



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI
OCH ARBETSVETENSKAP**

TVÅ VÄRLDAR AV MIGRANTARBETE

En studie av migranternas arbetsvillkor i restaurangsektorn och IT-sektorn

Denis Frank

Samling "Gothenburg Studies in Work Science"
Nr 18, 2019

ISBN 978-91-87876-27-1

Innehåll

Förord	3
Abstract.....	4
Inledning.....	5
Teoretisk bakgrund	6
Material och metod.....	10
Arbetskraftsinvandringen till Sverige – regler och mönster.....	12
Nya kategorier av migranter i svenskt arbetsliv	14
Olika organisatoriska världar	18
Arbetsstillstånd och anställningar	19
Löner och förmåner	21
Fackliga organisationer och kollektivavtal.....	24
Sammanfattning och slutdiskussion	26
Referenser.....	29

Förord

En tidigare version av rapporten behandlades på arbetslivs- och välfärdsseminariet vid Göteborgs universitet. Tomas Berglund var kommentator. Jag tackar Tomas Berglund och övriga deltagare på seminariet för synpunkterna!

Abstract

Previous research indicates that there are tendencies towards polarisation in the positions of migrants in the Swedish labour market. For example, the number of migrants has increased in both low-paid and high-paid occupations. This research report compares the employment of migrants in two occupational categories, namely *IT architects, systems analysts, and test managers* and *Fast-food workers, food preparation assistants*. The first-mentioned category is high-paid in the labour market, while the latter is low-paid. In the first category, higher education qualifications are required, while the latter requires little or no formal education. There are distinct differences in the employment of migrants in the two occupations. Migrants in the two occupations originate in different countries, they work in different types of organisations and there are also differences in the type of employment they hold. The report also analyses the wages of migrants and whether they correspond to the wages of other categories. The most significant wage differences are found among the IT-professionals. In particular, Chinese and Indian migrants seem to be paid lower wages than other comparable workers.

Inledning¹

Denna rapport ingår i forskningsprogrammet *Polariseringens utmaningar på den svenska arbetsmarknaden*. I forskningsprogrammet undersöks om och i vilken grad den svenska arbetsmarknaden håller på att polariseras. En förändring av arbetsmarknaden i polariserande riktning skulle innebära att de lågavlönade och högavlönade arbetena ökar i omfattning, medan arbeten som är mellanliggande i lönehänseende minskar. Om arbetsmarknaden polariseras innebär det ett brott med den trend av uppgradering som pågått de senaste decennierna, d.v.s. att högavlönade arbeten stadigt ökar medan de lågavlönade minskar i omfattning. Uppgradering av yrkesstrukturen var den dominerande trenden under perioden 1975-2000 (Korpi & Thålin 2011; Åberg 2003).

De studier som hittills gjorts av olika forskare pekar visserligen mot att det skett viktiga förändringar på arbetsmarknaden, men det är ännu inte klarlagt om det är fråga om polarisering. Oesch och Piccitto (2019) menar att den svenska yrkesstrukturen fortfarande kännetecknas av uppgradering, inte polarisering. Åberg (2015) däremot hävdar att svensk arbetsmarknad utvecklats i polariserande riktning sedan början av 2000-talet (se även Adermon & Gustavsson 2015; Heyman 2016). De högavlönade arbetena har visserligen fortsatt att öka, men däremot minskar inte längre de lågavlönade arbetenas andel: de ökar istället i förhållande till arbeten som är mellanliggande i lönehänseende. Berglund et.al. (2019) fann ett förändringsmönster som kan kallas ”svag polarisering”. Den innebär att de högavlönade arbetena fortsätter att öka. Samtidigt minskar de mellanavlönade arbetena, medan de lägst avlönade arbetena varken minskat eller ökat i antal.

En viktig fråga är hur de pågående förändringarna i yrkesstrukturen påverkar utrikes födda situation på arbetsmarknaden. Den nämnda undersökningen av Berglund et.al. (2019) visar att sådana förändringar påverkar olika grupper på olika sätt: mellan år 1998 och 2014 skedde en kraftig ökning av antalet migranter i den lägst avlönade gruppen på arbetsmarknaden. Antalet svenskfödda minskade i motsvarande omfattning i den lägst avlönade gruppen. Emellertid skedde samtidigt en tydlig ökning av antalet migranter i den högavlönade gruppen. Det pågår alltså en polarisering i migranternas position på den svenska arbetsmarknaden, då deras antal ökar i både lågavlönade och högavlönade arbeten (jfr. Åberg 2015). Detta mönster är tydligt i arbetskraftsinvandringen från länder utanför EU/EEA, vilket är fokus i denna rapport (Migrationsverket 2019). Tillstånd att resa in i Sverige p.g.a. arbetsmarknadsskäl beviljas framför allt till anställningar i de lägre och övre segmenten av arbetsmarknaden. Denna uppdelning är karakteristisk för arbetskraftsinvandringen sedan slutet av 2000-talet.

Rapporten analyserar ett specifikt uttryck för polariseringen i migranternas position på arbetsmarknaden. I rapporten jämförs anställningen av migranter i två yrkeskategorier, nämligen *Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.*

¹ Denna forskning stöds av Forte (projektnummer: 2016-07204) och Riksbankens Jubileumsfond (projektnummer: P12-1028:1).

och *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.*. Den förstnämnda yrkeskategorin räknas till arbetsmarknaden lågavlönade, medan den sistnämnda tillhör de högavlönade. I den förstnämnda kategorin krävs enbart kortare utbildning, medan den sistnämnda kräver fördjupad högskolekompetens. IT-arbete är ett relativt nytt arbete, till skillnad från arbete inom restaurangsektorn, men de betraktas båda som inneboende i framväxten av ett postindustriellt tjänstesamhälle (Castells 2010). I litteraturen om arbetsmarknadspolarisering hävdas rentav att tillväxten av vissa högavlönade yrken, såsom dataspecialister, ger upphov till en ökning av vissa lågavlönade servicearbeten (Mazzolari & Ragusa 2013; Sassen 2001). Tillväxten av högavlönade grupper med en stor inkomst att spendera, leder till en högre efterfrågan på vissa tjänster, t.ex. inom restaurangsektorn. Det är ofta migranter som utför de lågavlönade arbeten som efterfrågas.

Det huvudsakliga syftet med rapporten är att fördjupa kunskapen om polariseringen i migranternas position på arbetsmarknaden. Det sker genom en jämförelse av anställningen av migranter i två disparata yrkeskategorier, i vilken vi kan förvänta oss att finna framför allt skillnader, inte likheter. De två yrkeskategorierna ingår i helt olika delar av den svenska ekonomin, vilka har olika betydelse för nationell tillväxt m.m. Företagen som anställer migranter inom *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* är högt kapitalintensiva verksamheter och de har specifika krav på arbetskraftens kvalifikationer och kompetenser. Dessutom är IT-företag inte sällan multinationella företag som producerar varor och tjänster på en global marknad. Därför är en hypotes att komparationen kommer att visa på skillnader mellan yrkeskategorierna när det gäller t.ex. arbetsvillkor. Å andra sidan, är det rimligt att anta att polariseringen i immigranternas position på arbetsmarknaden hänger samman med större förändringar i ekonomi och samhälle, vilka förvisso kan vara svåra att undersöka empiriskt i en rapport som denna. Vidare, kan det finnas likheter i skälen till att anställa migranter, istället för inhemska arbetare, i de två yrkeskategorierna.

Rapporten ska besvara följande frågor: Vilka kategorier av migranter är det som anställs i de två yrkena? Vad karakteriserar företagen som anställer migranter? Vad karakteriserar anställningarna migranter innehar och hur ser anställningsvillkoren ut? Hur har de fackliga organisationerna reagerat på anställningen av migranter i de två yrkena?

I följande avsnitt placeras studien i en teoretisk kontext. Därefter följer en beskrivning av metod och material. Därefter jämförs anställningen av migranter i de två yrkena, och rapporten avslutas med en diskussion av viktiga resultat.

Teoretisk bakgrund

Den globala migrationen har genomgått stora förändringar de senaste årtiondena. I Sverige visar det sig t.ex. i att andelen utrikes födda ökat kraftigt: mellan 1970 och 2017 ökade andelen utrikes födda i befolkningen från 7 procent till 18 procent (SCB). Ökningen av migrationen är en viktig trend. Castles och Miller (2009) hävdar att migrationen präglas av sex generella trender. De kallar dem: globalisering av migrationen; accelerering av migrationen; differentiering av migrationen; feminisering av migrationen; ökad politisering av migrationen; och

ett ökat antal s.k. transitländer i migrationen. I rapporten undersöks hur två av dessa trender samverkar med förändringar på arbetsmarknaden. Dessa är:

1. Globaliseringen av migrationen, eller m.a.o. tendensen att allt fler länder är starkt påverkade av migrationen (Castles & Miller 2009). De kan påverkas som utvandringsland, invandringsland eller transitland. En konsekvens av globaliseringen av migrationen är att invandringsländer, såsom Sverige, tar emot migranter från ett större antal länder än i tidigare perioder. Migranterna tenderar dessutom att komma från mer geografiskt avlägsna länder än i tidigare perioder. Ett tydligt exempel är hur arbetskraftsmigrationen till Sverige förändrats. I tidigare perioder, såsom 1945-1970, kom migranterna huvudsakligen från andra europeiska länder; i vissa perioder har den stora majoriteten rentav kommit från andra nordiska länder. Sedan 2000-talets början kommer en ökad andel migranter från länder såsom Thailand, Indien och Kina. Detta är en aspekt av globaliseringen av migrationen.
2. Differentieringen av migrationen. Med differentieringen av migrationen menar Castles och Miller (2009) att ett invandringsland inte längre bara har en typ av immigration, d.v.s. antingen arbetskraftsmigration, flyktmigration eller anhöriginvandring. Invandringsländer har istället flera typer av immigration samtidigt. Castles och Miller (2009) nämner inte den differentiering som mer specifikt sker i arbetskraftsmigrationen, och den sammanhängande polariseringen i migranters arbetsmarknadsposition. Migranter anländer i allt högre grad för att arbeta i *både* de lägre och övre segmenten av arbetsmarknaden. Polariseringsen i migranters position på arbetsmarknaden är relaterad till "differentieringen av migrationen".

