger därför inte fokus på asylsökande som söker andra uppehållstillstånd, eller som inom sitt uppehållstillstånd fått börja arbeta. Uppsatsen behandlar endast de tredjelandsmedborgare genom ett medvetet val flyttar till och börjar arbeta i Sverige. Tredjelandsmedborgare som tilldelas arbetstillstånd för att själva starta upp ett företag i landet tas heller inte upp.

Till följd av stora mörkertal inriktas uppsatsen inte mot irreguljära tredjelandsmedborgare som arbetar i landet utan giltiga tillstånd, med undantag för exemplet från restaurangbranschen i avsnitt 4.3, som används för att belysa extrema missförhållanden men främst för att ge en bild av samhällets förmåga att skapa förändring. Gruppen av papperslösa

²² Se 6 a – 6 c kap. UtL samt Blåkortsdirektivet, ICT-direktivet och Säsongsanställningsdirektivet.

²³ Carlson, Edström, Nyström, 2016, s. 168.

²⁴ Se Long, 2015 och Pellings kapitel i Delmi Rapport 2015:9 s. 244–290.

²⁵ Emilsson, 2014, se förord.

²⁶ Prop. 2021/22:134, s. 71.

är allt annat än obefintlig men är svårbehandlad sett till tystnadskulturer och rädsla bland utlänningarna. Irreguljära tredjelandsmedborgare berörs av en ännu större utsatthet än tredjelandsmedborgare som beviljats arbetstillstånd och har laglig rätt att vistas i landet.

1.5. Disposition

Inledningsvis påbörjas det andra avsnittet med en redogörelse av de krav som finns enligt gällande reglering för arbetstillstånd. Utgångspunkten är Utlänningslagens bestämmelser och kompletterande speciallag relevant för arbetet. Arbetstillståndets tidsperiod samt koppling till viss arbetsgivare och visst yrke tillsammans med återkallelse av arbetstillstånd presenteras för att skildra den beroendeställning som följer av regleringen. Vidare framställs förutsättningar för de fackliga organisationerna angående kontroller av arbetsvillkor hos tredjelandsmedborgare samt Migrationsverkets övertagande roll. Slutligen presenteras en sammanfattning av kommande reglerings relevanta delar. Avsnittet syftar till att leda in läsaren på den problematik som uppkommer vid migrationsrättens samverkan med arbetsrätten område. Det tredje avsnittet inleds med en kortfattat presentation av den svenska modellen tillsammans med lönesättning på svensk arbetsmarknad. Vidare diskuteras brottet människoexploatering reglerat i brottsbalkens 4 kap. 1 a §. Uppsatsen tar upp relevant praxis för att bilda en förståelse kring brottets natur. Fortsättningsvis genom avsnitt fyra tydliggörs arbetsvillkor som migrantarbetare fått utstå. Exempel från olika riskbranscher som bärplockningsbranschen, byggarbetarbranschen och restaurangpersonal presenteras med syftet att belysa den svenska modellens uteslutande av tredjelandsmedborgares arbetsrättsliga villkor. Dessa exempel lägger grunden för att det finns en tonvikt på samhällets informella ansvar att ha uppsikt över arbetsvillkor som tredjelandsmedborgare arbetar under. Slutligen presenteras svar på arbetets valda frågeställningar i form av en analys. Diskussion förs angående tredjelandsmedborgarens ställning på arbetsmarknaden och hur denna kan förbättras. Avsnitt fem avslutas med en kort sammanfattning och slutsats.

2. Reglering av arbetstillstånd

2.1. Inledning

Migranter kategoriseras i olika grupper beroende på orsaken till att de migrerat till Sverige. Uppehållstillstånd beviljas med varierande anledningar som bakgrund, exempelvis skyddsbehov, arbete eller studier.²⁷ 2008 infördes ett nytt system för arbetskraftsinvandring i Sverige för länder utanför EU. Stora krav fanns på ett mer effektivt sätt för att anpassa arbetskraftsinvandringen till de behov som fanns på arbetsmarknaden. Systemet behövde vara flexibelt nog att lösa eventuella behov av arbetskraft utan att negativt påverka lönebildning.²⁸ Utgångspunkter som lades fram för en förbättring av arbetskraftsinvandring sammanfattas genom att reglerna skulle vara flexibla, underlätta för snabb tillsättning av lediga tjänster och dessutom säkerställa att lön, försäkringar och andra anställningsvillkor skulle motsvara de villkor som inhemska arbetstagare har.²⁹ Arbetsgivare skulle få fler möjligheter att rekrytera personer med rätt kompetens genom en större pool av kandidater. En sådan utveckling ansågs ge en positiv ekonomisk betydelse på marknaden, genom att arbetsgivare hade större möjligheter att expandera sina verksamheter och i förlängning skapa fler arbeten.³⁰ Eftersom det ansågs vara enklare att anställa inhemska arbetskraft än tredjelandsmedborgare fanns ingen oro att svenska arbetstagare skulle hamna i skymundan.³¹ Den största förändringen med det nya förslaget var att den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen togs bort, med avsikten att låta arbetsgivare själva bedöma om det fanns behov att rekrytera arbetskraft från tredjeland.³² Sverige har ett av de mest generösa system för arbetskraftsinvandring som inte gör skillnad på typer av arbetskraft baserat på utbildnings- eller lönenivå, med undantag för vissa EU-rättsliga specialregleringar.³³

²⁷ Riksrevisionens granskningsrapport, RIR 2016:32, Ett välfungerande system för arbetskraftsinvandring?, s. 69.

²⁸ Ds 2007:27 Ett effektivt och flexibelt system för arbetskraftsinvandring, s. 17

²⁹ A.a.s. 18

³⁰ Prop. 2007/08:147 s. 53.

³¹ A.a.s. 26.

³² A.a.s. 25.

³³ Prop. 2021/22:134 s. 28.

2.2. Gällande reglering av arbetstillstånd

Som tredjelandsmedborgare har man rätt att arbeta i Sverige om ett giltigt arbetstillstånd har beviljats, med vissa undantag.³⁴ Varar vistelsen längre än tre månader kompletteras arbetstillståndet av ett uppehållstillstånd.³⁵ Grundläggande förutsättningar för ett arbetstillstånd regleras i 6 kap. Utlänningslag (2005:716).³⁶ Personer som har beviljats uppehållstillstånd för andra anledningar, exempelvis asylsökande eller studier på högskolenivå omfattas inte av dessa regleringar. Besitter personen ett beviljat uppehållstillstånd är detta tillräckligt även för arbete i landet och det föreligger då inga andra krav på arbetstillstånd.³⁷ En tredjelandsmedborgare som reser till Sverige med avsikt att arbeta längre än tre månader ska därmed besitta både uppehålls- och arbetstillstånd. Upphållstillståndet kan antingen vara för vistelse under en specifik tidsperiod, det vill säga ett tidsbegränsat uppehållstillstånd, eller utan tidsbegränsning, då ett permanent uppehållstillstånd.³⁸ En ansökan om arbetstillstånd och uppehållstillstånd handläggs ofta samtidigt. I regel beviljas ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete enligt 5 kap. 10 § UtL då förutsättningar för ett arbetstillstånd är uppfyllda. För att kunna ansöka om ett arbetstillstånd behöver arbetstagaren i dagsläget ha ett anställningserbjudande från en arbetsgivare i Sverige. Anställningserbjudandet giltighet baseras på att omfattningen av arbetet ska göra det möjligt för arbetaren att försörja sig under vistelsen (6 kap. 2 § 1 p.). Detta innebär att arbetaren inte ska behöva försörjningsstöd enligt 4 kap. 1 § SoL.³⁹ Arbetstiden måste vara av tillräcklig omfattning att inkomsten är tillräcklig. Arbetstagaren ska kunna täcka dagliga kostnader som exempelvis mat och boende.⁴⁰ Ett andra krav för giltighet är att lön, försäkringsskydd och andra anställningsvillkor inte är sämre än vad som följer av gällande kollektivavtal.⁴¹ Villkoren kan även baseras på praxis inom yrket eller branschen (6 kap. 2 § 2 p. UtL). Enligt Migrationsöverdomstolens praxis innebär försörjningskravet att lönen ska uppgå till minst 13 000 kr bruttoinkomst per månad.⁴² När det gäller bedömningen om villkor som gällt under tidigare tillståndperiod varit sämre än vad som följer av kollektivavtal eller branschstandard, framkommer det av praxis att en helhetsbedömning ska

³⁴ Se mer information på Migrationsverkets hemsida angående undantag för kravet på arbetstillstånd.

³⁵ 2 kap. 5 § UtL.

³⁶ 2 kap. 7 § UtL.

³⁷ Lagrådsremiss, Genomförande av blåkortsdirektivet, 2013, s. 27.

³⁸ 2 kap. 5 och 7 §§ UtL samt 5 kap. 1 och 2 §§ UtL.

³⁹ 6 kap. 2 § UtL.

⁴⁰ Prop. 2007/08:147, s. 59.

⁴¹ Prop. 2021/22:134, s. 24.

⁴² MIG 2015:11.

göras av samtliga villkor gällande anställningen vid varje enskilt fall.⁴³ Samma princip bör tillämpas vid bedömning av om försörjningskravet är uppfyllt.⁴⁴

För att påbörja en ansökan om arbetstillstånd ligger ansvaret på arbetsgivaren att ta fram ett giltigt anställningserbjudande som ska ligga som grund för tillståndet. Detta ska skickas till Migrationsverket för godkännande och till den fackliga organisationen som är av relevans för anställningen eller arbetet som ska utföras. Facket har rätt att framföra eventuella åsikter på erbjudandet innan det accepteras. Innan en tjänst får annonseras ut för tredjelandsmedborgare, ska unionsföreträdet respekteras. Landets egna medborgare, samt potentiella arbetare i EU/EES och Schweiz ska ha företräde till tjänsten innan det annonsering riktas mot tredjelandsmedborgare. Kraven anses vara uppfyllda när den aktuella tjänsten varit utannonserad i Sverige och EU i minst tio dagar.⁴⁵

2.2.1. Arbetstillståndets tidsperiod och kopplingen till specifik arbetsgivare

Ett arbetstillstånd ges alltid ut för en tidsbegränsad period på vanligtvis högst två år, reglerat i 6 kap. 2 a § UtL. Skulle tjänsten avse en tidsperiod kortare än två år så är det anställningstiden som står till grund för arbetstillståndet. Därav finns det ingen minimigräns som ska uppnås för att beviljas ett arbetstillstånd.⁴⁶ Efter de två första åren finns det möjlighet att förlänga arbetstillståndet i motsvarande månader för arbete. En sådan förlängning kan ske en eller flera gånger.⁴⁷ En grundförutsättning för att en förlängning ska godkännas är att villkoren för arbetstillstånd ska vara uppfyllda under den tidigare tillståndstidsperioden.⁴⁸ Detta ger en sammanlagd tid på fyra år. Föreligger särskilda skäl kan denna tid sträckas till totalt sex år.⁴⁹ Särskilda skäl kan syfta på utlänning som inte har för avsikt att bosätta sig i Sverige men vill fortsätta arbeta i landet under en begränsad period eller om en utlänning på grund av flera kortare perioder gått arbetslös och därmed inte kunnat kvalificera sig för permanent uppehållstillstånd på grund av arbetsmarknadsskäl.⁵⁰ Ansökan om sådan förlängning måste

⁴³ Se MIG 2017:24 och MIG 2017:25.

⁴⁴ MIG 2018:12.

⁴⁵ Prop. 2007/08:147 s. 36. Se även prop. 2013/14:227 s. 8 och MIG 2015:6.

⁴⁶ Carlson, Edström, Nyström, 2016, s. 164.

⁴⁷ Prop. 2021/22:134 s. 24.

⁴⁸ Prop. 2013/14:227 s. 18 och därefter fastställt i MIG 2015:11.

⁴⁹ 6 kap. 2 a §

⁵⁰ Se MIG 2015:20 och MIG 2017:18 gällande praxis kring särskilda skäl.

göras innan det ursprungliga tillståndets tidsperiod har gått ut. Personen i fråga behöver inte resa ut ur landet när en ny prövning ska göras.⁵¹ En arbetstagare som sammanlagt har arbetat fyra år under en sjuårsperiod har rätt till att ansöka om ett permanent uppehållstillstånd i Sverige, enligt 5 kap. 5 § UtIL. Detta är av högre relevans vid frågan om asylansökan och spårbyte, som vidare inte benämns i uppsatsen. Ett permanent uppehållstillstånd bidrar till att skapa en annan sorts trygghet

De två första åren är arbetstillståndet knutet till en specifik arbetsgivare och ett visst slag av arbete.⁵² Att arbetstillstånd är knutet till specifik arbetsgivare motiveras med avsikten att anställning av tredjeland-medborgare ska vara ett medel för att avhjälpa enskilda arbetsgivares svårigheter att rekrytera personal och tillgodose eventuella kompetensbehov.⁵³ Betydelsen av visst slag behandlas i MIG 2021:19. Migrationsöverdomstolen fastställer att när arbetstillstånd beviljas för första gången bör det kopplats till viss arbetsgivare och visst arbete, eftersom det underlättar för enskilda arbetsgivares svårigheter att rekrytera arbetskraft. Även prövningen om villkoren ska anses skäligen bli mer hanterlig när det är möjligt att pröva mot ett visst slag av arbete. Detta ger skäl till att tolka begreppet med försiktighet. Ett visst slag av arbete kan inte menas omfatta alla typer av närliggande yrken, även om vissa arbetsuppgifter skulle överlappa. Detta ska dock inte leda till begränsning för att avancera inom sitt yrke. Trots det föreligger en skyldighet på arbetstagaren att ansöka om ett nytt arbetstillstånd, skulle arbetsuppgifterna förändras tillräckligt för att kunna tolkas övergå till ett annat yrke, i detta fall skillnader i uppgifter från restaurangbiträde till kock. Det finns svårigheter i att arbetstagaren själv ska göra en bedömning av när ett yrke övergår till ett annat vilket ökar risken för misstag. Bestämmelsen om visst slag kom till i samband med reformeringen som trädde i kraft 2008. En arbetstagare behöver även skicka in en ny ansökan för arbetstillstånd i det fall anställning vill påbörjas hos annan arbetsgivare.⁵⁴

Denna begränsning av rörlighet gäller endast under en viss tidsperiod. Efter två år upphör kopplingen till visst arbete. Har utlänningen arbetat fyra år under en sjuårsperiod finns möjligheten att ansöka om permanent uppehållstillstånd, som i sig öppnar upp för andra delar av arbetsmarknaden. Tillsammans med avsaknad av krav förutom ett giltigt arbetstillstånd, är

⁵¹ Prop. 2007/08:147 s. 28.

⁵² 6 kap. 2 a § 3 st. UtIL och därefter fastställt genom MIG 2016:10.

⁵³ Prop. 2007/08:147 s. 30.

