STATSVETENSKAPLIGA INSTITUTIONEN
CENTRUM FÖR EUROPASTUDIER (CES)

ARBETSKRAFTSINVANDRING: REGLERING ELLER REKRYTERING?

En analys av Tidöregeringens åtstramande av arbetskraftsinvandring och hur detta bemöts av svenska aktörer – i förhållande till den demografiska krisen

Erik Söderlund

Kandidatuppsats:	15 hp
Program:	Europaprogrammet
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Ht/2025
Handledare:	Marie Demker

Abstract

The aim of this study is to examine the motives behind Sweden's shift towards a more restrictive labor migration policy, specifically the introduction of a salary floor and how various actors have responded to this. Despite that Europe is facing a demographic crisis with an ageing population, many European countries have tried to reduce immigration since the 2000s. Sweden was one of few European countries who tried to counteract the demographic situation early on, when the Swedish government introduced a new liberal policy on labor migration in 2008. Since the right-wing party including Moderaterna, Liberalerna, and Kristdemokraterna, with Sverigedemokraterna as a supporting party, won the Swedish election in 2022, they made it apparent that the legislation regarding labor migration had to be restricted. The theoretical framework in this study distinguishes between market-liberal and state-coordinated policies, as well as the inherent tension between economic growth and security.

Using a qualitative motive analysis, this research investigates government inquiry SOU 2024:15, the 63 different referral responses, and the 2025 proposal referred to the Council on Legislation for consideration regarding the salary floor. The results show that the Swedish government justifies the salary floor – set at 90 percent of the median wage – as a tool to combat labor exploitation and prioritize the domestic workforce for low-skilled occupations. However, the referral responses reveal that there is a sharp divide: while state authorities generally support the policy for increased control, labor market partners, regions and municipalities, and educational institutions are highly critical to the introduction of a salary floor. These critics argue that the reform undermines the Swedish model of independent wage setting and threatens the long-term competence supply and competitiveness of Swedish businesses and the welfare sector, ultimately failing to address the structural challenges of an ageing society. The study concludes that the government´s focus on regulatory security regarding labor migration appears to overshadow the demographic concerns raised by several of the consulted referral responders.

Redogörelse för användning av GenAI
Jag har valt att inte använda mig av GenAI genom denna studie. Motiveringen till detta är främst de uppenbara brister med GenAI som felaktig information och en risk för att få en bild som är partisk eller skildrar en bild som inte stämmer överens med verkligheten. Vid de tillfällen jag stötte på hinder vände jag mig i stället till min handledare som kunde ge mig den hjälp jag behövde.

Kandidatuppsats:	15 hp
Program:	Europaprogrammet
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Ht/2025
Handledare:	Marie Demker
Nyckelord:	Arbetskraftsinvandring, lönegolv, demografisk kris, motivanalys, Sverige, SOU 2024:15, marknadsliberal, statligt koordinerad
Antal ord:	12298

Innehåll

1. Inledning ... 3
1.1 Problemformulering och europeisk kontext ... 3
1.2 Svensk arbetskraftsinvandring ... 5
1.3 Syfte och frågeställningar ... 7
2. Teori och tidigare forskning ... 8
2.1 Trender och drivkrafter inom arbetskraftsinvandring ... 8
2.2 Utmaningar och lösningar för att bemöta en åldrande befolkning ... 9
2.2.1 Tillväxt kontra säkerhet ... 9
2.2.2 Marknadsliberal eller statligt koordinerad arbetskraftsinvandring ... 10
3. Metod och material ... 12
3.1 Material ... 12
3.2 Urval ... 13
3.3 Metod ... 13
3.3.1 Motivindikatorer och värdering av dessa ... 14
3.3.2 Begränsningar med motivanalys ... 14
4. Resultat ... 16
4.2 En viss lönenivå som utgångspunkt för arbetstillstånd ... 16
4.3 Remissinstansernas ställningstagande till lönegolvet ... 17
4.3.1 Myndigheter och statligt styrda organ ... 18
4.3.2 Arbetsmarknadens parter ... 20
4.3.3 Regioner och kommuner ... 21
4.3.4 Universitet och utbildningsorganisationer ... 22
4.4 Ett lönekrav som huvudregler vid arbetskraftsinvandring ... 24
5. Slutsatser ... 26
6. Avslutande diskussion och vidare forskning ... 28
Referenser ... 29
Litteratur ... 29
Remissvar ... 32
Bilagor ... 34

1. Inledning

Honourable members, Our most important task is to protect our democracy. But to do so we must also show that democracy offers solutions to people´s legitimate concerns. And nowhere is that more evident than in the context of migration. This is why we have proposed to treble funding for migration and border management in the next budget. So that we can manage migration effectively and protect our external borders.

Dessa ord uttrycktes av EU-kommissionens ordförande Ursula von der Leyen år 2025 i talet *State of the Union*. Under de senaste två decennierna har migrationsutvecklingen utvecklats till en av de mest omdebatterade frågorna inom både den svenska och europeiska politiska diskursen. En snabb global utveckling har lett till att människor inte räds för att korsa gränser och år 2020 beräknades det vara 281 miljoner internationella migranter globalt, 128 miljoner mer än vad det var 1990 (IOM, 2024). Detta har satt press på nationers förmåga att kunna reglera inflödet av människor och resultatet har blivit att allt fler OECD-länder sedan 2000-talet valt att designa en alltmer selektiv immigrationspolitik, ofta med en uttalad önskan av att attrahera högutbildade migranter (Berg & Spehar, 2013; Skeldon, 2018). Som von der Leyen påpekar i sitt tal ligger det även idag i EU:s intresse att Europas gränser skyddas och att invandringen av tredjelandsmedborgare hanteras på ett effektivt sätt.

1.1 Problemformulering och europeisk kontext

Att invandring behöver regleras är därmed både EU och många av dess medlemsländer överens om. Samtidigt står Europa inför en mycket välkänd demografisk utmaning i form av en snabbt åldrande europeisk befolkning. Ett minskat barnafödande samt en stigande medellivslängd leder till att många europeiska länder kommer ha en reducerad arbetsför befolkning de kommande decennierna (Bijak, Kupiszewska, Kupiszewski, 2008; Backman, Karlsson, 2023). Mellan åren 2022 och 2070 förväntas EU:s arbetskraft minska med 12% vilket motsvarar cirka 25 miljoner människor (Europeiska kommissionen, 2024, s. 4). Detta ställer krav på välfärden, då en äldre befolkning innebär ökade pensionskostnader samtidigt som den skattebetalande befolkningen minskar. Arbetsmarknaderna inom EU har redan börjat erfara en brist på arbetskraft vilket negativt påverkar tillväxt, innovation och finansiering av välfärdssystemen (Parusel, 2025, s. 80). Detta är något som EU varit medvetna om under många år men som man enligt Parusel (2025, s. 83) än så länge inte tagit på något större allvar.

Anledningen till EU:s än så länge ganska svaga handlingskraft för att bemöta den demografiska utvecklingen kan enligt Parusel (2025, s. 84) bero på två saker. Delvis så har EU och dess medlemsländer en historia av att agera när krisen väl uppstått, både COVID-19 och Rysslands invasionskrig av Ukraina är två sådana exempel. Den demografiska utvecklingen är ett långtgående problem, likt klimatkrisen, vilket gör att medlemsländer har

svårt att komma överens för att hitta en gemensam väg framåt. Förklaring nummer två som Parusel (2025, s. 84) föreslår är den ökande populism och extremism som genomsyrat europeisk politik de senaste åren. Det stora fokuset på asylinvandring och rädslan för okontrollerade flöden av immigranter samt misslyckanden av integration har blivit ett hinder för rekrytering av arbetskraft och studenter från tredjeländer. De europeiska valen 2024 stärkte ytterligare populistiska och högerextrema krafter vilket gör att redan etablerade politiker tvingas ändra sitt narrativ för att behålla sin popularitet.

En av de europeiska nationer där migrationsutvecklingen allra tydligast påverkat ett politiskt landskap och händelseförlopp är i Storbritannien, då en stor del av förklaringen till Brexit år 2017 kan finnas inom invandringsfrågan. Storbritannien hade redan innan Brexit ett strikt system för invandrare från tredjeländer då den som sökte sig till landet bland annat behövde uppfylla vissa kriterier i ett så kallat poängbaserat-system (Blaakman, 2025). Efter EU-utvidgningen 2004 ökade antalet arbetskraftsinvandrare till Storbritannien från de nya EU-nationerna kraftigt, vilket skapade ett missnöje hos en stor del av den inhemska befolkningen. I en undersökning som genomfördes efter Storbritanniens folkomröstning 2016 visade resultatet att 33% av de som röstat för att lämna EU gjorde detta val på grund av oro i att Storbritannien tappat kontroll över sin invandring (Blaakman, 2025, s. 4). Trots att Brexit genomfördes för att minska invandringen så har brist på arbetskraft i sjuk- och äldreomsorg bidragit till att inflödet av arbetskraftsinvandring ökat sedan Storbritannien lämnat EU (Blaakman, 2025, s. 5). Detta har satt ytterligare press på den brittiska regeringen som år 2025 meddelade att migrationspolitiken skulle bli mer restriktiv med målet att minska nettoinvandringen (McKinney & Gower, 2025). Arbetskraftsbristen och utgifterna som berör sjuk- och äldreomsorg kommer dock inte minska och Storbritanniens statskassa är redan kraftigt belastad på grund av en åldrande befolkning vilket sätter regeringen i ett prekärt läge (OECD, 2024, s. 35).

