

2024

Tco

# Ökad trygghet för arbetskraftsinvandrare

Två förslag som motverkar utnyttjande av utländsk arbetskraft

## Förord

Idag råder det brist på arbetskraft inom ett stort antal yrken på den svenska arbetsmarknaden. Utvecklingen i norra Sverige är ett ofta uppmärksammat exempel på hur arbetsgivarna inom flera yrken med ljus och lykta söker efter arbetskraft och har svårt att rekrytera inom landets gränser.

På den svenska arbetsmarknaden råder i allmänhet en bra arbetsmiljö och arbetsvillkor, generellt hög livskvalitet och jämställdhet vilket lockar flera utländska arbetstagare att komma till Sverige för att arbeta. En fungerande partsmodell med starka fackförbund har under en lång tid varit en förutsättning för detta.

De flesta arbetskraftsinvandrare inom TCO-förbunden arbetar för seriösa arbetsgivare och upplever sällan problem med lön eller rättigheter. Men ett fåtal har inte samma tur. För dem uppstår ytterligare problem genom att den svenska migrationslagstiftningen och arbetsrättslagstiftningen fungerar dåligt tillsammans. Till exempel kan konsekvensen av att en arbetsgivare bryter mot villkoren för ett arbetstillstånd drabba arbetskraftsinvandrarerna så att hen förlorar sitt arbetstillstånd och utvisas ur landet. Det skapar en otrygghet för de människor som har kommit till Sverige för att arbeta och är något som vi måste sätta stopp för.

I den här rapporten föreslår TCO förändringar som innebär att det blir lättare för arbetskraftsinvandrare att hävda sin lön och sina avtalsbaserade villkor, och svårare för oseriösa arbetsgivare att utnyttja arbetskraftsinvandrare. Rapporten vittnar också om ett fackligt engagemang och att stödet från fackförbund varit viktigt för invandrad arbetskraft.



*Therese Svanström*  
Therese Svanström  
Ordförande TCO

### Kontakt

TCO Joakim Lindström  
joakim.lindstrom@tco.se



## Sammanfattning

De svenska reglerna för ett arbetstillstånd ställer krav på att det ska finnas ett anställningsavtal och att lönen och villkoren för anställningen ska nå upp till en viss nivå. Om det i efterhand visar sig att arbetsgivaren inte har följt de åtaganden enligt lag, kollektivavtal eller det anställningsavtal som låg till grund för arbetstillståndet innebär det att arbetstillståndet ska återkallas eller en förlängning av tillståndet nekas. För arbetskraftsinvandrare betyder det att de kan förlora sin rätt att arbeta och vistas i Sverige på grund av brister som en arbetsgivare är ansvarig för. Risken för arbetskraftsinvandrare att förlora sitt arbetstillstånd ger dem en svag position mot arbetsgivaren som minskar incitamenten för arbetskraftsinvandrare att anmäla missförhållanden till myndigheter eller kontakta sitt fackförbund. I dagens regelverk saknas dessutom sanktioner som är riktade mot arbetsgivare som utnyttjar den utsatta position som arbetskraftsinvandrare befinner sig i, genom att till exempel inte betala den lön eller ge dem de villkor som utlovats i ansökan om arbetstillstånd.

I den här rapporten utvecklar vi våra tidigare ställningstaganden och lämnar två förslag till hur dagens regler för arbetstillstånd kan kompletteras för att motverka de problem som vi menar försvårar för arbetskraftsinvandrare att hävda sina rättigheter. TCO:s förslag är att:

- införa ett förstärkt skadestånd till arbetskraftsinvandrare vars arbetsgivare inte följer de åtaganden enligt arbetsrättslig lag, kollektivavtal eller anställningsavtal som har legat till grund för beviljandet av arbetstillstånd eller som läggs till grund för förlängt arbetstillstånd.
- införa en möjlighet för arbetskraftsinvandrare att stanna i Sverige för att kunna genomföra en rättslig tvistprocess med anledning av brott mot de arbetsrättsliga villkor som lagts till grund för arbetstillståndet.