⁵⁴ Se mer information på Migrationsverkets hemsida om arbete i Sverige.

innehörden av kopplingens upphörande att Sverige har ett av de mest liberala system för arbetskraftsinvandring.⁵⁵ Det finns flera skäl för att erbjuda permanent uppehållstillstånd efter fyra års arbete i landet. De arbetstagare som arbetar så pass länge i Sverige hinner få en stark koppling till Sverige och har visats bidra till samhällsutveckling.⁵⁶ Det går även att anta att en person som lyckats på den svenska arbetsmarknaden under flera år även är en bra kandidat för framtida arbete inom andra arbetsområden, särskilt då språkkunskaper och arbetslivserfarenhet har visats utgöra viktiga faktorer för framgång i arbetslivet. Att ersätta en redan arbetande arbetskraftsinvandrare med nya migranter blir således ofördelaktigt för samhället. Det bidrar dessutom till en ökad trygghet för arbetstagaren som under längre period arbetar i Sverige. En studie gjord på kinesiska kockar visade på stora skillnader mellan de arbetstagare som anställts under tidsbegränsade former jämfört med de med permanent uppehållstillstånd. Fördelarna var i form av generellt högre lön och bättre arbetstider för de anställda med permanent uppehållstillstånd.⁵⁷

2.2.2. Säsongsanställning

Ett alternativ för tredjelandsmedborgare som endast planerar på att arbeta kortare än 90 dagar i landet är arbetstillstånd för säsongsarbete, reglerat i kap. 6 c. I sådana fall behöver tredjelandsmedborgaren ha ett giltigt pass och erbjudande om tidsbegränsad anställning som säsongsarbetare av en arbetsgivare etablerad i Sverige samt en bostad med lämplig standard. Det finns även krav på heltäckande sjukförsäkring som är giltig under hela vistelsen och en avsikt att lämna landet när tillståndet slutar gälla. I vissa fall behövs även ett visum för inresa.⁵⁸ Ansökan för tillstånd för säsongsarbete ska vara beviljad innan arbetstagaren reser till EU.⁵⁹ Regleringen kring säsongsarbete har en specifik sanktion gällande tredjelandsmedborgare som förlorar sitt arbetstillstånd därför att arbetsgivaren inte uppfyllt de krav på anställningsvillkor som följer av 6 kap. 2 § 1 st. 2. Migranten har rätt till ersättning när ett tillstånd förloras med grunden att lön, försäkringsskydd eller andra villkor inte stämmer överens med villkor som följer av kollektivavtal eller branschpraxis. Ersättningen

⁵⁵ Axelsson, Linn, Hedberg, Charlotta, Malmberg, Bo & Zhang, Qian, *Chinese restaurant workers in Sweden: policies, patterns and social consequences*, IMO International Organization for Migration, 2013, s. 7.

⁵⁶ Prop. 2007/08:147 s. 29.

⁵⁷ Axelsson, m fl. 2013, s. 39.

⁵⁸ 6 c kap. 2 § UtIL.

⁵⁹ 6c kap. 7 § UtIL.

motsvarar den lön som skulle ha betalats ut.⁶⁰ Sanktionen minskar risker som arbetsmigranten tar för arbete i annat land och garanterar en säkerhet skulle arbetsgivaren brista i sitt ansvar.

AD 2007 nr 1

Domen handlar om den lön som betalades ut till två utländska arbetstagare som arbetat i Sverige med bärplockning under en säsong. Målsäganden var av uppfattning att deras lön skulle gå i linje med gällande kollektivavtal. Arbetsgivaren var vid tillfället inte bunden av något kollektivavtal och lade lönenivån lägre än arbetsmarknadsmässigt. Domen överklagades från Linköpings tingsrätts dom i mål nr T 2339–04.

Arbetsdomstolen konstaterade att det var ostridigt att arbetsgivaren inte var bunden av kollektivavtal när målsäganden hade varit anställda. Frågan handlade därför i huvudsak om hur mycket av anställningsavtalets innebörd ska grunda sig i ifyllda blanketter som skickas i samband med arbetserbjudandet. Dessa blanketter lämnades över som bevis om att parterna hade kommit överens om att andra villkor skulle gälla än det som hade betalats ut. På denna var det ikryssat att kollektivavtal fanns att utgå ifrån. Arbetsdomstolen ansåg att det var tydligt att dessa handlingar inte var att betrakta som avtal från arbetsgivarens håll. Blanketten är emellertid utformad på sådant sätt att målsägandena, tillsammans med muntligt erbjudande från arbetsgivaren, hade anledning att utgå att det var informationen som skulle gälla. Arbetsgivaren hade ett ansvar att klargöra att villkoren skulle ändras i samband med ingåendet av anställningarna. När anställningarna skulle påbörjas hade arbetsgivaren meddelat att lönen skulle utgå från ett visst belopp per låda samt en viss timpenning vid annat arbete på fälten. Arbetstagarna ska vid detta tillfälle inte ha gjort några invändningar mot dessa villkor. Övrig information har uppfattats som kompletterande, inte nya villkor att ta ställning till. Arbetsdomstolen bedömer att det som anges i skriftliga arbetserbjudande bör vara utgångspunkten för bestämmandet av innehållet i anställningsavtalen. Arbetstagarna hade på grund av ikryssad ruta om kollektivavtal uppfattat att lönen skulle följa arbetsmarknaden. Arbetsgivaren menade på att lönen grundas i de individuella avtalen med en summa de kommit överens om. Arbetsdomstolen fanns att parterna hade träffat avtal om att lön skulle utgå i enlighet med jordbruksavtalet, som vid tillfället ingicks av Svenska

⁶⁰ 3 § lag (2018:318) om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongarbete återkallas.

Kommunalarbetareförbundet. Arbetsdomstolen fann att målsägandens skulle bifallas i alla delar.

Arbetsdomstolen gjorde tydligt att ett anställningserbjudande endast är ett erbjudande och inte står som grund för anställningsavtalet. Det muntliga erbjudandet uppfattades inte som sådant och bör därför heller inte ses som bindande. En tolkning kan göras att hade arbetsgivaren tydliggjort att andra villkor gäller än det som framgått vid anställningserbjudandet, hade detta varit grund för att ändra arbetstagarnas lön. Den bevisning som var av betydelse var att arbetsgivaren kryssat att kollektivavtal tillämpas på arbetsplatsen. Hade denna miss inte gjorts, hade arbetstagarna inte haft något skydd.

2.3. Återkallelse av arbetstillstånd

Ett arbetstillstånd får återkallas för den arbetstagare som medvetet har lämnat oriktiga uppgifter eller förtigt omständigheter som hade kunnat vara av betydelse vid ansökningsenheten av tillståndet enligt 7 kap. 1 § UtIL. Ett tillstånd kan även återkallas om det finns andra särskilda skäl (7 kap. 2 § 1 st. UtIL) om personen inte hunnit resa in till landet, exempelvis om redan innan inresa visar sig att utlänningen inte kommer kunna försörja sig, trots beviljande av uppehållstillstånd. Har utlänningen redan hunnit resa in till Sverige, är det möjligt att återkalla arbetstillståndet om arbetstagaren bedriver näringsverksamhet som kräver ett tillstånd utan att ha ett, om anställningen upphört eller om det på grund av tidigare verksamhet eller i övrigt går att anta att utlänningen kommer bedriva sabotage, spioneri eller olovlig underrättelseverksamhet i Sverige eller annat nordiskt land. I det fall utlänningen blivit av med sin anställning måste ett nytt arbete inom arbetstillståndets omfattning hittas inom en tidsram på tre månader, en så kallad omställningsperiod.⁶¹ Det är även möjligt att skicka in en ny ansökan för arbetstillstånd med anledning av ny anställning så länge giltighetstiden på det föregående tillståndet fortfarande gäller. Under tiden som den nya ansökan kontrolleras behöver utlänningen inte ha arbetstillstånd för arbete.⁶²

Återkallelse kan även ske om kravet på försörjning eller föreskrivna arbetsvillkor inte är uppfyllda eller om anställning inte påbörjas inom fyra månader från arbetstillståndets första giltighetsdag (7 kap. 7 e § UtIL). Återkallelse som huvudregel tycktes vara rimligt för att upprätthålla legitimiteten av arbetskraftsinvandringssystemet. Motiveringar för detta är att skydda utlänningar från att bli utnyttjade samt att minska riskerna för lönedumpning och illojal konkurrens. I dagens reglering är återkallelse den enda form av sanktion som tillämpas. Sådana åtgärder anses vara negativa både för arbetstagare och arbetsgivaren, men det svårt att blunda för att arbetstagaren onekligen påverkas av ett återkallelsebeslut i högre grad. Människor som söker sig till annat land för arbete söker ofta efter ett bättre liv och har visats sig vara villigare att acceptera lägre villkor än vad som anses vara normen i Sverige, då villkoren anses vara bättre än i hemlandet.⁶³ I de fall arbetsgivaren uppges ha gjort ett misstag som att betala felaktig försäkring eller misstagit vilken lönenivå som är tillräcklig för att kraven i ett arbetstillstånd ska vara uppfyllda, är en sanktion som återkallelse en väldigt

⁶¹ Prop. 2021/22:134, s. 26.

⁶² 5 kap. 3 § UtIF.

⁶³ Prop. 2021/22:134, s. 28.

omfattande konsekvens som drabbar individen hårdast. För att stärka proportionaliteten beslutades att en arbetsgivare som på eget initiativ avhjälper problemet innan åtgärd vidtas från Migrationsverket inte ska vara föremål för återkallelse.⁶⁴ När bedömningen för återkallelse görs tas det hänsyn till anknytningen utlänningen har till det svenska samhället, såsom levnadsomständigheter, om personen i fråga har barn i Sverige samt övriga familjeförhållanden och hur länge vistelsen i Sverige har pågått (7 kap. 4 § 1 st. UtlL).

⁶⁴ Prop. 2016/17:212, s. 9.

2.4. Kontroller av arbetsvillkor

Arbetsrättsliga villkor på den svenska arbetsmarknaden regleras till stor del av kollektivavtal vars tillämpning övervakas av avtalsslutande parter. Kontroller av gällande villkor efterföljs faller i regel på arbetstagarorganisationerna. I situationer med dålig facklig uppslutning försvåras arbetet enormt. Statliga kontroller är inte ett medel som i övrigt används för att säkerställa att arbetsvillkor upprätthålls, med undantag för arbetsmiljö, arbetstid och diskriminering.⁶⁵ Lagstiftaren såg inget behov av att förändra det här och gav därför i början inte något annat kontrollorgan ansvaret att se till att migrantarbetarnas anställningsvillkor upprätthålls under arbetstillståndets löptid. Efter upptäckten av missförhållanden på arbetsplatserna infördes ökade kontrollmöjligheter för Migrationsverket, något som ställer sig i motsats till den svenska modellens grunder. Längre var det otydligt hur vägledning kring tolkningen av lön och villkor enligt ”praxis inom yrket eller branschen” enligt 6 kap. 2 § UtIL skulle fastställas. Ytterligare svaghet som har påpekats av Riksrevisionen är att det saknas riktlinjer för hur lönekrav bör tolkas vid saknaden av kollektivavtal. Detta innebär även försvårande omständigheter för Migrationsverkets handläggare i ansträngningen att göra enhetliga bedömningar. Ifrågasättande har även gjorts på Migrationsverkets resurser gällande sådant arbete samt kompetensnivån hos handläggarna. I de fall handläggaren själv ska göra en bedömning görs hänvisningar till sifferlösa avtal och lönestatistik som grund. Att uppgifterna om aktuell lön är korrekta finns det heller inga garantier för, då det inte ingår i Migrationsverkets uppdrag att undersöka det mer djupgående.⁶⁶ Svårigheter kring hur bedömningen av anställningsvillkor förhåller sig till kollektivavtal och praxis har även påpekats av regeringen.⁶⁷

2.4.1. Fackförbundens roll

Med 2008 års reform togs den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen bort som krav för arbetstillstånd och reglerna för tredjelandsmedborgare var nu mer likställda till den reglering som gäller för EU/EES och Schweiz. Tidigare låg ansvaret för arbetsmarknadsprövning på Arbetsförmedlingen, som fick avgöra om det var brist på arbetskraft inom ett yrke. I stället fick arbetsgivaren själv bestämma om arbetet krävde kompetens utanför Sverige.⁶⁸ Reformen innebar inte någon stor förändring av de fackliga

⁶⁵ SOU 2015:83 s. 43–49 och Adlercreutz och Mulder 2014 s. 34 f.

⁶⁶ RIR 2016:32 s. 101 f. och 114.

⁶⁷ Prop. 2013/14:227 s. 20.

⁶⁸ Prop. 2007/08:147 s.26.

organisationernas roll i beviljandet av arbetstillstånd. Innan ett arbetstillstånd utfärdas av Migrationsverket ska relevant facklig förening få möjlighet att granska arbetsvillkoren och framföra sitt yttrande, oberoende om arbetsgivaren har skrivit på kollektivavtal eller inte. Villkoret sattes in som en säkerhetsåtgärd för att försäkra att oseriösa arbetsgivare inte erbjuder sämre villkor än vad som följer av kollektivavtal eller anses brukligt för yrket eller branschen.⁶⁹ Villkoret anses i sin grund uppfyllt när fackförbundet bedömer att villkor som lön och försäkring inte är sämre än vad som följer av kollektivavtal. Den fackliga organisationen har i sådant yttrande tillfälle att framhålla om villkoren i det presenterade anställningserbudet är sämre än vad som följer av kollektivavtal eller bransch, samt möjligheten att rent avstå från att lämna yttrande.⁷⁰ Arbetsgivaren tar därefter emot yttrandet och skickar in det i samband med sitt anställningserbud till Migrationsverket.⁷¹ Skulle lokal facklig representant saknas eller i de fall det finns annan rimlig förklaring till varför yttrande uteblir, går skyldigheten över till Migrationsverket att kolla upp eventuella kollektivavtal och gällande villkor. Migrationsverket har även befogenhet att avfärda fackets yttrande för att själva göra en bedömning.⁷² Migrationsverket har rätt att avgöra i ett ärende som saknar yttrande från berörd facklig organisation, om arbetsgivaren tidigare inhämtat ett yttrande, i de situationer det inte skulle vara behövligt eller då det finns särskilda skäl.⁷³

Fackliga organisationer har olika rutiner vid hantering av yttrande. Vissa föreningar, som Unionen, väljer att endast lämna yttrande i de fall ansökan av arbetstillstånd rör tjänsteman inom privat sektor och om arbetsgivaren har gällande kollektivavtal med fackföreningen.⁷⁴ HRF väljer sedan 2014 att avstryka anställningserbudanden om arbetsgivaren saknar kollektivavtal, på grunderna att *”kollektivavtalet är det enda som garanterar att de anställda får de villkor som de ska ha”* och att arbetsgivare utan kollektivavtal inte kunnat garantera avtalsenliga arbetsvillkor.⁷⁵ I sitt remissvar för SOU 2021:88 *”Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m.”* påpekar HRF att de dagligen är i kontakt med personer som arbetar under oskäliga villkor i rättslösa situationer. Man ställer sig frågande till varför arbetsgivare är i behov av att rekrytera anställda från tredjeländ, när arbetslösheten inom

⁶⁹ A.a.s. 27.