Ett annan europeisk nation som också valt att föra en alltmer restriktiv invandringspolitik under 2000-talet är Danmark. Starten till detta var år 2007 i form av ”Green Card Scheme” vilket, precis som Storbritannien, var ett poängbaserat-system för att utvärdera invandrare från tredjeländer som sökte arbete i Danmark. Motiveringen bakom detta från den danska regeringen beskrevs vara att attrahera högutbildade migranter i sektorer som inte kunde fyllas av inhemsk arbetskraft (Wind & Asamo, 2015, s. 338). Systemet fyllde dock inte upp de funktioner det var tänkt att göra och år 2016 valde man att avsluta det. Efter misslyckandet med ”Green Card Scheme” valde i stället Danmark ett system med en policy för arbetsvisum som kombinerar anställningskriterier, med hänsyn till arbetssektorer där det kan finnas brist på arbetskraft, samt ett lönegolv som år 2021 låg på cirka 600 000 kr per år (Reynié, 2023, s. 31). Samtidigt är Danmark i stort behov av kvalificerad arbetskraft, bland annat äldrevården som år 2035 beräknas ha brist på 15 000 arbetstagare (Sparre & Nielsen, s. 2024). Arbetsgivare i Danmark har på grund av detta, kritiserat lönegolvet som alldeles för stort vilket tvingat den danska regeringen att börja liberalisera politiken kring

arbetskraftsinvandring genom att bland annat sänka lönegolvet och ge fler företag snabbspår för att underlätta tillgången till internationell arbetskraft (MPF, 2024).

1.2 Svensk arbetskraftsinvandring

En omfattande forskning har bedrivits inom fältet för svensk arbetskraftsinvandring. Lundh & Ohlsson (1994) har med sin bok *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring* stått för ett pionjärarbete, då denna bok är en av de första svenska publikationer som har systematiska studier av både arbetskraftsinvandring och flyktinginvandring inom Sverige. Särskilt fokus för boken beskrivs vara under tiden efter andra världskriget med temat att försöka förklara hur sambandet mellan samhällsekonomi, invandringspolitik och invandring sett ut (Lundh & Ohlsson, s. 8). Efter krigsslutet skedde under 1950- och 1960-talet en gradvis liberalisering av politiken kring svensk arbetskraftsinvandring. Detta beskrivs ha sin bakgrund i att det rådde ett strukturellt efterfrågeöverskott på den svenska arbetsmarknaden, samt en form av moraliska skyldigheter efter de krigsbrott som begåtts av nazisterna under andra världskriget (Lundh & Ohlsson, s. 67). Liberaliseringen gjorde det möjligt för utomnordiska människor att enbart på eget initiativ anlända till Sverige som ”turistinvandrare” (Lundh & Ohlsson, s. 72). I mitten av 1960-talet började fackföreningarna i Sverige oroa sig för eventuella konsekvenser som invandringen kunde vara till grund för och krävde en reglering av lagstiftningen (Lundh & Ohlsson, s. 80). Resultatet blev att regeringen utarbetade nya regler som godkändes av riksdagen 1968. Huvudinnehållet i dessa nya regler beskrivs av Lundh & Ohlsson (s. 82) vara att utomnordiska medborgare som ville komma till Sverige nu behövde ordnat både boende och arbetstillstånd innan man kom in i landet.

Reglerna som tillkom 1968 fastslogs sedan i 1989 års utlänningslag. Motiven bakom detta beskrivs av Engdahl & Sjödin (2024, s. 30) vara bland annat att arbetskraftsinvandrare utanför Norden skall få arbeta under samma förhållanden som inhemska arbetare, vilket i sin tur kräver reglerad invandring. Innan ett arbetstillstånd beviljades beskrevs det även önskvärt om ett arbetskraftsbehov kunde fyllas genom omförflyttning av inhemsk arbetskraft. Efter millennieskiftet började alltmer röster höjas om att systemet behövde reformeras för att möta framtida behov. I SOU 2005:50 (s. 13) beskrivs den demografiska utvecklingen med en åldrande befolkning kunna leda till negativa strukturella konsekvenser för både arbetsmarknaden och samhällsekonomin i Sverige. Ökade utgifter för äldreomsorgen kräver större skatteinkomster vilket försvåras när den inhemska arbetskraften åldras och pensioneras. Arbetskraftsinvandring beskrivs i detta att ha möjlighet att vitalisera den svenska arbetsmarknaden och ekonomin vilket gör att regelverket behöver öppnas för att kunna möjliggöra detta (SOU 2005:50, s. 13). Såväl arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv (SN) som högerpartier i Sverige ökade trycket för att Sverige skulle inta ett mer marknadsorienterat förhållningsätt gällande arbetskraftsinvandring (Lindgren, 2019, s. 377). Motstånd fanns från både Socialdemokraterna och Landsorganisationen (LO) som i stället ansåg att en avreglering skulle innebära ett ökat tryck på den svenska ekonomin, snarare än ge den ett lyft (Lindgren, 2019, s. 378).

Efter valet 2006 som resulterade i en ny borgerlig regering bestående av Moderaterna, Liberalerna, Centerpartiet och Kristdemokraterna ökade trycket på en reformering av systemet som sedan även sattes i bruk 2008. Arbetskraftsinvandringen övergick nu från att vara statligt

styrd till att det nu i stället var arbetsgivarnas anställningserbjudande som avgjorde om ett arbetstillstånd skulle utföras eller inte (Engdahl, Sjödin, 2024, s. 49). Regeringen motiverar reformen i att det är arbetsgivaren som bäst har kunskap kring vilka rekryteringsbehov som föreligger den egna verksamheten och är därmed bäst lämpad kring bedömningen av när ett arbetstillstånd till en tredjelandsmedborgare bör utföras (Prop. 2007/08:147).

Sverige och Alliansen valde därmed genom reformen 2008 att inte följa övriga Europa utan övergick från ett tidigare restriktivt system till ett som beskrevs som det mest öppna systemet i hela OECD-området (OECD, 2011, s. 11; Calleman, 2015, s. 28). I takt med att migrationspolitiska frågor som berör arbetsmarknad, integration och välfärd fått en större tyngd, så har även systemet från 2008 omvärderats med tiden. I och med Tidöavtalet och den nya regeringen 2022 bestående av Moderaterna, Kristdemokraterna, Liberalerna och Sverigedemokraterna så fastslogs det att detta system behövde regleras och bli mer restriktivt (Tidöavtalet, 2022, s. 35).

Regeringen och Sverigedemokraterna startade år 2022 en utredning med huvudsyftet att skärpa villkoren för arbetskraftsinvandring, samt att främja invandring av högkvalificerad arbetskraft till Sverige och resultatet blev *SOU 2024:15*. Utredningen föreslog ett flertal åtgärder, bland annat avskaffande av systemet spårbyte, ändrade villkor för ICT-tillstånd och säsongsarbete vilket sammanfattats väl i en rapport av Engdahl & Sjödin från 2024 *Arbetskraftsinvandring till Sverige från tredjeland.* Ett ICT-tillstånd är ett arbetstillstånd som tillåter en tredjelandsmedborgare att flytta och arbeta inom koncernen den är i. Särskilt ett förslag har blivit mycket omdiskuterat bland svenska aktörer: ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd. Sverige har sedan 2008 haft ett anställningskrav som kräver att arbetskraftsinvandrare från tredjeland skall uppnå *god försörjning*. Mer konkret innebar detta en lön på minst 13 000 kr per månad och att den tiden som arbetades ersattes i enlighet med kollektivavtal (Engdahl, Sjödin, 2024, s. 49). Detta anställningskrav omvärderades sedan av Tidöpartierna och år 2023 uppgick *god försörjning* till 80% av medianlönen vilket är 28 480 kr. SOU 2024:15 föreslår att detta skall ersättas med ett krav som innebär att utlänningens lön skall uppgå till 100% av medianlönen i Sverige som senast rapporteras av Statistiska centralbyrån vilket år 2025 är 37 100 kr (SCB, 2025). För att undvika arbetskraftsbrist i sektorer som inte kan tillgodoses av svensk arbetskraft skall Migrationsverket varje år ta fram förslag på yrken som kan undantas (SOU 2024:15, s. 16). År 2025 med hänsyn till SOU 2024:15 presenterade Regeringen och Sverigedemokraterna en överenskommelse som innebar ett lönegolv för arbetskraftsinvandring som uppgår till 90 procent av medianlönen, motsvarande 33 390 kronor i månadslön (Regeringskansliet, 2025).

Sverige väljer med denna nya politik att gå i en motsatt riktning från en väldigt liberal politik kring arbetskraftsinvandring till att återgå till en mer statligt styrd och restriktiv hållning till inflöde av arbetskraftsinvandring från tredjeländer. I takt med både en åldrande befolkning och ökad arbetslöshet inom landet (SCB, 2025) har detta mötts av stor kritik från bland annat Arbetsgivarverket och Svenskt näringsliv som i sina remissvar menar att detta går emot den

svenska modellen där arbetsmarknadens olika parter gemensamt gör en avvägning av olika behov och intressen.

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka motiv som ligger bakom den nya riktningen för svensk politik kring arbetskraftsinvandring, samt vilka reaktioner och olika motiv det bemöts med bland olika aktörer inom det svenska samhället. I takt med att invandringen från tredjeländer snabbt accelererat sedan millennieskiftet har EU och dess medlemsländer svarat upp med att kraftigt strama åt vägarna in till Europa. Sverige var en av få nationer som valde att i stället öppna mer dörrar för människor att invandra till Sverige. Med åren har migrationskritiska röster börjat ta allt större plats inom svensk politik och nu går Sverige återigen mot en åtstramning av arbetskraftsinvandring, likt tiden innan 2008. Detta trots att flera andra europeiska nationer som Danmark nu börjat liberalisera politiken kring arbetskraftsinvandring för att bemöta en åldrande befolkning. Studien vill även bidra till att ge nytt ljus åt debatten kring arbetskraftsinvandring i en tid då det är ytterst aktuellt, som ofta annars hamnat i skuggan vid sidan om asylinvandring. Genom att analysera SOU 2024:15 och dess remissinstanser hoppas jag kunna undersöka ett konkret fall på hur migrationspolitik motiveras och tas emot – i förhållande till den demografiska utmaning som både Sverige och Europa står inför. Det är just detta som är den akademiska relevansen för denna studie. Den mest omfattande tidigare forskningen om svensk arbetskraftsinvandring har bedrivits före Tidöpartiernas reformering och i den mån som forskning tillkommit efter SOU 2024:15 har den främst varit deskriptiv om vad de nya policyerna innebär. Studien har en inomvetenskaplig relevans i form av att förstå motiven bakom policyskiftet och en samhällsrelevans för hur ett land (Sverige) kan ta sig an en åldrande befolkning.

