

Arbetskraftsmigration från tredje land i låglöneyrken

Olle Frödin och Anders Kjellberg

Sverige har sedan december 2008 liberalare regler för arbetskraftsinvandring från ”tredje land” (länder utanför EU/EES) än kanske något annat land. De nya reglerna gäller alla yrken oberoende av kvalifikationsgrad eller om det är fråga om ett bristyrke eller inte. Artikeln handlar om de cirka 500 arbetskraftsmigranter från tredje land som 2012 beviljades arbetstillstånd i restaurang- och städbranscherna i Stockholm. Vi gör också utblickar mot utvecklingen på riksnivå.

Enligt de nya reglerna blev det fritt fram för arbetsgivare att rekrytera personal från länder utanför EU/EES förutsatt att arbetet utannonserats och att anställningsvillkoren inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal. Under de närmast följande åren rekryterades inte bara högkvalificerad personal i bristyrken i stor omfattning utan även lågkvalificerad arbetskraft där det inte förelåg brist. Det oroade OECD som efterlyste studier om det var fråga om regionala brister (till exempel i Stockholm), etniska företag eller yrken utan överskott och ”i vilken utsträckning yrken som inte är bristyrken omfattas av kollektivavtal” (OECD 2011, s 19).

Det fackliga inflytandet på arbetskraftsinvandringen reducerades väsentligt med det nya regelverket, som tillkom genom ett samarbete mellan de borgerliga partierna och Miljöpartiet. De fackliga organisationerna ges möjlighet att yttra sig om varje ansökan om arbetstillstånd men vår undersökning visar att Migrationsverket beviljar ett stort antal arbetstillstånd även när facket yrkat på avslag.

FÖRFATTARE

Olle Frödin, Docent i sociologi, Lunds universitet
olle.frodin@soc.lu.se

Anders Kjellberg, Professor i sociologi,
Lunds universitet
anders.kjellberg@soc.lu.se

Den här artikeln bygger på forskningsprojektet ”Arbetskraftsmigration, fack och arbetsgivare” (Forte).

En central frågeställning är varför så många personer från tredje land rekryterades till branscher som utmärks av hög arbetslöshet och ett stort inslag av lågkvalificerade jobb. De av oss undersökta branscherna, restaurang och städ, kännetecknas vidare av en för Sverige låg andel facklig anslutna, vilket kan antas påverka fackens möjligheter att kontrollera att arbetskraftsmigranternas arbetsvillkor uppfyller lagens krav.

Vårt syfte var främst att undersöka vad som utmärker arbetstagare, arbetsgivare och arbetsplatser kopplade till de beviljade arbetstillstånden. Hit hör i vilken utsträckning migranten och arbetsgivaren kommer från samma land (rekrytering till "etniska företag") eller hur vanligt det är med kollektivavtal i de rekryterande företagen eller att asylsökande "byter spår" till att bli arbetskraftsinvandrare.

Det stora antalet arbetstillstånd som 2012 utfärdades i restaurang- och städbranscherna i Stockholm gjorde att vi valde denna kommun för en undersökning av samtliga nya arbetstillstånd som det året beviljades i dessa branscher. Stockholm är extra intressant också därför att den fackliga organisationsgraden där är lägre och andelen företag som saknar kollektivavtal högre än i övriga landet (Kjellberg 2017). Å andra sidan är arbetslösheten inte lika omfattande som på rikspanet. Utifrån uppgifter i de cirka 500 migranternas dossierer i Migrationsverkets arkiv, där 2012 var senast tillgängliga året, samt företagsregister, fackförbundens avtalsregister mm sammanställdes en databas om migranterna, företagen som rekryterade dem, de erbjudna arbetsvillkoren och fackens bedömningar av dessa.

Det visade sig senare att arbetskraftsinvandringens omfattning i restaurang- och städbranscherna började minska. Det stod efterhand klart att ett trendbrott inträffat redan år 2012. Nedgången har fortsatt, vilket fått oss att vidga frågeställningen till hur det ska förklaras.

FÖRST STARK UPPGÅNG, SEDAN STARK NEDGÅNG

Sedan de nya reglerna för arbetskraftsmigration från tredje land trätt i kraft mer än fördubblades antalet nya arbetstillstånd i restaurang- och städbranscherna mellan 2009 och 2011 (*tabell 1*). Därefter har nästan en halvering ägt rum, från cirka 2 900 nya tillstånd 2011 till cirka 1 500 2015. I Stockholm var nedgången ännu kraftigare (55 procent). En tänkbar förklaring är Migrationsverkets sedan januari 2012 skärpta kontroll vid ansökningar om arbetstillstånd i dessa branscher. En ytterligare skärpning skedde från augusti 2014 (Calleman & Herzfeld Olsson 2015). Eftersläpningar i ärendehantering gör att sådana förändringar inte slår igenom omedelbart. År 2012 var antalet beviljade tillstånd trots den skärpta kontrollen fortfarande ganska stort. De flesta arbetstillstånd som det året beviljades i Stockholm baserades på ansökningar inlämnade 2011 och därför inte

omfattades av den skärpta kontrollen. Av de cirka 2 000 nya arbetstillstånden 2012 i restaurang- och städbranscherna fanns omkring hälften i Stockholms län och drygt var fjärde i Stockholms kommun. Efter 2011 har utfärdandet av nya arbetstillstånd gått ned allra mest i Stockholmsområdet, i Stockholms kommun från cirka 900 till cirka 400. Mellan 2014 och 2015 ökade dock antalet nya arbetstillstånd för köks- och restaurangbiträden med ett 50-tal i kommunen.

Det kan inte uteslutas att en viss mättnadseffekt uppstått sedan ett par tusen arbetskraftsmigranter årligen rekryterats från tredje land i restaurang- och städbranscherna 2010-12, varav enbart 2011 närmare 3 000. I motsats till inom bärbranschen är det inte fråga om säsonganställda då man kan räkna med att de flesta stannar kvar under de två år som arbetstillståndet vanligtvis gäller. Efter förlängning med ytterligare två år har migranten rätt till permanent uppehållstillstånd. Detta utgör en stark drivkraft för personer från tredje land att söka arbetstillstånd i Sverige och det gäller inte bara dem som befinner sig i sitt hemland. Individer som fått avslag på asylansökan och uppfyller vissa krav kan genom att "växla spår" till arbetskraftsmigranter undgå utvisning.