Ingen enskild teori kan förklara all den migration som sker. Migration skapas av en kombination av olika faktorer på såväl mikronivå som makronivå (Castles & Miller 2009; Massey et.al.1998). På makronivå finns de kontinuerliga förändringarna i det kapitalistiska världssystemet (Sassen 1988; Portes & Walton 1981; Morawska 1990; Wallerstein 2005). Ett sentida exempel är den dramatiskt förändrade betydelse som Kina och Indien spelar i det kapitalistiska världssystemet, vilket gett upphov till migration såväl inom dessa länder som till andra länder. Indien har t.ex. blivit en central aktör inom IT-industrin. Allt fler företag utlokaliserar sin IT-verksamhet till Indien, och det har lett till en ökad migration mellan Indien och länder i Europa. Å andra sidan går det inte att bortse från faktorer på mikronivå, såsom migranters egna motiv och handlingar, t.ex. deras strävan utöka sin inkomst genom migration, eller att undvika arbetslöshet och fattigdom. I den teori som kallas "new economics of migration" hävdas att besluten att migrera fattas i en distinkt social kontext, såsom familjen eller hushållet. Besluten om migration fattas av familjer eller hushåll snarare än av enskilda individer. Att t.ex. en familjemedlem migrerar leder inte bara till en högre inkomst, utan också till en diversifiering av familjens inkomstkällor (Stark & Blom 1985; Stark 1991; Taylor 1999).

Vilka är då de teoretiska förklaringarna till anställningen av migranter i olika delar av arbetsmarknaden, t.ex. i IT-sektorn och restaurangsektorn? I det följande diskuteras tre olika typer av förklaringar: den första betonar företagets roll, den andra de sociala nätverkens betydelse och den tredje de politiska institutionernas betydelse.

När det gäller företag har de olika skäl till att anställa migranter istället för inhemska arbetare (Frank 2013; 2018; Friberg & Midtbøen 2018; Krifors 2017; MacKenzie & Forde 2009; Piore 1979; Waldinger & Lichter 2003). Ett skäl kan vara att de har svårt att finna inhemska arbetare med de kvalifikationer som krävs för arbetet. Detta är ett skäl som ofta anges till den ökade anställningen av migranter i IT-sektorn. Ett annat skäl kan vara att sänka lönekostnader, vilket implicerar att migranterna är beredda att arbeta för lägre löner än inhemska arbetare. Ett tredje, relaterat, skäl är att arbetet har låg social status och att företag därför har svårt att finna inhemska arbetare som vill utföra arbetet. Det sistnämnda skälet är ett viktigt påstående i teorin om segmenterade arbetsmarknader (Piore 1979). Att ett arbete har låg social status och att företag därför har svårt att anställa inhemska arbetare, synes framför allt förklara varför migranter anställs i de lägre segmenten av arbetsmarknaden. Det kan knappast förklara varför migranter anställs i de övre segmenten av arbetsmarknaden, såsom IT-specialister. Detta är i alla fall en rimlig hypotes. Emellertid finns i den tidigare forskningen indikationer på att företag kan rekrytera utländska IT-specialister för att sänka arbetskraftskostnader (Frank 2018; Olsson 2019). Detta ska undersökas närmare i denna rapport.

Företagsledningar skiljer mellan olika sociala kategorier när de söker efter, väljer ut och anställer ny personal (Tilly 1998). De distinktioner som görs mellan män och kvinnor, medborgare och icke-medborgare, gamla och unga och olika etniska grupper är väletablerade i litteraturen. Det har gjorts undersökningar av den etniska diskrimineringen och hur denna exkluderar vissa grupper från välavlönade arbeten. Dessa studier visar t.ex. att individer med arabiskt klingande namn diskrimineras i anställningsprocessen (Arai, Bursell & Nekby 2016; Carlsson 2010; Rooth 2010). Sådan diskriminering ger en förklaring till varför vissa sociala kategorier tenderar att bli exkluderade från mer välavlönade arbeten. Emellertid kan företagsledningar också föredra att anställa personer från vissa kategorier, d.v.s. ha preferenser *för* dem, eftersom de anses ha egenskaper som är lämpliga för arbetet ifråga (Frank 2005; Friberg & Midtbøen 2018; MacKenzie & Forde 2009; Waldinger & Lichter 2003). Företagsledningar i lägre segment av arbetsmarknaden kan föredra att anställa migranter därför att de anses acceptera auktoritetsrelationer på företaget på ett annat sätt än inhemska arbetare, därför att de arbetar hårdare än infödda arbetare, därför att de accepterar lägre löner o.s.v.. Företagsledningar tenderar m.a.o. att associera olika sociala kategorier med olika typer av arbete. De föredrar att anställa migranter, och därmed undvika att anställa infödda arbetare, därför att de sistnämnda anses omotiverade och/eller bara stannar på arbetsplatsen en kortare period. Sådana processer ger en förklaring till varför migranter tenderar att vara koncentrerade till vissa typer av arbeten.

Företagsledningar och migranter ingår i bestämda sociala nätverk: de nätverk som migranter ingår i tenderar att styra dem mot vissa delar av

arbetsmarknaden och begränsa deras tillgång till andra delar. Sådan nätverksrekrytering är vanlig vid anställningen av migranter. Företagsledningar föredrar ofta att rekrytera släktingar, vänner och/eller bekanta till den redan anställda personalen. Nätverksrekryteringen sänker riskerna och kostnaderna med att anställa ny personal. De anställda migranterna å sin sida vidarebefordrar mer än gärna ett anställningserbjudande till en släkting eller vän. I den tidigare forskningen har det visats att sådan nätverksrekrytering är utbredd i lägre segment av arbetsmarknaden (se t.ex. Massey et.al. 1998; Waldinger & Lichter 2003). I en del fall är det fråga om s.k. etniska företag där man rekryterar personal från samma länder som företagsledningen. Emellertid är nätverksrekrytering relativt vanligt också i de högteknologiska företag som anställer IT-specialister (Frank 2018). På vissa företag uppmantras rentav de anställda att föreslå någon de känner när en anställning är ledig. Om denna person blir anställd kan de rentav bli betalade en viss summa pengar.

Det är viktigt att anställningen av migranter placeras i ett politiskt-institutionellt sammanhang. De politiska institutionerna kan betraktas som ”spelets regler” (Rothstein 1992). I detta fall riktas sökljuset mot de politiska-juridiska regleringarna av immigrationen och anställningen av migranter. Politiska institutioner tenderar att gynna vissa intressen och missgynna andra intressen. De påverkar normer om vad som t.ex. betraktas som legitimt och illegitimt när det gäller anställning av migranter (Frank 2013). Även om politiska institutioner är trögrörliga, kan de genomgå genomgripande förändringar vid s.k. formativa moment. Ett kännetecken i formativa moment är att sociala och ekonomiska konflikter/kriser växer i styrka. I sådana situationer ökar möjligheterna för vissa aktörer att skriva om ”spelets regler” (Rothstein 1992). Det införs institutioner som förändrar maktbalansen mellan sociala aktörer, t.ex. mellan arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer. En sådan förändring kan i förlängningen även påverka normer bland företagsledningar och migranternas strategier när de söker efter arbete.

Det skedde en sådan förändring 2008 när det infördes nya regler för arbetskraftsinvandring. Dessa nya regler utökade utländska medborgares möjligheter att arbeta i Sverige. De gjorde det enklare för företag att rekrytera utländska medborgare, och de försvagade fackliga organisationernas inflytande över immigrationen. Förändringarna skapade också nya vägar till en mer permanent vistelse i Sverige. För arbetskraftsinvandrare blev det t.ex. möjligt att ansöka om och beviljas permanent uppehållstillstånd efter fyra års anställning. Vidare, blev det möjligt för asylsökande som fått avslag på sin ansökan att fortsätta vistas i Sverige, förutsatt att de var anställda och vissa andra villkor var uppfyllda (Calleman 2015). De institutionella förändringar som skett är en viktig kontext i denna studie.

Sammanfattningsvis, hävdas att polariseringen i migranternas position på arbetsmarknaden i hög grad formas av tre sammanlänkande processer. För det första, förändringar i företags rekryteringspraktiker, d.v.s. att allt fler företag söker efter utländsk arbetskraft, t.ex. för att de inte kan finna inhemsk arbetskraft. Företagen söker inte efter utländsk arbetskraft i allmänhet, utan de tenderar att söka efter arbetskraft från specifika länder. De sociala nätverk som migranter

ingår i tenderar, för det andra, att utöka deras möjligheter i vissa delar av arbetsmarknaden, medan de begränsar deras möjligheter i andra delar. Migranternas möjligheter att bli anställda ökar i sektorer av arbetsmarknaden där de ingår i nätverk med företagsledningar och/eller anställda. För det tredje, har institutionella förändringar lett till förändrade strategier bland migranter och företagsledningar. De institutionella förändringarna har skapat nya vägar in på svensk arbetsmarknad och i förlängningen till en mer permanent vistelse i Sverige.

Material och metod

Rapportens huvudsakliga datamaterial är 373 ansökningar om arbetstillstånd från utländska medborgare: 168 är gjorda inom *Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* och 205 inom *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.*² I rapporten ingår också resultat från semistrukturerade intervjuer med tre fackliga representanter: en är från Hotell- och Restaurangfacket, en från Sveriges Ingenjörer och en från Unionen. Det har även gjorts 14 kvalitativa intervjuer med företagsledare och/eller personalansvariga inom IT-sektorn. Emellertid bygger denna rapport på de 373 ansökningarna om arbetstillstånd. Citat eller referat från intervjuerna används enbart för att belysa eller utveckla resultat från analysen av arbetstillståndsansökningarna.