Denna studie syftar till att ge svar på följande forskningsfrågor:

- Hur motiveras lönegolvet i SOU 2024:15, samt i förhållande till den demografiska krisen?
- Vilka olika motiv kan man urskilja bakom remissinstansernas ställningstaganden till det föreslagna lönegolvet som uttrycks i SOU 2024:15?
- Hur förhåller sig regeringen till de olika motiv som remissinstanserna diskuterar?

2. Teori och tidigare forskning

Under detta kapitel kommer relevant tidigare forskning och teoretiska ramverk att presenteras för att skapa ett bättre underlag för arbetet. Dessa är indelade i olika teman, varav det första är till för att bidra med att skapa en övergripande förståelse till hur nationer brukar förhålla sig till politik kring arbetskraftsinvandring och vad målen med den är. Under tema två kommer den tidigare forskningen specificeras till det svenska exemplet genom att beskriva vilken konfliktlinje som präglat svensk arbetskraftsinvandring utifrån olika teorier och förhållningssätt som sedan presenteras i ett analysschema sist i kapitlet.

2.1 Trender och drivkrafter inom arbetskraftsinvandring

Mathias Czaika & Hein de Haas (2013, s. 487-489) är två forskare som båda bedrivit och författat mycket studier inom arbetskraftsinvandring. I sin vetenskapliga artikel ”The Effectiveness of Immigration Policies” har de undersökt hur effektivt migrationspolitik är för att styra flödena och definierar migrationspolitik som ett medel för att påverka potentiella migranter i en viss riktning. Över de senaste årtiondena finns det mycket tidigare forskning som hänvisar till att staters försök att reglera och bromsa ned immigrationen ofta kan beskrivas som misslyckade. En del tidigare forskare har bedrivit en tes som kan vara en del av förklaringen vilket innefattar att utvecklingen mot mer flexibla arbetsmarknader och en ”neoliberal globalisering” innefattat att utbudet för både låg- och högkvalificerad arbetskraft har ökat, vilket även innebär ökad arbetskraftsinvandring trots många nationers försök till att bromsa immigrationen (Czaika & De Haas, 2013, s. 489; Castles & Miller 2009). Som i de flesta politiska områden, är ofta migrationspolitik en kompromiss mellan olika tävlande aktörer. Czaika & De Haas (2013, s. 491) lyfter som exempel upp att företagsföreningar vanligtvis förespråkar en liberal politik som gynnar tillväxten, medan fackföreningar historiskt har varnat för lönedumpning och utkonkurrerande av inhemsk arbetskraft vid hög arbetskraftsinvandring. I demokratiska stater behöver därför valda politiker balansera mellan vanligt förekommande farhågor kring ”okontrollerad” immigration kontra mänskliga rättigheter, ekonomiska intressen samt näringslivet som ofta föredrar liberala regelverk.

Ronald Skeldon (2018) har med Czaika som redaktör genomfört en studie gällande staters sökande efter högkvalificerad migration och hur effektivt migrationspolitiska åtgärder varit för att främja inflödet av den. Skeldon (2018, s. 49) pekar också på den neoliberala globaliseringen och menar att konsekvensen av den har blivit en global kapplöpning för att attrahera expertis som kan generera ny teknologi som i sin tur leder till komparativa fördelar på arbetsmarknaden. Själva kärnan i utformandet av politik för arbetskraftsinvandring menar Skeldon (2018, s. 51) är att matcha arbetskraftsinvandring inom områden på arbetsmarknaden där det finns ett underskott på arbetskraft. Med tanke på hur snabbt samhället rör sig idag finns risken att för reglerad politik leder till långdragna processer som gör att situationen på arbetsmarknaden förändrats tills den tilltänka utländska arbetskraften har anlänt (Skeldon, 2018, s. 51).

Politiken och systemen för arbetskraftsinvandring som nationer använder sig av kan ofta delas upp inom två kategorier: efterfrågestyrd eller utbudstyrd (Czaika, Parsons, 2010; Chaloff, Lemaitre, 2009). Ett system som utgår från efterfrågan har ofta som mål att lösa korta fluktuationer på arbetsmarknaden med syftet att immigranten snabbt skall kunna sättas i

arbete. Kännetecknande för ett efterfrågestyrt-system är ofta att immigranten redan har ett jobberbjudande och att arbetsgivaren får en större roll i processen. Detta stämmer på flera sätt bra överens med det system som Sverige och alliansen införde 2008. Ett utbudsdrivet-system präglas i stället av att adressera strukturella och framtida problem på arbetsmarknaden. Vanligt för dessa system är att immigranten utvärderas utifrån olika kvalifikationer som utbildning eller jobberfarenhet och kännetecknas ofta av poäng-baserade system som används av bland annat Kanada, Australien och Storbritannien (Czaika, Parsons, 2010, s. 610).

2.2 Utmaningar och lösningar för att bemöta en åldrande befolkning

Georges Lemaitre (2025) är en analytiker och forskare med fokus på migration och han har undersökt hur olika nationer förhållit sig kring att möta den demografiska krisen hittills i artikeln ”Satisfying labour needs in an ageing society”. Många välfärdsstater har börjat genomföra reformer som innebär högre pensionsålder, mer arbetstimmar och mer kapital för att öka produktivitetstillväxten. Det finns däremot en överhängande risk att detta inte kommer vara tillräckligt och enligt Lemaitre (2025, s. 51) lär ökad arbetskraftsinvandring därav vara oundvikligt. Historiskt har politiken kring arbetskraftsinvandring vanligtvis utgått från samtida arbetskraftsbehov, vilket innebär att lyssna på arbetsgivare för att förstå vart det finns underskott på arbetstagare. Vanligt för många välfärdsstater har också varit att försöka fylla upp sektorer med lägre kvalificeringar genom inhemsk arbetskraft och vända sig till utlandet för att attrahera expertis vilket även bekräftas av Skeldon (2018) under tidigare avsnitt (Lemaitre, 2025, s. 52).

Lemaitre (2025, s. 57) finner det svenska exemplet från 2008 intressant då det var en av få välfärdsstater som valde att gå åt en annan riktning. Den svenska politiken kring arbetskraftsinvandring från 2008 är inte på något sätt problemfri då det finns möjligheter för arbetsgivare att utnyttja ett för liberalt system, menar Lemaitre (2025, s. 57). Människor som emigrerar från tredjeländer har vanligtvis betydligt mer förmåner att tillgå i ett OECD-land vilket gör att dessa människor riskerar att acceptera löner som är betydligt lägre än de som inhemska medborgare i samma sektor tjänar. Sveriges system 2008 innefattade även en lista med jobb som man sökte arbetstagare till men majoriteten av arbetskraftsinvandringen hamnade i sektorer där det inte fanns brist, vilket ofta var jobb med låga kvalifikationer. Lemaitre (2025, s. 58) menar därav att det kan vara svårt för länder som inte har Sveriges administrativa förutsättningar att kunna upprätthålla ett så pass öppet system utan att det missbrukas. Det svenska exemplet från 2008 är däremot ett bra exempel på att ett relativt öppet system, med rätta skyddsåtgärder på plats, som inte behöver innefatta okontrollerade inflöden av arbetskraftsinvandrare.

2.2.1 Tillväxt kontra säkerhet

Konfliktytan som vanligtvis uppstår när olika aktörer förespråkar för ett liberalt kontra restriktivt system för arbetskraftsinvandring är debatten mellan ekonomisk tillväxt och säkerhet. På ena sidan står arbetsgivare som vanligtvis förespråkar för mer arbetskraftsinvandring då det ökar utbudet av arbetstagare och sänker lönerna, medan fackföreningar tenderar att föredra en mer restriktiv hållning för att skydda arbetsförhållandena till stöd för sina medlemmar (Berg & Spehar, 2013, s. 145.)

I Sverige har debatten sedan 2000-talet tydligt präglats av detta dilemma mellan ökad ekonomisk tillväxt genom enkel rekrytering av arbetskraft kontra säkerställda förhållanden gentemot arbetstagarna. Elina Lindgren (2019) har genomfört och författat en studie som undersöker arbetstagarnas och arbetsgivarnas relation och som lyfter den konfliktyta som genomsyrat den svenska politiska diskursen om arbetskraftsinvandring. Arbetsgivarna med Svenskt Näringsliv i spetsen och Alliansen menade att en liberalisering av arbetskraftsinvandringen sågs som en politisk åtgärd för att bemöta de ökande pensionsutgifterna, vilket garanterar ett tillflöde av konkurrenskraftig arbetskraft som i tur leder till fortsatt etablering av företag på den svenska arbetsmarknaden (Lindgren, 2019, s. 377). Den demografiska krisen uppmärksammades även av Socialdemokraterna och LO-förbunden men dessa aktörer ansåg i stället att målet borde vara att öka anställningsgraden hos den inhemska befolkningen. LO och Socialdemokraterna menade att en för avreglerad politik kan leda till att utländska medborgare söker sig till branscher där det inte finns brist. Detta skulle i sin tur kunna innebära att arbetslösheten ökar bland befolkningen i sin helhet och därmed öka trycket på Sveriges ekonomi snarare än att underlätta för den (Lindgren, 2019, s. 378).

Säkerhet omfattar inte bara trygghet för den inhemska arbetskraften utan även att migranter inte exploateras på arbetsmarknaden. I SOU 2021:88 *Ett förbättrat system mot arbetskraftsinvandring m.m.* varnas det för att arbetskraftsinvandrare som anländer från länder med dåliga levnadsvillkor kan vara villiga att acceptera undermåliga arbetsförhållanden i brist på bättre alternativ. Risken med detta är att arbetskraftsinvandraren blir väldigt beroende av sin arbetsgivare och tvingas acceptera en lägre lön än vad anställningserbjudandet först erbjöd eller får jobba orimligt långa arbetsdagar. I Sverige infördes år 2018 ett brott mot människoexploatering för att stärka det straffrättsliga skyddet mot exploatering av människor i arbete. Det nya brottet tillkom i ljuset av att exploatering av utsatta människor på den svenska arbetsmarknaden hade ökat under flera år, särskilt inom mer lågutbildade yrken (SOU 2021:88, s. 62).