Tabell 1. Beviljade nya arbetstillstånd i vissa yrkesgrupper i hela riket, Stockholms län och Stockholms kommun 2009-15

	2009	2010	2011	2012	2013	/2014	/2015	Totalt	Förändring 2011-2015
Hela riket									
Köks- o rest.biträden m fl	257	546	800	570	470	553	581	3 777	-219 (-27%)
Kockar m fl	769	1 048	1 327	862	831	865	740	6 442	-587 (-44%)
Summa restauranganställda	1 026	1 594	2 127	1 432	1 301	1 418	1 321	10 219	-806 (-38%)
Städpersonal	295	488	799	554	397	263	219	3 105	-580 (-73%)
Summa totalt	1 321	2 082	2 926	1 986	1 698	1 681	1 540	13 234	-1 386 (-47%)
Stockholms län									
Köks- o rest.biträden m fl	161	325	439	265	221	226	260	1 897	-179 (-41%)
Kockar m fl	280	366	515	307	243	230	206	2 147	-309 (-60%)
Summa restauranganställda	441	691	954	572	464	456	466	4 044	-488 (-51%)
Städpersonal	220	406	675	420	269	161	141	2 292	-534 (-79%)
Summa totalt	661	1 097	1 629	992	733	617	607	6 336	-1 022 (-63%)
Stockholms kommun									
Köks- o rest.biträden m fl	108	200	272	174	169	128	184	1 235	-88 (-32%)
Kockar m fl	193	232	307	174	158	143	142	1 349	-165 (-54%)
Summa restauranganställda	301	432	579	348	327	271	326	2 584	-253 (-44%)
Städpersonal	118	181	322	181	96	91	75	1 064	-247 (-77%)
Summa totalt	419	613	901	529	423	362	401	3 648	-500 (-55%)

Anm. Hösten 2014 gick Migrationsverket över till SCB:s nya yrkesklassifikation SSYK2012 men SSYK96 användes även därefter för tidigare inkomna ansökningar. Pizzabagarna i nya gruppen "Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m fl" ingick tidigare i "Bagare och konditorer". I SSYK96 ingick köksmästarna i "kockar och kokerskor" som var en undergrupp till "storkökshålls- och restaurangpersonal". I SSYK2012 hamnar de utanför de i tabellen redovisade yrkesgrupperna. Även servitörerna tillhörde "storkökshålls- och restaurangpersonal", men praktiskt taget inga

arbetskraftsmigranter från tredje land finns i den gruppen. I Snabbmatpersonal mm ingår även "Kafé- och konditoribiträden". Angående städarna utgick bilvårdare och städledare 2014 medan städhjälp i privata hem tillkom. Full jämförbarhet föreligger därför inte mellan 2014 och tidigare år. Det gäller i ännu högre grad 2015. Köks- och restaurangbiträden m fl = Köks- och restaurangbiträden (SSYK96) + Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m fl (SSYK2012). Kockar m fl = Storhushålls- och restaurangpersonal + Kockar och kallskänkor (SSYK2012). Städpersonal = Städare m fl (SSYK96) + Städare och hemservicepersonal m fl (SSYK2012).

Källa: Migrationsverket.

Den under finanskrisen försämrade ekonomiska konjunkturen är en annan möjlig orsak till nedgången, men sysselsättningsstatistiken talar emot den hypotesen. Antalet anställda inom hotell- och restaurangbranschen fortsatte att växa.¹ Det styrker antagandet att Migrationsverkets skärpta kontroll kan ha gjort det mindre attraktivt att rekrytera arbetskraft från tredje land.

Antalet nya arbetstillstånd har minskat särskilt kraftigt i *städbranschen*. Inte heller denna bransch påverkades särskilt mycket av den ekonomiska krisen. Det hindrar inte att arbetslösheten är hög och konkurrensen om jobben hård precis som inom hotell- och restaurangbranschen (Thörnquist 2015, s 9). I Almega Serviceföretagen upplever över 80 procent av medlemsföretagen konkurrensen från "oseriösa företag" som ett problem (Almega Serviceföretagen 2015, s 21-26). Flera angav att "vissa aktörer satt i system att utnyttja statliga lönesubventioner för att vinna kontrakt" vid upphandlingar. Sedan 2010 har medlemsföretagen kraftigt ökat andelen tidigare arbetslösa när de anställer (ibid, s 29, Thörnquist 2015, s 27-28). Vartannat medlemsföretag hade 2015 någon form av bidrag. Enligt Skatteverket har det tidigare utbredda systemet med underentreprenörskedjor, med ökande risk för svartarbete nedåt i kedjan, ersatts av "legal och billig arbetskraft med bidrag från Arbetsförmedlingen" (*En ren städbransch?*, s 16). Fortfarande kan oseriösa arbetsgivare som anlitar personal till löner långt under kollektivavtalsnivå "tjäna stora pengar".

De vanligaste formerna för subventionerade anställningar är nystartsjobb och instegsjobb för nyanlända och långtidsarbetslösa. De är i praktiken till stor del inriktade på tredjelandsmedborgare. Lönen ska vid nystartsjobb motsvara kollektivavtalet, men till skillnad från instegsjobben finns inga krav på att förmåner och försäkringar också ska göra det. I hotell- och restaurangbranschen ökade enligt Arbetsförmedlingen antalet påbörjade subventionerade jobb 2011-2014 från 10 400 till 14 300, varav påbörjade nystarts- och instegsjobb ökade med 7 400 respektive 10 500. Dessa kan ha blivit ett alltmer populärt alternativ till arbetskraftsinvandring från tredje land för arbetsgivare som vill sänka lönekostnaderna.

Sedan det nya regelverket för arbetskraftsmigration från tredje land infördes december 2008 har såväl *antalet* som *andelen* utlandsfödda inom restaurang- och

¹ Enligt kortperiodisk sysselsättningsstatistik kvartal 1 2009: 103 600 anställda, 2010: 106 000, 2011: 116 100, 2012: 125 700, 2013: 127 900, 2014: 137 300 och 2015: 138 200.

städbranscherna ständigt ökat (*tabell 2*). Flertalet är födda utanför EU27 och Norden ("tredje land") och har ökat ganska mycket även *efter* 2011 trots den kraftiga nedgången av *nya* arbetstillstånd för städare, köks- och restaurangbiträden samt kockar. Antalet nya arbetstillstånd ger dock inte hela bilden av arbetskraftsinvandringens omfattning. Vid slutet av januari 2015 hade drygt 5 000 tredjelandsmedborgare gällande arbetstillstånd i de tre yrkesgrupperna (Frödin & Kjellberg 2015, s 198). Här ingår både de som under de två föregående åren beviljats nya arbetstillstånd och de som fått förlängda tillstånd. Det kan jämföras med de totalt 53 000 personer födda i tredje land som 2013 fanns i de tre yrkesgrupperna, varav varannan var städare. Det betyder att de som 2013 och 2014 beviljades nya eller förlängda arbetstillstånd och som januari 2015 var kvar i Sverige var väsentligt färre än det totala antalet personer från tredje land i de aktuella yrkena. En del av de senare hade beviljats arbetstillstånd *tidigare* och så småningom permanent uppehållstillstånd. De allra flesta hade dock varken kommit som arbetskraftsinvandrare eller "bytt spår" från asylsökande. De kan istället antas bestå av asylsökande som arbetade *i avvaktan på* Migrationsverkets beslut samt flyktingar och andra som beviljats permanent uppehållstillstånd.