⁷⁰ Migrationsverket, Yttrande från berörd facklig organisation, 20/7–2021.

⁷¹ UtIF §§ 7–7 a.

⁷² Prop. 2007/08:147 s. 37.

⁷³ UtIF § 7 a.

⁷⁴ Ansökningar om arbetstillstånd – yttrande från Unionen, hämtad 17/5 – 2022.

⁷⁵ SvD, HRF kräver kollektivavtal för att ge arbetstillstånd, 11/6 – 2014.

exempelvis besöksnäringen står hög. De påpekar att problemet grundar sig i att arbetsgivarens ställning ger alldeles för mycket inflytande över arbetskraftsinvandringen.⁷⁶

2.4.2. Tungt ansvar på de fackliga föreningarna

Med ett fackligt medlemskap följer flera fördelar. Arbetstagarorganisationernas roll på den svenska arbetsmarknaden handlar om att företräda sina medlemmar och skapa en balansgång mellan arbetsgivare och arbetstagarer. Medförande är ett stort ansvar att kontrollera att villkor och lagar följs.⁷⁷ Detta har visat sig vara en svår uppgift, då föreningarna har fått svårare att driva på kollektivavtalsenliga villkor tack vare en stadigt sjunkande organisationsgrad.⁷⁸ Sedan 1990-talet har organisationsgraden på arbetstagararsidan successivt sjunkit, med olika anledningar till grund. Arbetsmarknadsreformen som infördes 2006–2008 i form av det minskade sociala stödet, genom sänkt a-kassa i kombination med höjda avgifter och slopad skattereduktion för medlemskap i fackförbund ledde till att många medlemmar valde att lämna sina fackföreningar.⁷⁹ När bättre villkor återinfördes 2014 var många medlemmar ändå förlorade.⁸⁰ Svenskt näringsliv påpekar unga arbetstagarers minskade intresse av fackliga organisationer samt andelen mindre arbetsgivare vars anställda inte känner behov av kollektivavtal.⁸¹ Tidsbegränsade anställningar beskrivs leda till strukturell individualism på arbetsplatser som gör att unga står utanför den gemenskap som annars bildas av arbetstagarer.⁸² De fackliga föreningarna har en stor uppgift att försöka fånga upp dessa anställda, vilket försvårar ytterligare när det rör sig om arbetskraft från tredjeländ. Arbetstagarer utan fackligt medlemskap måste själva se till att arbetsgivaren följer lagar och villkor. Skulle det leda till en tvist mellan parterna kan arbetstagararen anlita ett juridiskt ombud.⁸³

⁷⁶ Hotell- och restaurangfacket, Remissvar, betänkandet ”Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m.” (SOU 2021:88), 8/2–2022.

⁷⁷ Herzfeld Olsson, Petra, Konsten att inkludera arbetskraftsmigranter i den svenska arbetsrättsliga modellen, JT 2019/2020 s. 644.

⁷⁸ Kjellberg, Anders, Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal, Arena Idé, Stockholm, 2021, s. 3.

⁷⁹ Granqvist, Lena, Framtidens utmaningar för kollektivavtal och lönebildning, 2019, kap. 1.

⁸⁰ Kjellberg, den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad s. 33.

⁸¹ https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmarknadspolitik/medlemsras-nar-unga-vander-facket-ryggen_1004668.html 2019-06-12.

⁸² Kjellberg, 2019, s. 50

⁸³ Herzfeld Olsson, 2019, s. 645.

2.4.3. Övriga kontroller

EU:s medlemsstater har i uppgift att se till att det finns en medvetenhet om olika former av arbetskraftsexploatering av arbetskraftsinvandrare. Det finns krav på att berörd personal ska ha utbildning för att kunna känna igen riskerna för exploatering och hur hantering sker därefter.⁸⁴ Det finns också en skyldighet att genomföra inspektioner med syfte att identifiera när arbetskraftsexploatering sker.⁸⁵ Riksrevisionen gjorde en granskning av huruvida myndigheters kontroller har varit till nytta för att ingripa mot arbetsgivare som utsätter arbetstagare för arbetskraftsexploatering. I Sverige är det främst Arbetsmiljöverket, fackliga organisationer, Polismyndigheten och Skatteverket som har möjligheter att upptäcka om det uppstår missförhållanden på arbetsplatser.⁸⁶ Det togs ett nytt steg år 2018 för ett myndighetsgemensamt arbete mot fusk, överträdelser och brottslighet i arbetslivet. Åtta myndigheter fick bland annat i uppdrag att se över en förbättring av kontroller av arbetsgivare som misstänks utnyttja arbetskraft från tredjeland med syftet att förhindra och bekämpa arbetslivskriminalitet. Dessa är Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten, Jämställdhetsmyndigheten, Polismyndigheten, Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket. Under 2022–2023 kommer det att upprättas regionala center mot arbetslivskriminalitet för att underlätta samarbetet mellan myndigheter och effektivisera informationsdelning.⁸⁷

Inom Migrationsverkets uppdrag ingår att göra efterhandskontroller av arbetsvillkor.⁸⁸ Kontroller utförs genom stickprov eller om Migrationsverket tagit emot information om missförhållanden på en arbetsplats.⁸⁹ Annars görs kontroller av villkor i samband med ansökning om förlängning av arbetstillstånd. Detta skiljer sig från fastställd standard på övrig svensk arbetsmarknad där de fackliga föreningarna har i uppgift att kontrollera arbetsvillkor.⁹⁰ Migrationsverkets kontroll av anställningsvillkor har beskrivits vara ett exempel på statliga

⁸⁴ FRA, Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union States' obligations and victims' rights, 2015, s. 5.

⁸⁵ FRA, Protecting migrant workers from exploitation in the EU: boosting workplace inspections, 2018, s. 11.

⁸⁶ Prop. 2016/17:93, s. 23.

⁸⁷ Uppdrag om fortsatt myndighetssamverkan för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet, Diarienummer: A2021/00085 s. 3.

⁸⁸ Prop. 2013/14:227 s. 26 ff

⁸⁹ RIR 2016:32, s. 108.

⁹⁰ Herzfeld Olsson, Petra, Konsten att inkludera arbetskraftsmigranter i den svenska arbetsrättsliga modellen, JT 2019/2020 s. 647.

myndigheters kontroll och inblandning har ökat på den svenska arbetsmarknaden.⁹¹ Ansvar för arbetsmiljö, arbetstider och utstationering ligger hos Arbetsmiljöverket. Myndigheten har ett övergripande ansvar att samordna myndighetssammansatta kontroller för att motverka fusk regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet.⁹² Befogenheten att kolla upp om en arbetstagare har ett giltigt arbetstillstånd ligger hos Polismyndigheten, enligt 9 kap. 14 § Utl. Inspektioner av arbetsplatser får göras för att kontrollera om det finns anställda som saknar rätten att vistas i Sverige eller har ett vistelsetillstånd men saknar rätt föreskrivet arbetstillstånd. Arbetsgivaren har en skyldighet att tillhandahålla uppgifter som krävs för genomförandet av kontrollen samt lämna tillträde till de lokaler där verksamheten bedrivs. Sådana inspektioner kan göras utan att arbetsgivaren underrättas i förväg. Jämställdhetsmyndigheten ska på nationell nivå samordna arbetet mot människohandel, utveckla samverkan mellan myndigheter och övriga aktörer samt bistå med metodstöd och kompetensutveckling.⁹³

⁹¹ Birgitta Nyström, Svensk arbetsrätt – på väg mot vad? i Kerstin Ahlberg, Petra Herzfeld Olsson och Jonas Malmberg (red.) Niklas Bruun i Sverige, en vänbok (Iustus 2017) s. 331.

⁹² 1 § förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket.

⁹³ Regeringsbeslut A2017/02422/ARM och A2017/00678/ARM, Uppdrag om metodutveckling för myndighetssammansatt kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet.

2.5. Ny reglering från och med juni 2022

Från och med juni 2022 kommer det ske en viss förändring i regleringen kring arbetstillstånd. Med bakgrund i arbetskraftens utnyttjande, som diskuteras längre fram i uppsatsen har omfattande utredningar gjorts åtskilliga gånger. Flertalet aktörer har pekat på stora missförhållanden för utländsk arbetskraft och har begärt förändringar av lagstiftning. Dessa missförhållanden tas närmare upp i senare delar av uppsatsen.

De ändringar som är av relevans för uppsatsen gäller regeringens förslag på färdigt anställningsavtal vid ansökan om arbetstillstånd, förbättrade regler om uppgiftsskyldighet för arbetsgivare för en ökad kontroll samt möjligheten att avstå från återkallelse av ett arbetstillstånd. I syfte att motverka anställningserbjudanden som övergår till anställningsavtal med sämre villkor föreslås att ett anställningsavtal ska skickas med ansökan om arbetstillstånd. För att kunna attrahera utländsk arbetskraft behöver goda anställningsvillkor gälla på marknaden. Ett gott rykte skadas av oseriösa arbetsgivare som underlåter sig erbjuda goda arbetsvillkor. Migrantarbetaren som reser in i landet tar alltid en risk när hen lämnar sitt hemland. Det anses då vara rimligt att införa större säkerhet som kommer med vetskapen om lönenivå och övriga villkor.⁹⁴ Vidare föreslås en anmälningsskyldighet för vissa arbetsgivare som skulle innebära att förändringar av anställningsvillkor till det sämre jämfört med inskickade uppgifter som legat till grund för arbetstillståndet måste rapporteras. Detta skulle innebära ett underlättande av arbete från Migrationsverkets sida. Myndigheten skulle då få kännedom om förändrade villkor utan att behöva agera och samtidigt kunna komma åt arbetsgivare som tidigare erbjudit sämre villkor åt tredjelandsmedborgare. Detta strafföreläggande skulle inte sammankopplas med de kontroller som krävs av Migrationsverket. Parterna skulle fortfarande fritt kunna teckna anställningsavtal och ändra arbetsvillkoren till de bättre, utan inblandning av myndighet. Inskickade uppgifter vid ansökan skulle därmed betraktas som en miniminivå. Anmälningsskyldigheten skulle innebära att arbetsgivaren har en månad på sig att anmäla eventuella förändringar från att dessa börjar gälla.⁹⁵ I syfte att förebygga oskäligen villkor för utländska medarbetare är det angeläget att missförhållanden upptäcks tidigt. För branscher där risken för exploatering är högre ska arbetsgivare kontrolleras tidigare. Migrationsverket ska kunna kräva att en arbetsgivare lämnar skriftliga uppgifter som ska gälla för anställningen av

⁹⁴ Prop. 2021/22:134, s. 93.

⁹⁵ A.a.s. 95–98.

tredjelandsmedborgare. I samråd med andra myndigheter som Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Skatteverket ska Migrationsverket avgöra vilka arbetsgivare som ska kontrolleras.⁹⁶

⁹⁶ Prop. 2021/22:134, s. 99–102.

3. Den svenska arbetsmarknaden och brottet människoexploatering

3.1. Inledning

Nästkommande avsnitt är en redogörelse av vad som i dagens läge är att betrakta som skäliga villkor på den svenska arbetsmarknaden för tredjelandsmedborgare. Utnyttjandet av arbetstagare, eller arbetskraftsexploatering, kan i princip ske inom vilket yrke som helst och utgör ett omfattande område att diskutera. Begreppet syftar till olika missförhållanden som kan uppkomma på en arbetsplats, men gäller inte enstaka eller mindre missförhållanden.⁹⁷ Följande text är ett urval av fastställda riskområden som innefattar utnyttjande av arbetskraft och är långt ifrån heltäckande.

3.2. Den svenska modellen

Sverige har ett sällsynt arbetsmarknadssystem. Stora delar av lagstiftningen på det arbetsrättsliga området kännetecknas av ramlagstiftning och semidispositivitet, vilket har gett arbetsmarknadens parter stora möjligheter att reglera den svenska arbetsmarknaden genom användandet av kollektivavtal. Arbetsmarknaden har en relativt hög organisationsgrad både på arbetstagar- och arbetsgivarsidan, ungefär 70 respektive 90 procent. Täckningsgraden på kollektivavtalen är hög och en stor majoritet av Sveriges arbetstagare omfattas av kollektivavtal.⁹⁸ En hög organisationsgrad i kombination med semidispositivitet gör den arbetsrättsliga modellen till ett starkt verktyg som kan användas för att gynna samhällsekonomin.⁹⁹ Förmågan att komma överens parter mellan öppnar upp för en branschanpassad marknad, som utifrån rådande omständigheter kan användas som ett verktyg för att kontrollera gällande arbetsvillkor på arbetsmarknaden.

⁹⁷ RIR 2020, s. 16.

⁹⁸ Avtalsrörelsen och lönebildning År 2021, Medlingsinstitutets årsrapport, s. 163.

⁹⁹ Glavå, M. & Hansson, M. (2016). Arbetsrätt (3 uppl.) Lund, Studentlitteratur, s. 76.

3.3. Lön på svensk arbetsmarknad

Den svenska modellen präglas därav det utrymme parterna har att själva reglera olika arbetsrättsliga frågor samt det starka anställningsskydd som finns inom arbetsrätten, med minimal statlig inblandning. Systemet påverkar även lönesättning. Lönenivåerna bestäms genom förhandlingar mellan arbetsgivarna och de fackliga föreningarna.¹⁰⁰ Parterna kan därmed bilda branschspecifika avtal med lösningar för lönebildning.¹⁰¹ Enskilda anställningsavtal baseras på gällande kollektivavtal.¹⁰² En påföljd av detta är att det inte finns en lagstadgad minimilön för arbetstagare bosatta i Sverige som arbetsgivaren måste ha i åtanke, till skillnad från många andra länder inom EU. Den reglering som kan begränsa lörens storlek är den om oskäligen avtalsvillkor 3 kap. 36 § i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar. Parterna har annars frihet att lägga lönerna på nivåer anpassade till den svenska arbetsmarknaden.¹⁰³ De lägsta officiella medellönerna i Sverige ligger för närvarande på 21 500 kr och 21 900 kr per månad för kafé- och konditoribiträden respektive marknadsundersökare och intervjuare.¹⁰⁴

En stor del av parternas ansvarsområde är att genom kollektivavtal komma överens vare sig det handlar om sifferlösa avtal eller eventuell minimilön inom respektive bransch. Även storleken på löneökning ska förhandlas fram. Under 1990-talet var inflationsnivåerna höga och i försök att bekämpa utvecklingen bjöd regeringen in parterna till avtalsförhandling gällande lönebildning. Industriavtalet rörande lönebildning och industrins utveckling skrev för första gången på år 1997 och har sedan dess uppdaterats flertalet gånger. Avtalets syfte är att stärka industrins konkurrenskraft och skapa bra villkor för arbetstagare.