2.2.2 Marknadsliberal eller statligt koordinerad arbetskraftsinvandring

Gregg Bucken-Knapp (2007) är professor i offentlig förvaltning med fokus på migrationspolitik och han har undersökt vilka olika centrala policyregimer som nationer brukar förhålla sig till när det kommer till arbetskraftsinvandring och Jesper Johansson (2016) har utifrån det undersökt hur Sverige navigerat mellan dessa. De politiska beslutsfattarna i Sverige behöver överväga mellan olika intressen gällande hur arbetskraftsinvandringen skall organiseras. Vanligtvis finns det två olika idealtyper av policyregimer som olika nationer har att förhålla sig till: en marknadsliberal eller statligt koordinerad (Bucken-Knapp, 2007; Johansson, 2016, s. 11). Den marknadsbaserade formen av arbetskraftsinvandring ger vanligtvis arbetsgivarna stort utrymme att avgöra vilka migranter som skall få uppehållstillstånd. Oftast kännetecknas det av migranter som får ett tillfälligt uppehållstillstånd, med möjligheten att omvandla detta till ett permanent genom kontinuerliga anställningar. Migranter får även också större frihet att söka arbete fritt över hela arbetsmarknaden. Tanken bakom en mer marknadsbaserad policy är att det skall skapa incitament för migranter att förbli aktiva på arbetsmarknaden menar Bucken-Knapp (2007, s. 5).

Motsatsen till en marknadsliberal policy är då en statlig koordinerad arbetskraftsinvandring som kännetecknas av att flera aktörer är med i beslutsfattningen kring uppehållstillstånd. Vanligtvis innebär detta att både arbetsgivare, fackliga organisationer och företrädare för olika arbetsmarknadsmyndigheter får möjlighet att vara med och avgöra om ett uppehållstillstånd skall beviljas eller avslås. Vid en statligt koordinerad arbetskraftsinvandring är ofta sektorerna på arbetsmarknaden betydligt mer begränsade och migranten får vanligtvis uppehållstillstånd när det bevisats av det finns en avsaknad av inhemsk arbetskraft (Johansson, 2016, s. 8). Bucken-Knapp (2007, s. 5) menar att förespråkarna för mer statligt koordinerad policy anser att man inom ramarna för den kan välja ifall det finns behov av småskalig eller storskalig arbetskraftsinvandring.

Arbetskraftsinvandring	Centralt mål	Kritik mot konkurrerande perspektiv	Vill bemöta den demografiska krisen genom
Tillväxt/marknadsliberal	Mer arbetskraftsinvandring ökar Sveriges konkurrenskraft och garanterar företagens tillväxt. Vitaliserar i sin tur den svenska ekonomin.	Försvagad konkurrenskraft leder till minskad produktivitet och mindre ekonomisk tillväxt. Inom sektorer som kräver viss utbildning kan för strikt policy innebära en rekryteringskris.	Att underlätta rekryteringen genom att öka utbudet av arbetskraft för arbetsgivare stärker kompetensförsörjningen i en tid av åldrande befolkning. Ökar skattebasen för att finansiera äldreomsorg och välfärd.
Säkerhet/statligt koordinerad	Arbetskraftsinvandring skall ske endast då det är nödvändigt i specifika sektorer och vid behov av arbetskraft. Arbetskraftsinvandring ökar den totala arbetslösheten och sätter press på den svenska ekonomin.	Arbetskraftinvandring leder till ökad exploatering av arbetskraftsinvandrare. Riskerar att bli ett överflöde av arbetskraftsinvandrare i lågavlönade sektorer som hade kunnat fyllas upp av inhemsk arbetskraft.	Genom goda arbetsförhållanden kommer en större del av arbetskraftsinvandringen att stanna . Att driva bort oseriösa arbetsgivare stärks Sveriges legitimitet på arbetsmarknaden för att göra landet attraktivt för högutbildade migranter.

Tabell 1: Analysschema med indikatorer från respektive teori

3. Metod och material

Under detta avsnitt så kommer studiens material och urval att först presenteras, samt en diskussion om varför materialet är lämpligt och vilka risker som finns. Efter det redovisas studiens metod, som i detta fall är en kvalitativ motivanalys som kommer studeras med hjälp av analysschemat ovanför. Även under denna del kommer det tillgå en diskussion om varför en motivanalys är passande för det valda empiriska materialet, samt vilka begränsningar motivanalysen besitter.

3.1 Material

Det empiriska materialet kommer att bestå av redan nämnda SOU 2024:15 *Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.*, samt remissinstanserna till denna Statliga offentliga utredning, som sammanlagt är 63 stycken. Utöver de kommer även en lagrådsremiss från 2025 vid namn *Nya regler för arbetskraftsinvandring* att användas. En Statlig offentlig utredning genomförs vid frågor som är svårare för att regeringen att lösa. Då väljer regeringen att tilldela ett uppdrag till en särskild utredare eller kommitté för att genomföra en grundlig genomgång av frågan innan en proposition föreslås till riksdagen (Regeringskansliet, 2019).

När utredningen är sammanställd och överlämnad till den ansvariga ministern skickas sedan innehållet i det ut till berörda myndigheter och intresseorganisationer, så att dessa får möjlighet att uttrycka sina åsikter i ett remissförfarande. Även allmänheten har rätt att lämna sina synpunkter på innehållet. Detta ger regeringen möjlighet att se vilket stöd som finns av diverse berörda aktörer innan de går vidare med ett lagförslag. Skulle en stor del av remissinstanserna vara kritiska kan det innebära att regeringen väljer att inte gå vidare i frågan eller hittar alternativa lösningar än de som utredningen föreslår (Regeringskansliet, 2019).

Utifrån utredningen formulerar sedan regeringen en lagrådsremiss som är ett utkast till ny lag som sedan lämnas till Lagrådet för granskning. I denna så diskuterar regeringen de synpunkter som olika remissinstanser har lämnat och motiverar sina nya lagförslag. Lagrådet kontrollerar sedan att lagförslaget inte kolliderar eller strider mot grundlagen (Regeringskansliet, u.å).

Peter Esaiasson et al. (2024, s. 381) har tillsammans skrivit boken ”Metodpraktikan” som diskuterar olika metoder vid en forskningsstudie och hänvisar till att vid politiska beslut så är vanligtvis parlamentstryck och stämmoprotokoll två olika pålitliga källor. Om målet med studien endast hade varit att förstå hur Tidöpartierna resonerat för att åtstrama arbetskraftsinvandringen, skulle det troligtvis varit mer givande att använda sig av officiella utsagor från diverse talesmän inom dessa partier. Nu är målet med uppsatsen även att skapa en förståelse för vilka konkurrerande motiv som olika centrala svenska aktörer framställer och hur Tidöpartierna förhållit sig till dessa. Därav finner jag det mer lämpligt att använda mig av SOU 2024:15 och dess remissinstanser, samt en lagrådsremiss.

Något som är viktigt att ha i åtanke när man studerar källmaterial från olika politiska aktörer är tendenskriteriet. När politiska partier, arbetsgivarföreningar och fackföreningar uttalar sig finns det ofta ett egenintresse i att vissa saker lyfts och vissa inte, något som är viktigt för forskaren att ta i beaktning. Esaiasson et al. (2024, s. 142) lyfter upp som exempel att om Svensk Näringsliv och Landsorganisationen – två källor med motsatt tendens – båda hade

beskrivit företagsklimatet i Sverige som dåligt skulle trovärdigheten i den verklighetsbeskrivningen öka än om endast en av dessa aktörer kommit med detta påstående.

3.2 Urval

För att studien skall vara hanterbar inom ramen för ett uppsatsarbete har avgränsningar av materialet genomförts gällande både SOU 2024:15 och dess samtliga 63 remissinstanser. I SOU 2024:15 kommer endast kapitel fem *En viss lönenivå som utgångspunkt för arbetstillstånd*, som berör förslaget på lönegolv och diskussion kring den demografiska krisen att undersökas och presenteras. Gällande remissinstanserna så kommer endast ett begränsat antal att utnyttjas vid den mer fördjupade diskussionen. Avgörande vid detta urval är aktörernas relevans för att svara upp på de formulerade frågeställningarna. Detta kan innebära bland annat omfattningen av innehåll i en remiss då en större diskussion är mer givande för att förstå remissernas motiv. Urvalet görs med ett syfte att analysera olika typer av argument och motiv för att visa vilka olika uppfattningar kring lönegolvet som existerar hos aktörerna. Även vid remissinstanserna kommer endast innehåll som berör lönegolvet och den demografiska krisen att presenteras. I lagrådsremissen *Nya regler för arbetskraftsinvandring* kommer endast kapitel sex *Ett lönekrav som huvudregel vid arbetskraftsinvandring* att utnyttjas av samma anledning som föregående två material.

3.3 Metod

Metoden som kommer användas för att studera det utvalda empiriska materialet är en kvalitativ motivanalys. Fördelen med den kvalitativa metoden är att den tillåter en mer djupgående diskussion. Detta gör den lämplig för olika typer av beskrivande studier, exempelvis vid fall där forskaren försöker förstå hur relevanta aktörer uppfattatar situationer och samhällsfenomen (Esaiasson et al., 2024, s. 51). Mot denna bakgrund gör sig den kvalitativa metoden även väl lämpad för denna studie och material då målet är att förstå hur olika relevanta aktörer ser på och uppfattar arbetskraftsinvandring till Sverige, samt hur regeringen har förhållit sig till detta. Studien kan antas utgå från en deduktiv ansats då det finns ett analysschema som är konstruerat på förhand. Syftet med analysschemat är för att se vilka olika motiv som dominerat den politiska diskursen kring arbetskraftsinvandring vid tidigare skiften av policyn. Ifall det framgår nya motiv från remissinstanserna som inte ingår i analysschemat skulle det endast anses som nyttigt för studiens syfte.