Migrationsverket har fattat beslut om ansökningarna vid två tidpunkter: 17 procent beviljades 2012 och 83 procent 2017. Ansökningarna från 2012 är uteslutande inom *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* Migrationsverket införde ett nytt yrkesklassificeringssystem 2014. Ansökningarna från 2012 har följaktligen yrkeskoder från det gamla yrkesklassificeringssystemet. Jag gjorde en omkodning av de gamla yrkeskoderna till de nya från 2014. Vidare, är ansökningarna från 2012 gjorda av enbart indiska och kinesiska medborgare. Det ledde bl.a. till att kineser blev överrepresenterade i urvalet av *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* Migrationen från Indien och Kina har ökat sedan början av 2000-talet; den ökningen är en viktig förändring av migrationen till Sverige. Den relativt höga andelen kineser i urvalet gör det möjligt att undersöka om det eventuellt finns skillnader mellan kinesers och andra medborgargrupperns arbetsvillkor.

Det har gjorts en avgränsning till tre geografiska områden. I stort sett alla ansökningar gäller arbete i de tre storstadslänen: 210 är i Stockholms län, 91 i Västergötlands län och 69 i Skåne län, vilket utgör 99 procent av ansökningarna. Motivet till denna avgränsning är att de pågående förändringarna på arbetsmarknaden tenderar att få störst genomslag i urbana områden, t.ex. tillväxten av IT-sektorn och fördjupade klyftor mellan låglöne- och höglönesektorer (Sassen 2001, 2006). I en del av den tidigare forskningen hävdas

² Materialet bevaras hos Migrationsverket och jag gjorde således en ansökan om att få ta del av det i forskningssyfte.

rentav att det finns ett samband mellan ökningen av höglöne- och låglönearbeten i storstäder (Sassen 2006). Enligt dessa undersökningar är ökningen av lågavlönade servicearbeten delvis en följd av ökningen av antalet högavlönade med en stor inkomst att spendera. När de högavlönade yrkeskategorierna växer, ökar också (deras) efterfrågan på viss service, såsom städning, barnpassning, restauranger m.m. Detta förändringsmönster är särskilt tydligt i storstäder.

Alla arbetstillståndsansökningar har blivit beviljade av Migrationsverket. Förutom själva ansökan från den utländske medborgaren ingår ett antal dokument: det finns ett anställningserbjudande från en arbetsgivare, det finns ett yttrande från den berörda fackliga organisationen och det finns ett beslut om ansökan från Migrationsverket. I de olika dokumenten finns ett antal uppgifter om t.ex. sökandes medborgarskap, erbjuden anställningsform, anställningsvillkor och antal anställda hos arbetsgivare. Den första typen av analys som gjordes av dokumenten var en s.k. kvantitativ innehållsanalys. Jag läste igenom alla ansökningar och beräknade förekomsten av olika uppgifter. Uppgifterna registrerades i olika kategorier, såsom medborgarskap, typ av anställning och antal anställda hos arbetsgivaren. Resultatet av innehållsanalysen registrerades och analyserades därefter i statistikprogrammet SPSS.

Ansökningarna om arbetstillstånd är gjorda inom reglerna för arbetskraftsinvandring. För att en s.k. tredjelandsmedborgare ska ha rätt att vara anställd i Sverige måste denne ha arbetstillstånd.³ För att bli beviljad arbetstillstånd måste ett antal krav vara uppfyllda, t.ex. måste den sökande ha ett anställningserbjudande (Migrationsverket 2019). Migrationsverket placerar de sökande i olika beslutsklasser. De viktigaste beslutsklasserna i denna rapport är: *Arbetstagare*, *Arbetstagare asyl* och *Arbetstagare tidigare student*. Den beslutsklass som heter *Arbetstagare* är s.k. rena arbetskraftsinvandrare, och det absolut största antalet finns i den (Tabell 1). I urvalet finns dessutom ett ganska stort antal individer som tidigare varit asylsökande. Dessa individer har fått avslag på sin ansökan om asyl och gör därefter en ansökan om arbetstillstånd när de vistas i Sverige; den kategori kallas även ”spårbytare”. Tidigare asylsökande i urvalet finns uteslutande i yrket *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.*

De som tidigare varit asylsökande är överrepresenterade i urvalet. Ett alternativ hade varit reducera antalet f.d. asylsökande för att göra urvalet mer representativt. Å andra sidan hade det antagligen inte påverkat resultatet av jämförelsen i någon nämnvärd mening – förutom att göra den mer osäker. Det finns till sist en kategori som tidigare var studenter i Sverige, vilka efter sina studier ansökte om arbetstillstånd. Dessa individer finns framför allt inom *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.*

³ Det finns ett antal undantag från denna regel, t.ex. behöver inte individer med permanent uppehållstillstånd ha arbetstillstånd för att arbeta.

Tabell 1: Yrkeskategori och beslutsklass.

	IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.	Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.
Arbetstagare	179	89
Arbetstagare asyl	0	74
Arbetstagare tidigare student	26	5
Totalt	205	168

Källa: Migrationsverket, arbetstillstånd 2012-17

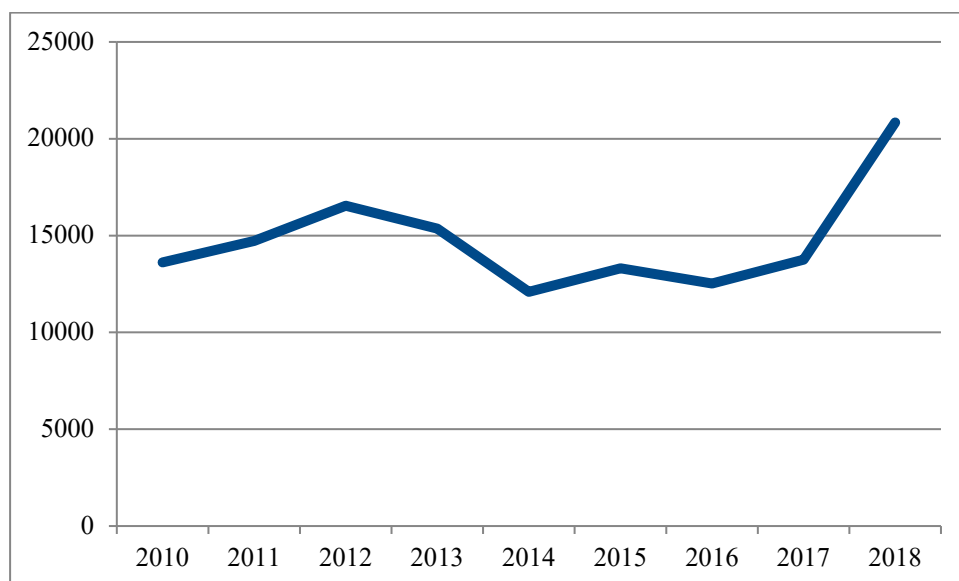
Arbetskraftsinvandringen till Sverige – regler och mönster

De analyserade arbetstillstånden är, som nämnts, gjorda inom reglerna för arbetskraftsinvandring. Det infördes nya regler för arbetskraftsinvandring 2008, vilka hade som syfte att öka arbetskraftsinvandringen från stater utanför EU/EEA (Frank 2017). Reformerna försvagade fackliga organisationers inflytande över immigrationen, medan de gjorde det enklare för företag att rekrytera utländska medborgare. Sedan 2008 spelar statliga myndigheter också en mindre viktig roll än de gjorde tidigare. Tidigare gjorde Arbetsförmedlingen en s.k. arbetsmarknadsprövning: arbetsmarknadsprövningen avskaffades 2008. När Migrationsverket beslutar om arbetstillstånd ska beviljas eller ej är utgångspunkten istället arbetsgivarens egen bedömning av behovet att rekrytera utländska medborgare (Regeringens proposition 2007/08: 147).

En arbetsgivare som vill anställa en utländsk medborgare måste uppfylla vissa krav angående löner och arbetsvillkor. För att arbetstillstånd ska beviljas måste löner och arbetsvillkor vara på minst samma nivå som kollektivavtalen eller vad som är praxis inom yrket ifråga (Migrationsverket 2019). Emellertid var Migrationsverkets förmåga att kontrollera att reglerna de facto följdes svag de första åren efter reformen 2008. Reformen följdes av ett antal fall av missbruk av reglerna, i synnerhet i låglönesektorer. Myndigheternas kontroll av arbetsgivare skärptes därför först 2011-2012 och därefter ytterligare 2014 (Frank 2017).

Omfattningen av arbetskraftsinvandringen har genomgått förändringar över tid. Figur 1 visar beviljade arbetstillstånd 2010-2018. Det högsta antalet arbetstillstånd beviljades 2018: det beviljades ca. 21 000 arbetstillstånd 2018, vilket är det högsta talet sedan reformerna 2008. Det största antalet arbetskraftsinvandrare kom 2018 från Thailand, Indien och Ukraina (Migrationsverket 2019). De tre största yrkeskategorierna var *Bärplockare och plantörer m.fl.*, *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* och *Civilingenjörsyrken*. Även *Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* tillhör de största yrkeskategorierna (se Tabell 2). Anställningen av arbetskraftsinvandrare i låglönesektorer har minskat något över tid. En del av förklaringen till detta är skärpningarna av kontrollen av arbetsgivare, vilken i högre grad påverkat invandringen till låglöneyrken (Frank 2018).

Figur 1: Antalet beviljade arbetstillstånd 2010-2018. Förlängningar ej inkluderade.



Källa: Migrationsverket 2019.

Tabell 2: Fem största yrkeskategorierna, samt övriga beviljade arbetstillstånd 2017 och 2018. Förlängningar ej inkluderade.

Yrke	Antal 2017	Antal 2018
IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.	4 029	4 415
Bärplockare och plantörer m.fl.	3 043	4 882
Civilingenjörssyrken	1 082	1 249
Kockar och kallskänkor	849	1 085
Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.	781	1 117
Övriga	5 768	8 093

Källa: Migrationsverket 2019.