Statens intresse ligger i att fort lösa eventuella tvister och undvika större samhällskostnader. Kommer arbetsmarknadens parter inte överens kan det genom gemensamt samtycke bli tilldelade en medlare utsedd av Medlingsinstitutet. Är risken för stridsåtgärder stor är det möjligt att tvinga parterna till medling.¹⁰⁵ Medlingsinstitutet har bland annat i syfte att verka för en väl fungerande lönebildning.¹⁰⁶ Avtalsförhandlingar mellan parterna ska göras med

¹⁰⁰ Farm, Ante, Om Lönebildning, Stockholms universitet, 2020, s. 37.

¹⁰¹ Adlercreutz & Mulder s. 37.

¹⁰² Se t.ex. AD 2014 nr 31.

¹⁰³ Glavå & Hansson, 2016, s. 532.

¹⁰⁴ SCB, Medellöner i Sverige, hämtad 8/4–2022

¹⁰⁵ 47–47 b §§ MBL.

¹⁰⁶ 46 § MBL.

hänsyn till samhällsekonomin och inte vara till nackdel för medlem eller utanförståendepart och arbeta för en långsiktig löneutveckling.¹⁰⁷ Vid förhandling om kollektivavtal är Medlingsinstitutet en del för att säkerställa att löneutveckling sker i enlighet med uppsatta bestämmelser. Skulle parterna vara oense om lön eller annan ersättning råder rättstvist och arbetsgivaren har en skyldighet att påkalla förhandling. Tvisten ska försöka lösas på lokal nivå innan det går vidare till central nivå och därefter domstol. En arbetsgivare som inte är kollektivavtalsslutande har inga krav på sig att betala ut någon specifik lön.

¹⁰⁷ Prop. 1999/00:32, s. 44.

3.4. Utnyttjandet av arbetskraft

De goda villkor vi har på arbetsmarknaden idag är i stort sett tack vare den svenska modellen och skyddet för den svenska arbetstagaren är starkt. Detsamma gäller inte alltid för tredjelandsmedborgare som beviljats arbetstillstånd och börjat arbeta i landet. Det rapporteras frekvent om arbetskraft som utnyttjas av arbetsgivare.¹⁰⁸ Exploatering beskrivs vara ett växande problem som uppfattas av både myndigheter och andra aktörer i samhället och berör till stor del personer som invandrar för arbete. Många gånger är det människor som annars levt i svår fattigdom eller blivit utsatta för diskriminering och då redan är i en svår situation och därför är beredda att arbeta under sämre villkor än vad en inhemsk arbetstagare skulle göra.¹⁰⁹ En annan orsak kan vara den gällande regleringen som i sig bidrar till tredjelandsmedborgares svaga ställning på den svenska arbetsmarknaden.¹¹⁰ Migrantarbetaren är genom nuvarande reglering väldigt beroende av arbetsgivaren, som både har inflytande över möjligheten för arbetstagare att resa in till landet men även då arbetstillståndet de första två åren är bundet till specifik arbetsgivare. Vissa yrkeskategorier har identifierats vara mer utsatta än andra i arbetslivet och löper större risk för exploatering. Dessa rapporteras vara inom byggbranschen, hotell och restaurang, transport, städ, avfallshantering, jord- och skogsbruk, skönhetsbranschen, inom vård och omsorg samt inom bilbranschen.¹¹¹ Det går inte med säkerhet att säga hur många det är som arbetar under sämre villkor än vad som är förväntat i många av riskgrupperna.¹¹² Exploatering i arbetslivet sker inte i det öppna, vilket gör det svårt att göra en officiell uppskattning av hur många det är som kan vara utsatta i sitt arbete. Myndigheter saknar dessutom till vissa delar mandat och tydliga uppdrag för kontroller av och att motverka arbetskraftsexploatering.¹¹³

Ofta är det personer som redan är i sårbara situationer som riskerar att utsättas för arbetskraftsexploatering.¹¹⁴ Det finns flera faktorer som kan öka riskerna att med råka ut för

¹⁰⁸ Se <https://www.aftonbladet.se/ledare/a/K3k6M6/utlandska-arbetare-har-blivit-rattslosa> och <https://www.expressen.se/debatt/larmet-byggsektorn-tas-over-av-kriminella/> och Lägesbild 2021 För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet s. 27–31.

¹⁰⁹ Prop. 2017/18:123 Det straffrättsliga skyddet mot människohandel och människoexploatering, s. 33.

¹¹⁰ RIR 2020:27, s. 6.

¹¹¹ Lägesbild 2021 För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet s. 27–31.

¹¹² RIR 2020:27, s. 18.

¹¹³ RIR 2020:27, s. 62.

¹¹⁴ Lägesbild 2021 För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet s. 20.

exploatering i arbetslivet. De vanligaste beskrivs vara bristande språkkunskaper som försvårar kommunikation, kort eller ingen utbildning eller att man i hemlandet lever i fattigdom.¹¹⁵ En konsekvens av stora skillnader i ekonomisk utveckling mellan olika länder är att utländsk arbetskraft ofta är beredd att arbeta för sämre villkor och lägre lön än vad svenska arbetstagare hade kunnat tänka sig. Ofta är det flera faktorer i kombination med varandra som utgör ökad risk, snarare om individen endast skulle falla in i en av kategorierna.¹¹⁶ En rättsreglering som tillåter straffrihet i kombination med dålig övervakning av arbetsvillkor hos tredjelandsmedborgare ger ökade risker för utnyttjade av arbetskraft. Oseriösa arbetsgivare som planerar på att rekrytera in arbetskraft från tredjeland billigt upplever minimala hinder.

¹¹⁵ European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union States' obligations and victims' rights, 2015, s. 45.

¹¹⁶ A.a.s. 43.

3.5. Brottet människoexploatering

Utlänningar som invandrar till Sverige i syfte att arbeta, i synnerhet i de fall migration sker från ett ursprungsland med dåliga levnadsvillkor, löper större risk att utnyttjas av sina arbetsgivare. Detta gäller särskilt arbetstagare inom lågkvalificerade yrken. Dessa arbetstagare är ofta villiga att acceptera en sämre lön och andra undermåliga anställningsförhållanden i brist på alternativ. Det råder brist på sanktion mot arbetsgivare som utnyttjar arbetskraftsinvandrare inom utlänningslagen. Det yttersta straff som förekommer är arbetskraftsexploatering genom brottsbalken. Arbetskraftsexploatering är ett brett begrepp som kan handla om allt från dåliga arbetsvillkor till rent slaveri.¹¹⁷ Regleringen kring människohandel och människoexploatering finnes i 4 kap. 1 a § BrB respektive 4 kap. 1 b § BrB och reviderades senaste 2018.¹¹⁸ Brottet innebär en samverkan mellan rättsområdena arbetsrätt och straffrätt. Människoexploatering är ett subsidiärt brott till människorov och människohandel och det behöver därför inte finnas ett samband mellan brotten.¹¹⁹

Regleringen för människoexploatering lyder följande:

Den som, i annat fall än som avses i 1 eller 1 a §, genom olaga tvång, vilseledande eller utnyttjande av någons beroendeställning, skyddslöshet eller svåra situation exploaterar en person i tvångsarbete, arbete under uppenbart orimliga villkor eller tiggeri, döms för människoexploatering till fängelse i högst fyra år.

När en viss handling sker, som rekrytering, överförande transport eller mottagande av en person, begås människohandel om handlingen endast kan genomföras genom användandet av visst medel för att påverka en person. Detta kan i sådana fall handla om olaga tvång, vilseledande, utnyttjande av svår situation som allvarligt begränsar en persons alternativ.¹²⁰ Olaga tvång innefattar samma rekvisit som brottet olaga tvång enligt 4 kap. 4 § BrB, antingen genom misshandel eller genom olaga hot om brottslig handling tvinga någon till ett visst agerande. Vilseledande innebär ett förmedlande av oriktiga uppgifter under samma villkor som bedrägeri (9 kap. 1 § BrB).¹²¹ Vad som bedöms utgöra vilseledande uppgifter är

¹¹⁷ RIR 2020:27 s. 16.

¹¹⁸ Prop. 2017/18:123, s. 15 f.

¹¹⁹ Sjödin, Erik. Människoexploatering – en analys av ett straffbuds förhållande till regleringen av arbetsmarknaden, JT, 2019, s. 698.

¹²⁰ Johansson, Märta, Människohandel och människoexploatering på den svenska arbetsmarknaden, 2020, s. 9.

¹²¹ Prop. 2017/18:123 s. 57 och Johansson, Stefan et al., Brottsbalken, kommentaren i Juno, 4 kap. 1 a § BrB.

felaktigheter kopplade till arbets- och levnadsvillkor. Andra uppgifter rör lön och tron om att ha tjänat pengar men i stället får betala av skulder.¹²² Arbete under uppenbart orimliga villkor avser arbetsförhållande så dåliga att de vid en objektiv helhetsbedömning av omständigheterna i varje enskilt fall skiljer sig avsevärt från vad som bör anses vara acceptabelt på arbetsmarknaden. Det är höga krav som uppställs för exploatering under uppenbart orimliga villkor ska anses föreligga. Det kan handla om synnerligen låg lön och oavlönat arbete eller orimligt långa arbetsdagar.¹²³

¹²² Johansson, 2020, s. 10.

¹²³ Sjödin, 2019, s. 705.

3.6. Vägledande rättsfall för arbetskraftsexploatering

3.6.1. *Dom i mål om människoexploatering*

Arbetskraftsexploatering är ett omfattande problem inom både den svenska arbetsmarknaden och EU.¹²⁴ Trots detta är rättsliga prövningar kring arbetskraftsexploatering minimala och praxis gällande arbetskraftsexploatering är begränsad. Följande är en redovisning av två rättsfall som rör ämnet.

Norrköpings tingsrätts mål nr. B 198–19 den 5 december 2019, det första i sitt slag som gått vidare till domstol. Fallet rör exploatering av person i arbete under uppenbart orimliga villkor utan direkta kopplingar till människohandel. Målsägande i fallet var ett par från Bangladesh, FZ och IA. Båda var välutbildade och hade studerat vid universitet i sitt hemland. FZ hade kommit till Sverige för att fortsätta sina studier på Linköpings universitet och IA följde med som make. Vid ankomst behövde de hitta en bostad. De hade saknade god kännedom om det svenska samhället, men erbjöds hjälp av en restaurangägare. Arbetsgivaren erbjöd paret arbete på sin restaurang för en lön på 100 kr i timmen, måltider och boende inkluderat.¹²⁵ När de väl börjat arbeta fick de en lön på 19 kr timmen respektive 28 kr i timmen. Restaurangägaren hade under tiden som de varit anställda hotat målsägandena med utvisning, våld med mera.¹²⁶ Åklagaren yrkade på att döma ägaren för människoexploatering och olaga hot. Det fanns inga tvivel om att målsäganden hade befunnits i en svår situation. Genom bevisning som personalliggaren och uppgifter från andra anställda kunde åklagaren visa att ägaren hade gett ut uppgifter om vilseledande lön. Tingsrätten dömde arbetsgivaren till åtta månaders fängelse samt utbetalning av skadestånd för kränkning till målsäganden.¹²⁷ Målet överklagades till Göta hovrätt (mål nr B 4056–19) som frikände arbetsgivaren och upphävde tingsrättens dom. Hovrätten var överens om att arbetsgivaren inte varit sanningsenlig gällande lönen, men höll inte med om att målsäganden befann sig i en svår situation, de hade beviljat uppehållstillstånd samt hade vissa ekonomiska tillgångar vid ankomsten till landet. Det fastslogs att endast en av de två målsäganden “arbetat under uppenbart orimliga villkor”, då den ena haft högre timlön

¹²⁴ Ds 2008:7, Människohandel för arbetskraftsexploatering m.m. – kartläggning, analys och förslag till handlingsplan, SOU 2016:91, Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden, sid. 57–62 och prop. 2017/18:123, Det straffrättsliga skyddet mot människohandel och människoexploatering, s. 33–4.

¹²⁵ Norrköpings tingsrätt dom (n 138) s. 74–75, 83–86.

¹²⁶ A.a.s. 86–95.

¹²⁷ A.a.s. 74–75, 83–86.

samt tillgång till boende och fria måltider under en period när denne inte arbetat för restaurangen.¹²⁸

Ovan beslut överklagades återigen och den 15 februari 2022 togs fallet upp i Högsta domstolen, mål nr B 1770–21. Riksåklagaren yrkade på att restaurangägaren skulle dömas för människoexploatering, eller i andra hand bedrägeri till fängelse. Åtalet hade justerats med att gärningen inneburit skada för IA och FZ med 32 328 kr respektive 3 183 kr och vinning för restaurangägaren med sammanlagt 35 511 kr.¹²⁹ Domstolen utredde skilda frågor om innebörden av bestämmelserna kring människoexploatering samt påföljderna om det skulle röra sig om ett sådant brott. Domstolens bedömning sammanfattades under fyra rubriker, handlade det om vilseledande, var det en svår situation målsäganden befann sig i, rör det sig om uppenbart orimliga villkor och slutligen om det förekom exploatering. Kravet på vilseledande som avses i 4 kap. 1 b § brottsbalken ansågs vara uppfyllt eftersom de antagit erbjudandet om arbete under villkoren att de skulle tjäna 100 kr i timmen med fri bostad och mat som sedan inte hade uppfyllts. Domstolen konstaterade vidare att paret på flera sätt fanns sig i en besvärlig situation. Bristande språkkunskaper och liten kännedom om det svenska samhället tillsammans med de tillgångar som de hade med sig räcker i sig självt inte för att det ska anses vara en svår situation. Detta med anledning att båda talade god engelska och var välutbildade och att åtminstone den ena målsäganden på några månaders sikt hade kunnat skaffa viss försörjning. Vad som dömdes försvårande för situationen var bristen på gemensam bostad. För någon som saknar andra kontakter i Sverige måste det varit en besvärlig omständighet som lett till att de inte haft annat val än att acceptera restaurangägarens villkor.¹³⁰ Frågan om uppenbart orimliga villkor återges genom att domstolen håller med hovrättens uträkningar gällande det vederlag IA erhållit, 19 kr i timmen. IA har dessutom arbetat i snitt ca 69 timmar i veckan vilket påtagligt överstiger nivån som svensk lagstiftning tillåter.¹³¹ Det belopp som FZ erhållit motsvarar en lön om 56 kr i timmen, vilket också framstår som orimligt. Beloppen jämfördes med nivån i gällande kollektivavtal som ligger på 124 kr i timmen. Slutligen ställdes frågan om det rörde sig om exploatering eller inte. Domstolen framförde att arbetsgivarens agerande genom vilseledande och utnyttjande av IA:s situation förmådde denne att arbeta under uppenbart orimliga villkor, med syftet att främja

¹²⁸ Götas hovrätt mål nr B 4056-19, s. 14.

¹²⁹ Högsta domstolen mål nr B 1770–21, s. 2.

¹³⁰ A.a.s. 9.