För en samhällsforskare är det av stor relevans att undersöka och förstå bakgrunden till politiska beslut. Esaiasson et al. (2024, s. 375) menar att uppgiften genom en motivanalys är att ”kartlägga de medvetna överväganden en aktör gjorde inför ett beslut”. En motivanalys handlar alltså om att undersöka konkreta aktörer som agerar konkret. Motivanalysen fokuserar därmed på faktiska beslut och inte på långsiktiga processer. Esaiasson et al. (2024, s. 376) ger ett exempel på detta i att om man vill undersöka ett politiskt beslut i form av att ändra diskrimineringslagstiftningen så förklarar man just detta snarare än att än att förstå logiken bakom diskriminerande processer. Målet med en motivanalys är därmed inte bara att beskriva vad som står i själva innehållet utan att förstå varför en aktör valde att handla som den gjorde. Varför valde Tidöpartierna att återgå mot en striktare policy för arbetskraftsinvandring? För att förstå detta i en motivanalys behöver man enligt Esaiasson et al. (2024, s. 55) slå fast vilka

de centrala aktörerna är, vilka olika motiv dessa kan tänkas ha och sedan finna lämpliga motivindikatorer som avgör vilket motiv som dominerar.

3.3.1 Motivindikatorer och värdering av dessa

För att kunna dra slutsatser om Tidöpartiernas policyskifte gällande arbetskraftsinvandring krävs det att forskaren samlar in empiriska data på de föreliggande motiven. Vanligtvis sker detta genom en granskning av det faktiska beslut som skall förklaras. De indikatorer som brukar vara lämpliga för att bilda sig en förståelse är de inblandade aktörernas direkta motiveringar till beslutet (Esaiasson, et al., 2024, s. 381). Esaiasson et al. (2024, s. 381) anser det fördelaktigt om motiveringarna kommer från personer som varit direkt ansvariga för handlingen, men även andra relevanta aktörer med inblick i beslutsprocessen. I denna studie innebär detta de olika remissinstansernas motivutsagor kring det föreslagna lönegolvet i SOU 2024:15. Remissinstansernas motiv skall sedan hjälpas till att förstås utifrån det analysschema som presenterats under ovanstående teorikapitel. Förespråkar remissinstansen för en marknadsliberal policy som gynnar tillväxt och arbetsgivare eller föredrar den en statligt koordinerad arbetskraftsinvandring som vill säkerställa den inhemska befolkningens arbetsvillkor?

De sista analytiska uppgifterna för forskaren vid en motivanalys är sedan att värdera vikten av de olika motiven. Vilka givna motiv har funnits med vid aktörens medvetna överväganden och hur tungt har dessa vägt är några lämpliga frågor att ställa. Esaiasson et al. (2024, s. 382) skriver att målet för en motivanalytiker är att övertyga läsaren att beslutsfattarens handlingar kan förklaras med ett särskilt motiv. Motivet bakom handlingen måste därför korrespondera med själva beslutet. I denna studie blir relevansen att undersöka vilka motiv som vägde tyngst bakom Tidöpartiernas beslut att införa ett lönegolv. Axel Hadenius är en framstående svensk forskare som i boken *Tre studier i politiskt beslutsfattande* (1984) diskuterar hur forskaren vid en motivanalys skall värdera olika motivindikatorer. Hadenius (1984, s. 151) hänvisar till att forskaren måste använda sig av rimlighetsresonemang för att påvisa att en viss handling stämmer överens med ett särskilt motiv. Handlingen måste därav framstå som logisk i ljuset av motivutsagan.

3.3.2 Begränsningar med motivanalys

En motivanalys är likt de flesta metoder inte riskfri. Tendenskriteriet. som redan diskuterats under material, är enligt Esaiasson et al. (2024, s. 385) troligtvis den viktigaste komponenten som forskaren behöver förhålla sig till. En annan nackdel är att forskaren vid en motivanalys behöver förlita sig på rimlighetsresonemang. Då uppsatsförfattaren omöjligt kan undersöka beslutsfattarens mentala processer blir det också svårt att fastställa dennes aktörs sanna motiv utan någon form av tvivel. Vid både aktörens handling och författarens uppfattning av denna handling kommer det oundvikligen även ske någon form av subjektiv bedömning. Det är därför viktigt menar Esaiasson et al. (2024, s. 386) att författaren hela tiden argumenterar systematiskt och är öppen med hur slutsatsdragningen gått till. Det är också av stor vikt för författaren att hela tiden håller isär på motiveringar och motiv. Som kort diskuterats behöver en aktörs motivering inte nödvändigtvis vara det sanna motivet bakom dennes handling. Det som är tacksamt med just remissinstanser i denna fråga är att remisserna valt att svara på en

utredning för att deras verksamhet på något sätt kommer få konsekvenser. Det finns därför inte någon särskild anledning till att misstro remissernas argumentation då de har ett eget intresse i frågan.

4. Resultat

4.2 En viss lönenivå som utgångspunkt för arbetstillstånd

Redan i kapitlets första mening hävdas att en stor del av den svenska arbetskraftsinvandringen sker till yrken som har låga krav på både utbildning och lön, trots att Sverige uttrycks vara i behov av högkvalificerad arbetskraft (SOU 2024:15, s. 91). Syftet med att införa ett lönekrav beskrivs vara att ”minska missbruket med rekryteringar av arbetskraft från tredje land, att bättre ta tillvara den arbetskraft som redan finns i Sverige samt till att minska antalet ansökningar hos Migrationsverket för att på så sätt uppnå kortare handläggningstider” (SOU 2024:15, s. 91). Motivindikatorn bakom förslaget att införa ett lönekrav i SOU 2024:15 kan på ett tydligt sätt förstås utifrån ett syfte att återgå mot en statligt koordinerad arbetskraftsinvandring. Strävan att minska arbetskraftsexploateringen och att på ett bättre sätt utnyttja den inhemska arbetskraften är två av de mest centrala målen för en statligt koordinerad policy, vilket går att hänvisa till analysschemat.

Vidare diskuterar SOU 2024:15 (s. 94) den svenska arbetsmarknadsmodellen som kännetecknar att arbetsgivarna och arbetstagarna genom sina organisationer, ges stort utrymme att själva reglera villkoren på arbetsmarknaden. SOU 2024:15 (s. 91) varnar här för att lagstiftningen inom det arbetsrättsliga utrymmet inte är särskilt detaljerat vilket gör att de olika parterna på arbetsmarknaderna ges stort manövreringsutrymme. Detta ger även arbetsmarknadens parter möjligheten att i stor utsträckning göra avsteg från de grundläggande lagregler som finns på arbetsrättens område genom att i stället teckna kollektivavtal, menar SOU 2024:15 (s. 91). SOU 2024:15 (s. 92) belyser dock även fördelarna med en modell som styrs av arbetsmarknadens parter, en modell som etablerades i Sverige sedan tidigt 1900-tal och som ligger till grund för både legitimitet- och effektivitetsskäl. Att överenskommelser förhandlas fram utan statlig inblandning anses ge överenskommelserna större legitimitet. Effektiviteten i systemet ligger i att anställningsvillkoren kan varieras mellan olika branscher och yrken. I detta stycke finns motivindikatorer där SOU 2024:15 menar att det finns belägg för båda sidorna. Det finns stora fördelar med den klassiska svenska modellen som styrs av arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal men ges dessa parter för stort utrymme kan även modellen utnyttjas. Motivet kan förstås utifrån att SOU 2024:15 finner den svenska modellen som god i grunden men att förbättringar går att genomföra.

SOU 2024:15 (s. 107) diskuterar i kapitlet ”Yrkesprognoser och kompetensbrist” om vad lönekravet kan innebära i en tid där Sveriges befolkning åldras. SOU 2024:15 (s. 108) lyfter här fram en rapport från Arbetsförmedlingen: *Sveriges framtida sysselsättning – Vad behövs för att undvika ökad försörjningsbörda?* I denna rapport framgår det att Sveriges befolkning som är 65 år och äldre kommer öka i förhållande till den arbetsföra befolkningen. SOU 2024:15 (s. 108) påtalar att detta kommer innebära ökade påfrestningar för både de offentliga finanserna och arbetskraftsförsörjningen. Dessa påfrestningar lär bli särskilt stora i små och medelstora kommuner. SOU 2024:15 (s. 108) belyser också att utvecklingen med teknologi och digitalisering kommer att göra ett större avtryck på arbetsmarknaden fram till år 2030, vilket innebär att kompetensstrukturen omvandlas i många branscher. Hösten 2022 visade en undersökning från Arbetsförmedlingen att 4 av 10 arbetsgivare inom det privata näringslivet, hade en brist på rekrytering av arbetskraft under de senaste sex månaderna – en rekordhög andel för Sveriges del. Samma undersökning visade även att 60% av de offentliga

arbetsgivarna under det senaste halvåret hade upplevt en brist på arbetskraft vid rekrytering (SOU 2024:15, s, 108). SOU 2024:15 påvisar tydligt under detta kapitel genom Arbetsförmedlingens rapport att den svenska arbetsmarknaden redan upplever en brist på arbetskraft och att detta problem inte lär minska i takt med att befolkningen blir äldre. Det finns däremot inte någon diskussion gällande hur ett lönegolv ytterligare kan påverka denna situation vilket medför att det blir svårt att förhålla sig till vad SOU 2024:15:s motiv är för att bemöta den demografiska krisen. Diskussionen belyser däremot att det är en fråga som både regeringen och remissinstanserna behöver ta i beaktning när man förhåller sig till ett lönegolv.

4.3 Remissinstansernas ställningstagande till lönegolvet

Under detta kapitel kommer först en tabell med samtliga remissinstansers inställning till ett lönegolv att presenteras för att erbjuda en överblick om bemötandet. Viktigt att nämna är att kritiken hos de olika remissinstanserna varierar i omfattning. Vissa aktörer ställer sig väldigt kritiska mot förslaget medan andra uttrycker en mindre kritik. Remissinstanserna kommer sedan grupperas beroende på vilken form av aktör de är, exempelvis statliga institutioner, för att visa hur argumentationen bedrivs utifrån olika intressen.