Tabell 2. Utrikes födda av antalet anställda 16-64 år i vissa yrken (hela riket), 2009-14

	Anställda totalt	Antal utrikes födda		Andel utrikes födda	
		Totalt	Tredje land	Totalt	Tredje land
2009					
Hotell- och kontorsstädare m fl	66 100	28 200	21 500	43%	33%
Köks- och restaurangbiträden	57 600	14 700	12 000	26%	21%
Kockar och kokerskor	32 000	7 300	5 000	23%	16%
Summa 2009	155 700	50 200	38 500	32%	25%
2011					
Hotell- och kontorsstädare m fl	69 800	32 100	24 600	46%	35%
Köks- och restaurangbiträden	61 600	17 800	15 000	29%	24%
Kockar och kokerskor	35 300	9 500	7 300	27%	21%
Summa 2011	166 700	59 400	46 900	36%	28%
2013					
Hotell- och kontorsstädare m fl	71 100	34 700	26 700	49%	38%
Köks- och restaurangbiträden	67 700	20 600	17 600	30%	26%
Kockar och kokerskor	37 200	10 800	8 500	29%	23%
Summa 2013	176 000	66 100	52 800	38%	30%
2014*					
Städare	69 100	35 000	33 400	51%	48%
Restaurang- och köksbiträden m fl	61 000	19 700	18 900	32%	31%
Pizzabagare, gatuköksbiträden m fl	2 300	1 700	1 700	74%	74%
Kockar och kallsänkor	37 200	10 900	10 200	29%	27%
Summa 2014	169 600	67 300	64 200	40%	38%

* Inte jämförbart med tidigare år på grund av övergång från SSK96 till SSK2012.

Anm. Den genomsnittliga andelen utrikes födda inklusive andra yrken var 2009 12,1 procent, 2011 13,1 procent, 2013 14,0 procent och 2014 15,3%.

Källa: Statistiska meddelanden AM 33 SM 1101, 1301, 1501 och 1601 samt SCB:s yrkesregister.

Samtidigt som arbetskraftsmigrationen från länder utanför EU minskat dubbelt så mycket bland städare som inom restaurangyrkena, och endast ett par hundra migranter erhöll nya arbetstillstånd i städyrket 2015 (*tabell 1*), har andelen städare i arbetskraften som är födda utanför EU ökat markant (*tabell 2*). Mellan 2011 och 2013 svarade de som härstammar från länder utanför EU för nästan hela ökningen av de utomlands födda städarna. Det betyder att arbetsgivare som under senare år anställt städare födda utanför EU i betydande utsträckning använt *andra* rekryteringskanaler än det nya regelverket för arbetskraftsmigration. För asylsökande fordras i många fall inte arbetstillstånd under tiden ansökan behandlas, inte heller för gäststudenter eller personer som fått permanent uppehållstillstånd (Calleman & Herzfeld Olsson 2015; Borg Jansson 2015).

ASYLSÖKANDE OCH ANDRA SPÅRBYTARE

För asylsökande kan ett ”spårbyte” till arbetskraftsmigration bli en utväg för att få stanna i Sverige sedan asylansökan avslagits. Huvudregeln att arbetstillstånd måste sökas från utlandet gäller inte tidigare asylsökande som befinner sig i Sverige och arbetat minst sex månader under villkor som inte är sämre än vad som följer av kollektivavtal (Calleman 2015). Dessutom ska avslaget på asylansökan ha vunnit laga kraft och ansökan om arbetstillstånd inkommit inom två veckor.

Det visade sig vid genomgången av de 2012 i Stockholm beviljade arbetstillstånden att även asylsökande eller före detta asylsökande som *inte* uppfyller villkoren för ett *formellt* spårbyte till arbetskraftsinvandrare, till exempel att lönen varit för låg eller den arbetade tiden för kort, ändå kan bli arbetskraftsinvandrare. Vi klassificerar dessa fall som *informella* spårbyten från asyl till arbete. Det rör sig ofta om personer som vistats i Sverige under en utdragen process med asylansökan, avslags- och utvisningsbeslut och överklaganden. Ansökan om arbetstillstånd måste då göras från utlandet. Flera varianter av informella spårbyten förekommer (Frödin & Kjellberg 2015). En av dessa gör det möjligt för exempelvis syriska flyktingar att på ett säkert sätt resa till Sverige för att ansöka om asyl. Arbetstillståndet föregår då den formella asylansökan, men vi klassificerar det ändå som ett informellt spårbyte från asyl till arbete eftersom det handlar om flyktingar som redan från början är inriktade på att söka asyl och där arbetstillståndet fungerar som ett medel att komma till Sverige för att ansöka om asyl. Denna spårbytesvariant kan också beskrivas i termer av dubbla spårbyten: eftersträvad asylansökan – arbetstillstånd – asylansökan. Det hade varit missvisande att klassificera dem som rena arbetskraftsmigranter.

En annan variant av spårbyte är "från anknytning till arbete". Upphållstillstånd grundat på anknytning till närstående person har då upphört, exempelvis efter skilsmässa från svensk medborgare. Att bli arbetskraftsmigrant kan bli ett sätt att undgå utvisning. Detsamma gäller vid spårbyte från avbrutna eller avslutade studier till arbete. Enligt Migrationsverkets terminologi finns bara två former av spårbyten:

- (1) från asyl till arbete: "Arbetstagare f.d. asylsökande", som vi benämner *formellt* spårbyte från asyl
- (2) från studier till arbete: "Arbetstagare tidigare student".

Övriga arbetstillstånd inordnar Migrationsverket i beslutsklassen "Arbetstagare". När vi gått igenom migranternas dossierer klassificerade vi en del av arbetskraftsinvandrarerna i denna beslutsklass som *informella* spårbytare från asyl respektive från anknytning. Många har vistats lång tid i Sverige som asylsökande eller studerande. Övriga i kategorin "Arbetstagare" betecknar vi som "renodlade" eller "rena" arbetskraftsmigranter.

Vid genomgången av de nya arbetstillstånden i Stockholm 2012 inom restaurang- och städbranscherna framkom att drygt 40 procent tillföll personer som "bytte spår" från asylansökan, familjeanknytning eller studier (*tabell 3*).

Tabell 3. Beviljade arbetstillstånd efter yrke och sökandekategori i Stockholm 2012

Yrkesgrupp	Renodlat arbets-tillstånd	Formellt spårbyte från asyl	Övriga spårbyten från asyl	Spårbyte från anknytning	Spårbyte från Studier	Summa	- därav spårbytare
Köks/restaurang-biträden	79 (47%)	18 (11%)	38 (23%)	2 (1%)	30 (18%)	167 (100%)	88 (53%)
Specialkockar*	98 (85%)	1 (1%)	13 (11%)	1 (1%)	3 (3%)	116 (100%)	18 (15%)
Övriga kockar	20 (53%)	2 (5%)	11 (29%)	2 (5%)	3 (8%)	38 (100%)	18 (47%)
Summa kockar	118 (77%)	3 (2%)	24 (16%)	3 (2%)	6 (4%)	154 (100%)	36 (23%)
Hotellstädare	3 (20%)	5 (28%)	4 (22%)	2 (11%)	4 (22%)	18 (100%)	15 (80%)
Övriga städare	79 (53%)	20 (13%)	32 (22%)	7 (5%)	11 (7%)	149 (100%)	70 (47%)
Summa städare	82 (49%)	25 (15%)	36 (22%)	9 (5%)	15 (9%)	167 (100%)	85 (51%)
Arbetsledare**	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)	3 (60%)
Samtliga yrken	281 (57%)	48 (10%)	99 (20%)	14 (3%)	51 (10%)	493 (100%)	212 (43%)
Samtliga	57%		Summa spårbyten: 43%			100%	

* Inklusive köksmästare. ** I städ- och restaurangbranscherna.