Nya kategorier av migranter i svenskt arbetsliv

Sedan 2000-talets början har det skett en ökning av antalet utrikes födda i den lägst avlönade kategorin på arbetsmarknaden (Berglund et al. 2019).⁴ Mellan 2000 och 2014 ökade antalet utrikes födda med nästan 120 000 i den lägst avlönade kategorin, medan antalet svenskfödda minskade i ungefär samma omfattning. Detta är en viktig förändring på arbetsmarknaden. Den ger stöd åt hypoteser att ojämlikheter i arbetslivet tenderar att etnifieras eller rentav rasifieras (se Tilly 1998). Emellertid är det inte en ny företeelse att svenskfödda och utrikes födda utför olika typer av arbeten (se t.ex. Frank 2005; Paulson, Schierup, & Ålund 1994). Dessa processer har snarare förstärkts av vissa förändringar på arbetsmarknaden, t.ex. tendenser till polarisering. Vidare är kategorin utrikes födda en stor och mångfacetterad kategori. Det kan inom denna kategori finnas distinkta skillnader: olika kategorier av migranter tenderar att utföra olika typer av arbete, och det kan även uppstå s.k. etniska nischer, där en del invandrargrupper blir koncentrerade till vissa delar av arbetsmarknaden (Friberg & Midtbøen 2018; Waldinger & Lichter 2003).

Det sker kontinuerligt förändringar i de arbeten som olika invandrargrupper utför: en del grupper upplever uppåtgående social mobilitet, och skaffar sig i allt högre grad samma typer av arbeten som den infödda befolkningen (Berglund et al. 2019). Andra grupper tvingas in i arbetslöshet och den växande irreguljära sektorn på arbetsmarknaden. Sådana förändringar i immigranternas position kan bero på t.ex. teknologiska förändringar och/eller förändringar i arbetsorganisationer. Det kan även bero på förändringar i invandringsmönster, t.ex. att det anländer nya kategorier av migranter, vilka konkurrerar om arbeten med de som vistats i landet en längre tid.

Det skedde en stor arbetskraftsinvandring till Sverige under perioden 1947-72; detta är en viktig period i svensk migrationshistoria. Det finns både likheter och skillnader mellan denna tidigare period och arbetskraftsinvandringen som skett sedan 2008. Det är relevant att göra en jämförelse. Under perioden 1947-72 kom arbetskraftsinvandrarna framför allt från Finland och till viss del från Sydeuropa, såsom Jugoslavien, Grekland och Italien. Under denna period anställdes en mycket stor del av invandrarna i tillverkningsindustrin, t.ex. bilindustrin, varvsindustrin och textilindustrin. Den ekonomiska tillväxten var mycket hög under 1950- och 1960-talet, vilket ledde till ökad efterfrågan på arbetskraft (Frank 2005; Lundh & Ohlsson 1999). Emellertid har antalet migranter minskat dramatiskt i tillverkningsindustrin sedan 1970-talet. Det finns olika anledningar till detta: en är utlokaliseringen av produktion till låglöneländer, och en annan är rationalisering av produktionen. Sedan 2000-talets början anställs arbetskraftsinvandrare delvis i andra sektorer av ekonomin: det tydligaste exemplet är det ökade antalet migranter i IT-sektorn. Framväxten av IT-sektorn,

⁴ Berglund et al. behandlar alla kategorier utrikes födda och gör alltså ingen skillnad mellan t.ex. arbetskraftsinvandrare och flyktingar.

vilken har sina rötter i den elektroniska revolutionen, har öppnat upp möjligheter för migranter i de övre segmenten av arbetsmarknaden. Medan arbetskraftsinvandrarna i den tidigare perioden, som regel, fyllde typiska arbetarklassyrken, arbetar dessa nya arbetskraftsinvandrare i den s.k. ”kunskapsbaserade ekonomin” (Frank 2018). Detta är en viktig skillnad med den tidigare perioden av arbetskraftsinvandring, vilken har sin grund i de stora samhällsförändringar som skett sedan 1970-talet.

En annan viktig förändring jämfört med tidigare perioder är polariseringstendenserna i migranternas arbetsmarknadsposition. Anställningen av migranter i de två yrkeskategorierna *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* och *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* belyser denna polarisering. Tabell 3 och 4 visar de största medborgarskapskategorierna i de två yrkena i urvalet av arbetstillstånd å ena sidan och i det totala antalet arbetstillstånd som beviljades 2017 å andra sidan. Företagsledning rekryterar migranter från olika länder i de två yrkena. I *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* kommer migranterna framför allt från länder som Turkiet, Mongoliet och Egypten, medan de i *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* kommer från Indien, Kina och USA. Dessa länder intar olika positioner i den globala arbetsfördelningen. USA och Kina är de facto ekonomiska stormakter, medan Indien spelar en allt viktigare roll, bl.a. beroende på sin starka ställning inom IT-industrin. Däremot ingår Turkiet, Mongoliet och Egypten snarare i det som kallas periferin i världssystemteori, i kontrast till det som utgör dess centrum (Wallerstein 2005). Att ett geografiskt område tillhör periferin innebär t.ex. lägre grad av industrialisering än i världssystemets centrum.

Tabell 3: Största medborgarskapskategorierna i *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* Totala antalet arbetstillstånd 2017 och urval av arbetstillstånd. Procentandel inom parentes.

Medborgarskap	Totala antalet arbetstillstånd 2017	Urval av arbetstillstånd
Turkiet	202 (26)	49 (29)
Mongoliet	81 (10)	22 (13)
Egypten	78 (10)	17 (10)
Irak	74 (9)	16 (10)
Bangladesh	69 (9)	13 (8)
Övriga	277	50
Totalt antal arbetstillstånd	781	167

Källa: Migrationsverket, arbetstillstånd 2012-17; Migrationsverket 2019.

Tabell 4: Största medborgarskapskategorierna i *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* Totala antalet arbetstillstånd 2017 och urval av arbetstillstånd. Procentandel inom parentes.

Medborgarskap	Totala antalet arbetstillstånd 2017	Urval av arbetstillstånd
Indien	3058 (76)	138 (67)
Kina	130 (3)	27 (13)
USA	125 (3)	6 (3)
Ryssland	84 (2)	3 (2)
Brasilien	75 (2)	4 (2)
Övriga	557	27
Totalt antal arbetstillstånd	4 029	205

Källa: Migrationsverket, arbetstillstånd 2012-17; Migrationsverket 2019.

De anställda migranterna i de två yrkena tenderar alltså att komma från ett begränsat antal länder. Bland IT-specialister är indier en överväldigande majoritet. Turkiska medborgare är den största kategorin i *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* men den är inte på långa vägar lika dominerande som indier är i *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* Det är ett vanligt mönster att det sker en sådan sammankoppling av nationella kategorier och arbetsuppgifter (Tilly 1998). Det föreslås i litteraturen olika förklaringar till att det sker en sådan sammankoppling av sociala kategorier och arbeten. En typ av förklaring lägger vikten vid migranternas sociala nätverk, d.v.s. att företagsledningar tenderar att rekrytera personal som är bekanta, vänner eller släktingar till de redan anställda migranterna. Detta sänker riskerna och kostnaderna som är förbundna med nyanställningar. De redan anställda migranterna kan dessutom hjälpa de nyanställda att lära sig arbetet, och eventuellt fungera som tolkar på arbetsplatsen. De sociala nätverkens stora betydelse är välbelagda i de lägre segmenten av arbetsmarknaden, såsom i restaurang. I restaurangsektorn är det dessutom vanligt att det förekommer s.k. etniska företag, i vilka man rekryterar personal från samma länder som företagsledningen (Frödin & Kjellberg 2018). Emellertid verkar nätverksrekrytering vara vanligt även bland de företag som rekryterar IT-specialister. En viktig skillnad tycks vara att etnicitet och släktskapsband spelar mindre roll vid rekryteringen av IT-specialister. Banden som används är inte ”etniska” i lika hög grad och det är inte heller fråga om att man söker efter nya arbetare i de redan anställdas släktskapsnätverk. Däremot kan högteknologiska företag mycket väl rekrytera vänner och bekanta till redan anställda, förutsatt att de uppfyller kvalifikationskraven. Det är t.ex. ganska vanligt att svenska företag rekryterar IT-specialister som läst en del av sin utbildning i Sverige; de rekryteras t.ex. direkt efter sin utbildning, och det kan ske via de nätverk som företagsledningar och migranter ingår i. Företaget rekryterar en f.d. student från Indien, och när det blir en ny anställning ledig rekommenderar denne en studiekamrat, vilken också anställs (Frank 2018). De migranter som anställs binds

alltså i första hand inte samman av att de tillhör samma etniska grupp, utan av att de läst samma utbildning i Sverige.

En annan typ av förklaring, som inte står i motsättning till den förstnämnda, betonar företagsledningars roll i sammankopplingen av migranter med vissa typer av arbete (Piore 1979; Tilly 1998). Enligt denna teori utvecklar företagsledningar preferenser för vissa nationella och etniska kategorier; de föredrar att anställa ny personal från specifika kategorier därför att de anses mer lämpliga för arbetet i fråga. Enligt denna hypotes har företagsledningar i de lägre delarna av arbetsmarknaden svårt att rekrytera infödda personer, därför att arbetet i fråga har låg social status i majoritetsbefolkningens ögon; t.ex. har unga människor från majoritetsbefolkningen ofta andra ambitioner än att bli restaurangbiträde. De undviker dessa arbeten eller ser dem i bästa fall som en genomgångsstation. För att slippa att förbättra arbetsvillkor tenderar företagsledningar istället att rekrytera migranter till dessa arbeten.