¹³¹ Se 5 och 7 §§ Arbetstidslagen (1982:673) om ordinarie arbetstid och övertid.

den egna verksamheten. Agerandet måste anses vara exploaterande. Gällande FZ erhöll hon en något högre ersättning än sin man och agerandet anses inte vara lika integritetskränkande. Domstolen ansågs att en helhetsbedömning måste göras då målsägandena är två makar vars livssituation är beroende av varandra. Utnyttjandet skedde av båda och det ska därför tas i beaktande att exploateringen inte begränsades till endast en person. Agerandet i sin helhet bör därför anses utgöra exploatering.¹³²

3.6.2. Värmlands tingsrätt, brottmål B 853–20

Ytterligare ett rättsfall gällande arbetskraftsexploatering prövades 26 maj 2020, Värmlands tingsrätts dom i mål B 853–20, även detta inom restaurangbranschen. Målsägande hade rest till Sverige för att vara tillsammans med sin partner. När hon kommit fram sade pojkvännen att hon var skyldig pengar för resan. Detta skulle betalas av genom arbete på pojkvännens brors restaurang. Hon fick tillgång till mat och boende, men ingen riktig lön.¹³³ Målsäganden hade inget svenskt bankkonto och vid enstaka tillfällen överfördes pengar till målsägandens mor i hemlandet. Inför rätten uppgavs olika uppgifter, exempelvis av brodern att hon ska ha fått ersättning kontant de tre första månaderna. Pengarna uppgavs även ha använts för att betala tillbaka skulden hon haft. Pengar ska även ha överförts till syskonens moder för att sedan ges till målsäganden. Dessa motsägelser behandlas däremot inte av domstolen.¹³⁴ Totalt fyra personer åtalades för människoexploatering eller för medhjälp efter att ha utnyttjat en arbetstagare som saknat uppehålls- eller arbetstillstånd. Personen i fråga hade påträffats av polis på flygplatsen på väg tillbaka till hemlandet efter åtta månaders oavlönat arbete.¹³⁵

Målet gällde arbete under uppenbart orimliga villkor samt brott mot utlänningslagen då flera anställda saknat uppehålls- och arbetstillstånd, men gällde inte tvångsarbete. Domstolen prövade ifall målsägandens svåra situation utnyttjas för exploatering och fann att hon varit i beroendeställning till familjen. Hon saknade både uppehålls- och arbetstillstånd, men hade även ingen kunskap om samhället i Sverige eller möjlighet att lära sig språket.¹³⁶ Domstolen granskade målsägandens löneförmåner och arbetstider och slog fast att hon hade fått en lön

¹³² Högsta domstolen mål nr B 1770–21, s. 11.

¹³³ Värmlands tingsrätt B 853 – 20, s. 14–16.

¹³⁴ Johansson, 2020, s. 30

¹³⁵ Värmlands tingsrätt B 853 – 20, s. 14–16.

¹³⁶ A.a.s. 14–16.

som låg långt under kollektivavtalets minimilön.¹³⁷ Andra förmåner som pensionsavsättning och andra försäkringar togs i beaktning, men lönen var avgörande för att arbetsvillkoren ska ha varit orimliga och rekvisitet för "arbete under uppenbart orimliga villkor" var uppfyllt. Efter detta gjordes en avvikning från förarbetena, som anger att en objektiv bedömning ska göras genom att bedöma ifall villkoren "*på ett påfallande och negativt sätt skiljer sig från vad som får anses acceptabelt på arbetsmarknaden.*" Tingsrättens fokus låg på syftet med målsägandes resa. Målsäganden hade kommit till Sverige för att vara en del av pojkvännens familj, varav de själva hade arbetat för låg lön när de anlät till Sverige, enligt egna uppgifter. Domstolen ansåg att det inte var utrett att målsäganden bjudits till landet i syfte att exploatera henne.¹³⁸ Ett sådant krav ställs gällande människohandelsbrott. Vid arbetskraftsexploatering räcker det med tanke om exploatering precis innan det görs.¹³⁹

Som påföljd av domen kan det tolkas som att arbetskraftsexploatering är undantaget när det sker inom nära relationer, trots att det rör sig om ett heltidsarbete. Innebörden blir att exempelvis lön inte behöver betalas ut till närstående även om det skulle finnas avtal. Johansson beskriver att det ökar risken för rekrytering av "flickvänner" och "fruar" som billig eller rent av gratis arbetskraft. Det står tydligt att domstolarnas helhetsbedömning av individuella förutsättningar då tillämpning av kriterier inte är beroende av lagstiftaren. Konsekvenserna blir att det i praktiken är höga krav för vad som utgör människoexploatering.¹⁴⁰

¹³⁷ Värmlands tingsrätt B 853 – 20, s. 24.

¹³⁸ A.a.s. 25.

¹³⁹ A.a.s. 30.

¹⁴⁰ Johansson, 2020, s. 31.

4. Skäligen arbetsvillkor

4.1. Inledning

I dagsläget finns det ingen myndighet som har säker inblick i vilka arbetstagare som drabbas av arbetskraftsexploatering eller hur många de är. Mörkertalen är stora, inte minst när arbetstagare från tredjeländ är rädda för att ta kontakt med myndigheter i rädsla av att bli av med sitt arbetstillstånd. Utan sådan kunskap och i bristen på kontakt med dessa arbetstagare har regering och myndigheter stora svårigheter att utforma insatser för att förhindra problem.¹⁴¹ Arbetskraftsinvandring är viktigt för ökat välbefinnande och tillväxt i Sverige. I vissa fall kan det dessutom bidra till förbättrade socioekonomiska villkor i hemlandet, se exempel i nästkommande del om thailändska bärplockare. Det är av ytterst vikt att förhindra arbetskraftsexploatering och goda villkor ska gälla för arbetstagare i Sverige.¹⁴²

4.2. Säsongsanställda bärplockare

Varje år beviljas ca 5000 arbetstillstånd till tredjeländsmedborgare som tar sig till Sverige för att plocka vilda bär. Detta innebär att bärplockare utgör den största enskilda yrkesgruppen som tilldelas arbetstillstånd.¹⁴³ Bärplockning är inte endast begränsad till tredjeländsmedborgare och många arbetstagare kommer från inom EU från länder som Bulgarien eller Ukraina som fria bärplockare.¹⁴⁴ Statistik på antalet fria bärplockare från EU saknas, då dessa omfattas om den fria rörligheten.¹⁴⁵ De thailändska bärplockare hör till de mest omtalade grupperna som arbetat under dåliga villkor i Sverige. I större delar av världen är jordbruk beroende av billig arbetskraft och som stöd har EU därför valt att underlätta villkoren kring säsongsbaserad arbetskraft. Även i Sverige har det införts speciallagstiftning om säsongsbaserat arbetstillstånd.¹⁴⁶ Migrationsverket rapporterar att det på senare tid inkommit rekordmånga ansökningar om arbetstillstånd för bärplockning. Bara på det senaste halvåret har det 4 4 73 ansökningar från tredjeländsmedborgare skickats in och prognosen för

¹⁴¹ RIR 2020:27, s. 6.

¹⁴² Prop. 2021/22:134 s. 28.

¹⁴³ RIR 2016:32, Ett välfungerat system för arbetskraftsinvandring?, s. 7.

¹⁴⁴ Wingborg, Mats, En alltmer osäker bransch – om villkoren för utländska bärplockare, Arena Idé, 2016, s. 14.

¹⁴⁵ Hedberg, Charlotta, *Thailändska bärplockare, Hushållsstrategier på en global arbetsmarknad*, Delmi rapport 2015:9 Arbetskraft från hela världen – Hur blev det med 2008 års reform?, s. 116.

¹⁴⁶ Hedberg, Charlotta, Axelsson Linn & Abella Manolo. *Thai berry pickers in Sweden – A migration corridor to a low-wage sector*, Delmi Report, 2019:3, s. 7.

året landar på ungefär tusen fler ansökningar än under 2019. Samtliga ansökningar gäller thailändska medborgare.¹⁴⁷

År 2009 anlände nästan 6000 thailändare i Sverige med syftet att plocka bär och tjäna ihop så mycket de kunde, för att vid säsongens slut kunna återvända till sina familjer något rikare. Dessa bärplockare fick i sitt uppdrag betalt en viss summa per kilo sålda bär. Året blev dessvärre ett dåligt skördeår och det fanns inte mycket bär att plocka. Man insåg snabbt att det inte skulle finnas tillräckligt med bär för att de anställda skulle kunna tjäna ihop tillräckligt med pengar, varken för att kunna leva i Sverige eller betala tillbaka de lån som tagit inför resan. Detta uppmärksammades av media och på hösten samma år diskuterades lagändringar för att förbättra arbetsvillkoren för bärplockare. Följande krav skulle nu ställas för att Migrationsverket skulle godkänna ett säsongstillstånd. Arbetsvillkoren skulle stämma överens med Jordbruksavtalet och facket skulle vid varje anställning få möjlighet att uttrycka sina åsikter gällande anställningsavtalet. Krav som framkom vid reformationen var att svenska företag nu var tvungna att bevisa att de betalat ut en skälig lön till sina bärplockare och visa på en tillräckligt god ekonomi för kommande säsong. Transport, mat och boende skulle ordnas av arbetsgivaren och tillräckligt med bakgrundsinformation skulle ges till arbetstagaren gällande bland annat arbetsvillkor och vilka kostnader de skulle få stå för. De thailändska bemanningsföretagen var nu tvungna att registrera sitt företag inom EU och ha en anställd på plats under bärsäsongen.¹⁴⁸ Det infördes en grundlön som arbetarna skulle kunna leva på i Sverige.¹⁴⁹ Tidigare hade bärplockare arbetat på ackordslön och grundlönen tänktes stå som säkerhet ifall man inte sålde tillräckligt med bär. En kombination av dessa två system var därför tänkt att skapa en säkerhet för de anställda.¹⁵⁰

En undersökning från 2019 visade att trots förekomsten av kollektivavtal svarade mindre än 20 procent att de skulle få lön baserat på en sådan kombination av lönesystem. Ungefär 30 procent kände inte till att de var garanterade en grundlön. Undersökningen visade på att väldigt få bärplockare var villiga att resa till Sverige om de endast garanterades grundlön, då attraktionen med arbetet låg i möjligheten att tjäna mer. Vissa arbetstagare under sina

¹⁴⁷ <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Pressrum/Nyhetsarkiv/Nyhetsarkiv-2022/2022-05-19-Rekordmanga-ansokningar-om-arbetstillstand-for-barplockare.html> hämtad 19/5-2022.

¹⁴⁸ Hedberg, Axelsson & Abella, 2019, s. 23.

¹⁴⁹ Se nuvarande lönenivå på Jordbruksavtalet.

¹⁵⁰ Hedberg, Axelsson & Abella, 2019, s. 53.

intervjuer med bemanningsföretaget fått välja om de ville arbeta för grundlön eller ackordslön och var inte medvetna om att de hade rätt till båda.¹⁵¹ Samma undersökning visade att 46 procent av bärplockarna tjänade mindre än grundlönen när alla avdrag gjorts.¹⁵²

Problematiken börjar ifall det skulle vara ett dåligt skördeår eller om bären inte säljer lika bra innebär det en ännu större risk att inte tjäna ihop tillräckligt med pengar för att betala av vare sig resan eller skulden till bemanningsbolaget. När en arbetstagare skriver på ett avtal med ett bemanningsföretag i Thailand är detta inte bindande. Händer det att säsongen kommer i gång senare får man sitta och vänta på möjligheten att börja tjäna pengar. Detta beskrivs vara en konstruktion av utsatthet. Människorna reser långt och har höga kostnader för att ta sig hit. De betalar rekryteringsfirmor i tron om att det kommer hjälpa dem tjäna mer pengar och för att finansiera allt detta tar de stora lån. Det finns en viss känsla av säkerhet som många förlitar sig på med att det finns ett anställningserbjudande som har godkänts av både Migrationsverket och fackliga föreningar. När de väl är på plats får de arbeta långa dagar och undermåliga boenden för minimal lön. Dåliga arbetsvillkor anmäls inte och uppföljning av arbetserbjudandet är i princip obefintlig. De fackliga föreningarna har stora svårigheter att nå ut till dessa arbetstagare och kan heller inte hjälpa dem. Efter en säsongs arbete åker de tillbaka till hemlandet, snäppet rikare trots alla kostnader som uppkommit i samband med arbetet.¹⁵³ Med dessa pengar har de bättre förutsättningar att utvecklas socioekonomiskt exempelvis genom att skicka eventuella barn till skolan och andra investeringar.¹⁵⁴ Genom möjligheten att ta säsongsanställning i exempelvis Sverige möjliggörs utveckling för individer och deras livssituation.¹⁵⁵

¹⁵¹ Hedberg, Axelsson & Abella, 2019, s. 55.

¹⁵² A.a.s. 61.

¹⁵³ Wingborg, 2016.

¹⁵⁴ Hedberg, Axelsson & Abella, 2019, s. 70.

¹⁵⁵ Prop. 2021/22:134 s. 28.

4.3. Höga risker inom byggbranschen

Ytterligare en bransch där säsonganställningar inte är ovanliga är byggbranschen.

Arbetskraftsexploatering är vanligt förekommande där verkligheten präglas av lönedumpning, oseriösa arbetsgivare och dåliga villkor. Det rapporteras om löner så låga som 20-30 kronor i utländska arbetare och hög arbetslivskriminalitet genom hela branschen.¹⁵⁶

Arbetskraftsinvandrare lockas med lön och löften om fast anställning genom koordinatörer i respektive land, för att därefter få utföra farligt arbete under usla arbetsvillkor.¹⁵⁷

Arbetsstillstånd med en viss lönenivå och fast anställning utlovas för att arbetstagaren efteråt ska mötas av en verklighet där de tvingas betala tillbaka skulder baserade på boende, resekostnader och anställning samt en tidsbegränsad anställning. Likt säsongarbetande bärplockare lever byggarbetarna ofta under hemska förhållanden och tvingas bo i lagerlokaler, kontor eller på golv på byggarbetsplatsen. Fair Play Bygg rapporterar att inkomna tips om utnyttjad arbetskraft ständigt ökar. I sin rapport från 2020 beskrivs ett ärende gällande ett byggföretag som anställt migrantarbetare från tredjeland. Arbetstagarna tvingades arbeta 10–12 timmar per dag för en lön på 5000 kr, mindre än hälften av Migrationsverkets schablonbaserade minimikrav.¹⁵⁸ Dessa tips baseras på allmänhetens observationer, entreprenörer och fackliga representanter.¹⁵⁹ Det händer att dessa anmälningar följs av en uppgivenhet, då tipsaren uppges ha anmält problemen till Arbetsmiljöverket utan något resultat. Fair Play Byggs upplevelse är att deras anmälningar har lett till flera tillslag och kontroller som gett utslag i form av vite eller nedstängda anläggningar.¹⁶⁰ Dessa åtgärder gäller främst vid riskfyllda arbetsplatser eller arbetsuppgifter och gäller således inte lönenivåerna hos arbetstagare.