## Innehållsförteckning

<b>FÖRORD</b> .....	<b>3</b>
<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>4</b>
<b>INLEDNING</b> .....	<b>7</b>
<b>BESTÄMMELSERNA I UTLÄNNINGSLAGEN OCH SKYDDET AV ARBETSTAGARE</b>	
<b>PÅ DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN</b> .....	<b>8</b>
Villkoren i utlänningslagen för arbetstillstånd i Sverige .....	8
Bestämmelserna om återkallelse och förlängning av arbetstillstånd .....	8
Problem med exploatering och utnyttjande av arbetskraftsinvandrare .....	9
Migrationsrätten skyddar inte arbetskraftsinvandrare.....	10
Krav på anställningsavtal och en lägsta lönenivå för arbetstillstånd .....	10
Skyddet för arbetstagare finns i arbetsrätten och i kollektivavtalen.....	11
Antal arbetskraftsmigranter på den svenska arbetsmarknaden .....	12
<b>TCO:S FÖRSLAG FÖR ÖKAD TRYGGHET FÖR ARBETSKRAFTSINVANDRARE</b> .....	<b>14</b>
Ett kännbart skadestånd till arbetskraftsinvandrare.....	14
Det behövs bättre möjligheter att stanna i Sverige för att driva process.....	15
<b>SLUTORD</b> .....	<b>17</b>
<b>REFERENSER</b> .....	<b>18</b>
<b>FÖRFATTNING</b> .....	<b>18</b>





## Inledning

Arbetstagare som kommer från länder utanför EU/EES-området (tredje land) och arbetar i Sverige spelar en viktig roll för den svenska arbetskraftsförsörjningen. De svenska reglerna för arbetstillstånd ger arbetsgivarna stora möjligheter att relativt fritt rekrytera arbetstagare från länder utanför EU/EES-området även om begränsningar av arbetskraftsinvandring till låglöneyrken har införts den senaste tiden. TCO har i grunden en positiv syn på det öppna svenska systemet för arbetskraftsinvandring eftersom det erbjuder möjligheter för företag, samhällen och människor. En fungerande arbetskraftsförsörjning är viktigt för samhällsekonomin och arbetsgivarna men inte minst de yrkesverksamma som behöver kollegor för en tillräcklig bemanning och en fungerande arbetsmiljö på sina arbetsplatser.

Samtidigt kan det öppna svenska systemet för arbetskraftsinvandring leda till att människor exploateras och utnyttjas av oseriösa arbetsgivare. Till exempel förekommer det att arbetskraftsinvandrare arbetar för lägre löner och i en sämre arbetsmiljö än arbetstagare som är bosatta i Sverige. I arbetsrätten som är till för att skydda arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden, görs ingen skillnad mellan de som är bosatta i Sverige utan krav på arbetstillstånd, och de som måste ha någon form av arbetstillstånd för att arbeta i landet. Men att vara ny i ett land innebär ofta bristande språkkunskaper, svårigheter vid kontakter med myndigheter, okunskap om landets arbetsmarknadslagstiftning och kollektivavtal. Till det kommer den rättsligt utsatta position som det innebär att arbetsgivaren inte bara råder över deras arbete utan i praktiken också över deras möjligheter att stanna i landet.

## MÖTET MED DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN



**Ekaterina Trofimova engagerade sig fackligt för att höja lönen för de kollegor som likt henne själv kom till Sverige genom ett internationellt praktikprogram.**

– När jag satt i styrelsen insåg jag betydelsen av fackligt arbete, säger hon.

Det fackliga engagemanget gav henne ökat självförtroende samtidigt som lönegapet har minskat. Medarbetare som övergår från olika former av internship till fast anställning riskerar inte längre att fastna lika länge i en sämre löneutveckling.

– Internationellt internship innebär en fantastisk möjlighet att komma in på arbetsmarknaden i ett annat land, men också en begränsning av dina möjligheter eftersom det kan uppstå ett lönegap om det inte täcks av arbetsgivaren, säger Ekaterina Trofimova .

Hon jobbade tidigare i Sydney och ville gärna stanna i Australien, men svårigheter med att få uppehållstillstånd gjorde att hon sökte sig till Sverige via den internationella organisationen AIESEC.

– Det blev en smidig process eftersom alla juridiska frågor togs om hand av AIESEC.

Hur vanligt tror du det är att man känner till begreppet kollektivavtal?