Tabell 2: Remissinstansernas (63 stycken) ställningstagande till det föreslagna lönegolvet

Kritisk/uttrycker en oro kring ett lönegolv	Positiv till ett lönegolv	Inga invändningar mot ett lönegolv	Inga kommentarer kring ett lönegolv
ABB Sverige	Ekobrottsmyndigheten	Migrationsverket	Ambassaden i Washington
Almega		Polismyndigheten	Ambassaden New Delhi
Arbetsförmedlingen		Skatteverket	Arbetsmiljöverket
Arbetsgivarverket		Säkerhetspolisen	Försäkringskassan
Chalmers tekniska högskola		Södertörns tingsrätt	Förvaltningsrätten i Malmö
Delegationen mot arbetslivskriminalitet			Förvaltningsrätten i Stockholm
Diskrimineringsombudsmannen			Justitiekanslern
Företagarna			Kammarrätten i Stockholm
Förvaltningsrätten i Göteborg			Malmö tingsrätt
Gröna arbetsgivare			Riksdagens ombudsmän
Hotell- och restaurangfacket			SCB
			Socialstyrelsen
IKEM och arbetsgivarna			Svenska institutet
ILO-Kommittén			Sveriges riksbank
Innovationsföretagen			Åklagarmyndigheten
Kommunal			
Konjunkturinstitutet			
Landsorganisationen			

Lantbrukarnas riksförbund			
Livsmedelsföretagen			
Lunds universitet			
Medlingsinstitutet			
Northvolt			
Regelrådet			
Region Norrbotten			
Region Västerbotten			
Stockholms katolska stift			
Svenskt Näringsliv			
Sveriges advokatsamfund			
Svenska akademikers centralorganisation			
Sveriges kommuner och regioner			
Sveriges kristna råd			
Sveriges universitetslärare och forskare			
Swedish Incubators & Science Parks			
Tech Sverige			
Teknikföretagen			
Tillväxtverket			
Tjänstemännens centralorganisation			
Universitet- och högskolerådet			
Uppsala universitet			
Visita			
Västra Götalandsregionen			

4.3.1 Myndigheter och statligt styrda organ

Delegationen mot arbetslivskriminalitet
Delegation mot arbetslivskriminalitet är en grupp som blivit tillsatt av regeringen med uppdraget att hitta åtgärder för att dämpa arbetslivskriminaliteten (Regeringskansliet, 2025). Delegationen trycker på i sitt remissvar att det tidigare konstaterats att det är just arbetskraftsinvandrare som löper större risk att exploateras då de innehar en svagare ställning på arbetsmarknaden. Genom ett högre lönegolv anser delegationen att riskerna för exploatering av arbetskraftsinvandrare troligtvis blir mindre (Delegationen mot arbetslivskriminalitet, 2024, s. 1). Delegationen anser dock även att ett av lönekravets stora mål – att minska arbetskraftsinvandring till lågbetalda yrken – inte kommer uppfyllas då redan nuvarande skärpta regler uppfyllt detta syfte. Delegationen anser också att förslaget kan medföra att fler människor som inte uppfyller lönekravet, i stället kan komma att stanna kvar och arbeta illegalt (Delegationen mot arbetslivskriminalitet, 2024, s. 2). Motivindikatorn

bakom delegationens svar kan därför uttolkas vid att ett lönegolv kan medföra positiva åtgärder för att bekämpa arbetslivskriminaliteten, men att det fortsatt finns frågetecken vid om det är den mest effektiva vägen att gå.

Diskrimineringsombudsmannen (DO)
DO är myndighet som arbetar för ett svenskt samhälle fritt från diskriminering och för främjandet av lika möjligheter och rättigheter (Diskrimineringsombudsmannen, u.å.). I sitt remissvar uttrycker DO en oro för att ett lönegolv på den svenska arbetsmarknaden kan utöka könssegregationen mellan män och kvinnor (Diskrimineringsombudsmannen, 2024, s.1). Då medianlönen är lägre för kvinnor än för män på den svenska arbetsmarknaden idag, kommer även färre kvinnor uppnå till lönekravet menar DO. Medianlönen är också lägre för yngre arbetstagare än äldre och snittåldern för arbetskraftsinvandrare är lägre än för de som är anställda i Sverige. Detta medför en risk att det dessutom blir en åldersdiskriminering hävdar DO. Med bakgrund i detta ställer sig därför DO emot en höjning av lönekravet (Diskrimineringsombudsmannen, 2024, s. 1). Motivindikatorn bakom DO:s argumentation följer även de intressen som myndigheten ligger till grund för vilket gör att det inte finns någon anledning att finna något annat motiv bakom DO:s argumentation.

Ekobrottsmyndigheten (EKM)
Ekobrottsmyndigheten är en åklagarmyndighet med uppdrag i att bekämpa ekonomisk brottslighet (Regeringskansliet, u.å.), och är den enda aktören som tillstyrker förslaget av ett lönegolv. EKM anser dock i sitt förfarande att dessa åtgärder inte är tillräckliga för att minska arbetslivskriminaliteten som sker på grund av arbetskraftsinvandring (Ekobrottsmyndigheten, 2024, s. 1). Bland annat anser man en brist i systemet i att det inte är någon noggrannare kontroll av att arbetsgivare betalar ut rätt lön till sina arbetstagare. Detta kan enligt EKM leda till att arbetsgivaren inte följer anställningsavtalet och genom det kan undvika att betala in skatt. EKM skriver följande ”skatteundandraget utgör en del av arbetslivskriminaliteten och ett hot mot Sveriges välfärdsekonomi” (Ekobrottsmyndigheten, 2024, s. 1). Inom EKM:s argumentation kan man tydligt spåra en önskan av mer statlig kontroll gällande arbetskraftsinvandring. Inte nog så står EKM bakom utredningens förslag vid att införa ett lönegolv, utan man anser även att mer åtgärder behöver göras för att stävja arbetskraftsinvandringen och därmed även arbetslivskriminaliten. Då EKM är en myndighet med uppdraget att just bekämpa arbetslivskriminalitet, i form av ekonomisk brottslighet, följer motiven även EKM:s arbetsuppgifter.

Polismyndigheten
Polismyndigheten har inga invändningar mot ett lönegolv och anser att det kan bidra till att förebygga emot människoexploatering och arbetslivskriminalitet (Polismyndigheten, 2024, s. 1). Man varnar dock för att en konsekvens av ett skärpt lönekrav och en exkludering av yrkesgrupper från möjligheten att beviljas arbetstillstånd, kan leda till att andra tillståndstyper blir aktuella i stället. Polismyndigheten anser därför att det bör övervägas om anmälningsskyldigheter skall gälla även andra tillståndstyper för att minska risken att arbetsgivare kan kringgå systemet. Polismyndigheten anser därmed precis som ekobrottsmyndigheten att striktare regler kring arbetskraftsinvandringen är nödvändigt för att motarbeta arbetslivskriminaliteten (Polismyndigheten, 2024, s.1). Återigen är det en argumentation som går i linje med Polismyndighetens syfte.

Tillväxtverket
Tillväxtverket skriver i sitt remissvar att de arbetar för hållbar utveckling och för att företag skall bli konkurrenskraftiga över hela Sverige. Myndigheten arbetar inom tre politikområden – den regionala utvecklingspolitiken, landsbygdspolitiken och näringspolitiken. Tillväxtverket vill i sitt remissvar betona vikten av arbetskraftsinvandringens betydelse för den svenska kompetensförsörjningen inom både vissa yrken men även regionala områden i Sverige. Framför allt i Norra Sverige anser Tillväxtverket, som inom framtiden kommer påverka det svenska näringslivet och den Sveriges konkurrenskraft på arbetsmarknaden (Tillväxtverket, 2024, s. 1). Tillväxtverket menar därför att lönegolv kan innebära stora konsekvenser för vissa branschers möjlighet att attrahera kompetens och därmed kunna bedriva sin verksamhet på ett framgångsrikt sätt (Tillväxtverket, 2024, s. 1). I sin argumentation är Tillväxtverket inne på den demografiska utmaning som ett lönegolv innebär, särskilt för regioner där befolkningen är mindre och därmed i större behov av utländsk arbetskraft.

4.3.2 Arbetsmarknadens parter

Arbetsgivarverket
Arbetsgivarverket är en arbetsgivarorganisation för statliga arbetsgivare och en förvaltningsmyndighet med uppdrag att bland annat ansvara för centrala förhandlingar med olika fackliga organisationer (Arbetsgivarverket, 2025). Arbetsgivarverket skriver att man motsätter sig alla typer av förslag med en viss lönenivå som utgångspunkt för beviljande av arbetstillstånd (Arbetsgivarverket, 2024, s. 1). Arbetsgivarverket anser att den svenska modellen där olika av arbetsmarknadens parter har bestämt villkoren för anställningen, i stället för riksdag och regering, har varit framgångsrik ur ett internationellt mått. Vidare menar Arbetsgivarverket att förslaget inte bara kommer få en påverkan på den svenska modellens legitimitet, utan även är en fara för framtiden. Bristen på arbetskraft i Sverige menar Arbetsgivarverket är en de stora utmaningarna. Bristen på arbetsmarknaden är redan omfattande och i samband med en ogynnsam demografisk utveckling lär situationen bli än svårare (Arbetsgivarverket, 2024, s. 2). Motivindikatorn hos Arbetsgivarverket är därmed tydlig att man förespråkar den liberala svenska modell som varit och skulle man frångå från denna kan Sverige löpa stora risker inom rekrytering i takt med den demografiska utvecklingen.

