



EUROPEISKA UNIONEN

Fonden för europeiskt bistånd
för dem som har det sämst ställtDatum
2016-06-07

Heidi Knorn

Fead ökar social delaktighet och egenmakt!

Anteckningar forskarträff, 18 maj, 2016

Svenska ESF-rådet bjöd i samarbete med Delegationen för migrationsstudier (Delmi), Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) och Vetenskapsrådet till en forskarträff om migration och arbete. Svenska ESF-rådet har hand om Fonden för europeiskt bistånd för dem som har det sämst ställt (Fead) som riktar till främst EU-medborgare i utsatt position. Fondens tema tangerar frågor om migration, sociala rättigheter, främlingsfientlighet, ekonomi och arbetsmarknadsfrågor.

Med detta seminarium ville vi tillsammans med våra samverkansaktörer sprida och diskutera pågående eller slutredovisad forskning. Alla som deltog på forskarträffen var välkomna att diskutera och identifiera luckor som behövde beforskas, företrädesvis inom disciplinerna juridik, statsvetenskap och nationalekonomi..

På den här forskarträffen ville vi bland annat behandla cirkulär migration och EU, presentera studier kring cirkulär migration inom ramen för EU:s ramverk för migration, förhållandet cirkulär och papperslös migration samt etnifieringen av yrken med inga eller låga krav på kvalifikationer.

Svenska ESF-rådet modererade och följande presentationer hölls:

- Fallstudie, Vetenskapsrådet: Johan Lindquist "Cirkulär migration i Asien och Mellanöstern- utvecklingen och praktiken, i Indonesien kopplat till EU"
- Fallstudie, Forte: Catharina Calleman "Arbetskraftsbehov"
- Fallstudie, Delmi: Anders Kjellberg och Olle Frödin "Arbetskraftsinvandring från tredje land i restaurang- och städbranscherna"
-

Presentationen om "Cirkulär migration i Asien och Mellanöstern-utvecklingen och praktiken, i Indonesien kopplat till EU av Johan Lindqvist, Social antropologi, Stockholms universitet

Johan Lindqvist valde att presentera sina studier om cirkulär migration som han framförallt allt koncentrerat på Indonesien. Syftet med forskningen var att forska om migranternas erfarenheter och de emotionella banden mellan migranterna och rekryterarna.

Idag arbetar de flesta migranterna från Indonesien som hembiträden om de är kvinnor och om de är män som palmoljearbetare och byggarbetare. På senare år har andelen migrantarbetare från Indonesien till platser som Hong Kong fyrdubblats. Ofta sker resorna legalt, med pass, arbetstillstånd och många gånger behöver de även genomgå hälsoundersökningar.

Johans forskning har kretsat runt rekryteraren och de "mäklare" som rekryterar migranterna. De här mäklarna arbetar på olika sätt och ibland i flera led. På ön Lombok fanns det under

Fead – fonden för europeiskt bistånd för dem som har det sämst ställt

Svenska
ESF-rådetSvenska ESF-rådet, Huvudkontoret
Besöksadress: Rosterigränd 12, 3 tr
Postadress: Box 471 41, 100 74
StockholmTelefon: 08-579 171 00
Fax: 08-579 171 01
Webbplats: www.esf.se

en period 150 stycken olika mäklarkontor men detta kan variera. Ofta bor de som rekryteras i små byar och mäklarna är ofta själva före detta migranter, någon slags myndighetsperson, lärare i byn eller någon som arbetat inom turism. Mäklarna får ofta mycket stor makt över den person som planerar att migrera. Det finns olika slags mäklare och vissa har en slags licenser och arbetar under större mäklarfirmer. Det som krävs för en lyckad rekrytering är att mäklarna kan skapa någon slags tillit, har vana att hantera dokument och att de är tillgängliga. Vissa av migranterna får låna pengar av byn som de sedan arbetar av. Kvinnornas lån av pengar knyts ofta till kroppen och blir hon gravid skickas hon tillbaka till hemlandet. Det är oftast mest lönsamt att rekrytera kvinnor eftersom arbetsgivare är villiga att betala mer för ett hembiträde än exempelvis en palmoljearbetare. I Hong Kong är lönerna högst, i Saudiarabien måste migranten gå igenom fler kontroller och det är oftast lättast att migrera till Malaysia eftersom språket är mer likt de språk som talas i Indonesien men destinationen brukar bero på en mängd olika orsaker som var mäklaren har kontakter, om migranten känner andra som flyttat någonstans etc.