Källa: projekt databasen

Knappt 60 procent var ”rena” arbetskraftsmigranter – i *tabell 3* under beteckningen ”Renodlat arbetstillstånd”. Av de 30 procent som bytte spår från asylansökan till arbetstillstånd var en tredjedel (10 procent) *formella* spårbytare medan dubbelt så många (20 procent) utgjordes av *informella* spårbytare.

Sammantaget svarade de olika varianterna av spårbytare för ett *starkt efterfrågetryck på nya arbetstillstånd* från tredjelandsmedborgare som redan befann sig i Sverige eller tidigare befunnit sig här under lång tid.

Av kockarna var 77 procent rena arbetskraftsmigranter och av ”specialkockarna” hela 85 procent (*tabellerna 3-4*). Som specialkockar betecknar vi kockar (inklusive köksmästare) i kinesiska restauranger, indiska restauranger, sushirestauranger och andra ”etniska” restauranger. Den höga andelen rena arbetskraftsmigranter bland kockarna och i synnerhet specialkockarna fick oss att ställa frågan om det hängde samman med att kockar vanligen ses som ett bristyrke på den svenska arbetsmarknaden. Medan varannan städare och drygt vartannat köks/restaurangbiträde var spårbytare tillhörde endast var fjärde kock denna kategori, men stora skillnader förekom mellan ”specialkockarna”, som utgör den stora majoriteten kockar, och övriga kockar. Trots de rena arbetskraftsmigranternas kraftiga överrepresentation bland kockarna och att det handlar om ett relativt kvalificerat yrke tyder andra undersökningar på att det ändå inte rör sig om en bristyrkesrekrytering, vilket vi återkommer till nedan.

Tabell 4. Andel ”rena” arbetskraftsmigranter respektive ”spårbytare” i Stockholm 2012

Yrke	”Rena” arbetskraftsmigranter	Spårbytare	Summa
Kockar, därav	77% (118)	23% (36)	100% (154)
- specialkockar	85% (98)	15% (18)	100% (116)
- övriga kockar	53% (20)	47% (18)	100% (38)
Köks/restaurangbiträden	47% (79)	53% (88)	100% (167)
Städare	49% (82)	51% (85)	100% (167)
Arbetsledare	(2)	(3)	100% (5)
Samtliga yrken	57% (281)	43% (212)	100% (493)

Anm. Antal arbetskraftsmigranter inom parentes.

Källa: projektdatabasen

Sammanfattningsvis kan två typer av arbetskraftsinvandrare från tredje land urskiljas. För det första en grupp som ”byter spår” och som regel redan är i Sverige eller har varit här som asylsökande, studerande eller anhängig. Genom att ansöka om arbetstillstånd och byta status till arbetskraftsinvandrare hoppas de få stanna kvar i landet eller återvända hit. Ett arbetstillstånd kan också fungera som ett sätt att komma till Sverige för att ansöka om asyl. I restaurang- och städbranscherna i Stockholm svarade spårbytarna för drygt 40 procent av de nya tillstånden år 2012. Spårbyternas andel stiger till drygt 50 procent hos de mindre kvalificerade yrkes-

grupperna – köks- och restaurangbiträden och städare. Bland kockarna inskränkte sig däremot andelen spårbytare till drygt 20 procent (endast 15 procent bland specialkockarna, men bland övriga kockar närmare 50 procent).

Den stora majoriteten kockar tillhör den andra typen av arbetskraftsinvandrare – de renodlade arbetskraftsmigranterna, som helt domineras av den största kockgruppen, specialkockarna. Även om kockarna är den största yrkesgruppen är städarna och köks/restaurangbiträdena tillsammans fler (*tabellerna 3-4*). Med få undantag måste alla renodlade arbetskraftsmigranter söka arbetstillståndet från utlandet, men ansökningsprocessen underlättas av att, som vi kommer att se, två tredjedelar av dem verkar ha en nationell/etnisk koppling till arbetsgivaren i Sverige.

DE FLESTA FRÅN ASIEN

Två tredjedelar av de 493 arbetskraftsmigranterna i vår studie kommer från Asien exklusive forna Sovjetrepubliker. Den största gruppen kommer från Mongoliet (63 personer) tätt följt av Kina (62) och Bangladesh (59) – se vidare *tabell 5* nedan.

Tabell 5. Yrke kombinerat med medborgarskap och typ av arbetskraftsinvandrare i Stockholm 2012

	Mongoliet	Kina	Bangladesh	Syrien	Egypten	Turkiet	Irak	Iran
Antal totalt, därav	63	62	59	43	32	24	21	18
- kockar	16	61	23	10	5	9	2	9
- därav "specialkockar"	11	60	20	5	1	3	0	7
- köks/ restaurangbiträden	17	1	29	24	23	13	7	5
- städare	29	0	7	9	3	2	12	4
Summa köks/ restaurangbiträden + städare	46	1	36	33	26	15	19	9
Arbetsledare	1	0	0	0	1	0	0	0
Andel renodlade arbetskraftsinvandrare	41%	98%	39%	19%	84%	83%	81%	78%
Spårbytare	59%	2%	61%	81%	16%	17%	19%	22%

Anm. Avser nya arbetstillstånd i restaurang- och städbranscherna..

Källa: projektdatabasen

Det forna Sovjetunionen och Östeuropa svarar tillsammans för 51 arbetskraftsinvandrare, Nordafrika 48, Latinamerika 35 samt Afrika söder om Sahara 25. Endast två indiska medborgare, två vietnameser och fyra thailändare fick nya arbetstillstånd i Stockholm 2012 trots det stora antalet restauranger med indisk, vietnamesisk respektive thailändsk inriktning. Den starka koncentrationen av arbetskraftsmigranter till ett ganska litet antal länder antyder förekomsten av sociala nätverk bakom migrantströmmarna.

När medborgarskap kombineras med yrke i stockholmsstudien (*tabell 5*) visar det sig att av kockarna kom 61 från Kina, 23 från Bangladesh och 16 från Mongoliet. Köks/restaurangbiträdena var särskilt många från Bangladesh med 29, Syrien 24, Egypten 23 och Mongoliet 17. Av städarna var 29 mongoler och 12 irakier. Restaurangpersonalen från Kina – i praktiken kokkar – utgörs nästan helt och hållet av renodlade arbetskraftsmigranter. Bland syrierna dominerar spårbyttarna stort och här är det nästan enbart fråga om informella spårbyten från asyl (från avsikt att söka asyl till arbete och sedan asylansökan väl på plats i Sverige). Även migranterna från Mongoliet och Bangladesh rymmer en hög andel spårbytare, samtliga av de förra från asyl till arbete och de flesta av de senare från studier till arbete. Pelling (2015) visar att för många irakier blev ansökan om arbetstillstånd ett *alternativ* till att söka asyl.