Byggföretagen
Byggföretagen beskriver sig själva i remissen som de enskilda byggföretagens bransch- och arbetsgivarorganisation. Byggföretagen avstyrker förslaget på lönekrav utifrån flera olika grunder. Dels anser Byggföretagen att det riskerar att kringgå den svenska modellen och att det inte är anpassat för byggbranschens kollektiva lönesättningar vilket gör att kravet riskerar att bli lönedrivande (Byggföretagen, 2024, s 1). Byggföretagen anser även att lönekravet hotar hela branschens kompetensförsörjning, särskilt i Norrland där behovet av arbetskraft är större än det som kan tillgodoses genom svensk arbetskraft. Risken blir då i förlängningen att flera företag kommer behöva avvecklas (Byggföretagen, 2024, s. 1). Motivindikatorn är att Byggföretagen här ser stora faror med lönekravet kring sin egen bransch. Byggbranschen är en av de mer lågbetalda sektorer som riskerar att kraftigt påverkas av ett lönegolv.

Landsorganisationen i Sverige (LO)

LO är en organisation bestående av 13 olika fackförbund som arbetar för bättre arbetsvillkor och social rättvisa (Landsorganisationen i Sverige, 2025). LO anser att Sverige är i behov av en rörlighet på arbetsmarknaden och över landsgränserna, men att det aldrig får ske vid risk av dumpade löne- och arbetsvillkor (Landsorganisationen i Sverige, 2024, s. 2). Man anser därför att systemet från 2008 inte varit framgångsrikt men anser samtidigt inte att Sverige bör införa ett lönegolv som omfattar 100% av medianlönen. LO föredrar hellre att man behåller kravet på *god försörjning* som sedan 2023 innefattar 80% av medianlönen samt en myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning (Landsorganisationen i Sverige, 2024, s. 5). Ifall systemet med *god försörjning* ersätts med ett lönegolv riskerar det att leda till att utnyttjandet av systemet återupptas och att migrantarbetare till yrken med låga kvalifikationer ökar igen anser LO (Landsorganisationen i Sverige, 2024, s. 6). LO:s motivindikator följer organisationens intressen i att vilja skydda arbetstagarna från orättvisa arbetsvillkor och bristfälliga anställningar och föredrar därmed en mer statligt koordinerad policy. I argumentationen kan man däremot skönja att för hårda villkor för arbetstillstånd kan leda till att arbetsgivarna försöker hitta vägar runt systemet vilket är det man uttrycker en oro för gällande lönegolvet.

Svenskt Näringsliv (SN)
Svenskt Näringsliv företräder näringslivet i Sverige och arbetar för att Sverige skall ha högre tillväxt än andra länder och att det svenska näringslivet skall växa fortare gentemot andra globala konkurrenter (Svenskt Näringsliv, u.å.). SN beskriver arbetskraftsinvandrare som en viktig kompetens för näringslivet och hänvisar till att företag som anställer arbetskraftskraft från tredjeländer både växer snabbare och anställer fler medarbetare än andra jämförbara företag (Svenskt Näringsliv, 2024, s. 1). SN anser därför att försvåra för arbetskraftsförsörjningen genom att införa ett högt politiskt lönegolv kommer att försämra förutsättningarna för svensk företagsamhet och öka risken för ökat fuskande och utnyttjande av systemet. SN pekar på syftet till varför systemet liberaliserades 2008 – ett minskade arbetskraftsutbud till följd av den demografiska utvecklingen (Svenskt Näringsliv, 2024, s. 2). SN menar att ett lönegolv hade varit ett principiellt fel i den svenska modellen där den svenska lönebildningsmodellen bestäms av de olika parterna på arbetsmarknaden utan statlig inblandning (Svenskt Näringsliv, 2024, s. 4). Man efterfrågar också efter en mer utförlig analys kring den framtida kompetensförsörjningen i utredningen. Trots att de demografiska förhållandena omnämns återkommande i utredningen, menar SN att de demografiska förhållandena har underskattats (Svenskt Näringsliv, 2024, s. 10). Motiven bakom SN argumentation går att spåra mot en mer marknadsliberal policy där Sverige borde prioritera tillväxt för att möta upp den demografiska krisen. Då SN arbetar för arbetsgivarna har man ett intresse i att systemet förblir det den varit då det inneburit stor frihet för arbetsgivarna.

4.3.3 Regioner och kommuner

Region Norrbotten (RN)
Region Norrbotten ställer sig i huvudsak negativt mot det föreslagna lönekravet då det kommer påverka flera branscher negativt (Region Norrbotten, 2024, s. 1). Turism- och besöksnäringen i Norrbotten har haft en kraftig tillväxt de senaste åren, till följd av det liberala systemet, och införandet av en medianlön som lönegolv skulle minska branschens chans att överleva på lång sikt menar RN. Det bedöms även av RN slå hårt mot entreprenörernas vilja att satsa på och utveckla nya verksamheter och därmed

kompetensförsörjningen i stort, särskilt i de mer glesbebodda områdena (Region Norrbotten, 2024, s 2).

Region Västerbotten (RV)
Region Västerbotten betonar vikten vid att det i Sverige skall vara arbetsmarknadens parter som tar ett gemensamt ansvar för löneutvecklingen. Villkoren regleras i kollektivavtal för att ge möjligheten till verksamheter som har olika förutsättningar att kunna ta hänsyn till det. Av denna bakgrund finner RV det problematiskt att utredningen föreslår att lönebildningen skall regleras via lönekrav, då detta går ifrån den svenska modellen (Region Västerbotten, 2024, s. 1). Detta riskerar i sin tur att bidra till löneglidning inom regional och kommunal verksamhet menar RV. De anser även att lönegolvet som föreslås är högre än inom många yrken där högskoleutbildad personal anställs inom hälso- och sjukvård (Region Västerbotten, 2024, s. 2).

Sveriges kommuner och regioner (SKR)
SKR är en medlems- och arbetsgivarorganisation som arbetar för hela Sveriges kommuner och regioner (Sveriges kommuner och regioner, u.å.). SKR lyfter direkt fram Sveriges och välfärdssektorns stora demografiska kompetensutmaning. Andelen befolkning som är över 80 år kommer öka med cirka 50% fram till 2032, samtidigt som den arbetsföra befolkningen endast kommer öka med cirka 4% under samma period (Sveriges kommuner och regioner, 2024, s. 1). Det är därför av yttersta vikt att åtgärder genomförs som lockar kompetenta arbetstagare till Sverige menar SKR. För SKR är det viktigt att systemet för arbetskraftsinvandring i Sverige är enkelt, effektivt och förutsägbart vilket detta förslag går emot. SKR står bakom utredningen syfte vid att motverka missbruk men anser att det finns andra mer effektiva vägar att gå, exempelvis genom att stärka Migrationsverket kontrollverksamhet (Sveriges kommuner och regioner, 2024, s. 2). SKR:s argumentation talar därmed för en stark önskan om en fortsatt marknadsliberal policy, inte minst för att bemöta en snabbt åldrande svensk befolkning.

4.3.4 Universitet och utbildningsorganisationer

Chalmers tekniska högskola
Chalmers uttrycker i sitt remissförfarande en oro över att lönekravet kan försvåra vid rekrytering av nya doktorander och forskare, samt svårigheter att behålla befintlig utländsk personal inom akademin (Chalmers tekniska högskola, 2024, s. 1). Ingångslönen för doktorander på Chalmers ligger under medianlönen och om lönekravet får driva lönesättningen på arbetsmarknaden, blir det mindre lönsamt att acceptera en doktorandtjänst på Chalmers (Chalmers tekniska högskola, 2024, s. 2). Motivindikatorn inom Chalmers argumentation går därmed emot utredningens syfte i att attrahera högutbildade studenter, då man anser att ett lönegolv försvårar detta.

Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)
SULF beskriver sin uppgift i remissen som en organisatör för lärare, forskare och doktorander. SULF hänvisar till att en lagstiftad minimilön kommer att försvåra för kompetensförsörjningen i Sverige, samtidigt som det finns ett behov av arbetskraft inom många sektorer på grund av ett lågt barnafödande (Sveriges universitetslärare och forskare, 2024, s. 1). Trots att utredningen föreslår undantag för detta, anser SULF att det inte är

tillräckligt och att systemet kommer bli svårt att tillämpa. SULF tycker att förslaget blir motsägelsefullt då Sverige haft en bred politisk enighet om att EU inte skall införa minimilöner, samtidigt som man nu försöker införa det på nationell nivå. Med denna bakgrund avstyrker SULF förslaget och föredrar i stället att man återgår till modellen där kollektivavtalen är utgångspunkten (Sveriges universitetslärare och forskare, 2024, s. 1). Motivindikatorn bakom SULF:s argumentation är därmed att man föredrar en arbetskraftsinvandring utan statlig inblandning, särskilt i samband med den demografiska situationen.

Uppsala universitet
Uppsala universitet beskriver inledningsvis lönekravet som negativt för möjligheterna att bland annat rekrytera forskningsassistenter och för personer med studentfackliga avlönade uppdrag på heltid. Uppsala universitet är därför måna om att förslaget justeras så att forskningsstudenter och andra väsentliga grupper inom lärosätet undantas lönekravet (Uppsala universitet, 2024, s. 1). Motivindikatorn är därmed likt den Chalmers framför, att ett för högt lönegolv gör det svårt för Sverige att attrahera högutbildade studenter och forskare.

Tabell 3: Analysschema med motivindikatorer från remissinstanserna

Arbetskraftsinvandring - för eller emot ett höjt lönegolv	Kritik mot konkurrerande perspektiv	Vill bemöta den demografiska krisen genom
Tillväxt/marknadsliberal	Inskränker mot den svenska modellen som alltid styrts av arbetsmarknadens parter. Försvårar för svenska lärosäten att tillförskaffa sig högutbildade studenter. Särskilda regionala områden och branscher riskerar att gå under.	Att ett större utbud av arbetskraft garanterar en försäkrad kompetensförsörjning i både låg- och högavlönade sektorer i Sverige.
Säkerhet/statligt koordinerad	Systemet från 2008 innebar dumpade löne- och anställningsvillkor och exploatering av arbetskraft. Ett lönegolv kommer bidra i kampen mot arbetslivskriminalitet men ytterligare åtgärder krävs.	Arbetskraftinvandring skall komplettera inhemsk arbetskraft, inte ersätta den.