Traditionellt präglas byggbranschen av ett system där arbetsgivare använder sig av underleverantörer för utbud av arbetskraft.¹⁶¹ Arbetsgivaren har huvudsakligt ansvar att se till hälso- och säkerhetsrisker men ansvarar inte över underleverantörers löne- och arbetsvillkor.¹⁶² 2010 publicerades en rapport av LO som beskrev lönenivåerna och

¹⁵⁶ Fair Play Bygg, *Fair Play Bygg – årsrapport 2020*, s. 7.

¹⁵⁷ Fair Play Bygg, *Fair Play Bygg – årsrapport 2021*, s. 8.

¹⁵⁸ Fair Play Bygg, 2020, s. 7.

¹⁵⁹ A.a.s. 15.

¹⁶⁰ A.a.s. 13.

¹⁶¹ Herzfeld Olsson, Petra, & Sjödin, Erik. *The fissured workplace: some responses to contemporary challenges in Sweden*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(1), 2015, s. 150.

¹⁶² 3 kap. 12 § AML.

arbetsvillkoren för tre stora byggprojekt i landet. För att säkerställa rimliga arbetsvillkor för byggarbetare infördes efter det här ett antal åtgärder i form av skyldigheter att föra personalregister samt införande av ID-system för identifiering av arbetstagare på arbetsplatsen. Fackliga organisationer bland annat konstaterade att dessa åtgärder inte var tillräckliga och yrkade på större ansvarskrav på uppdragsgivaren. Vid förhandlingar lyckades parter inte komma överens och Byggnads gav besked om stridsåtgärder som skulle ske i april 2014.¹⁶³ Kollektivavtalet Byggavtalet kompletterades med nya bestämmelser om utökad skyldighet i samband av rapportering om underleverantörer samt utökad rätt för facket att kontrollera arbetsförhållanden på arbetsplatsen. Uppkommer problem med obetalda löner kan huvudentreprenören krävas diskutera frågan. En viss nämnd skapas och tar över skulle Byggnads kräva i de fall som lönetvisten inte går att lösa med huvudentreprenören. Nämnden består av arbetsmarknadens parter och opartisk ordförande som därefter avgör om arbetsgivaren ska betala ut lön eller inte.¹⁶⁴

¹⁶³ Herzfeld Olsson & Sjödin, 2015, s. 156.

¹⁶⁴ A.a.s. 157.

4.4. Krogarna på Møllevångstorget i Malmö

På nyårsdagen 2020 publicerades ett reportage om Suravi, under namnet "*Bortgift som 14-åring - och slav i Malmö*". Hon hade som ung gifts bort till en medelålders man och därefter tvingats arbeta under slavliknande villkor på hans krogar i under 10 år. Med hjälp av en kock vars sovplats var i källaren i en av restaurangerna lyckades hon till slut komma undan.¹⁶⁵ Reportaget väckte starka reaktioner på missförhållandena hos allmänheten och på sociala medier togs det fort fram listor på restauranger som folk uppmanades att bojkotta.¹⁶⁶ Detta ledde i sin tur till reaktioner från exempelvis Migrationsverket som polisanmälde en av delägarna till en av restaurangerna som ska ha utnyttjas arbetskraft på olagligt vis. Hotell- och restaurangfacket vars medlemmar fanns på fyra av restaurangerna och hade påskrivna kollektivavtal på två av dem började söka efter sina medlemmar för intervjuer om arbetsvillkoren. Redan under 2012 rapporterades kraftiga missförhållanden i krogbranschen på Møllevångstorget. En intervju gjordes med enhetschefen på tillståndsenheten som förklarade att det finns ett strikt regelverk att hålla sig till, även då det skulle gälla återkallande av olika serveringstillstånd. I dagsläget är det höga beviskrav innan åtgärder får vidtas och andrahandskällor från mediareportage kan inte accepteras vara tillräckliga. Det finns en problematik i att personer som utsätts för liknande missförhållanden inte vänder sig till myndigheter. Tillståndsenhetens möjligheter att ingripa utan anmärkning från annan instans såsom Polismyndigheten eller Skattemyndigheten är näst intill obefintlig. Andra anledningar för att dra in ett tillstånd är när det rör sig om skatteskulder, kontrollavgifter eller förbrukat aktiekapital. Det påpekas att HD fastslagit höga beviskrav på återkallelse eftersom konsekvenserna av det är av stor betydelse för arbetsgivaren.¹⁶⁷ I ytterligare en intervju bekräftas ovan poäng av kommunstyrelsens ordförande i Malmö. De människor som utnyttjar arbetskraft på liknande sätt vet vilka åtgärder som ska vidtas för att undvika att exploatering upptäcks och att verksamheten stängs ner. För att stänga ner en tillsyn betalas skatter och avgifter in, vilket leder till att det inte längre finns någon anledning för tillsyn. Om det dessutom finns en ovillighet till att prata med myndigheter hittas inga vittnen och det blir svårt att leda till fällande domar. Kommunalrådet menar att det finns två vägar att agera, antingen genom att arbetsgivare som misstänks exploatera arbetskraft anmäls till polisen eller till annan myndighet, eller att det införs större rättigheter för de fackliga organisationerna att

¹⁶⁵ <https://www.expressen.se/kvallsposten/dagens-storsta-nyheter/bortgift-som-14-aring-och-slav-i-malmo/> hämtad 4/5.

¹⁶⁶ <https://aktuelltfokus.se/har-ar-malmokrogarna-som-utnyttjar-slavarbetare/> hämtad 4/5.

¹⁶⁷ <https://www.expressen.se/kvallsposten/darfor-kan-malmokrogar-fortsatta-utnyttja-personal/> hämtad 4/5.

kunna agera, även om det inte finns fackligt anslutna medlemmar. Även hon påpekar styrkan i att allmänheten får en ökad medvetenhet som då skulle leda till att färre besök görs på restaurangerna.¹⁶⁸

¹⁶⁸ <https://www.expressen.se/kvallsposten/s-toppen-i-malmo-om-suravis-berattelse-vidrigt/> hämtad 4/5.

5. Analys

5.1. Krav för att erhålla arbetstillstånd i Sverige

En tredjelandsmedborgare som vill arbeta i Sverige måste ha ett giltigt arbetstillstånd som kompletteras av ett uppehållstillstånd i de fall vistelsen varar längre än tre månader. Genom EU-direktiv introducerades ett antal specialregler för att underlätta ansökningsprocessen. Dessa gäller Blåkortdirektivet för högkvalificerad arbetskraft, ICT-direktivet för företagsintern förflyttning till annat land och Säsongsanställningsdirektivet för de migrantarbetare som avse arbeta i landet under en period på kortare än tre månader. I samband med en ansökan ska ett anställningserbjudande bifogas. Anställningserbjudande anses vara giltigt om migrantarbetaren kan försörja sig och därmed täcka vardagliga kostnader som mat och boende. Från och med juni i år kommer anställningserbjudandet att ersättas av ett färdigt anställningsavtal som ska skickas i samband med ansökan om arbetstillstånd. Lön och andra villkor ska vara i linje med gällande kollektivavtal eller praxis inom branschen. Migrationsöverdomstolen har genom rättspraxis fastställt att lönen inte får understiga ett schablonbelopp på 13 000 kr bruttoinkomst per månad. För säsongsarbete finns kompletterande krav som ska vara uppfyllda och arbetstagaren ska till exempel ha tillgång till lämplig bostad, ha en heltäckande sjukförsäkring och ha avsikt att lämna landet i slutet av arbetsperioden. Den sanktion som utövas är återkallelse av arbetstillstånd. Har migranten lämnat oriktiga uppgifter eller förtigit omständigheter som hade kunnat vara av betydelse vid beviljande är detta grund för återkallelse. Detsamma gäller om kravet på försörjning eller gällande arbetsvillkor inte är uppfyllda.

5.1.1. Arbetstillståndets koppling till viss arbetsgivare och visst yrke

Ett arbetstillstånd ges i regel ut för en begränsad tidsperiod på högst två år och kopplas till en specifik arbetsgivare och visst yrke. Därefter kan tillståndet förlängas i antalet månader som motsvarar arbetet, upp till fyra år. Kopplingen till arbetsgivare och yrke innebär att arbetstagaren ska arbeta inom arbetstillståndets ramar hos en viss arbetsgivare. Skulle arbetstagaren vilja byta arbetsplats ska en ny ansökan för tillstånd skickas till Migrationsverket. Denna reglering bidrar till en ökad beroendeställning för arbetskraftsmigranten. Koppling till viss arbetsgivare frigörs efter de två första åren och gäller därefter endast ett visst yrke och arbetstagaren får tillgång till större delar av arbetsmarknaden. Om arbetsmigranten på grund av arbetslöshet gått flera korta perioder utan arbete och inte kvalificerar för permanent uppehållstillstånd, kan arbetstillståndet förlängas

upp till sex år. För att en förlängning av arbetstillstånd ska godkännas, ska uppsatta arbetsvillkor för det föregående arbetstillståndet vara uppfyllda.

5.2. Skäligen arbetsvillkor för tredjelandsmedborgare

Den svenska modellen har en stor fördel med flexibiliteten som följer av arbetsmarknadsparternas egna möjligheter att sätta upp gällande villkor och rättigheter. Det tillåts en viss snabbhet som annars inte är möjlig när större delar av reglering sker genom lagstiftning.¹⁶⁹ Arbetsvillkor regleras främst mellan parterna genom kollektivavtal. Medlemskap i facklig förening är förenat med flertalet fördelar och en medlem behöver aldrig ensam hamna i dispyt med arbetsgivaren. Har arbetsgivaren tecknat giltigt kollektivavtal gäller avtalsvillkoren för samtliga arbetstagare. Samma skydd gäller inte för arbetstagare anställda i verksamheter utan kollektivavtal. De anställda får själva ta ansvar över eventuella meningsskiljaktigheter genom att kontakta juridiskt ombud. En självklar förutsättning för att systemet ska hållas fungerande är att det finns en medvetenhet kring vilka rättigheter som finns för arbetstagaren på arbetsmarknaden och kräver samtidigt viss kunskap kring hur frågor ska lösas. Villkoren på den svenska arbetsmarknaden har för inhemsk arbetskraft reglerats bra och har skapat en välmående ekonomi, men modellen har en stor sårbarhet i att den förutsätter att alla arbetstagare rör sig på samma marknad. Den svenska arbetsmarknaden har beskrivits vara två skilda samhällen.¹⁷⁰ Uppkomsten av en andra arbetsmarknad där arbetstagares löner och arbetsvillkor är betydligt sämre har länge diskuterats. Arbetsgivare som inte tecknar kollektivavtal har möjlighet att sluta individuella anställningsavtal med löner under marknadsstandard.¹⁷¹ Tredjelandsmedborgare som söker sig till annat land för arbete har visats i högre grad komma från länder med lägre socioekonomisk ställning och är beredda på att arbeta för en lägre lön under sämre villkor. Det är en uppenbar orättvisa som påverkar den svenska arbetsmarknaden negativt. Oseriösa arbetsgivare som anställer tredjelandsmedborgare för en lägre lön kan också erbjuda sina tjänster till ett billigare pris. Resterande företag på arbetsmarknaden tappar sin konkurrenskraft och tvingas själva sänka sina priser eller säga upp arbetstagare, vilket hindrar god ekonomisk utveckling. Då lönerna pressas ned kan det i värsta fall leda till större arbetslöshet samt fler arbetsgivare som väljer att inte förlänga sina kollektivavtal.

¹⁶⁹ Nyström, Birgitta, Kollektivavtalet - ett flexibelt regleringsinstrument, i Festskrift till Lars Gorton, Juristförlaget i Lund, 2007, s. 467.

¹⁷⁰ <https://www.expressen.se/kvallsposten/s-toppen-i-malmo-om-suravis-berattelse-vidrigt/> hämtad 11/5.

¹⁷¹ Herzfeld Olsson, & Sjödin, 2015, s. 147.

Lön är ofta grunden till motivation och produktion i arbetslivet. En individs inkomst öppnar upp för möjligheter men kan även leda till begränsningar i det dagliga livet. I exemplet med thailändska bärplockare framkommer det att arbetarna kommer till Sverige under deras lågsäsong för att tjäna pengar. Fåtalet bärplockare var villiga att resa till Sverige om de endast skulle arbeta för grundlön, eftersom den ansågs vara för låg i jämförelse med ackordslön, då större delen av intjänad lön går att betala tillbaka skulder som uppkommit i samband med resan. Exempel på avgifter är resekostnader, betalning till bemanningsföretaget i Thailand samt kostnader för boende och mat. Under en säsong rapporteras lönen ligga på ungefär 17 000 kronor efter alla avdrag.¹⁷² Liknande kostnader rapporteras även uppkomma inom byggbranschens arbetstagare. Lönerna kan i värsta fall ligga på 20 kronor i timmen för 10–12 timmars arbete per dag. Detta går inte att jämföra med de lönenivåer som gäller för övrig svensk arbetsmarknad. En heltidslön för den svenska arbetstagaren är alltid över en lönenivå på 13 000 kronor i månaden och uppgår mot minst 20 000 kronor. Löneökning sker främst genom två tillvägagångssätt, nyrekryteringar och vid lönerevision som vanligtvis sker en gång per år.¹⁷³ Lönesättning vid lönerevision brukar i regel följa det märke som tas fram av arbetsmarknadens parter, men det finns inga krav på löneökning. Vid nyrekryteringar har en arbetstagare ofta en bättre position att förhandla sin lön, något som förhindras när ens anställning är beroende av arbetsgivaren anställningserbjudande. En tredjelandsmedborgare som tagit sig till Sverige har därför i princip inga möjligheter till en löneförhöjning.

Arbetstagare som kommer från tredjeland besitter ofta inte tillräcklig kunskap om det svenska samhället och vet därför varken vilka rättigheter de egentligen ska ha eller vem de ska vända sig till för att få hjälp. Detta gäller alltmer i de fall som rör lågkvalificerad arbetskraft. Som regelverket för arbetstillstånd ser ut idag riskerar arbetskraftsinvandrarerna dessutom att bli av med sitt tillstånd och bli tillbakaskickad till sitt hemland. Samma gäller om Migrationsverkets skulle upptäcka att anställningsvillkoren inte motsvarar villkor i utlänningslagen. Många väljer därför att leva kvar under sämre villkor än vad som annars är accepterat i Sverige, då sådana omständigheter trots allt är bättre än utvisning. En utlänning som invandrat för arbete har således inte några reella alternativ att välja mellan. En förklaring till svårigheterna som uppkommer är att migrationsrätten och arbetsrätten är två olika rättsområden. Utlänningen kan inte utkräva anställningsvillkor med stöd av utlänningslagen. Är migranten inte medlem i

¹⁷² Hedberg, Axelsson & Abella, 2019, se sammanfattning.