För Sverige i sin helhet avviker fördelningen på ursprungsländer en hel del från den i Stockholm 2012 (*tabell 6*). Mongoliet kom på riksnivå inte på första utan på femte plats. Listan toppas av Kina med Turkiet på andra plats. Kina som etta och Turkiet som två gäller även vid en summering av hela perioden 2009-15. På tredje plats kommer Syrien följt av Irak såväl 2012 som 2009-15 summerat. Indien finns inte med på 10-listan varken 2012 eller summerat.

Tabell 6. De tio vanligaste ursprungsländerna 2009-15 (hela riket)

	2009	2010	2011	2012*	2013	2014	2015	2009-15
1	Kina 295	Turkiet 434	Turkiet 392	Kina 244 (62)	Syrien 222	Kina 251	Turkiet 235	Kina 1 890
2	Turkiet 187	Kina 400	Kina 301	Turkiet 240 (24)	Kina 218	Syrien 235	Kina 181	Turkiet 1 879
3	Thailand 130	Irak 145	Syrien 223	Syrien 176 (43)	Turkiet 162	Turkiet 229	Irak 178	Syrien 1 178
4	Bangladesh 100	Thailand 143	Irak 196	Irak 148 (21)	Thailand 159	Thailand 117	Syrien 148	Irak 916
5	Irak 60	Syrien 142	Mongoliet 172	Mongoliet 138 (63)	Bangladesh 134	Bangladesh 101	Thailand 131	Thailand 869
6	Pakistan 58	Mongoliet 130	Egypten 145	Bangladesh 118 (59)	Mongoliet 108	Irak 89	Egypten 86	Bangladesh 760
7	Mongoliet 43	Bangladesh 101	Bangladesh 124	Egypten 85 (32)	Irak 100	Vietnam 76	Bangladesh 82	Mongoliet 706
8	Indien 42	Iran 70	Thailand 110	Pakistan 81 (9)	Vietnam 64	Mongoliet 55	Vietnam 75	Egypten 491
9	Iran 40	Vietnam 70	Vietnam 97	Thailand 79 (4)	Iran 59	Egypten 49	Mongoliet 60	Pakistan 435
10	Syrien 32	Egypten 69	Pakistan 96	Iran 77 (18)	Pakistan 55	Iran 44	Pakistan 43	Iran 405

* Inom parentes antalet i Stockholm 2012.

Anm. Antal arbetskraftsmigranter i restaurang- och städbranscherna.

Källa: Migrationsverket

ETNISK KOPPLING ARBETSGIVARE – MIGRANT

Vi intresserade oss även för hur migranterna rekryterades och hur de fick kännedom om arbetserbjudandet då detta kan påverka relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Tre fjärdedelar av de som i ansökningshandlingarna besvarade frågan om hur de fick kännedom om jobbet anger personliga kontakter (vänner, släktingar, arbetsgivare) och en fjärdedel Arbetsförmedlingen eller annons. För att få en bättre bild av betydelsen av sociala nätverk undersökte vi om arbetsgivaren eller företagets kontaktperson var av samma nationalitet som migranten. Migranternas medborgarskap finns alltid angivet i handlingarna. Arbetsgivarnas nationella bakgrund bedömdes huvudsakligen utifrån deras namn, varför våra data är förknippade med osäkerhet. Lättast att identifiera utifrån namnet var arbetsgivare av kinesiskt ursprung.

Stora skillnader mellan olika migrantgrupper förekommer. För samtliga kineser utom en påträffades en nationell koppling mellan arbetskraftsmigrant och arbetsgivare. Bland de andra största migrantgrupperna, bangladeshier och mongoler, var denna andel drygt 50 procent respektive närmare 20 procent.

Det tycks framförallt vara mindre företag som anställer migranter genom nationella eller etniska nätverk. Tre fjärdedelar av migranterna i företag med 1-4 anställda verkade ha en nationell koppling till arbetsgivaren. Denna andel sjunker sedan successivt till cirka varannan migrant i företagen med 20-49 anställda. Nästan alla i företagen med minst 100 anställda saknade nationell koppling till arbetsgivaren. Totalt sett verkade drygt varannan arbetskraftsmigrant kunna ha en nationell/etnisk koppling till företaget som anställde dem.

Drygt två tredjedelar av migranterna med renodlade arbetstillstånd hade nationell koppling till arbetsgivaren, vilket indikerar att kontakten etablerats genom nätverk till ursprungslandet. Av dem som formellt bytte spår från asylsökande till arbetskraftsmigranter var det klart färre som verkade ha en nationell koppling till arbetsgivaren än bland de informella spårbyterna. Det antyder att migranter som gjort formella spårbyten i högre grad fått arbetserbjudanden som överensstämmer med de särskilda krav som Migrationsverket ställer vid formellt spårbyte från asyl (verifierade kollektivavtalsenliga löner sex månader tillbaka etc) medan andra bevekelsegrunder som viljan att hjälpa (och/eller exploatera) landsmän som arbetsgivaren kommit i kontakt med via nätverk oftare föreligger vid informella spårbyten.

VARANNAN UTAN KOLLEKTIVAVTAL

Av vår Stockholmsstudie framgår att närmare 60 procent av arbetskraftsinvandranerna arbetade hos arbetsgivare med högst 9 anställda (Frödin & Kjellberg 2015). Siffran stiger till 83 procent om alla företag med mindre än 50 anställda inklud-

eras, det vill säga de som brukar benämnas småföretag. Nästan alla kockarna fanns i småföretag. Lägsta andelen hade städarna, men även här var det en klar majoritet (cirka 70 procent).

Av de 350 företagen i undersökningen hade 42 procent kollektivavtal. Drygt vart fjärde var anslutet till en arbetsgivarorganisation och omfattades således av riksavtal. Av de 215 företagen med högst 9 anställda saknade två tredjedelar kollektivavtal. De flesta kollektivavtalsbundna företagen i denna storleksklass hade ett hängavtal. Bland de 32 företagen med minst 50 anställda hade 91 procent kollektivavtal, varav nästan alla riksavtal.

Varannan arbetskraftsinvandrare fanns på arbetsplatser utan kollektivavtal, i vissa yrkesgrupper närmare 60 procent: köks/restaurangbiträden exklusive diskare (tabell 7). Däremot arbetade ”bara” ca 40 procent av städarna i kollektivavtalslösa företag, men en markant skillnad existerar mellan hotellstädarna, som nästan alltid har kollektivavtal, och övriga städare av vilka nästan varannan saknade kollektivavtal. Hotellstädarna med kollektivavtal hade alla riksavtal, vilket betyder att hotellen ifråga tillhörde arbetsgivarorganisationen Visita. Det hänger samman med att hotellen ofta är stora arbetsplatser (om olika städarkategorier, se Frödin & Kjellberg 2015, s 177-178).