Situationen är annorlunda i de företag som anställer IT-specialister. *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* är inte ett yrke som generellt har låg social status, p.g.a. att det t.ex. är underordnat och slitsamt. Emellertid finns i intervjuerna med företagsledningar påståenden om att infödda svenskar undviker IT-arbeten av andra skäl. En företagsledare hävdade att svenskar var mindre intresserad att arbeta med teknik än indier var. Det var en av anledningarna till att företaget hade svårt att finna svensk personal och att man därför ofta rekryterade personal från Indien:

Vi har väldigt bra erfarenheter av ta in personal från Indien. Ofta besitter de ett annat tekniskt djup än vad man har i Sverige --- Det finns ett större intresse av att jobba med tekniken i Indien än i Sverige. Den svenska arbetskraften vill många gånger lämna tekniken lite och de har inte det där tekniska djupet. Men framför allt vill de kanske jobba mer med de mjuka delarna och vara mer av projektledartypen och sånt där. Det finns alltså ett gap på svensk arbetsmarknad. Vi har svårt att attrahera dem och tillsätta de positioner vi har öppna. Då är en möjlighet att fylla de här positionerna med personer som kommer från Indien. (Intervju)

Intervjupersonen associerar bristen på arbetskraft inom IT-sektorn med vissa egenskaper hos den svenska arbetskraften, som att vara ganska ointresserad av att arbeta med teknik. Företag spelar en viktig roll i att skapa den ökade migrationen av IT-specialister men det sker utifrån delvis andra föreställningar om arbetskraften "här" och "där" än det gör inom restaurangsektorn. Företagsledningar tenderar att söka efter personal som kommer från specifika länder, i synnerhet Indien. Indier betraktas som särskilt kompetenta inom IT-fältet. Indiens centrala position i den globala IT-industrin påverkar också företagsledningars sökande efter personal i detta land. Emellertid finns bland ansvariga i IT-företag också mer diffusa uppfattningar om att personer från olika länder har olika egenskaper, vilket gör dem mer eller mindre lämpliga för arbetet ifråga (Frank 2018). Indier betraktas som mer arbetsamma och ambitiösa än anställda svenskar, vilket bidrar till att göra dem till en attraktiv arbetskraft för

företagsledning. Det finns sådana positiva föreställningar även om kineser i intervjumaterialet som samlats in.

Olika organisatoriska världar

Det företag som ansöker om att få anställa utländsk medborgare ska i arbetstillståndsansökan uppge året när den faktiska verksamheten startade och antalet anställda i företaget. Analysen av dessa uppgifter visar att migranter i de två yrkeskategorierna kommer in i helt olika organisatoriska världar. Tabell 5 visar antalet anställda i de företag som anställer migranter. Tabellen skiljer mellan mikro-företag, små företag, medelstora företag och stora företag. De företag som anställer migranter inom *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* är framför allt mikroföretag (49 %) och små företag (27 %). Det är en stor skillnad mot de företag som anställer *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.:* hälften av de sistnämnda är stora företag. Dessa företag är ofta multinationella företag som producerar varor och tjänster på en global marknad. Det finns även en betydande andel små företag bland dem som anställer IT-specialister och även några mikroföretag. Det bör noteras att en del företag som anställer IT-specialister är utlandsägda konsultföretag som utför IT-tjänster i Sverige. Ett antal konsultföretag har över tid etablerat sådan verksamhet i Sverige. En del av dessa har bara en mindre filial i Sverige: dessa har då placerats i kategorin mikro-företag eller små företag. Det bör vidare noteras att ett företag kan stå bakom mer än en ansökan om arbetstillstånd; dessa finns framför allt bland IT-konsultföretagen.

Tabell 5 visar under vilken period företagets faktiska verksamhet startade i Sverige. De företag som anställer *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* är i stor utsträckning nystartade företag: 59 procent startade 2010-2017 och 24 procent 2000-2009. Mönstret är annorlunda bland företag som anställer IT-specialister. En stor andel är visserligen nystartade – hälften startade efter 2000 – men det finns också många äldre företag i urvalet: 15 procent startade 1950-1974 och 28 procent 1975-1999. Det finns rentav några företag vars ursprung går tillbaka till 1930- och 1940-talen. Företagen som anställer IT-specialister består således av en kombination av gamla etablerade företag och nystartade företag inom IT-sektorn.

I arbetstillståndsansökningarna ska företaget uppge SNI-kod/bransch-kod. Uppgifterna om branschen som företaget tillhör är dock ibland osäkra, då företag kan uppge mer än en branschkod. För de företag som rekryterar *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* är mönstret tydligt: de befinner sig nästan uteslutande inom det som kallas restaurangverksamhet (86 %), medan de som anställer *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* huvudsakligen tillhör två branscher, nämligen dataprogrammering (26 %) och datakonsultverksamhet (42 %).

Tabell 5: Storlek på företag (antal anställda) som anställer migranter och år när företagen startade. Urval av arbetstillstånd som beviljats i två yrkeskategorier. Procent.

	IT-arkitekter, system- utvecklare och testledare m.fl.	Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.
Företagens storlek		
Mikroföretag (1-9)	8	49
Små företag (10-49)	25	27
Medelstora företag (50- 249)	15	14
Stora företag (>250)	52	10
Totalt	100	100
Företagens startår		
1925-1949	6	1
1950-1974	15	3
1975-1999	28	13
2000-2009	31	24
2010-2017	20	59
Totalt	100	100

Källa: Migrationsverket, arbetstillstånd 2012-17.

Arbetstillstånd och anställningar

Arbetskraftsinvandrare beviljas tidsbegränsade arbetstillstånd. Tidsbegränsningen i arbetstillstånden är beroende av den planerade anställningstiden: om den planerade anställningstiden är sex månader beviljas arbetstillstånd i sex månader; om den planerade anställningstiden är 12 månader beviljas arbetstillstånd i 12 månader o.s.v. Emellertid får tidsbegränsningen i arbetstillstånden inte överskrida 24 månader. När en individ haft arbetstillstånd i 24 månader måste denne ansöka om nytt arbetstillstånd. Arbetstillstånd kan då beviljas i ytterligare 24 månader (Regeringens proposition 2007/08: 147). När individen varit anställd i Sverige i 48 månader kan denne beviljas permanent uppehållstillstånd; det innebär bl.a. att denne befrias från kravet på arbetstillstånd för att få arbeta i Sverige.

Tabell 6 nedan visar varaktigheten i arbetstillstånden i de två yrkeskategorierna. Det är betydligt vanligare att det ansöks om arbetstillstånd för den maximala tiden, 24 månader, i *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* än i *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.*: de är 84 procent i den förstnämnda och 48 procent i den sistnämnda. Skillnaden tyder på att det är vanligare att IT-specialister utför arbete i Sverige under en begränsad tidsperiod. Det finns olika skäl till denna skillnad. Ett viktigt skäl handlar om den typ av anställning som migranten ska inneha i Sverige. Det skiljs mellan fyra typer av anställningar i arbetstillståndsansökningarna:

1. Tillsvidareanställning
2. Tidsbegränsad anställning
3. Anställning hos en arbetsgivare utanför Sverige som utför arbete åt en svensk uppdragsgivare/arbetsgivare
4. Anställning hos en arbetsgivare utanför Sverige som ingår i samma koncern som arbetsgivaren i Sverige (Migrationsverket, arbetstillståndsansökningar 2012-17)

Nästan alla anställningar i *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* är tillsvidareanställningar, medan de bara är 38 procent i *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* (se Tabell 6). Den vanligaste typen av anställning bland IT-specialister är ”hos en arbetsgivare utanför Sverige som ingår i samma koncern som arbetsgivaren i Sverige”. Det finns i denna kategori ett stort antal individer som utför IT-konsultuppdrag i Sverige. När de utländska medborgarna befinner sig i Sverige arbetar de de facto i ett annat företag än det de är anställda av. Migranterna är i Sverige för att utföra arbete under en kortare tidsperiod; resten av året utför de arbetet från hemlandet, vilket i de flesta fall är Indien. Denna typ av arrangemang har spridit sig på den svenska arbetsmarknaden och det har bidragit till ökningen av migrationen från Indien (Frank 2018).

Internationell migration skapas av en kombination av faktorer i både utvandringsland och invandringsland. Emellertid tenderar betoningen i en förklaring av en specifik migration ligga på antingen förhållanden i utvandringslandet eller i invandringslandet. Man kan skilja mellan utbudsstyrd och efterfrågestyrd migration. Efterfrågestyrd migration drivs primärt av en efterfrågan på arbetskraft i invandringslandet, medan utbudsstyrd migration sker mer eller mindre oberoende av arbetsmarknadssituationen i invandringslandet (Light 2006; Massey et.al 1998). I det senare fallet kan migration vara en väg att undkomma fattigdom eller arbetslöshet. Ofta finns det släktingar, vänner eller bekanta som hjälper individen i migrationen. Utifrån detta resonemang, är migrationen av IT-specialister i högre grad efterfråge-styrd migration. Det indikeras inte bara av det större antalet som beviljas arbetstillstånd som IT-specialister, det indikeras också av om individerna ska arbeta heltid eller deltid i Sverige. Bland IT-specialisterna är 99 procent av anställningarna heltid, medan de är 47 procent inom snabbmat och restaurang: 53 procent av anställningarna är deltid inom snabbmat och restaurang; ofta är det fråga om att migranten ska arbeta 75 procent av heltid (60 procent av ansökningarna). Deltidsanställningarna är något vanligare i medelstora och stora företag, än i mikroföretag och små företag.

Antalet medelstora och stora företag är dock få i urvalet, och därför är dessa tal osäkra.

Tabell 6: Tidsbegränsning i arbetstillstånd, typ av anställning och om anställningserbjudandet gäller heltidsanställning eller deltidsanställning. Procent.

	IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.	Snabbmatpersonal, köks- och restaurang- biträden m.fl.
Tidsbegränsning i arbetstillstånd		
1-6 månader	11	2
7-12 månader	25	3
13-18 månader	14	5
19-23 månader	2	6
24 månader	48	84
Totalt	100	100
Typ av anställning		
Tillsvidareanställning	38	96
Tidsbegränsad anställning	10	4
Anställning hos en arbetsgivare utanför Sverige som utför arbete åt en svensk uppdragsgivare/arbetsgivare	5	0
Anställning hos en arbetsgivare utanför Sverige som ingår i samma koncern som arbetsgivaren i Sverige	47	0
Totalt	100	100
Gäller anställningserbjudandet heltidsanställning eller deltids- anställning?		
Heltidsanställning	99	47
Deltidsanställning	1	53
Totalt	100	100

Källa: Migrationsverket, arbetstillstånd 2012-17.

Löner och förmåner

En viktig fråga är om migranter betalas lägre löner än inhemska arbetare, och om det är en drivkraft bakom anställningen av migranter. Det är välbelagt att sänkandet av arbetskraftskostnader är en drivkraft bakom anställningen av migranter i de lägre segmenten av arbetsmarknaden (Piore 1979; Tilly 1998) Det är inte lika väl undersökt om detta kan vara en drivkraft bakom anställningen av migranter i de övre segmenten av arbetsmarknaden, såsom i IT-sektorn. I det senare fallet antas snarare att migrationen drivs av en brist på arbetskraft i invandringslandet, och särskilt då en brist på arbetskraft som har värdefulla

kvalifikationer. Antagandet är att de högutbildade migranterna befinner sig i en stark förhandlingsposition på arbetsmarknaden, och att de därför ofta får löner som motsvarar vad inhemska arbetare får. Emellertid finns i den tidigare forskningen indikationer på att sänkande av ersättningar för arbete kan vara en drivkraft även bakom anställningen av migranter i högkvalificerade yrken, såsom IT-specialister (Frank 2018; Olsson 2019). Det är möjligt att undersöka denna fråga närmare i det material som samlats in.

Det finns i arbetstillståndsansökningarna uppgifter om lönen som migranterna ska få. Dessa uppgifter är en del av arbetsgivarens anställningserbjudande till den utländske medborgaren. Jag har beräknat medianlönen i de två yrkeskategorierna; denna jämförs med medianlönen bland alla anställda i de två yrkena (i den privata sektorn) (SCB). En del arbetstillståndsansökningar är från 2012 och den erbjudna lönen har då Kpi-justerats till 2017 års nivåer. Det bör noteras att lönen är en del av anställningserbjudandet, vilket inte är juridiskt bindande (Olsson 2015). Lön och andra villkor kan därför bli annorlunda när migranten tillträder sin anställning i Sverige. Den tidigare forskningen tyder på att det kan finnas sådana skillnader. Om det finns en sådan skillnad i urvalet är det sannolikare att lönerna förändras neråt än uppåt när migranten tillträder sin anställning. Det är också viktigt att komma ihåg antalet individer som ingår i beräkningarna är relativt lågt; i en del fall är det mycket lågt. Det är ändå viktigt att göra beräkningarna för att ta reda på om det eventuellt kan finnas löneskillnader mellan olika medborgarkategorier.

Medianlönen är 32 000 kr. i *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* kategorin och 22 000 kr. i *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* kategorin. Som kontrast, är medianlönen 43 000 kr. bland alla *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* i Sverige och 22 800 kr. bland alla i *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* Skillnaden är liten i *Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.*; det är bland IT-specialisterna den stora skillnaden finns; det skiljer 11 000 kr.

När det gäller IT-specialisterna finns ett problem med att utgå från den angivna lönen, vilket kan förklara varför den är så mycket lägre. En del IT-specialister reser till Sverige för att utföra arbete under en begränsad tidsperiod, och de är då vanligtvis anställda av företag i hemlandet, vilket i de flesta fall är Indien. De får en lön i enlighet med hemlandets nivåer, och den är lägre än i Sverige. Emellertid kan de utöver lönen även få olika skattepliktiga förmåner, t.ex. traktamente. Även de skattepliktiga förmånerna ska uppges i anställningserbjudandet. I 28 procent av fallen ska IT-specialisterna få skattepliktiga förmåner. Det leder till att den sammanlagda inkomsten från arbetet i Sverige blir högre än lönen.⁵ För migranten som befinner sig i Sverige en kortare period spelar det kanske inte så stor roll om denne ersätts med bara lön eller lön tillsammans med skattepliktiga förmåner, såsom traktamente. I en del fall kan det därför vara missvisande att utgå från lönen.

⁵ I den sammanlagda inkomsten ingår förutom skattepliktiga förmåner även eventuella OB-tillägg. Ingen av IT-specialisterna ska dock få OB-tillägg.

Det finns två möjliga lösningar på detta problem. Den ena är som antytts att beräkna medianen i den sammanlagda inkomsten. Den andra är att beräkna medianlönen enbart bland dem som blir tillsvidareanställda av en arbetsgivare i Sverige. Det torde vara likartade förutsättningar för att de tillsvidareanställda ska få löner som motsvarar vad andra i yrket får. Den sistnämnda lösningen kommer att minska antalet individer som ingår i beräkningen, men å andra sidan ingår inte de som är anställda av en arbetsgivare i utlandet, vilka ofta får en lön i nivå med hemlandets nivå. I båda dessa fall ökar medianen något men den är fortfarande lägre än medianlönen bland alla anställda i yrkeskategorin, vilken var 43 000 kr (se tabell 7 nedan). Medianen bland de tillsvidareanställda är 33 500 kr. och i den sammanlagda inkomsten är den 34 000 kr. I den sistnämnda ingår, som nämnts, alla typer av anställningar.

I diskussionen hittills av löner m.m. har det inte gjorts någon skillnad mellan olika medborgarkategorier. Det har t.ex. inte gjorts någon skillnad mellan medborgare i Indien, Kina och USA. En viktig fråga är om personer i olika medborgarkategorier ges olika ersättningar för det arbete de utför. Det är svårt att se några sådana skillnader i *Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.*. Däremot finns det skillnader mellan olika medborgarkategorier bland IT-specialisterna. Tabell 7 visar även sammanlagd inkomst och lön vid tillsvidareanställning bland medborgare i Indien, Kina och USA. Medborgare i USA har inkluderats för att få en s.k. ”västerländsk” kategori att jämföra med. Antalet individer i USA-kategorin är mycket litet.

Det som framför allt sticker ut är de relativt låga ersättningar som betalas ut till kinesiska medborgare. Medianinkomsten är 29 700 kr. och medianlönen vid tillsvidareanställning är 29 900 kr. Emellertid är antalet individer litet, och det är svårt att säga om resultaten på något sätt är representativa. Bland indierna är medianen högre framför allt i sammanlagd inkomst; skillnaden mellan indier och kineser är mindre bland de som tillträder en tillsvidareanställning i Sverige. Det bör noteras att den största andelen indier är anställda av en arbetsgivare i utlandet (66 procent). Enligt intervjuer med fackliga representanter är det i dessa fall svårare att kontrollera om migranter de facto får de löner och förmåner som angetts i anställningserbjudandet.

Tabell 7: Lön och sammanlagd inkomst i IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl. (kr/mån). Alla medborgarkategorier och tre medborgarkategorier.

	Medianlön: alla typer av anställningar	Medianinkomst*: alla typer av anställningar	Medianlön: endast tillsvidareanställda i Sverige
Alla medborgarkategorier	32 000	34 000	33 500
<i>Antal individer</i>	204	204	77
Tre medborgarkategorier			
Indien	32 200	35 000	32 200
<i>Antal individer</i>	138	138	32
Kina	27 700	29 700	29 900
<i>Antal individer</i>	27	27	14
USA	48 500	48 500	42 500
<i>Antal individer</i>	6	6	4

* Den sammanlagda inkomsten av arbetet i Sverige inkluderar lön samt eventuella OB-tillägg och skattepliktiga förmåner, t.ex. traktamente.

Källa: Migrationsverket, arbetstillstånd 2012-17.

Fackliga organisationer och kollektivavtal

Den berörda fackliga organisationen har rätt att yttra sig över arbetstillståndsansökningar. Det finns dessutom uppgifter om de utländska medborgarna kommer att täckas av kollektivavtal eller ej. Inom *Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.* är den berörda fackliga organisationen Hotell- och restaurangfacket. Inom *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* har fem fackförbund yttrat sig, nämligen Sveriges Ingenjörer, Unionen, Jusek, Akademikerförbundet och Naturvetarna. De två absolut viktigaste fackförbunden är Sveriges Ingenjörer och Unionen: de står tillsammans för 96 procent av yttrandena inom *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* (48 procent vardera).

När de fackliga organisationerna ska yttra sig över anställningsvillkor får de tre alternativ:

- Villkoren är *inte sämre* än de villkor som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen
- Villkoren är *sämre* än de villkor som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen
- Den fackliga organisationen avstår från att yttra sig (Migrationsverket, arbetstillståndsansökningar, 2017).

Det absolut vanligaste yttrandet inom *IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.* är att villkoren *inte* är sämre: det är alternativet som valts i 90 procent av fallen (Tabell 8). I nio procent av fallen har den fackliga organisationen

avstått från att yttra sig, och i en procent av fallen har den yttrat att villkoren ”är sämre än de villkor som följer av kollektivavtal eller praxis”. Dessa fackförbund har intagit en liberal position i förhållande till arbetskraftsinvandringen (Neergaard 2015); yttranden över arbetstillståndsansökningarna är ett uttryck för detta. Den positiva inställningen till arbetskraftsinvandringen återkommer i de intervjuer som gjorts med representanter för Sveriges Ingenjörer och Unionen. De fackliga representanterna betraktar inte arbetskraftsinvandringen primärt som ett hot mot de egna medlemmarna, utan den behövs för att lösa arbetskraftsbristen inom deras yrkesområden. Emellertid finns det en oro att det liberala systemet utnyttjas av mer eller mindre seriösa arbetsgivare. En av de fackliga representanterna uttryckte t.ex. en oro över att den ökade arbetskraftsinvandringen kan leda till en press nedåt på arbetsvillkoren (Representant för Unionen). Det framkommer alltså en viss ambivalens i intervjuerna med representanter för Unionen och Sveriges Ingenjörer, även om den positiva inställningen vägde tyngst.