¹⁷³ Nilsson, Tommy, & Ryman, Annbritt. *Individuell lön – lönar det sig?*, Stockholm Arbetslivsinstitutet, 2005, s. 11.

relevant facklig organisation med gällande kollektivavtal på arbetsplatsen är det möjligt att sätta villkoren i anställningsavtalet under branschstandard.¹⁷⁴ Intresset för samspel mellan migrationsrätten och arbetsrätten är inte en nyhet och flera författare pekar på att migrationsrättslig status kan skapa en sårbar ställning på den svenska arbetsmarknaden.¹⁷⁵ En åtgärd som återkallelse är i sin natur i högre grad riktade mot arbetstagaren. Arbetsgivare som blir av med en anställd blir besvärad genom att ha förlorat arbetskraft och efteråt behöver bekymra sig om att rekrytera in ny personal. En migrantarbetare som har rest till Sverige för att arbeta har ofta gjort det i förhoppning att förbättra sina levnadsvillkor. Återkallelse av arbetstillstånd innebär därför stora negativa konsekvenser för arbetstagaren. I det fall ett misstag har gjorts av arbetsgivaren och denne avhjälpes felet själv, kan återkallelsekravet undantas i enlighet med prop. 2016/17:212.

Trots kännedom om frekventa missförhållanden är det ytterst få arbetsgivare som har dömts för människoexploatering. Uppställda krav för brottet kan anses vara alldeles för höga sett till antalet anmälda brott. Det har tidigare inte funnit uttryckliga förutsättningar kring hur brottet ska dömas, något som nu har förtydligats genom Högsta domstolens mål nr B 1770–21. De låga antalet domar kan ses som ytterligare en brist i det svenska systemet då det föreligger en skyldighet att skydda utsatta arbetstagare. Antalet anmälda brott står i stor kontrast till antalet fällande domar vilket inte skapar trygghet hos de individer som faktiskt utsätts för exploatering.

5.2.1. Kontroller på arbetsplatser

Det är inte ovanligt att migrantarbetare efterfrågas på grund av den sårbarhet som kommer med inträdet på marknaden. Kompetens som begrepp är vagt och kan avse egenskaper som förstärker arbetsgivarens kontroll av arbetstagaren.¹⁷⁶ Även kopplingen till en specifik arbetsgivare och en viss arbetstagare påverkar möjligheter till rörlighet på arbetsmarknaden och ökar den beroendeställning som migrantarbetaren har till sin arbetsgivare.¹⁷⁷ Till skillnad från andra svenska arbetstagare som när som helst har möjlighet att säga upp sig från sitt arbete är det inte utförbart för migrantarbetare. Det åligger främst fackliga organisationer att

¹⁷⁴ Herzfeld Olsson, 2019/2020, s. 648.

¹⁷⁵ Se t.ex. RIR 2016:32 s. 63, Ds 2018:7 s. 33 och säsongarbetare inom bärplockning.

¹⁷⁶ Anderson, Bridget & Ruhs, Martin, *Migrant Workers: Inevitability or Policy Choice?*, Amsterdam University Press, 2013, s. 71.

¹⁷⁷ Prop. 2007/08:147, s. 30.

kontrollera att uppställda arbetsvillkor upprätthålls av arbetsgivare. Detta arbete försvåras om arbetsgivaren inte har tecknat kollektivavtal, vilket ofta är fallet på arbetsplatser vid anställning av lågkvalificerad kompetens. Vissa fackliga organisationer har dessutom krav på uppehållstillstånd som grund för medlemskap, något som negativt påverkar möjligheten för tillämpning av villkor och kontroller.¹⁷⁸ Migrationsverket kan dessutom ta beslut angående villkorens tillräcklighet utan yttrande från facklig organisation som grund. I samband med fackliga organisationers roll som handlar om att representera sina medlemmar kan arbetet med tredjelandsmedborgares arbetsvillkor tyckas omotiverat. Väljer de fackliga förningarna att inte lägga tid på arbetsgivare utan kollektivavtal sker huvudsakligen inga kontroller i dagsläget. Detta kan också leda till att fler arbetsgivare struntar i att sluta avtal med facket. För att de fackliga organisationerna ska kunna göra något åt oskäligen villkor behövs en viss insyn i verksamheten. Föreningen företräder sina medlemmar och kan därmed endast hjälpa arbetstagare som exploateras om personen är facklig medlem. På senare tid har andelen fackliga medlemmar sjunkit över hela arbetsmarknaden och det finns inga säkra uppgifter om hur många arbetstagare från tredjeland som har medlemskap. Baserat på den minskande organisationsgraden bland arbetstagare är det inte långsökt att dra slutsatsen att andelen tredjelandsmedborgare också har minskat. Olika anledningar kan ligga till grund för detta, exempelvis att kostnader kring medlemskap är för höga, att migrantarbetaren är rädd för alla sorters myndigheter eller att det helt enkelt saknas kunskap om det svenska systemet. Fackliga organisationer saknar till stor del insyn hos arbetsplatser utan kollektivavtal. Kontroller av arbetsvillkor och utbetald lön efter ansökningsperioden har varit minimal. Migrationsverket fick ökade möjligheter för kontroller då missförhållanden på olika arbetsplatser kom fram.

Det har genom åren flertalet gånger uppmärksammats tillfällen då reglerna för arbetskraftsinvandring har missbrukats. Trots förändringar som har genomförts i reglering är det fortfarande många arbetstagare som exploateras av sina arbetsgivare.¹⁷⁹ Att regleringar efterföljs i praktiken är avgörande för att motverka oskäligen villkor på arbetsmarknaden. Fackförbund som väljer att avstå från att yttra sig om villkor om arbetsgivaren inte har gällande kollektivavtal påverkar detta ännu mer. Facket inställning till detta kan tänkas förståelig utifrån det perspektiv svenska modellen ger. Kollektivavtalens roll på den svenska

¹⁷⁸ Se Niklas Selberg, *The Laws of "Illegal" Work and Dilemmas in Interest Representation on Segmented Labor Markets. A Propos Irregular Migrants in Sweden*, 35 COMP. LAB. L. & POL'Y J 247 (2014).

¹⁷⁹ Se t.ex. Branscherna med mest svartarbete: "Slavjobb", SvD Näringsliv, Utländska arbetare har blivit rättslösa, och Arbetskraftsinvandrare utnyttjas i skönhetsbranschen, DN Debatt.

arbetsmarknaden är stor och skapar ett rättsförhållande mellan parterna. I de fackliga förningarnas roll ingår därför att se över att deras medlemmar inte utnyttjas genom låga löner eller dåliga arbetsvillkor. Påskrivna avtal ger fackförbunden utökade möjligheter att reglera arbetsmarknaden och företräda sina medlemmar. Detta bidrar även till att skapa för en enklare kontakt med arbetstagare som inte är medlemmar i någon facklig förening. Under 2021 beslutade HRF att sluta lämna yttrande om försörjning retroaktivt vid ansökan om permanent uppehållstillstånd, då det anses finnas för stor osäkerhet kring uppgifternas validitet för ett alldeles för resurskrävande arbete. Kritik har riktats mot detta beslut. Exempelvis SEKO håller med om att det är en resurskrävande uppgift men trycker på den insyn man får in branscherna. HRF beskriver en situation där de uppgifter som lämnas in till Migrationsverket inte stämmer och att lönerna inte alls håller den nivå som har utlovats. Vissa arbetsgivare betalar ut en rättvis lön för att därefter begära tillbaka pengar i form av kostnader av olika slag. Det enda sättet att få insyn i branschen beskrivs vara genom att vara i kontakt med medlemmar som beskriver missförhållanden på arbetet.¹⁸⁰

¹⁸⁰ <https://www.dagensarena.se/innehall/fack-ger-upp-om-uppehallstillstand/>, hämtad 19/5–2022.

5.3. Åtgärder för att stärka tredjelandsmedborgarens ställning på arbetsmarknaden

Bristerna med rättsregleringen har flertalet gånger rapporterats av olika aktörer, exempelvis fackliga föreningar, myndigheter, media och så vidare. Med dessa problem som bakgrund har det gjorts omfattande utredningar och nya regler börjar gälla från och med juni 2022. Den största förändringen innebär att det krav på anställningserbjudande som legat till grund för beviljandet av arbetstillstånd kommer att förändras. Ett anställningserbjudande som skickas in till Migrationsverket ska ha legat i nivå med uppsatta arbetskrav som går enligt kollektivavtal eller branschpraxis för att vara giltiga, men har inte varit bindande för vare sig arbetsgivare eller arbetstagar. Oseriösa arbetsgivare har utnyttjat detta och har skickat in skäliga anställningserbjudande, fått en ansökan beviljad och därefter ändrat på arbetsvillkoren till det sämre när anställningsavtalet skrivits på. Med detta i åtanke gjordes en ändring till att en ansökan numera kommer behöva innehålla ett färdigt anställningsavtal. Detta avtal stärker arbetstagarens ställning genom att minska riskerna för att ändring av villkor ska ske när arbetstagaren väl är på plats i landet. Flera remissinstanser har ställt sig negativt till detta förslag med motiveringen att ett sådant krav frångår svenska modellens avsikt och innebär en stor arbetsbörda för arbetsgivaren som ämnar anställa från tredjeland. Vidare skulle det inskränka på arbetsledningsrätten då arbetsgivaren inte skulle få möjlighet till att ändra sig angående anställningen. Dessa argument dementeras av regeringen som anger att dessa yttranden inte kan likställas med exploatering som arbetstagaren riskerar. Migrationsverket har för närvarande väldigt långa handläggningstider gällande beviljande av arbetstillstånd. Handläggningstiden påverkas beroende på vilken bransch man söker tillstånd inom. Med detta som bakgrund har Migrationsverket yttrat ett krav på att denna förändring inte ska innebära en ökad arbetsbörda för dem. I dagsläget fungerar systemet genom att en ansökan skickas in tillsammans med ett yttrande av berörd facklig organisation som har kontrollerat villkoren. Det är endast i de fall som ett yttrande uteblir som Migrationsverket själva avgör om presenterade villkor når upp till uppsatt standard. Det förekommer ingen uppenbar anledning till att det nya arbetssättet skulle skilja sig tillräckligt för att förlänga handläggningstiderna hos myndigheten. Skillnaden blir att ett anställningserbjudande byts ut mot ett anställningsavtal. Arbetsprocessen borde till och med kunna effektiviseras, då både facklig förening och Migrationsverket snabbare borde kunna avgöra om avtalet innefattar skäliga villkor. Det påpekas även att det inte finns garantier för att det avtal som skickas in faktiskt tillämpas, men denna risk är betydligt mindre jämfört med det höga antal anställningserbjudanden som senare övergått till sämre villkor.

Ytterligare krav på anmälningsskyldighet från vissa arbetsgivare skapar bra förutsättningar för arbetskraftsinvandrare att få ta del av bra villkor. Även här påpekas att det innebär en inskränkning i rätten att själv sätta villkor, särskilt om det inte finns giltigt kollektivavtal. En grundförutsättning för en anställning är att det är två parter som skriver på ett anställningsavtal som reglerar vad det är för arbete som ska utföras och till vilken kompensation. Till dess att avtalet skrivs på råder alltid en osäkerhet kring om motstående part kommer vilja ändra på villkoren. Även om denna tid kan komma att bli längre så har arbetsgivaren gjort valet att anställa från tredjeländ, vilket i sin grund är en komplicerad process än att anställa inom landets gränser.

Stora delar av problematiken med arbetskraftsexploatering grundar sig i dåliga kontroller av arbetsvillkor på arbetsplatserna. Arbetstagarorganisationernas vanliga medel för kontroller av arbetsvillkor räcker uppenbarligen inte till, samtidigt som det inte fanns tydliga mandat eller ansvarområden för andra myndigheter. Det är därför positivt med den myndighetssamverkan som ämnar motverka förekomsten av arbetskraftsexploatering. Detta arbete har redan påbörjats och ett 200-tal arbetsplatser har varit föremål för oanmälda kontroller av Arbetsmiljöverket, Skatteverket och Polismyndigheten. De flesta inspektioner gjordes inom bygg- och restaurangbranschen över hela landet.¹⁸¹ De center mot arbetslivskriminalitet som uppkommer under de närmsta åren kommer underlätta samarbetet myndigheter mellan och på så sätt minska några av de risker som existerar i dagens läge.

Ett viktigt steg för att motverka arbetslivskriminaliteten är allmänhetens kunskap och inställning till arbetslivskriminalitet. Utspridd kunskap i samhället leder till en ökad medvetenhet. Uppfattningen av det samband mellan låga priser på varor och tjänster och utnyttjande av arbetskraft kan leda till en minskad efterfrågan på billigare varor och tjänster.¹⁸² En liknande taktik påtalas även i Wingborgs rapport *En alltmer osäker bransch – om villkoren för utländska bärplockare*. Författaren beskriver att det man som privatperson kan göra för att se till att de bärplockare som kommer till Sverige inte utnyttjas är att se till att handla certifierade bär. Då går det att säkert veta att pengar inte går till företag som passar på

¹⁸¹ <https://www.av.se/press/stor-nationell-insats-mot-arbetslivskriminalitet/>, hämtad 22/5-2022.

¹⁸² Uppdrag om fortsatt myndighetssamverkan för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet Diarienummer: A2021/00085 s. 4.

att utnyttja de arbetstagare som kommer till Sverige i hopp om att kunna tjäna ihop pengar till ett bättre liv.¹⁸³ Byggbranschen har ökat antalet anmälningar till berörda myndigheter till stor del tack vare entreprenörer ute på arbetsplatserna och medmänniskor som bevittnat de villkor migrantarbetare fått utså. En av krogarna från Möllan-exemplet tvingades stänga ned sin verksamhet efter påtryckningar från allmänheten.¹⁸⁴ Samhället har med genomgående exempel visat på att det är möjligt att skapa förändring till det bättre, trots avsaknad av adekvat reglering. De tredjelandsmedborgare som söker sig till Sverige har inte alltid tillräckligt med information om den svenska arbetsmarknaden för att bedöma riskerna för arbeteexploatering. Riksrevisionen tog upp detta som en åtgärd i sin granskning, där det framkom att ingen myndighet har i uppgift att på enkelt sätt tillhandahålla information om vart man kan få hjälp vid arbetskraftsexploatering. Migrationsverkets hemsida fokuserar på kraven för arbetstillstånd och Arbetsmiljöverket information riktar sig specifikt till vissa utsatta grupper. Det finns ett behov av förebyggande arbete på marknaden. Genom på fler satsningar utbildningsinsatser för att sprida kunskap om oskäligen villkor som tredjelandsmedborgare kan utsättas för minimeras riskerna för att det händer.

Föreslagna åtgärder i och med den nya regleringen är steg i rätt riktning. Det kommer vara intressant att följa denna utveckling under kommande år.

¹⁸³ Wingborg, Mats, *En alltmer osäker bransch – om villkoren för utländska bärplockare*, Arena Idé, 2016, s. 14.

¹⁸⁴ <https://omni.se/utpekade-malmokrogar-ska-stanga-efter-bojkotten/a/RRw675>, hämtad 6/5.