Tabell 7. Andel arbetskraftsinvandrare med respektive utan kollektivavtal i olika yrken

Yrke	Saknar kollektivavtal	Har kollektivavtal
Köks/restaurangbiträden exkl. diskare	59%	41%
Diskare	50%	50%
Summa köks/restaurangbiträden inkl. diskare	57%	43%
Kockar	53%	47%
Summa restaurangbranschen	55%	45%
Hotellstädare	11%	89%
Övriga städare	45%	55%
Summa städare	41%	59%
Summa totalt	51%	49%

Källa: projektdatabasen

År 2012 arbetade ca 85 procent av alla anställda i privat sektor på arbetsplatser med kollektivavtal (Kjellberg 2017). I Stockholm är täckningsgraden lägre än i övriga landet. Att varannan arbetskraftsmigrant i de undersökta branscherna fanns i företag utan kollektivavtal är anmärkningsvärt med tanke på att arbetstillstånden förutsätter villkor som motsvarar kollektivavtal.

Praktiskt taget alla de 250 arbetskraftsmigranterna på arbetsplatser utan kollektivavtal fanns i småföretag (mindre än 50 anställda). Medan kollektivavtalens täckningsgrad var drygt 90 procent i företagen med minst 50 anställda inskränkte

den sig till 40 procent i småföretagen, allt avseende andelen *migranter* som omfattas av kollektivavtal.

FACKENS BEDÖMNING

Facken (Hotell & Restaurang, Fastighets, Kommunal m fl) bedömde att villkoren överensstämde med kollektivavtalet eller praxis i branschen i 52 procent av anställningserbjudandena och var sämre i cirka 40 procent, medan man i sju procent av fallen avstod från att yttra sig.

Ett tydligt mönster framträder. Där det fanns kollektivavtal bedömde facken i nio fall av tio att villkoren i anställningserbjudandena "inte är sämre" än kollektivavtalet medan bara vart femte från de kollektivavtalslösa företagen ansågs motsvara kollektivavtalsnivån. När facken kryssar i alternativet "är sämre" ombeds de ange vad som är sämre. I vart tredje fall angavs inget skäl, i 10 procent att lönen var för låg, 41 procent att försäkringarna var sämre eller saknades samt 7 procent att både lön och försäkringar var sämre.

Migrationsverket har inte rätt att avslå ansökningar om arbetstillstånd bara för att kollektivavtal saknas. För godkännande av en ansökan fordras att lönen inte är lägre än kollektivavtalets *lägsta möjliga* lön och att det finns sjuk-, liv- och tjänstepensionsförsäkring samt trygghetsförsäkring vid arbetsskada.

Om migranten redan har eller har haft anställning i Sverige, vilket alltid är fallet vid formellt spårbyte från asyl till arbete, infor dras lönespecifikationer. Utifrån årsbokslut med mera görs en bedömning av om företaget har medel att betala ut lön under de tre första månaderna. Detta ingår i den sedan 2012 skärpta kontrollen av bland annat restaurang- och städbranscherna.

När facken bedömer att villkoren "är sämre" än enligt kollektivavtal eller praxis motiveras det oftast med att "det finns inga garantier" att arbetsgivaren verkligen tecknar ett fullgott försäkringsskydd för arbetskraftsmigranten. Om man räknar bort den tredjedel av yttrandena där facken inte preciserar vad som "är sämre" så förekommer formuleringen att det inte finns några garantier i fyra fall av tio. Om man lägger till övriga yttranden som anger att försäkringar saknas eller är bristfälliga kommer man upp i sju av tio yttranden. Det gör *bristande försäkringsskydd* till det i särklass viktigaste skälet när facket anger att villkoren är sämre än kollektivavtalet eller praxis.

På blanketten för fackligt yttrande finns utrymme för "ytterligare kommentarer". Framför allt Hotell- och Restaurangfacket har ofta antecknat "Tillstyrker" respektive "Avstyrker", medan Fastighets sällan gjort sådana noteringar. Vid alla de 137 tillstyrkandena utom 10 hade företaget ett kollektivavtal. Analogt med detta motiverades 88 procent av de 185 avstyrkandena med att "kollektivavtal saknas".

De fackliga yttrandena förefaller inte ha påverkat Migrationsverkets beslut i någon större utsträckning. Verket tog inte hänsyn till att facken avstyrkte en tredjedel av de beviljade arbetstillstånden eller att facken bedömde villkoren i 40 procent av fallen vara sämre än vad som följer av kollektivavtal/praxis. Det finns skäl att exkludera Fastighets när andelen fackliga avstyrkanden anges eftersom förbundet till skillnad från Hotell och Restaurangfacket i regel avstått från att avstyrka/tillstyrka. Hotell och Restaurangfacket avstyrkte 49 procent och tillstyrkte 37 procent av de 322 beviljade arbetstillstånd som förbundet yttrade sig om. Migrationsverkets ställningstagande får ses mot bakgrund av verket endast har att bedöma om anställningserbjudandena formellt uppfyller kraven som lagstiftningen ställer.

AVSLUTANDE DISKUSSION

Vi fann i vår studie av restaurang- och städbranscherna i Stockholm 2012 ett betydande efterfrågetryck på nya arbetstillstånd från "spårbytare", främst från asylsökande, studerande och andra som sökte arbetstillstånd för att få stanna i eller återvända till Sverige. Tillsammans svarade de för 43 procent av de nya arbetstillstånden. De allra flesta spårbytarna fick arbetstillstånd i lågkvalificerade yrken, medan en betydande del av de "renodlade" arbetstillstånden gick till kockar (framförallt specialkockar).

Sammantaget svarade spårbytarna och kockarna i gruppen renodlade arbetskraftsmigranter för två tredjedelar av de nya arbetstillstånden. Vi ansåg oss därmed ha kommit en bit på vägen att förklara varför så många arbetstillstånd utfärdades i restaurang- och städbranscherna. För kockyrket var vår hypotes att rekryteringen från tredje land skedde för att tillfredsställa efterfrågan på personal i ett *bristryke*. Det underströks av de kunskaper i exempelvis kinesisk och sydasiatisk matlagningskonst som fordrades av de många specialkockarna, varav 85 procent var rena arbetskraftsmigranter. En bristrykesefterfrågan på kockar föreföll, tillsammans med en stor efterfrågan på arbetstillstånd från olika sorters spårbytare, ligga bakom de allra flesta arbetstillstånden i restaurang- och städbranscherna.

För spårbytarna underlättades rekryteringen sannolikt av att många redan befann sig i Sverige eller tidigare vistats här. Det är också rimligt att anta att spårbytarna var angelägna om att få ett arbetstillstånd eftersom alternativet ofta var utvisning. För dem som efter en lång process av asylansökan och överklaganden redan utvisats innebar arbetstillståndet en möjlighet att återvända till Sverige. För andra flyktingar innebar arbetstillståndet ett betydligt säkrare sätt att komma hit än via smuggelvägar. De många krav som skulle vara uppfyllda för *formella* spårbyten från asyl till arbete (Calleman 2015) gjorde att *informella* spårbyten istället blev en utväg för många.