– Det beror nog på vilket land du kommer från. En del större länder i Europa har starka fackföreningar och har man jobbat där har man ofta en ganska god kunskap om arbetsrätt. Mitt råd till den som söker arbete i Sverige är att vara noga med att det finns ett kollektivavtal.



# Bestämmelserna i utlänningslagen och skyddet av arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden

## Villkoren i utlänningslagen för arbetstillstånd i Sverige

I 6 kap. 2 § utlänningslagen finns de svenska bestämmelserna för en tredjelandsmedborgares arbete i Sverige. Huvudregeln är att arbetstillståndet är tillfälligt och tidsbegränsat till två år. Under denna period är tillståndet knutet till en arbetsgivare och ska avse ett visst slag av arbete. Efter två år är arbetstillståndet enbart knutet till ett visst slag av arbete. Detta kan till exempel aktualiseras om arbetstagaren beviljas en förlängning av sitt arbetstillstånd.

En ansökan om arbetstillstånd ska ha beviljats före inresan till Sverige. Men undantag kan göras till exempel vid byte av arbetsgivare då en ny ansökan måste lämnas in och vid ansökan om förlängning av arbetstillståndet.

För att beviljas ett arbetstillstånd måste en person som vill arbeta i Sverige ha ett anställningsavtal och erbjudas en lön som ger en god försörjning. Med en god försörjning menas att lönen motsvarar minst 80 procent av medianlönen i Sverige, det vill säga 27 360 kronor 2023.

Utöver ett krav på lönenivån för anställningen krävs att lön, försäkringskydd och andra villkor inte är sämre än villkoren i kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

## Bestämmelserna om återkallelse och förlängning av arbetstillstånd

Bestämmelserna om återkallelse och förlängning av arbetstillstånd sätter arbetskraftsinvandrarerna i en svår situation när denne inte får den lön eller de villkor som arbetsgivaren har uppgett i ansökan om arbetstillstånd. I utlänningslagen och praxis finns tydliga bestämmelser som innebär att ett arbetstillstånd ska återkallas och en ansökan om förlängning av arbetstillståndet ska nekas när villkoren i 6 kap. 2 § inte längre är uppfyllda. Det innebär att om det i efterhand visar sig att arbetstagaren inte har fått den lön eller de villkor som låg till grund för arbetstillståndet, ska arbetstillståndet återkallas eller en förlängning nekas. För den enskilde arbetskraftsinvandrarerna betyder det att denne, utan att själv ha orsakat det, förlorar sin rätt att arbeta och vistas i Sverige.

En arbetskraftsinvandrare som blir av med sitt arbete har tre månader på sig att hitta ett nytt arbete innan rätten att vistas i Sverige upphör. Denna period benämns allmänt för omställningstiden.

## MÖTET MED DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN



**Jatin Sachinn Ajmera sitter i klubbstyrelsen och är mån om sina arbetskamrater.**

– Jag märker på nya kollegor att många är i samma situation som jag var när jag flyttade till Sverige, säger han.

Sedan sex år tillbaka arbetar Jatin Sachinn Ajmera

som IT- Business Analyst på Electrolux huvudkontor i Stockholm.

– Jag kom till Sverige på grund av jobbet. Det som avgjorde var balansen mellan arbete och livet i övrigt. Min bild är att den är bättre här än i till exempel USA, Frankrike och Schweiz, de länder som jag också hade kunnat flytta till.

Jatin Sachinn Ajmera utbildade sig i Boston i USA. När han kom till Sverige visste han inte mycket om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar. I samtal med kollegor och vänner växte intresset för facket roll och ganska snart sökte han medlemskap i Unionen.

**” Jag kom till Sverige på grund av jobbet. Det som avgjorde var balansen mellan arbete och livet i övrigt.**

– Genom facket får jag kunskaper om lagstiftning och arbetsrätt som inte bara är användbara för mig personligen. Det känns bra att företräda sina kollegor och i fackklubbers styrelse kan jag ge feedback om hur vi har det på jobbet.