Mönstret är annorlunda när det gäller Hotell- och restaurangfacket. I 53 procent av arbetstillståndsansökningarna yttrar Hotell- och restaurangfacket att anställningsvillkoren ”är sämre än de villkor som följer av kollektivavtal eller praxis” och i 47 procent att de inte är sämre. Hotell- och restaurangfacket, och LO mer generellt, har intagit en mer restriktiv hållning till arbetskraftsinvandringen (Neergaard 2015). Det är också inom LO:s områden, inklusive hotell- och restaurang, som 2008 års liberalisering av invandringspolitiken haft de svåraste konsekvenserna. Det har förekommit flera fall av grovt utnyttjande av migrantarbetare och t.o.m. slavliknande arbetsförhållanden (Efendic´ 2014; Johansson 2013; LO 2013; Woolfson et.al. 2012).

Det finns, som nämnts, även uppgifter om migranterna täcks av kollektivavtal eller ej. De fackliga organisationerna har olika inställning till frågan om kollektivavtal. Hotell- och restaurangfacket ställer som krav att den utländske medborgaren ska täckas av kollektivavtal. Det saknas kollektivavtal i ca. hälften av ansökningarna, och det är nästan alltid skälet till de negativa yttranden från Hotell- och restaurangfacket. Det har utvecklats en annan inställning till frågan om kollektivavtal bland fackförbunden inom IT-sektorn. Det saknas kollektivavtal i 60 procent av ansökningarna om att anställa IT-specialister, men de fackliga organisationernas yttranden är ändå, som regel, positiva. Sveriges Ingenjörer och Unionen kräver inte att den utländska personalen ska täckas av kollektivavtal. En stor del av IT-specialisterna är dessutom anställda av företag i utlandet, vilket gör det svårt att kräva kollektivavtal.

Tabell 8: De fackliga organisationernas yttranden. Procent.

	IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.	Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.
Villkoren är <i>inte sämre</i> än de villkor som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen	90	46
Villkoren <i>är sämre</i> än de villkor som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen	1	54
Den fackliga organisationen avstår från att yttra sig	9	0
Totalt	100	100

Källa: Migrationsverket, arbetstillstånd 2012-17.

Sammanfattning och slutdiskussion

Det finns tendenser till polarisering i utrikes födda position på arbetsmarknaden. Den ökade arbetskraftsinvandringen från länder utanför EU ingår i detta mönster: arbetskraftsinvandrare anställs i hög grad i både de lägre och övre segmenten av arbetsmarknaden. Arbetskraftsinvandringen under tidigare perioder hade inte detta specifika drag, utan då anlände migranter framför allt för att arbeta i de lägre segmenten av arbetsmarknaden, t.ex. för att utföra underordnat arbete i tillverkningsindustrin.

De reformer som gjordes av invandringpolitiken 2008 har antagligen bidragit till polariseringen i migranternas arbetsmarknadsposition. Reformerna 2008 gjorde det enklare för företag att rekrytera utländsk arbetskraft och de gjorde ingen skillnad mellan rekrytering av t.ex. lågkvalificerad och högkvalificerad arbetskraft. Det skapades nya vägar in på svensk arbetsmarknad, t.ex. kan asylsökande som fått avslag på sin ansökan under vissa förutsättningar få stanna kvar som arbetskraftsinvandrare istället. De som tidigare varit asylsökande anställs till stor del i de lägre segmenten av arbetsmarknaden (Migrationsverket 2019). Vidare, standardiserades reglerna kring beviljande av permanent uppehållstillstånd; reglerna blev likartade för alla kategorier arbetskraftsinvandrare. Efter fyra års anställning i Sverige kan en arbetskraftsinvandrare beviljas permanent uppehållstillstånd. Den regeln har potentiellt disciplinerande konsekvenser: om migranten vill fortsätta vistas i Sverige och i förlängningen få permanent uppehållstillstånd, finns en press på denne att acceptera arbetsvillkor och löner som inte accepteras av inhemska arbetare (Frank 2017).

Rapporten har undersökt två olika världar av migrantarbete, i restaurangsektorn och IT-sektorn. Migranterna i de två yrkena kommer från olika länder, de arbetar i olika typer av organisationer och de har ofta också olika typer

av anställningar. Migrationen av IT-specialister är störst till antalet. I den allmänna debatten betraktas den som mer eller mindre oproblematiserad, och den anses rentav nödvändig för utvecklingen av Sverige som högteknologisk industrination. I ett antal rapporter har det hävdats att denna migration är nödvändig för att lösa arbetskraftsbristen inom IT-sektorn (se t.ex. IT & Telekomföretagen 2017).

Skillnaden mellan IT-specialisterna och migranterna inom restaurangsektorn är tydlig i ett antal avseenden. De utländska IT-specialisterna arbetar oftare heltid än de inom restaurangsektorn. De arbetar oftare i stora, multinationella företag. Bland dessa företag finns både äldre och yngre organisationer: en del är nystartade, men det finns också gamla företag som har en lång historia i Sverige. Migrationen av IT-specialister är ofta s.k. temporär migration: migranterna anländer till Sverige för att utföra arbete under en begränsad tidsperiod och resten av året utför det arbetet från hemlandet. Emellertid finns bland IT-specialisterna också en betydande andel som anställs tillsvidare i Sverige, vilket potentiellt är en väg till permanent bosättning i landet.

Den lågavlönade immigrationen för att utföra arbete inom restaurangsektorn har en annorlunda karaktär. Migranterna söker och beviljas oftare arbetstillstånd den maximala tiden, och de erbjuds oftare tillsvidareanställning av arbetsgivaren. Samtidigt ska migranterna i restaurangsektorn oftare arbeta deltid än migranterna i IT-sektorn. Detta arrangemang är möjligtvis en väg till permanent bosättning i Sverige. Migranterna inom restaurangsektorn anställs ganska ofta i etniska nischer där ägaren av företaget också har invandrarbakgrund. Emellertid blir långt ifrån alla migranter anställda i s.k. etniska företag: en annan del arbetar i stora snabbmatskedjor och hotellrestauranger.

De fackliga organisationerna har olika inställning till arbetskraftsinvandringen. Sveriges Ingenjörer och Unionen har intagit en relativt liberal position, medan Hotell- och restaurangfacket är betydligt mer restriktivt. Hotell- och restaurangfacket kräver att migranter ska täckas av kollektivavtal vid ansökningar om arbetstillstånd. Detta är inte ett krav som ställs av Sveriges Ingenjörer och Unionen. Emellertid är ett negativt yttrande från en facklig organisation inte ett skäl för Migrationsverket att avslå en ansökan om arbetstillstånd. De fackliga organisationernas inflytande har i detta avseende försvagats sedan 2008. Före 2008 vägde de fackliga organisationernas yttranden tyngre när Migrationsverket fattade beslut om arbetstillståndsansökningar.

En viktig fråga är hur polariseringen i migranternas position på arbetsmarknaden ska förklaras. Det går i denna rapport bara att föreslå några hypoteser. Det går att urskilja tre möjliga förklaringar, vilka inte utesluter varandra. Den första hypotesen är att det är förändringar i yrkesstrukturen som driver polariseringen. Drivkraften är ökningen av antalet högkvalificerade arbeten. Denna förändring öppnar upp möjligheter för migranter i de övre segmenten av arbetsmarknaden, vilka inte existerade i samma grad i tidigare perioder. Migranter betraktas i allt högre grad som en attraktiv arbetskraft av företagsledningar i övre segment av arbetsmarknaden, såsom i IT-sektorn. För det andra, leder förändringar i invandringsmönster till en ökning av migranter i låglönesektorer. Enligt denna hypotes har många nyanlända migranter inte de kvalifikationer som

efterfrågas i höglönessektorer. För dessa är lågavlönat arbete som restaurangbiträde, diskare, matbud etc. vad som framför allt är tillgängligt. Detta är dessutom arbeten som den svenskfödda befolkningen undviker. Den tredje hypotesen är att förändringar i de politiska institutionerna lett till polarisering i migranters position på arbetsmarknaden. Denna rapport har fokuserat regleringarna kring arbetskraftsinvandringen och hur dessa förändrats. Förändringarna gynnar anställningen av migranter i *både* övre och lägre segment av arbetsmarknaden. Institutionella förändringar inom andra områden än invandringen kan ha verkat i samma riktning. En hypotes är således att polariseringen i migranters position förklaras av förändringar i yrkesstrukturen, förändrade invandringsmönster och/eller institutionella förändringar. Andra faktorer kan förvisso också ha bidragit men det är de tre som framträder tydligast i denna studie.

Ett viktigt resultat är löneskillnaderna bland IT-specialisterna; det verkar som att indier och kineser i synnerhet får lägre ersättningar än svenska arbetare. Vilka möjliga förklaringar finns till dessa skillnader? Det går att skilja mellan två typer av möjliga förklaringar (Tilly 1998). Den ena typen av förklaring tar sin utgångspunkt i egenskaper knutna till individer, såsom deras utbildning, kvalifikationer och ålder. Den andra tar sin utgångspunkt i att migranterna ingår i specifika sociala kategorier, t.ex. att de är utländska medborgare, att de tillhör en viss nationell eller etnisk kategori o.s.v. När företagsledningar ersätter individer för utfört arbete görs detta således utifrån de sociala kategorier som de tillhör. Distinktionen mellan individualistiska och kategoriella förklaringar pekar i vilken riktning förklaringar ska sökas.