Kockarna svarade för nästan hälften av restaurangpersonalen som rekryterades. Utifrån andra studier kan det ifrågasättas om det verkligen är fråga om bristyrkesrekrytering. Emilsson m fl (2014) klassificerade kockyrket som ett överskottsyrke eftersom tredjelandsmigranter som rekryterats som kockar ofta fick utföra okvalificerat arbete. Vidare visade statistik från SCB och Skatteverket att kockarna som 2009 kom till Sverige som arbetskraftsmigranter från tredje land efter två år hade en avsevärt lägre månadsinkomst än köks/restaurangbiträden (Emilsson m fl 2014). Vi hade inte tillgång till uppgifter från SCB och Skatteverket för 2012, men om de faktiskt utbetalda lönerna hade varit desamma som 2011 innebär det att lönerna i anställningserbjudandena och den lön som betalas ut är två skilda saker. Det styrks av att de flesta arbetstillstånden i vår studie baserades på ansökningar inlämnade 2011. OECD fann att lönerna i företag som börjat rekrytera arbetskraftsmigranter först efter att 2008 års reform trätt i kraft betalade migranterna signifikant lägre löner än andra anställda (Fudge 2015, OECD 2011, s 98).

En tänkbar förklaring till avvikelserna mellan angiven och faktisk lön är att arbetsgivaren och migranten träffat en informell överenskommelse härom. Studien av Axelsson m fl (2013) antyder att så kan vara fallet för en stor del av våra specialkockar, varav de flesta rekryterats från Kina. Deras djupintervjuer med kinesiska kockar visar att många som rekryterats genom släktingar inte var utbildade kockar eller hade arbetat som kockar innan de kom till Sverige. Lönerna varierade mycket kraftigt mellan de intervjuade. Lönen i det första anställningserbjudandet var vanligen ca 18 000 kronor före skatt, men den faktiska lönen ca 8 000 kronor efter skatt. Avsikten med upplägget var att få Migrationsverket att bevilja arbetstillstånden. För att tillfredsställa myndigheterna betalade arbetsgivaren in skatt som motsvarade lönen i anställningserbjudandet. Inför den skärpta kontroll av företagens skatteinbetalningar som infördes augusti 2014 konstaterade Migrationsverket att det förekom ett "omfattande missbruk av regelverket rörande arbetskraftsinvandring" (Migrationsverket 2013).

Enligt djupintervjuerna var många kinesiska kockar beredda att acceptera en låg ingångslön för att få arbete i Sverige (Axelsson m fl 2013). Under de fyra första åren uppgavs arbetstiden vara 10–13 timmar/dag sex dagar i veckan, medan kockar med permanenta arbetstillstånd inte accepterade att arbeta mer än fem dagar per vecka. För ägarna av kinesiska restauranger kunde det därför bli mer attraktivt att rekrytera nya kockar från Kina än att erbjuda dem som fått permanent uppehållstillstånd fortsatt arbete.

En annan metod att hålla nere kocklönerna framkom i Hotell- och Restaurangfackets undersökning 2012 av arbetsvillkoren i 64 restauranger med kollektivavtal och arbetskraftsmigranter i Stockholmsområdet. Det var inte ovanligt att kockarna getts felaktig yrkesbeteckning och istället anstälts som restaurangbiträden

och därmed fått en lägre lön än vad de enligt kollektivavtalet hade rätt till (HRF 2012).

Två tredjedelar av arbetstillstånden i vår undersökning utfärdades för yrkeskategorier med begränsade kvalifikationskrav och hård konkurrens om jobben: köks/restaurangbiträden och städare. De allra flesta rekryteringarna från tredje land i restaurang- och städbranscherna skedde således knappast för att tillfredsställa en bristyrkesefterfrågan. Som framgått kan det ifrågasättas även för kockarnas del.

Mot bakgrund av den höga arbetslösheten är frågan varför så många migranter rekryterades i lågkvalificerade yrken. I Hotell- och Restaurangs a-kassa var 10 procent av medlemmarna öppet arbetslösa 2011–2012; inklusive deltidsarbetslösa och personer med aktivitetsstöd 23 procent. I Fastighets a-kassa var motsvarande andelar 7 respektive 17–18 procent.

Med tanke på att det i Stockholm och dess omedelbara närhet åren 2011–2012 fanns ett stort antal arbetslösa att rekrytera till jobb som städare och köks/restaurangbiträden förefaller den mycket vanliga *nationella kopplingen* mellan arbetstagare och arbetsgivare i vårt material vara den mest sannolika förklaringen till att så många rekryterades från tredje land. Det är möjligt att arbetsgivare med utländsk bakgrund ville hjälpa landsmän att få ett jobb i Sverige samtidigt som en del av dem i praktiken, om än inte i själva anställningserbjudandena, erbjöd villkor som exempelvis ungdomar i Stockholmsregionen kanske inte var beredda att acceptera. Arbetsgivare som erbjuder villkor under vad som anses "normalt" kan sannolikt uppleva en brist på arbetskraft (LO 2013, s. 27). Andersson Joonas och Wadensjö (2012) fann att nyanlända invandrare anställda av landsmän har väsentligt lägre beskattade inkomster än andra. Vidare att invandrarföretagare i mycket hög utsträckning anställer landsmän och att dessa tenderar bli kvar i den "etniska ekonomin" istället för att gå vidare till andra delar av arbetsmarknaden, vilket bekräftar av Urban (2013). Därmed framträder ett mönster av en etniskt segregerad eller segmenterad arbetsmarknad. Drygt 60 procent av arbetsgivarna i vår undersökning tycks ha en etnisk/nationell koppling till arbetskraftsmigranterna. Allra vanligast var det i mindre företag. Portes (2010) framhåller utifrån forskning om etniska företag i USA och Latinamerika betydelsen av informella överenskommelser och stark social kontroll som vilar på personliga kontakter, etnisk tillhörighet och vertikala band mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det Bauder kallar en falsk lojalitet till arbetsgivare av samma etnicitet kan få migranter att passivt acceptera dåliga arbetsvillkor (Bauder 2006, s 142, 154).

En etnisk eller nationell koppling mellan arbetskraftsmigranterna och arbetsgivaren erbjuder naturligtvis en trygghet i ett främmande land men också en *utsatt* ställning. Om arbetsgivaren tillhandahåller bostaden, som i fallet med de intervjuade kinesiska kockarna, tillkommer ännu en beroendedimension som kan vara svår att hantera i bostadsbristens Stockholm.