Presentation om "Arbetskraftsbehov" av Catharina Calleman, Juridiska fakulteten, Stockholms universitet

Catharina Calleman har studerat 2008 års regler om arbetskraftsinvandring. Denna förändring av arbetsmarknaden innebär att det inte längre är Arbetsförmedlingen som prövar behovet av arbetskraft utan att det ofta är arbetsgivarens behov som är utgångspunkt. Begränsningar är Gemenskapsföreträdet/Unionsföreträde och att medborgare i länder inom EU ska ges företräde till lediga platser.

Villkor för arbetstillstånd är första gången för högst 2 år och kan förlängas till 4 år. Därefter kan personen söka permanent arbetstillstånd. Tillståndet är knutet till ett visst slag av arbete och en viss arbetsgivare. Personen måste tjäna en lön på minst 13 000 kr i mån, villkoren bör följa det svenska kollektivavtalet och en arbetstagarorganisation ska kunna yttra sig om anställningsvillkoren. Om anställningen upphör måste arbetstagaren hitta ett nytt arbete inom tre månader.

Syftet med Catharinas studie var att undersöka förhållandet mellan å ena sidan arbetsgivarstyrd arbetskraftsinvandring och å andra sidan vissa skyddsintressen som anges som mål för såväl EU:s som Sveriges arbetsmarknadspolitik. Frågorna i Catharinas studie handlar om social dumpning, procedurer och kontrollmekanismer, arbetsgivarensandel, näringsidkare/juridisk person eller fysisk person och arbetsgivare etablerade utomlands.

Resultaten visar på att regeln om att EU-medborgare ska ha företräde inte verkar ha haft någon betydelse, att faktisk likabehandling med arbetstagare i landet har givits mycket låg prioritet. Inga krav ställs exempelvis på att anställningserbjudandet ska vara bindande, inga kontroller eller sanktioner sker mot arbetsgivaren, de fackliga organisationernas utlåtanden har liten betydelse och att gränsen är flytande mellan flyktinginvandring och arbetskraftsinvandring.

År 2008 blev det möjligt att byta spår utan att lämna landet om personen fått avslag på ansökan om asyl, om personen haft en ansökan under (6) 4 månader och erbjudits en anställning i ett år, båda med villkor som motsvarar kollektivavtal, ansökte inom två veckor efter det att beslutet om avslag på ansökan om asyl vunnit laga kraft. Syftet var att öka de

asylsökandes vilja att arbeta och försörja sig under väntetiden; att svartarbete kunde regulariseras; effektivisera systemet för arbetskraftsinvandring och inget ekonomiskt avbräck för arbetsgivaren. Antalet ansökningar var 205 646 stycken och bifallen var 38 procent. De sökande kom från Mongoliet, Iran, Irak, Afghanistan, Bangladesh, Uzbekistan och Egypten. 25 procent av dessa var kvinnor.

Reformer efter 2008 resulterar i särskilda kontroller år 2012 i nystartade företag och inom vissa branscher. Åtgärderna skulle syfta till att stärka arbetskraftsinvandrarnas ställning. 2013 kom EU-direktiv, då blåkortsdirektiv implementeras i Sverige, med det kom säsongsarbetardirektiv med likabehandlingslagarna i landet. Det kom även direktiv om företagens interna förflyttningar.

När Catharina undersökte om tillämpningen var rättsäker för de sökande föreföll utrymmet för godtycke vara relativt stort. Ofta fick ett återreseförbud motivera avslag med ibland inte, liknande med spär i Schengens info-system, det fanns ingen konsekvent linje gällande löner strax under kollektivavtalet och det var oklart med beräkningen av en anställning.

Catharinas förslag för att öka möjligheterna var att låta de anställningsvillkor som tillåts under handläggningstiden vara tillräckliga för att kvalificera för arbetstillstånd (under förutsättning att den sökande haft en viss minimi-anställning) ; att låta anställningar i fyra månader vara ett "särskilt skäl" att upphäva återreseförbud som beror på att den sökande tidigare har "undanhållit sig verkställighet"; att förlänga tidsfristen för att lämna in ansökan till fyra veckor efter att beslutet om avslag vunnit laga kraft och att använda samma definition som i arbetsrätten för vad som är *en* anställning

Presentation om "Arbetskraftsinvandring från tredje land i restaurang- och städbranscherna" av Anders Kjellberg och Olle Frödin, Sociologiska institutionen , Lunds universitet

Anders Kjelleberg och Olle Frödin har studerat konsekvenserna som de nya reglerna för arbetsmigration från tredje land lett till sedan december 2008. Arbetsgivaren avgör om det föreligger brist på arbetskraft inom en bransch eller ett yrke. Det är tillåtet att oberoende av yrke rekrytera personal från länder utanför EU och EES – från "tredje land" – förutsatt att arbetet utannonserats och att anställningsvillkoren inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal.