När det gäller egenskaper knutna till individer synes betydelsen av ålder vara viktig att undersöka vidare. Migranterna är, som regel, unga vilket kan innebära att de inte hunnit skaffa sig samma arbetserfarenhet och kompetens som äldre. Antagandet är att med stigande ålder kommer skillnaderna i erfarenhet och kompetens att minska och därmed även skillnader i ersättning. Detta är en rimlig hypotes. Det är svårare att på grundval av föreliggande studie säga något om utbildningsskillnader. Det tycks som migranterna har en utbildningsnivå som motsvarar svenska arbetares utbildningsnivå. Men det är möjligt att det bakom löneskillnaderna finns utbildningsskillnader som inte syns i det material som samlats in. Identifieringen av dessa skillnader kräver ett annat material och en annan typ av analys.

När det gäller kategoriella förklaringar är kanske diskrimineringshypotesen den tydligaste varianten. Den skulle innebära att indier och kineser diskrimineras vid lönesättning och andra ersättningar för utfört arbete. Detta är en rimlig hypotes. En annan kategoriell förklaring är att indier och kineser anställs för att utföra arbeten som i sig är lågbetalda. Företagsledningar sammankopplar alltså kategorierna indier och kineser med relativt lågbetalda arbeten inom IT-området (jfr. Olsson 2018). En tredje kategoriell förklaring har med det utländska medborgarskapet att göra och de juridiska restriktioner som det medför. Det faktum att migranterna är utländska medborgare ger dem en svagare förhandlingsposition än svenska arbetare. För de kategorier som undersökts är rätten att vistas i Sverige starkt förbunden med att de är anställda. De har i princip

bara rätt att vistas i Sverige om de utför arbete. Om migranten således har som ambition att vistas i Sverige en längre tid eller rentav stanna permanent finns en press på denne att acceptera ersättningar som inte accepteras av motsvarande svenska arbetare. Om migranten inte accepterar de ersättningar som erbjuds riskerar denne att väljas bort och därmed förlora sin rätt att vistas i Sverige. Denna förklaring synes framför allt vara tillämplig på de migranter som anställs av företag i Sverige. Den tycks vara mindre relevant för dem som är anställda av företag i utlandet, vilka anländer till Sverige för att utföra arbete under en begränsad tidsperiod.

Avslutningsvis, är det önskvärt med mer forskning om löneskillnader mellan olika kategorier av högkvalificerade arbetare. Hur omfattande är löneskillnaderna? Kommer de att minska i takt med längden på migranternas vistelse i landet för att i slutändan eventuellt försvinna? Hur ska löneskillnaderna förklaras? Troligtvis behövs olika förklaringar till skillnaderna i ersättning. En individbaserad förklaring behövs sannolikt i en del fall, medan andra fall kräver kategoriellt baserad förklaring. Att det sistnämnda skulle behövas är nog mest förvånande. Emellertid finns i den tidigare forskningen indikationer på att företagsledningar betraktar indier och kineser som en ”billigare” arbetskraft än svenskar (Frank 2018).

Referenser

- Adermon, A. & Gustavsson, M. (2015). “Job polarization and task-biased technological change: evidence from Sweden”, 1975–2005, *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 878–917
- Arai, M., Bursell, M., & Nekby, L. (2016). “The reverse gender gap in ethnic discrimination: Employer stereotypes of men and women with Arabic names”. *International Migration Review* 50(2), 385–412.
- Berglund T., Elgenius G., Frank D., & Omanović V. (2019). “The impact of Sweden’s changing occupational structure on the labor market opportunities of immigrants”. Under publicering.
- Calleman, C. (2015). ”’Byta spår’ - ett nålsöga mellan asyl och arbete”, i C. Calleman och P.H. Olsson (red.), *Arbetskraft från hela världen: Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delmi.
- Carlsson, M. (2010). “Experimental evidence of discrimination in the hiring of first- and second-generation immigrants”, *Labour*, 24(3), 263–278.
- Castells, M. (2010). *The Rise of the Network Society: The Information Age: Economy, Society, and Culture*, volume I, 2nd ed., Malden, Oxford and West Sussex, Wiley-Blackwell.

Castles, S. & Miller, M.J. (2009). *The age of migration: International population movements in the modern world*. New York: Guilford Press.

Efendic', N. (2014). "HRF kräver kollektivavtal för att ge arbetstillstånd", *Svenska Dagbladet*. Publicerad 2014-06-11.

Frank, D. (2005). *Staten, företagen och arbetskraftsinvandringen – en studie av invandringspolitiken i Sverige och rekryteringen av utländska arbetare 1960-1972*. Växjö: Växjö University Press.

Frank, D. (2013). "Organisationer, ojämlikhet, migration – förändringar av den etniska arbetsdelningen i svensk byggnadssektor", *Sociologisk forskning*, 50(4), 7-30.

Frank, D. (2017). "Förändringar i svensk arbetskraftsinvandringspolitik 1954-2014", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(1): 66-83.

Frank, D. (2018). "Strategies for recruiting highly skilled migrants from India and China: a case study of firms in Sweden", *Industrial Relations Journal*, 49(4), 352-369.

Friberg, J.H & Midtbøen, A.H (2018). "Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(9), 1463-1478.

Frödin, O. & Kjellberg A. (2018). "Labor Migration from Third Countries to Swedish Low-wage Jobs", *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(1), 65-85.

Heyman, F. (2016). "Job polarization, job tasks and the role of firms". *Economics Letters*, 145, 246–251.

IT & Telekomföretagen (2017). "IT-kompetensbristen: En rapport om den svenska digitala sektorns behov av spetskompetens". IT & Telekomföretagen.

Korpi, T. & Thålin, M. (2011). "Changing Work-Life Inequality in Sweden: Globalization and Other Causes", In Blossfeld et al. (Eds) *Globalized Labour Markets and Social Inequality in Europe*. Macmillan.

Krifors, K. (2017). *Managing Migrant Workers – moral economies of temporary labour in the Swedish IT and wild berry industries*. Linköping, Department of Social and Welfare Studies.

Le Grand, C. & Szulkin, R. (2002). "Permanent disadvantage or gradual integration: Explaining the immigrant-native earnings gap in Sweden", *Labour* 16(1), 37–64.

- Light, I. (2006). *Deflecting Immigration: Networks, Markets, and Regulation in Los Angeles*. New York: Russell Sage Foundation.
- LO (2013). *Fusk och utnyttjande – om avregleringen av arbetskraftsinvandringen*. Landsorganisationen i Sverige.
- Lundh, C. & Ohlsson, R. (1999). *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*, Stockholm: SNS Förlag.
- MacKenzie, R. & Forde, C. (2009). 'The rhetoric of the 'good worker' versus the realities of employers' use and the experiences of migrant workers', *Work, employment and society*, 23(1), 142-159.
- Massey, D.S., J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino and E. J. Taylor (1998). *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Oxford, Oxford University Press.
- Mazzolari, F., & Ragusa, G. (2013). "Spillovers from high-skill consumption to low-skill labor markets", *The Review of Economics and Statistics* 95(1), 74–86.
- Morawska, E. (1990). "The Sociology and Historiography of Immigration", i Virginia Yans-McLaughlin (red.) *Immigration Reconsidered: History, Sociology and Politics*, Oxford: Oxford University Press.
- Migrationsverket, arbetstillstånd (2012-17) 373 ansökningar om arbetstillstånd analyserade av författaren.
- Migrationsverket (2019) <https://www.migrationsverket.se/> (Hämtad 2019-09-03).
- Neergaard A. (2015). "Det fackliga löftet": Solidaritet, fackföreningsrörelse och arbetskraftsinvandring', i C. Calleman and P.H. Olsson (red.), *Arbetskraft från hela världen: Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delmi.
- Oesch, D. & Piccitto, G. (2019). "The Polarization Myth: Occupational Upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992–2015", *Work and Occupations*, Onlinefirst.
- Olsson, P.H. (2015). "Bindande eller inte?: Ger anställningserbjudandet arbetskraftsinvandraren tillräcklig förutsägbarhet?", i C. Calleman and P.H. Olsson (red.), *Arbetskraft från hela världen: Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delmi.
- Olsson, P. H. (2019). "Equal treatment for highly qualified labour migrants", IFAU, Working Paper 2019: 14.

- Paulson S., Schierup, C.U. & Ålund, A. (1994). "Den interna arbetsmarknaden: Etniska skiktningar och dequalificering", i C.U. Schierup and S. Paulson (red.), *Arbetets etniska delning: Studier från en svensk bilfabrik*, Stockholm, Carlssons.
- Piore, M.J. (1979), *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*, New York, Cambridge University Press.
- Portes, A. & Walton, J. (1981). *Labor, Class, and the International System*. New York: Academic Press.
- Regeringens proposition (2007/08: 147), *Nya regler för arbetskraftsinvandring*, (Stockholm).
- Rooth, D.O. (2010). "Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence", *Labour economics*, 17(3), 523–534.
- Rothstein, B, (1992). *Den korporativa staten: Intresseorganisationer och statsförvaltning I Svensk politik*, Stockholm: Nordstedts.
- Sassen, S. (1988). *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sassen, S. (2001). *The global city: New York, London, Tokyo*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Sassen, S. (2006). *Cities in a World Economy*. Thousand Oaks, London & New Delhi: Pine Forge Press.
- Stark, O. & Blom, D.E. (1985). "The new economics of labor migration", *American Economic Review*, 75(2): 173-178.
- Stark, O. (1991). *The Migration of Labour*. Oxford: Blackwell.
- Taylor, J.E. (1999). "The new economics of labour migration and the role of remittances in the migration process", *International Migration*, 37(1): 63-88.
- Tilly, C. (1998). *Durable inequality*, Berkeley, Los Angeles and London: University of California Press.
- Waldinger, R. & Lichter, M.I. (2003). *How the Other Half Works: Immigration and the Social Organization of Labor*. Berkeley, Los Angeles and London, University of California Press.
- Wallerstein, I. (2005). *Världssystemanalysen: En introduktion*. Stockholm: Tankekraft förlag.

Åberg, R. (2003). "Unemployment persistency, over-education and the employment chances of the less educated", *Eur. Sociological Rev.*, 19, 199–216.

Åberg, R. (2015). "Svensk arbetsmarknad mot polarisering efter millennieskiften", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(4), 8–25.