Arbetskraftsmigranterna kan betecknas som *ofria arbetare* såtillvida att arbetstillståndet är kopplat till ett specifikt yrke hos en bestämd arbetsgivare (jämför Frank 2010). Fria arbetare kan fritt byta arbetsgivare och yrke. Migranterna har inte ens rätt att vara arbetslösa mer än högst temporärt. Utvisning väntar om de inte inom några månader erhållit ett nytt arbete. Man kan säga att regelverket för arbetskraftsmigration konstruerar ofria arbetare. Det står i skarp kontrast till arbetsgivarens frihet att rekrytera arbetskraft över hela världen bara vissa, juridiskt ej bindande villkor utlovas i anställningserbjudandet. Enligt regelverket ska migranternas villkor motsvara kollektivavtalen men samma regelverk öppnar upp för processer som hotar sätta detta ur spel. Kombinationen av ofrihet och frihet medför mycket ojämna maktförhållanden mellan migrant och arbetsgivare. Enligt Standing utmärks det så kallade *prekariatet* samtidigt av otrygghet och ”beroende av andras vilja” (Standing 2014, s 31). *Informella* relationer kan då få stor betydelse för arbets- och anställningsvillkoren, särskilt som många migranter i vår undersökning finns i små företag med etnisk koppling till arbetsgivaren. Beroendeförhållandet fördjupas av att arbetstillståndet enbart gäller anställning hos arbetsgivaren ifråga. Till otryggheten bidrar att arbetsgivaren kan avsluta anställningen om migranten uttrycker missnöje med arbetsvillkoren eller försöker förhandla till sig bättre villkor (Bonfanti 2014, s 383). Migrationsforskare som Anderson & Ruhs (2012) hävdar att avsaknaden av permanent uppehållstillstånd ökar pressen på migranter att acceptera arbets- och anställningsvillkor under vad som är normalt, särskilt i branscher med hög arbetslöshet och dit hör restaurang- och städbranscherna (se även Bauder 2006, s 116).

Sådana processer av *informalisering* (Neergaard 2015) förstärks av att den stora majoriteten tredjelandsmigranter sannolikt saknar medlemskap i fack och a-kassa. I vår studie fanns varannan migrant på arbetsplatser utan kollektivavtal, där fackens kontrollmöjligheter är mer eller mindre obefintliga. Det avviker från den svenska arbetsmarknadsmodellen som präglas av organiserade parter och avtal. Arbetskraftsmigranterna som rekryteras till restaurangbranschen kommer dessutom till en bransch med allmänt låg facklig anslutning, mindre än 30 procent på arbetarsidan (Kjellberg 2017).

Avslutningsvis vill vi framhålla några resultat från vår studie: Den höga andelen ”spårbytare” (drygt 40 procent) bland dem som 2012 beviljades nya arbetstillstånd i restaurang- och städbranscherna i Stockholm. Vanligast är spårbyte från asyl till arbete.

Drygt varannan arbetskraftsmigrant verkar ha en nationell/etnisk koppling till arbetsgivaren.

Varannan arbetskraftsmigrant omfattas inte av kollektivavtal.

Fackligt avstyrkande förefaller inte påverka Migrationsverkets ställningstagande.

En rad omständigheter, bland annat regelverkets utformning, gör att många migrant-er befinner sig i en utsatt position.

Den kraftiga nedgången i antalet nya arbetstillstånd i restaurang- och städbranscherna sedan Migrationsverket skärpt kontrollen tyder på att mindre seriösa företag i ökad utsträckning använder andra rekryteringsvägar än arbetskraftsmigration från tredje land. Det kan exempelvis tänkas att statligt subventionerade jobb framstår som ett attraktivt alternativ för många arbetsgivare. De av Svenskt Näringsliv kritiserade ökade handläggningstiderna är en annan möjlig förklaring till att fler arbetsgivare i våra branscher avstår från att rekrytera från tredje land.

REFERENSER

- Almega Serviceföretagen: *Branschrapport 2015. Fakta och utveckling för städ- och servicebranschen*. Stockholm: Städföretagen Almega.
- Anderson B, Ruhs M (2012): Reliance on Migrant Labour: Inevitability or Policy Choice? *Journal of Poverty and Social Justice*, 20(1)23-30.
- Andersson Joonas P, Wadensjö E (2012): Being Employed by a Co-national: A Cul-de-sac or a Short Cut to the Main Road of the Labour Market? *Migration & Integration*, 13(19)99-120.
- Axelsson L, Hedberg C, Malmberg B, Zhang Q (2013): *Chinese Restaurant Workers in Sweden: Policies, Patterns and Social Consequences*. Beijing: International Organization for Migration.
- Bauder H (2006): *Labor Movement. How Migration Regulates Labor Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Bonfanti S (2014): New rules for Labour Immigration: Delving into the 2008 Swedish Reform of Labour Migration and Its Effects Migrants' Well-Being *International Migration & Integration* 15(3)371-386.
- Borg Jansson D (2015): Asylsökande och rätten att arbeta. I Calleman C, Herzfeld Olsson P (red) *Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delegationen för migrationsforskning (Delmi), s 332-360.
- Calleman C (2015): Byta spår. Ett nålsöga mellan asyl och arbete. I Calleman C, Herzfeld Olsson P (red) *Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delegationen för migrationsforskning (Delmi), s 290-330.
- Calleman C, Herzfeld Olsson P (2015): Inledning. I Calleman C, Herzfeld Olsson P (red) *Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delegationen för migrationsforskning (Delmi), s 2-39.
- Emilsson H, Magnusson K, Osanami Törngren O, Bevelander P (2014): *The World's Most Open Country: Labour Migration to Sweden after the 2008 Law*. Current Themes in IMER Research 15, Malmö University.
- En ren städbransch? Kartläggning av städbranschen 2014/2015 med fokus på obesatt arbetskraft*. Stockholm: Skatteverket.
- Frank D (2010): Från statligt format invandring till företagsdriven invandring. I Berggren, L m fl (red) *Samhällshistoria i fokus*. Malmö: BigBadBooks.
- Frödin O, Kjellberg, A (2015): Arbetskraftsinvandring från tredje land i restaurang- och städbranscherna. I Calleman C, Herzfeld Olsson P (red) *Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delegationen för migrationsforskning (Delmi), s 150-199.
- Fudge J (2015): Lågkvalificerad arbetskraftsinvandring. En jämförelse mellan Kanada och Sverige. I Calleman C, Herzfeld Olsson P (red) *Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delegationen för migrationsforskning (Delmi), s 454-498.
- HRF (2012): *Till vilket pris som helst? En uppföljning av arbetskraftsmigranterns villkor i hotell-och restaurangbranschen*. Stockholm: Hotell och Restaurang Facket.
- Kjellberg A (2017): *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Lund: sociologiska institutionen.
- LO (2013): *Fusk och utnyttjande – om avregleringen av arbetskraftsinvandringen*. Stockholm: LO.
- Migrationsverket (2013): Yttrande rörande förslaget om åtgärder mot missbruk

av reglerna för arbetskraftsinvandring (Ds 2013:57).

Neergaard A (2015): Det fackliga löftet. I Calleman C, Herzfeld Olsson P (red) *Arbetskraft från hela världen.*

Hur blev det med 2008 års reform? Stockholm: Delegationen för migrationsforskning (Delmi), s 200-243.

OECD (2011): *Recruiting Immigrant Workers: Sweden 2011.* OECD Publishing.

Pelling L (2015): Fristad Sverige? Om skyddssökande arbetskraftsinvandrares villkor. I Calleman C,

Herzfeld Olsson P (red) *Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delegationen för migrationsforskning (Delmi), s 244-289.

Portes A (2010): *Economic Sociology.* New Jersey: Princeton University Press.

Standing G (2014): *En färdplan för prekariatet.* Göteborg: Daidalos.

Thörnquist A (2015): *East-West Labour Migration and the Swedish Cleaning Industry.* Norrköping:

Linköping University.

Urban S (2013): Restaurant work experience as stepping stone to the rest of labour market. *Nordic*

Journal of Migration Research, 3(2)100-109.