Migrationsverket utfärdar arbetstillstånd sedan de fackliga organisationerna givits möjlighet att yttra sig, men jämfört med tidigare har fackens inflytande beskurits kraftigt. Under de närmast följande åren var det inte bara högkvalificerad personal i bristyrken som rekryterades i stor omfattning utan även *lågkvalificerad* arbetskraft där det inte fanns någon brist. Utgångspunkten för studien överensstämmer med OECDs. Varför rekryteras så många personer från tredje land till branscher som utmärks av hög arbetslöshet och ett stort inslag av lågkvalificerade jobb. Detta gäller i hög grad de valda branscherna, restaurang- och städbranscherna. I Hotell- och Restaurangs a-kassa var 10 procent av medlemmarna öppet arbetslösa 2011–2012; inklusive deltidsarbetslösa och personer med aktivitetsstöd 23 procent. I Fastighets a-kassa var motsvarande andelar 7 respektive 17–18 procent. Restaurang- och städbranscherna kännetecknas av en för Sverige låg andel facklig anslutna vilket begränsar fackens möjligheter att kontrollera att arbetskraftsmigranternas arbetsvillkor uppfyller lagens krav.

Syftet med studien var att ta reda på vad som utmärker arbetstagare, arbetsgivare och arbetsplatser kopplade till de beviljade arbetstillstånden. Det var en slags Totalundersökning som i princip omfattar alla nya arbetstillstånd som år 2012 beviljades i restaurang- och städbranscherna i Stockholm (**493** av 529 dossierer gick igenom i Migrationsverkets arkiv i Norrköping).

Det fanns två varianter för spårbyten. För asylsökande kan ett "spårbyte" till arbetskraftsmigration bli en utväg för att få stanna i Sverige sedan asylansökan avslagits. Huvudregeln att arbetstillstånd måste sökas från utlandet gäller inte tidigare asylsökande som befinner sig i Sverige och som arbetat minst sex månader under villkor som inte är sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal ("**formellt spårbyte från asyl**").

(2) Asylsökande eller före detta asylsökande som *inte* uppfyller villkoren för ett *formellt* spårbyte till arbetskraftsinvandrare, till exempel att lönen varit för låg eller den arbetade tiden för kort, ändå kan övergå till att bli arbetskraftsinvandrare. Dessa klassificeras som *informella* spårbyten från asyl till arbete. Ytterligare två former är *Från studier till arbete*. Beslutsklass: "Arbetstagare tidigare student". *Från anknytning till arbete*. I detta fall har uppehållstillståndet grundats på anknytning till närstående person, men upphört, t ex efter skilsmässa från svensk medborgare. Att bli arbetskraftsmigrant kan då bli ett sätt att undgå utvisning. Övriga arbetskraftsinvandrare benämns som *renodlade arbetskraftsinvandrare*, t ex kockar från Kina som varken byter från asyl, studier eller anknytning till närstående person.

Bland kockarna fanns en hög procent som var *rena arbetskraftsmigranter*. Den höga andelen rena arbetskraftsmigranter bland kockarna och i synnerhet specialkockarna fick Anders och Olle att ställa frågan om det hängde samman med att kockar vanligen ses som ett *bristyrke*. Medan varannan städare och drygt vartannat köks/restaurangbiträde var *spårbytare* tillhörde endast var fjärde kock denna kategori. De allra flesta spårbyterna fick arbetstillstånd i **lågkvalificerade yrken**, medan en betydande del av de "renodlade" arbetstillstånden gick till **kockar**.