6. Slutsats

Den svenska arbetsmarknaden har genom åren utvecklats genom minimal inblandning från staten. Villkoren som förhandlas fram ska appliceras på alla arbetstagare, oavsett migrationsrättslig status.¹⁸⁵ I ett land med en befolkning på knappt 10.5 miljoner medborgare är arbetskraftsinvandring en viktig faktor för att fler företag ska ha möjlighet att växa och utvecklas med rätt kompetens. Rekrytering bör inte begränsas till inom landet, särskilt inte sett till den globala arbetsmarknaden. Ökningen av antalet beviljade arbetstillstånd visar på en stigande efterfrågan av utländsk kompetens för samtliga utbildningsnivåer. Det finns därför krav på en väl fungerande arbetskraftsinvandring som snabbt och smidigt täcker behovet på arbetsmarknaden. En sådan flexibilitet ska däremot inte underlätta för arbetsgivare att utnyttja utländska arbetstagare. Förekomsten av arbetskraftsexploatering av utländska arbetstagare vittnar om att det behöver ske förändringar i systemet. Trots höga mörkertal är samtliga instanser överens om att exploatering inte är ovanligt förekommande på arbetsmarknaden. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är ojämnt till sin natur, något som förstärks ytterligare i fallet med tredjelandsmedborgare. Beroendeställningen till arbetsgivaren baseras till stor del på gällande reglering och kan komma att förbättras med ny reglering som sätter högre krav på arbetsgivaren.

Problematiken grundar sig i rättsområdets svårigheter att samverka. Arbetsrätten tar inte hänsyn till de arbetstagare som ansluter sig till arbetsmarknaden som tredjelandsmedborgare som står utanför världen med fackliga föreningar och förhandlingsmöjligheter.

Migrationsrätten under dagens reglering ger inte mycket i form av stöd skulle det uppstå komplikationer med arbetsgivaren. Eftersom utlänningslagens främsta sanktion är återkallelse, har detta skapat en beroendeställning för arbetstagaren som fått välja mellan att acceptera de villkor som framställs eller åka hem. Denna beroendeställning förstärks ytterligare av tillståndets koppling till en viss arbetsgivaren de första två åren, som minskar möjligheter för rörlighet på marknaden och därmed också chanser till löneökningar. En sanktion som återkallelse påverkar främst arbetstagaren är inte särskild avskräckande för arbetsgivare som väljer att utnyttja arbetskraftsinvandringreglerna. Ytterst kan arbetsgivaren dömas för brottet människoexploatering. Brottet ställer höga krav och har hittills har inte många arbetsgivare blivit dömda, trots höga anmälningstal. Även här sker en samverkan mellan arbetsrätten och denna gång straffrätten genom arbetskraftsexploatering. Regleringen

¹⁸⁵ Herzfeld Olsson & Sjödin, 2015, s. 149.

av människoexploatering innehåller inte bestämmelser kring hur arbetsvillkor ska se ut. Jämförelse görs i stället med den svenska arbetsmarknadens kollektivavtal.

Åtskilliga satsningar har nyligen gjorts inom området. Ansökan av arbetstillstånd ska numera kompletteras av anställningsavtal och inte endast ett erbjudande. En anmälningsskyldighet för vissa arbetsgivare skulle öka kännedom av villkoren som erbjuds på marknaden för tredjelandsmedborgare och samtidigt underlätta för övervakning av riskbranscher. Flertalet center håller dessutom på att upprättas i landet för att motverka arbetslivskriminalitet genom fler kontroller av arbetsgivare inom riskbranscher. Regleringen verkar röra sig i rätt riktning för att stärka tredjelandsmedborgarens rättigheter och ställning på den svenska arbetsmarknaden.

Källförteckning

Offentligt tryck

Propositioner

Proposition 1999/00:32. Lönebildning för full sysselsättning.

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

Proposition 2013/14:227. Åtgärder mot missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring.

Proposition 2016/17:212. Möjlighet att avstå från återkallelse av uppehållstillstånd när arbetsgivaren självmant har avhjälpt brister.

Proposition 2017/18:123. Det straffrättsliga skyddet mot människohandel och människoexploatering.

Proposition 2021/22:134. Skärpta och förbättrade regler om arbetskraftsinvandring.

Förarbeten

Ds 2007:27 Ett effektivt och flexibelt system för arbetskraftsinvandring.

Ds 2008:7, Människohandel för arbetskraftsexploatering m.m. – kartläggning, analys och förslag till handlingsplan.

Ds 2018:7, Konsekvenser för arbetsgivare vid återkallelse av uppehållstillstånd för arbete.

SOU 2015:83. Översyn av Lex Laval.

SOU 2016:91. Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden.

SOU 2021:88 Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m..

Myndighetspublikationer

Arbetsförmedlingen, *Omvärldsrapport 2021 Digitalisering, demografi och arbetsmarknadspolitik*, 2021.

Arbetsmiljöverket, *Lägesbild 2021 För det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet*, 2021.

FRA, *Protecting migrant workers from exploitation in the EU: boosting workplace inspections*, 2018.

FRA, Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union States' obligations and victims' rights, 2015.

Lagrådsremiss, Genomförande av blåkortsdirektivet, 2013.

Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildning År 2021, Medlingsinstitutets årsrapport, 2021.

Migrationsverket, Verksamhetschefens instruktion, VCI 7/2011.

OECD, Recruiting Immigrant Workers: Sweden, OECD, 2011.

Regeringsbeslut A2017/02422/ARM och A2017/00678/ARM, Uppdrag om metodutveckling för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet.

Regeringsbeslut diarienummer A2021/00085, Uppdrag om fortsatt myndighetssamverkan för att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet.

Riksrevisionens granskningsrapport, RIR 2016:32, Ett välfungerande system för arbetskraftsinvandring?.

Riksrevisionens granskningsrapport, RIR 2020:27, Statens insatser mot exploatering av arbetskraft – regelverk, kontroller samt information och stöd till de drabbade.

Rättsfall

Arbetsdomstolen

AD 2014 nr 31.

Migrationsöverdomstolen

MIG 2015:6.

MIG 2015:11.

MIG 2015:20.

MIG 2016:10.

MIG 2017:18.

MIG 2017:24.

MIG 2017:25.

MIG 2018:12.

MIG 2021:19.

Tingsrätten

Norrköpings tingsrätts mål nr. B 198–19.

Värmlands tingsrätt, brottmål B 853–20.

Hovrätten

Göta hovrätt mål nr B 4056-19.

Högsta domstolen

Högsta domstolen, mål nr B 1770–21.

Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, 14:e uppl., Norstedts Juridik, 2014.

Anderson, Bridget och Ruhs, Martin, *Migrant Workers: Inevitability or Policy Choice?*, Amsterdam University Press, 2013.

Carlsson, Laura, Edström, Örjan, Nyström Birgitta, *Globalisation, fragmentation, labour and employment law*, Iustus, 2016.

Emilsson, Henrik, *Labour Migration in a Time of Crisis: Results of the New Demand Driven Labour Migration System in Sweden*, Malmö University, 2014.

Farm, Ante, *Om lönebildning*, Stockholms universitet, nr 3 2020 årgång 48.

Granqvist, Lena, *Framtidens utmaningar för kollektivavtal och lönebildning*, 2019.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt* (3 uppl.) Lund, Studentlitteratur, 2016.

Herzfeld Olsson, Petra, *Konsten att inkludera arbetskraftsmigranter i den svenska arbetsrättsliga modellen*, JT 2019/2020 s. 638–670.

Herzfeld Olsson, Petra, & Sjödin, Erik. *The fissured workplace: some responses to contemporary challenges in Sweden*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(1), 2015, 143–162.

Hjertstedt, Mattias, *Beskrivningar av rättsdogmatisk metod*, i festskrift till Örjan Edström, Cityprint i Norr AB, 2019.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Uppsala: Institutet för bank- och affärsjuridik, 2010.

Long, Katy. *From Refugee to Migrant? Labor Mobility's Protection Potential*, Migration Policy Institute, 2015:9.

Magnusson, Lars, *Håller den svenska modellen? Arbete och välfärd i en global värld*, Studentlitteratur AB, 2013.

Nilsson, Tommy, & Ryman, Annbritt. *Individuell lön – lönar det sig?*, Stockholm Arbetslivsinstitutet, 2005.

Nyström, Birgitta, *Kollektivavtalet - ett flexibelt regleringsinstrument*, i Festskrift till Lars Gorton, Juristförlaget i Lund, 2007.

Nyström, Birgitta, *Svensk arbetsrätt – på väg mot vad?* i Kerstin Ahlberg, Petra Herzfeld Olsson och Jonas Malmberg (red.) Niklas Bruun i Sverige, en vänbok, Iustus, 2017.

Nääv, Maria, & Zamboni, Mauro (red), *Juridisk metodlära, 2: a uppl.*, Studentlitteratur AB Lund, 2018.

Ruhs, Martin, *Economic Research and Labour Immigration Policy*, Oxford Review of Economic Policy, vol. 24, nr 3, 2008, s. 403–426.

Selberg Niklas, *The Laws of "Illegal" Work and Dilemmas in Interest Representation on Segmented Labor Markets. A Propos Irregular Migrants in Sweden*, 35 COMP. LAB. L. & POL'Y J 247, 2014.

Sjödin, Erik. Människoexploatering – en analys av ett straffbuds förhållande till regleringen av arbetsmarknaden, JT, 2019.

Wahlgren Peter, *Automatiserade juridiska beslut*, i festskrift till Örjan Edström, Cityprint i Norr AB, 2019.

Rapporter

Axelsson, Linn, Hedberg, Charlotta, Malmberg, Bo & Zhang, Qian, *Chinese restaurant workers in Sweden: policies, patterns and social consequences*, IMO International Organization for Migration, 2013.

Calleman Catharina & Herzfeld Olsson, Petra. *Arbetskraftsinvandring från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?*, Delmi Report, 2015:9.

Fair Play Bygg, *Fair Play Bygg – årsrapport 2020*.

Fair Play Bygg, *Fair Play Bygg – årsrapport 2021*.

Hedberg, Charlotta, Axelsson Linn & Abella Manolo. *Thai berry pickers in Sweden – A migration corridor to a low-wage sector*, Delmi Report, 2019:3.

Kjellberg, Anders, *Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal*, Arena Idé, Stockholm, 2021.

Kjellberg, Anders, *Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad*, Arena Idé, 2019.

Johansson, Märta. *Människohandel och människoexploatering på den svenska arbetsmarknaden – En översikt*, Council of the Baltic Sea States, 2020.

Wingborg, Mats, *En alltmer osäker bransch – om villkoren för utländska bärplockare*, Arena Idé, 2016.

Internetbaserade källor

Migrationsverket, <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik/Arbete.html> hämtad: 11/2–2022.

Unionen, Ansökningar om arbetstillstånd – yttrande från Unionen, <https://www.unionen.se/rad-och-stod/ansokningar-om-arbetstillstand-yttrande-fran-unionen> hämtad: 17/5 – 2022.

Nyhetsartiklar

Arbetsmiljöverket, Stor nationell insats mot arbetslivskriminalitet, 2022-05-19, <https://www.av.se/press/stor-nationell-insats-mot-arbetslivskriminalitet/> (Hämtad 2022-05-22).

Byggbemanningsföretagen. Larmet: Byggsektorn tas över av kriminella. *Expressen*. 2021-03-08. <https://www.expressen.se/debatt/larmet-byggsektorn-tas-over-av-kriminella/> (Hämtad 2022-04-08).

Efendic, Negra, HRF kräver kollektivavtal för arbetstillstånd, SvD, 2014-06-11, <https://www.svd.se/a/eb0480a9-6f73-369e-aec1-0fbef78a0883/hrf-kraver-kollektivavtal-for-att-ge-arbetstillstand> (Hämtad: 2022-05-17).

Enderstein, Carl. Fack ger upp om arbetstillstånd, *Dagens Arena*. 2021-10-06. <https://www.dagensarena.se/innehall/fack-ger-upp-om-uppehallstillstand/> Hämtad 19/5 – 2022).

Fredriksson, Kim. Här är Malmökrogarna som utnyttjar slavarbete, *Aktuellt fokus*. 2020-01-05. <https://aktuelltfokus.se/har-ar-malmokrogarna-som-utnyttjar-slavarbetare/> (Hämtad 2022-05-04).

Hagberg, Sebastian. Utpekade Malmökrogar ska stänga efter bojkotten. *Omni*. 2020-02-16. <https://omni.se/utpekade-malmokrogar-ska-stanga-efter-bojkotten/a/RRw675> (Hämtad 2022-05-06).

Karlsson, Johanna. Bortgift som 14-åring – och slav i Malmö. *Expressen*. 2020-01-01. <https://www.expressen.se/kvallsposten/dagens-storsta-nyheter/bortgift-som-14-aring-och-slav-i-malmo/> (Hämtad 2022-05-05).

Lindberg, Anders. Utländska arbetare har blivit rättslösa, *Aftonbladet*. 2020-02-23. <https://www.aftonbladet.se/ledare/a/K3k6M6/utlandska-arbetare-har-blivit-rattslosa> (Hämtad 2022-03-17).

Lindbäck, Elisabeth. Arbetskraftsinvandrare utnyttjas i skönhetsbranschen. *Dagens Nyheter*. 2020-01-12. <https://www.dn.se/debatt/arbetskraftsinvandrare-utnyttjas-i-skonhetsbranschen/> (Hämtad 2022-05-06).

Lindbäck, Elisabeth, Därför kan Malmökrogar fortsätta utnyttja personal. *Expressen*. 2020-01-12. <https://www.expressen.se/kvallsposten/darfor-kan-malmokrogar-fortsatta-utnyttja-personal/> (Hämtad 2022-05-04).

Migrationsverket, Rekordmånga ansökningar om arbetstillstånd för bärplockare, 2022-05-19, <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Pressrum/Nyhetsarkiv/Nyhetsarkiv-2022/2022-05-19-Rekordmanga-ansokningar-om-arbetstillstand-for-barplockare.html> (Hämtad 2022-05-19).

Myrén, Karin. Medlemsras när unga vänder facket ryggen, *Svenskt Näringsliv*, 2019-06-12. https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmarknadspolitik/medlemsras-nar-unga-vander-facket-ryggen_1004668.html, (Hämtad 2022-04-16).

Nordevik Alice. Branscherna med mest svartarbete: ”Slavjobb”, SVD Näringsliv, 2019-10-10, <https://www.svd.se/svenskt-skuggsamhalle-med-modernt-slaveri>, (Hämtad: 2022-04-10).

Stjernfeldt Jammeh, Karin, S-toppen i Malmö om Suravis berättelse: Vidrigt. *Expressen*. 2020-01-02. <https://www.expressen.se/kvallsposten/s-toppen-i-malmo-om-suravis-berattelse-vidrigt/> (Hämtad 2022-05-11).

Övriga källor

Hotell- och restaurangfacket, Remissvar, betänkandet ”Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m.”.

Migrationsverket, Statistisk kring arbetstillstånd, <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik/Arbete.html>, (Hämtad 2022-02-11).

Migrationsverket, Yttrande från berörd facklig organisation, 2021-07-20, hämtad 2022-05-17.

SCB, Medellöner i Sverige, <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/medelloner-i-sverige/>, 2022-04-08, hämtad 2022-02-07.