## Problem med exploatering och utnyttjande av arbetskraftsinvandrare

Att det förekommer att arbetsgivare exploaterar och utnyttjar arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden är ett välkänt problem. Bland kända former av utnyttjande och exploatering av arbetstagare finns flera brottsliga och kriminaliserade handlingar som människoexploatering och människohandel. Där finns även handlingar som inte är kriminaliserade, som till exempel att arbetstagare får sämre arbetsförhållanden, inte får hela eller delar av sin lön eller andra anställningsvillkor som de har rätt till. I flera granskningar och utredningar betraktas utländska arbetstagare som en grupp som löper särskilt hög risk för att bli utnyttjade på arbetsmarknaden. Därtill anmäler få arbetskraftsinvandrare som har utnyttjats dessa missförhållanden till myndigheter eller andra aktörer.<sup>1</sup> Det saknas uppgifter om fackligt medlemskap för arbetskraftsmigranter oavsett vilket tillstånd de har för att arbeta i landet, men det är känt att utrikes födda i lägre utsträckning än inrikes födda går med i ett fackförbund.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Se till exempel Riksrevisionen 2020:27, s. 9 ff, samt bilaga 3, SOU 2021:88, "Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering, m.m.", s. 172 ff, SOU 2023:8, "En bedömning av omfattningen av arbetslivskriminalitet", SOU 2022:36, "Arbetslivskriminalitet. En definition.", s. 17–19, 54 ff.

<sup>2</sup> Kjellberg, Anders. "Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och nytt huvudavtal", Arena Idé 2023, s. 226 ff.

Skillnaden i facklig organisationsgrad mellan inrikes- och utrikesfödda var som störst inom arbetaryrkena, 63 respektive 51 procent 2022. Inom tjänstemannaryrkena var skillnaden något mindre 75 respektive 66 procent samma år. Totalt var organisationsgraden bland tjänstemän 73 procent och bland arbetare 59 procent 2022.

## Migrationsrätten skyddar inte arbetskraftsinvandrare

Migrationsverket är den myndighet i Sverige som kontrollerar att villkoren för arbetstillstånd är uppfyllda. Är villkoren för ett arbetstillstånd inte uppfyllda blir konsekvensen förlust av både arbetstillståndet och rätten att vistas i Sverige. Arbetsgivaren riskerar inte någon sanktion för att ha förorsakat dessa konsekvenser.<sup>3</sup>

I den svenska migrationslagstiftningen finns inga skyddsåtgärder som underlättar eller gör det möjligt för arbetskraftsinvandrare att kräva sina rättigheter<sup>4</sup>. En arbetskraftsinvandrare som till exempel inte får den lön eller andra villkor som hen har rätt till behöver därför vända sig till sitt fackförbund eller på egen hand kräva sina rättigheter från arbetsgivaren<sup>5</sup>

## Krav på anställningsavtal och en lägsta lönenivå för arbetstillstånd

De brister i de svenska migrationsbestämmelserna som TCO uppmärksammar i den här rapporten har utretts tidigare.<sup>6</sup> Några förslag som har lämnats och behandlats i utredningarna har lett till förändringar i lag och förordning och i någon mån resulterat i större möjligheter för arbetskraftsinvandrare att hävda sina rättigheter.

Här vill vi särskilt uppmärksamma kravet på anställningsavtal för att beviljas ett arbetstillstånd som infördes i juni 2022. Det bör stärka arbetskraftsinvandrerens möjligheter att visa vilka villkor som arbetsgivaren har lovat för arbetet i Sverige och därmed öka möjligheterna att hävda villkoren vid en eventuell arbetsrättslig tvist med arbetsgivaren.<sup>7</sup> Samtidigt infördes en bestämmelse om att Migrationsverket kan avstå att återkalla ett tillstånd vid ringa fall av avvikelse och att Migrationsverket ska göra en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. I proposition 2021/22:134 anges att det till exempel kan handla om att arbetsgivaren lämnar en rimlig förklaring till felaktigheten samt klargöra att villkoren kommer att uppfyllas framöver. Men om arbetsgivaren inte avhjälpert ett fel trots att det är möjligt, bör utrymmet för att avstå en återkallelse vara ytterst begränsat.<sup>8</sup>

<sup>3</sup> Herzfeld Olsson, Petra. "Konsten att inkludera arbetskraftsmigranter i den svenska arbetsrättsliga modellen", Juridisk Tidskrift 2019-20 nr 3, 2019. sid. 650 ff

<sup>4</sup> I lagen (2018:318) om rätt till ersättning när ett tillstånd för säsongsarbete återkallas finns en reglering om skadestånd till vissa arbetskraftsinvandrare. Den arbetskraftsinvandrare som har fått arbetstillstånd för säsongsarbete, men sedan fått detta tillstånd återkallat på grund av brister hos arbetsgivaren har rätt att bli kompenserad för utebliven lön och annan ersättning.