Sammantaget svarade spårbyterna och kockarna i gruppen renodlade arbetskraftsmigranter för *två tredjedelar* av de nya arbetstillstånden. Anders och Olle tyckte sig därmed ha kommit en bit på vägen att förklara varför så många arbetstillstånd utfärdades i restaurang- och städbranscherna. För kockyrket var hypotesen att rekryteringen från tredje land avspeglade en stor efterfrågan på personal i ett *bristyrke*. En bristyrkesefterfrågan på kockar föreföll, tillsammans med en *stor efterfrågan på arbetstillstånd från olika sorters spårbytare*, (de flesta från f d asylsökande) ligga bakom de allra flesta arbetstillstånden. Kunde **bristyrkesefterfrågan** tillsammans med det ökade utbud av lågkvalificerad arbetskraft som **spårbyterna** svarade för förklara det stora antalet arbetstillstånd i de undersökta branscherna?

Trots de rena arbetskraftsmigranternas kraftiga överrepresentation bland kockarna och att det handlar om ett relativt kvalificerat yrke tyder andra undersökningar på att det ändå inte rör sig om en bristyrkesrekrytering. OECD fann att lönerna i företag som börjat rekrytera arbetskraftsmigranter först sedan 2008 års reform trätt i kraft betalade migranterna signifikant lägre löner än andra anställda (Fudge 2015, OECD 2011, s 98). Djupintervjuer visar att många kinesiska kockar är beredda att acceptera en låg ingångslön för att få arbete i Sverige (Axelsson et al 2013). Enligt Hotell och Restaurang är det inte ovanligt att kockarna anställts som restaurangbiträden och därmed får lägre lön än vad de enligt kollektivavtalet hade rätt till (HRF 2012). Med tanke på att det i åtminstone Stockholm och dess omedelbara närhet 2011–2012 fanns ett stort antal arbetslösa att rekrytera till jobb som köks/restaurang-biträden och städare förefaller den mycket vanliga *nationella kopplingen* mellan arbetstagare och

arbetsgivare i materialet vara den mest sannolika förklaringen till att så många rekryterades från tredje land.

Det kan inte uteslutas att en viss *mättnadseffekt* uppstått sedan ett par tusen arbetskraftsmigranter årligen rekryterats från tredje land i restaurang- och städbranscherna. I motsats till inom bärbranschen är det inte fråga om säsonganställda då man kan räkna med att de flesta stannar kvar under de två år som arbetstillståndet vanligtvis gäller. Efter förlängning med ytterligare två år har migranten rätt till permanent uppehålls-tillstånd.

Migrationsverkets har sedan januari 2012 *skärpt kontroll* vid ansökningar om arbetstillstånd i dessa branscher. En ytterligare skärpning skedde från och med augusti 2014. Till skillnad från inom exportindustrin fortsatte antalet anställda inom hotell- och restaurangbranschen att växa. I hotell- och restaurang-branschen ökade antalet påbörjade subventionerade jobb med närmare 40 procent mellan 2011 och 2015. Antalet nya arbetstillstånd har minskat särskilt kraftigt i städbranschen. Inte heller denna bransch påverkades särskilt mycket av den ekonomiska krisen. Det hindrar inte att arbetslösheten är hög och konkurrensen om jobben hård precis som inom hotell- och restaurangbranschen. Almega Serviceföretagen rapporterar om en hård konkurrens även mellan *städföretagen*. Över 80 procent av medlemsföretagen upplever konkurrensen från "oseriösa företag" som ett problem. Flera angav att "vissa aktörer satt i system att utnyttja statliga lönesubventioner för att vinna kontrakt" vid upphandlingar, men 40 procent av företagen ansåg Arbetsförmedlingens olika bidrag som "bra eller mycket bra".

Anmällda till forskarträffen förutom föreläsarna:

1. Sara Nyhlén, Mittuniversitetet
2. Otto Swedrup, Göteborgs universitet
3. Anders Sundin, Vetenskapsrådet
4. Duone Ekane, Stockholms universitet
5. Lisa Salomonsson, Stockholms universitet
6. Kristof Tamas, Delmi
7. Riita Eriksson, FOU Nordost
8. Jarmo Lainio, Stockholms universitet
9. Gunlög Sundberg, Stockholms universitet
10. Elisabeth Tiseliuss, Stockholms universitet
11. Anton Ahlén, Delmi
12. Ulla Wallin, Forte
13. Mary-Anne Eliasson, Stockholms universitet
14. Mats Åberg, Nätverket för romska EU-migranter
15. Lars Wärngård, Forte
16. Helena Eklund, Svenska ESF-rådet
17. Ingmar Paulsson, Svenska ESF-rådet
18. Heidi Knorn, Svenska ESF-rådet