<sup>5</sup> Herzfeld Olsson, s. 667

<sup>6</sup> Se SOU 2016:91, Ds 2018:7, SOU 2021:5 och SOU 2021:88.

<sup>7</sup> 6 kap 2 § UtlL, prop. 2021/22:134, s. 90-94

<sup>8</sup> 7 kap. 7 e § UtlL, prop. 2021/22:134, s. 57-58

## Skyddet för arbetstagare finns i arbetsrätten och i kollektivavtalen

I Sverige är kollektivavtal det dominerande instrumentet för att ge arbetstagare stora delar av det skydd som arbetstagare i andra länder får genom lagstiftning. I kollektivavtalen regleras frågor om lön, ersättningar, försäkringar och andra anställningsvillkor.

Ett kollektivavtal tecknas i regel för varje bransch på arbetsmarknaden. Genom kollektivavtal kan arbetsmarknadens parter i många fall komma överens om att branschanpassa och skräddarsy lagregler. Både MBL och kollektivavtalens förhandlingsordningar innehåller regler om att fack och arbetsgivare i första hand ska försöka lösa sina och sina medlemmars tvistefrågor genom förhandlingar innan man kan vända sig till domstol.

Den svenska partsmodellen där fackföreningarna och arbetsgivarnas organisationer förhandlar om vilka löner och villkor som ska gälla på arbetsmarknaden är en sedan länge accepterad ordning för hur frågor om villkor och tvister ska hanteras mellan parterna på arbetsmarknaden. Staten ska i minsta möjliga mån blanda sig i parternas överenskommelser genom till exempel lagstiftning.

## MÖTET MED DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN

**Pervin Premakumari Nagarajan tycker att balansen mellan jobb och familjeliv fungerar bra**, men vill ha mer feedback och kontakt med sina kollegor.

– Jag saknar sammanhållningen vi hade på jobbet hemma i Indien, säger hon.

Som automationsingenjör och konsult på Nexer group sköter Pervin Premakumari Nagarajan det mesta av sitt arbete vid datorn. Sedan två år tillbaka jobbar hon med Volvo Trucks som klient och utför det mesta av arbetet hemifrån.

– Pressen på dig som anställd är mindre här i Sverige än i Indien. Det är något jag uppskattar väldigt mycket.

När Pervin Premakumari Nagarajan fick jobbet hos Nexer hade hon både sökt andra jobb och vidareutbildat sig i Sverige. Hon och barnen följde med när hennes man började arbeta i Sverige 2018.

– Jag visste en hel del om hur svenskt arbetsliv fungerar genom min man. När jag själv började jobba insåg jag ännu tydligare hur viktigt det är med till exempel kollektivavtal.

Hon känner sig alltid välkommen på jobbet men önskar att hon kunde ha tätare kontakter med kollegorna.

**” När jag själv började jobba insåg jag ännu tydligare hur viktigt det är med till exempel kollektivavtal.**

– Folk är vänliga och ödmjuka, men på grund av språket har jag än så länge inte kunnat få så mycket social social gemenskap med mina arbetskamrater, säger Pervin Premakumari Nagarajan.



## Antal arbetskraftsmigranter på den svenska arbetsmarknaden

Under 2023 beviljade Migrationsverket 20 823 arbetstillstånd för arbetstagare som kommer från länder utanför EU/EES. Antalet har varit cirka 20 000 arbetstillstånd årligen sedan 2018, pandemiåret 2020 undantaget då antalet beviljade tillstånd sjönk till 15 231 och 2022 då antalet var något större än vanligt, 24 117 arbetstillstånd. Utöver förstagångsbesluten förlängde Migrationsverket 12 849 arbetstillstånd under 2022 och 23 532 tillstånd under 2023.<sup>9</sup>

Bärplockare och plantörer tillhör den enskilt största yrkesgruppen för beviljade arbetstillstånd. Men yrkesgrupper med personer verksamma inom yrken som TCO förbunden organiserar, det vill säga IT, teknik, ekonomi och liknande, är jämförbara i antal, se tabell 1. När det gäller förlängning av arbetstillstånd, så är antalet tillstånd inom grupper som TCO-förbunden organiserar flest till antalet, se tabell 2.

Yrkesgrupp	Totalt
Bärplockare och plantörer m.fl.	5 240
IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.	3 703
Ingenjörer och tekniker	1 692
Civilingenjörsyrken	1 479
Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.	761
Övriga yrkesgrupper	7948
	20 823

Källa: Migrationsverket.

Yrkesgrupp	Totalt
IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.	7 612
Civilingenjörsyrken	2 106
Ingenjörer och tekniker	1 787
Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.	1 312
Städare och hemservicepersonal m.fl.	894
Övriga yrkesgrupper	9 821
Totalt antal förlängningar	23 532

Källa: Migrationsverket.



Pratibha Dwivedi

### MÖTET MED DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN

**Pratibha Dwivedi vill bredda sin kompetens och ta ett större ansvar.** Att möjligheterna för det är goda hör till det hon uppskattar mest med sitt arbete i Sverige.

– Jag ser inga hinder för att vidareutveckla mig, säger hon.

Pratibha Dwivedi jobbar nu för AstraZeneca som automationsingenjör och testar nya produkter.

– Jag ser till att kvaliteten är hög och att allt fungerar när produkten levereras till kunden.

Pratibha Dwivedi har 15 års erfarenhet av testningsarbete och före flytten till Sverige jobbade hon med motsvarande arbetsuppgifter på ett företag i Bangalore i södra Indien.

– Min man fick jobb först här. Jag kom efter för att se vad jag tyckte och jag gillade det jag såg. Föräldraledigheten och att kunna vabba är mycket bra. Det är mycket lättare att ha barn och jobba här än i Indien.

Hon tycker att hon fick en bra introduktion av sina chefer, både om hur det går till på arbetsmarknaden i Sverige och om vilka förmåner hon har rätt till.

– Kollektivavtal var inget jag kände till sedan tidigare. Det ger en jobsäkerhet som jag inte haft tidigare.

Pratibha Dwivedi är medlem i Unionen, men har inget fackligt uppdrag.

– Jag vet inte exakt vem jag ska kontakta i facket om jag hamnar i en kritisk situation, men jag känner mig trygg med att jag kan få hjälp och stöd, säger hon.

För personer från Indien som vill arbeta utomlands är det naturliga valet oftast ett engelskspråkigt land, konstaterar Pratibha Dwivedi.

– Först tänkte vi inte på Sverige som en möjlighet, men när min man började jobba här såg vi fördelarna, säger hon.

<sup>9</sup> Uppgifter från Migrationsverket.se hämtade 2023-02-05.

# TCO:s förslag för ökad trygghet för arbetskraftsinvandrare

## Våra förslag

TCO lämnar i denna rapport två förslag för att motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare och kompensera för de problem som följer av bestämmelserna i utlänningslagen om återkallelse och förlängning av arbetstillstånd. TCO:s förslag är att:

- Införa en förstärkt rätt till skadestånd för de arbetskraftsinvandrare som drabbas av att arbetsgivare inte följer de åtaganden enligt arbetsrättslig lag, kollektivavtal eller anställningsavtal som har legat till grund för beviljandet av arbetstillstånd eller som läggs till grund för förlängt arbetstillstånd.
- Införa en möjlighet för arbetskraftsinvandrare att stanna i Sverige för att kunna genomföra en rättslig tvistprocess med anledning av brott mot de arbetsrättsliga villkor som lagts till grund för arbetstillståndet.

## Ett kännbart skadestånd till arbetskraftsinvandrare

För att bli så lätthanterligt och lättförståeligt som möjligt så anser TCO att skadeståndsskyldigheten bör vara tydligt kopplad till den arbetsrättsliga systematiken. Det bör därför finnas en möjlighet till både allmänt och ekonomiskt skadestånd och dessa bör kunna utkrävas inom det arbetsrättsliga tvistelösningssystemet. Ett allmänt skadestånd bör vara högt i förhållande till andra arbetsrättsliga skadestånd, det vill säga ett förstärkt skadestånd, eftersom det ligger mycket starkt i både samhällets och den enskildes intresse att regelverket följs och att den här typen av regelbrott är särskilt allvarliga mot bakgrund av den enskilde arbetskraftsinvandrarens utsatta situation och beroende av arbetstillståndet. Liksom vid tillämpning av annan arbetsrättslig lagstiftning ska en arbetsgivare inte kunna undgå ansvar genom att hävda att denne inte kände till gällande regler.

Genom att uttryckligen grunda skadeståndsansvaret på huruvida arbetsgivaren har uppfyllt de åtaganden som låg till grund för arbetstillståndet, blir ansvaret mer tydligt än om det kopplas till relevanta bestämmelser i utlänningslagen.

## Arbetsgivare får starkare incitament att göra rätt från början

TCO:s förslag ger arbetsgivare starkare incitament att uppfylla sina arbetsrättsliga skyldigheter och bidrar till att kompensera för det underläge som arbetskraftsinvandraren ofta befinner sig i. Arbetskraftsinvandrare riskerar att förlora sitt arbetstillstånd om det kommer till myndigheters kännedom att denne har arbetat för sämre villkor än de som legat till grund för arbetstillståndet.

Förslagen ger även arbetskraftsinvandraren incitament att genom sitt fackförbund eller på egen hand värna sin rätt och få en bättre kompensation för de fall denne förlorar sitt arbetstillstånd på grund av arbetsgivarens brister. Arbetskraftsinvandrarens utsatta situation

på arbetsmarknaden kan innebära färre incitament att anmäla missförhållanden till myndigheter och att söka hjälp från till exempel sitt fackförbund. Förslaget är tänkt att kompensera för detta underläge.

Fackförbunden skulle med TCO:s förslag få bättre möjligheter att hjälpa de arbetskraftsinvandrare som är medlemmar och därmed skulle det bli mer attraktivt för arbetskraftsinvandraren att vända sig till facket och bli medlem. Det skulle i sin tur stärka den svenska arbetsmarknadsmodellen och bidra till att motverka en vanlig form av utnyttjande av utländsk arbetskraft.

## Det behövs bättre möjligheter att stanna i Sverige för att driva process

För att rättighetsskyddet inte ska bli en chimär, måste det vara möjligt för en arbetskraftsinvandrare att kunna stanna i landet under den tid som en tvistprocess pågår. Om arbetstillståndet är alltför starkt kopplat till anställningen hos den arbetsgivare som brutit mot reglerna i lag eller avtal, så kan det innebära att migrantarbetstagaren inte vågar kräva sin rätt och därmed riskera att förlora anställningen och tvingas lämna landet.

Det behöver därför införas en möjlighet för arbetskraftsinvandrare att under vissa förutsättningar få stanna i Sverige för att driva en tvistprocess mot sin arbetsgivare.

Den så kallade omställningstiden ger en person som förlorar sitt arbetstillstånd möjlighet att stanna i landet för att söka ett nytt arbete, i de flesta fall tre månader. En period om tre månader kan i vissa fall vara tillräcklig för att kunna slutföra en process. Men i ett tidigt skede av en process kan det vara svårt att veta vilka omständigheter som är tvistiga och därmed vilken bevisning som kommer att vara nödvändig. Det innebär att det inledningsvis kan vara svårt att veta hur lång tid som behövs för att kunna slutföra processen.

## Två möjligheter i utlänningslagen att bygga ett förslag på

TCO ser i huvudsak två möjligheter till hur ett sådant förslag kan genomföras. Den första möjligheten är att använda de möjligheter till uppehållstillstånd i bestämmelserna i 5 kap. 15 § utlänningslagen som förlaga. Bestämmelserna gäller för personer som medverkar i brottsutredningar där en förundersökningsledare, eller i vissa fall en socialnämnd, kan ansöka om tillfälliga uppehållstillstånd för betänketid för att överväga medverkan i en utredning eller vid medverkan i utredningen.

Den andra möjligheten är att förlänga den så kallade omställningstiden som erbjuder arbetskraftsmigranter tid att söka ett nytt arbete. En sådan lösning innebär i dagens regelverk en rätt att stanna i landet och söka ett nytt arbete i tre månader för de som har förlorat sitt arbete.

Den närmare utformningen av ett förslag som gör det möjligt för arbetskraftsinvandrare att stanna i landet för att genomföra en tvist med sin arbetsgivare behöver naturligtvis utredas.





## MÖTET MED DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN



**Andreea Fatu valde att flytta till Sverige för att det jobb hon hittade här var det mest intressanta.**

Men också för att hon inte visste så mycket om landet.

– Jag ville pröva något helt nytt, säger hon.

Andreea Fatu, som är uppvuxen i Rumänien, efterlyser

större tydlighet om det svenska systemet med provanställningar.

– Det vore bra att få veta mer om vad man kan förvänta sig av arbetsgivaren under den tiden, till exempel när det gäller pensionsavsättning och vad som händer om man blir sjuk.

Hon tycker också att det kan vara svårt att hålla isär A-kassan och fackligt medlemskap och veta hur de två delarna samspekar.

” **Jag gick med i facket på grund av kollegor som stötte på problem med sin löneutveckling.**

– Många vänder sig till facket först när de får problem. Då blir det en överraskning om man redan måste ha varit medlem en viss tid för att få alla möjligheter till ekonomiskt stöd.

Själv skaffade hon sig kunskaper genom att bli medlem och fackligt aktiv i Unionen.

– Jag gick med i facket på grund av kollegor som stötte på problem med sin löneutveckling.

## Slutord

I den här rapporten adresserar TCO ett allvarligt problem för arbetskraftsinvandrarers trygghet och risk för att utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden samt lämnar förslag till hur det kan motverkas. TCO:s förslag om skadestånd till arbetskraftsinvandrare som utnyttjas och bättre möjligheter att genomföra en tvistprocess mot arbetsgivaren menar vi ökar arbetskraftsinvandrarers möjligheter att göra sina rättigheter gällande. Det ger Sverige bättre förutsättningar att vara ett attraktivt arbetsland för utländsk arbetskraft och bidrar till ett större samhälleligt intresse att upprätthålla bra villkor och en ordning som motverkar oschysst konkurrens på arbetsmarknaden.

När arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal och arbetstagaren är medlem i ett fackförbund har arbetstagaren med hjälp av sin fackförening goda utsikter att få rimliga villkor vid en tvist med arbetsgivaren. TCO:s förslag ger fler incitament till arbetskraftsinvandrare att vända sig till en fackförening. Genom att bli medlem i en fackförening får fackföreningen möjlighet att hjälpa arbetskraftsinvandrare och bättre förutsättningar att teckna kollektivavtal med arbetsgivare som tidigare saknat ett kollektivavtal. Kollektivavtalet ger också fördelen att parterna som har tecknat det har ett gemensamt intresse av- och ansvar för att upprätthålla villkoren i dem. Det gör kollektivavtalen till bra verktyg för att motverka allmänt dåliga anställningsvillkor på arbetsmarknaden och en långsiktig lösning för större trygghet för alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden.



## Referenser

Herzfeld Olsson, Petra. ”Konsten att inkludera arbetskraftsmigranter i den svenska arbetsrättsliga modellen”, Juridisk Tidskrift 2019-20 nr 3, 2019

Kjellberg, Anders. ”Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och nytt huvudavtal”, Arena Idé 2023

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

Riksrevisionen (2020). Statens insatser mot exploatering av arbetskraft – regelverk, kontroller samt information och stöd till de drabbade. RiR 2020:27.

SOU 2016:91, ”Stärkt ställning för arbetskraftsinvandrare på arbetsmarknaden”

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

SOU 2021:5, ”Ett förbättrat system för arbetskraftsinvandring”

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

SOU 2022:36, ”Arbetslivskriminalitet. En definition”. Delbetänkande av Delegationen mot arbetslivskriminalitet.

SOU 2023:8, ”En bedömning av omfattningen av arbetslivskriminalitet”,

Migrationsverket.se: <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik.html>.

## Författning

Utlänningslagen (2005:716)

Utlänningsförordningen (2006:97)

## Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 12 fackförbund med över 1,2 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, lands- ting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkes- grupperna finns allt från ingenjörer och journalister till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på [www.tco.se](http://www.tco.se)





Tjänstemännens centralorganisation  
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm  
Tel 08-782 91 00, tco.se