Tabellkommentar: Remissinstansernas argumentation stämmer i stora drag överens med den teoretiska bakgrund som författats i tabell nummer ett. En sak som är värd att poängtera i Sveriges fall är att aktörer på båda sidor värnar om den svenska modellen som innebär en begränsad statlig inblandning. Det kan även noteras att det främst är aktörer som förespråkar en marknadsliberal politik som nämner den demografiska utvecklingen.

4.4 Ett lönekrav som huvudregler vid arbetskraftsinvandring

Regeringens förslag i *Nya regler för arbetskraftsinvandring* (Lagrådsremiss, 2025, s. 19) efter utredningen är utformat på följande vis: ”För att ett arbetstillstånd ska kunna beviljas enligt reglerna för arbetskraftsinvandring, införs ett lönekrav som innebär att utlänningens lön minst ska uppgå till 90 procent av medianlönen i Sverige vid tidpunkten för ansökan. Det ska inte längre krävas att anställningen gör det möjligt för utlänningen att uppgå en god försörjning”.

Regeringen hävdar att det tidigare systemet kommit att underlätta för oseriösa arbetsgivare att anlita billig arbetskraft och därmed utnyttja det tidigare regelverket. Genom ett högre lönekrav för arbetstillstånd menar regeringen att detta skall kunna driva undan mindre seriösa arbetsgivare, stärka arbetskraftsinvandrares ställning på arbetsmarknaden och gynna systemet i sin helhet (Lagrådsremiss, 2025, s. 21). Regeringen anser att det höjda försörjningskravet 2023 redan bidragit, då yrkessektorer med lägre lönenivåer haft betydligt mer avslagsbeslut, särskilt inom städ och restaurang, samtidigt som effekten för högkvalificerade yrken varit liten. Regeringen hänvisar till Migrationsverkets rapport som visar att det skett en generell minskning av beviljade arbetstillstånd inom både låg- och högkvalificerade yrken (Lagrådsremiss, s. 22). Motivindikatorn bakom regeringens argumentation och syfte med ett högre lönekrav stämmer väldigt väl överens med den statligt koordinerade arbetskraftsinvandringen som beskrivits i analysschemat.

Vidare hävdar regeringen att reglerna behöver förändras ytterligare då Sverige är i behov av högkvalificerad arbetskraftsinvandring men har fortfarande en relativt omfattande arbetskraftsinvandring till yrken med låga krav. ”Ett krav på en högre lönenivå för att beviljas arbetstillstånd kan minska arbetskraftsinvandringen inom lågkvalificerade yrken samtidigt som det kan innebära att den arbetskraft som redan finns i Sverige bättre tas tillvara” skriver regeringen (Lagrådsremiss, 2025, s. 22). Då syftet med åtgärden är att bland annat minska arbetskraftsinvandringen, är inte ett lönekrav som är i lägsta nivå med kollektivavtalet i den aktuella branschen som bland annat Svenskt Näringsliv föreslår, tillräckligt enligt regeringen. Fortsatt anser dock regeringen att arbetsgivaren har bäst förutsättningar att bestämma vilken arbetskraft den behöver och tycker därför att en arbetsmarknadsprövning inte bör införas, till skillnad från LO (Lagrådsremiss, 2025, s. 22). Återigen följer regeringens diskussion de teoretiska utgångspunkter som kännetecknar en statligt koordinerad policy genom att bland annat vilja utnyttja den inhemska arbetskraften till lågutbildade yrken.

Regeringen svarar även på kritiken som flera remissinstanser framför, däribland Delegationen mot arbetslivskriminalitet, IKEM, Svenskt Näringsliv med flera, att det finns effektivare sätt att stävja arbetslivskriminaliteten. Regeringen menar att utredningen påvisar att det främst är inom personalintensiva lågutbildade yrken som det är vanligt att systemet missbrukas. Genom att höja lönekravet så minskar man effektivt arbetskraftsinvandringen till dessa yrken och därmed även arbetslivskriminalitet och missbruk av systemet (Lagrådsremiss, 2025, s. 22). Regeringen skriver att man därför delar Polismyndighetens uppfattning om att ett skärpt lönekrav kan bidra till att stävja olika typer av arbetslivskriminalitet, men menar samtidigt att fler åtgärder behöver vidtas.

Regeringen svarar sedan på den kritik och oro som lyfts av en mängd olika aktörer, som exempelvis Arbetsgivarverket, LO, Region Norrbotten och Svenskt Näringsliv gällande att ett lönegolv strider mot den svenska arbetsmarknadsmodellen och försvårar

kompetensförsörjningen. Regeringen instämmer vid att den svenska modellen är viktig och skall värnas om, men menar att ett lönekrav inte innebär att det införs ett krav på minimilön, utan att det endast är ett villkor för tredjelandsmedborgare som söker arbetstillstånd. Regeringen argumenterar därmed att det fortfarande står fritt för arbetsmarknadens parter att förhandla om löner och kollektivavtal, så länge tredjelandsmedborgaren uppfyllt villkoret (Lagrådsremiss, 2025, s. 24). Gällande kompetensförsörjningen hänvisar regeringen till ett lönegolv på 90% av medianlönen påverkar färre yrkesgrupper än utredningens förslag på hela medianlönen. Regeringen skriver också att arbetskraftsinvandringen från tredjeländer utgör en liten del av Sveriges totala arbetskraft och därmed borde kompetensförsörjningen inom de lågavlönade yrkena kunna tillgodoses med inhemsk arbetskraft. Skulle det ändå finnas yrken som inte kan tillgodoses med inhemsk arbetskrafts, skall dessa kunna stödjas upp med hjälp av det föreslagna undantagssystemet (Lagrådsremiss, 2025, s. 24).

5. Slutsatser

Hur motiveras lönegolvet i SOU 2024:15, samt i förhållande till den demografiska krisen?

Resultatet visar att motiven och argumentationen skiljer sig åt beroende på vilken aktör de är och vad för intresse de innehar. SOU 2024:15 har fått som uppdrag att minska arbetskraftsinvandringen, stävja arbetslivskriminaliteten och främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring. Redan i sitt syfte beskriver utredaren det centrala mål som i sin tur överensstämmer med tidigare teori om statligt koordinerad arbetskraftsinvandring. Den belyser dock att den svenska modellen, som styrts av arbetsmarknaders parter, har varit framgångsrik under en väldigt lång tid i Sverige men att den öppnar för missbrukande från olika arbetsgivare. SOU 2024:15 har även en omfattande diskussion gällande den demografiska krisen och belyser att det är något som borde tas på allvar innan man går vidare i frågan om lönegolv. Utredaren ger exempel genom rapporter från Arbetsförmedlingen att många företag redan upplever en brist på arbetskraft, med bakgrund i både en åldrande befolkning och en alltmer digitaliserad arbetsmarknad.

Vilka olika motiv kan man urskilja bakom remissinstansernas ställningstaganden till det föreslagna lönegolvet som uttrycks i SOU 2024:15?

Bland remissinstansernas argumentation kan man tydligt se likheter och skillnader beroende på vilken form av aktör det är i det svenska samhället. De statliga institutionerna är de mest positiva till det föreslagna lönegolvet, vilket i sig inte är särskilt förvånande då statliga institutioner jobbar närmst ihop med riksdag och regering. Skulle lönegolvet dessutom gå igenom innebär det att de statliga institutionerna går från att nästan inte haft någon makt inom den svenska arbetskraftsinvandringen, till att nu få en ganska stor sådan. Samtidigt lyfts en oro från flera av dessa att det borde finnas effektivare vägar att gå, för att bland annat undvika segregation på arbetsmarknaden och en sämre kompetensförsörjning. Argumenten som flera av de statliga institutionerna lägger fram kan därmed påstås vara mer åt att föredra en mer statligt koordinerad arbetskraftsinvandring.

Arbetsmarknadens parter är på andra sidan de mest kritiska då man genom detta ingrepp tar ifrån något som de styrt nästan helt på egen hand sedan 2008. Det bedrivs en argumentation om att ett lönegolv kan orsaka stora faror för kompetensförsörjningen, varav både Arbetsgivarverket och Svenskt Näringsliv även lyfter upp den demografiska krisen som ytterligare en stor risk för det framtida svenska näringslivet. Det finns även en risk att flera sektorer riskerar att förlora företag, bland annat inom byggbranschen som Byggföretagen tydligt belyser i sitt remissvar. Arbetsmarknadens parter trycker även på att det är ett otillåtet ingrepp i den klassiska svenska arbetsmarknadsmodellen som under lång tid blivit styrd utan statlig inblandning. Majoriteten av arbetsmarknadens parter förespråkar med dessa resonemang för en mer marknadsliberal arbetskraftsinvandring, vilket är i linje med dessa aktörers intressen. LO och SN är två parter på arbetsmarknaden som historiskt varit i konflikt när det kommer till arbetskraftsinvandring men väljer båda att avstyrka förslaget om ett lönegolv, vilket kan vara värt att notera även om deras motiv till det skiljer sig.

Regionerna och kommunerna bedriver en ganska liknande argumentation som arbetsmarknadens parter, en oro för kompetensförsörjningen och att man borde värna om den svenska arbetsmarknadsmodellen. Kompetensförsörjningen kan särskilt få de tufft i regioner

som är mer glesbebodda, vanligtvis i norra Sverige, där regionerna är i behov av arbetskraft från tredjeländer. SKR är den aktör som kanske allra tydligast trycker på att Sverige behöver bemöta den demografiska krisen med ett enkelt regelverk som gör det smidigt för svenska arbetsgivare att attrahera arbetskraft. Universiteten oroar sig över att ett för högt lönekrav kommer leda till att Sverige varken kan tillförskaffa sig eller behålla studenter och doktorander. SULF lyfter även ett intressant argument då man påpekar att svenska partier länge bedrivit en vilja inom EU att inte införa lönekrav medan man aktivt arbetar för det på en nationell nivå. Både regioner och universitet argumenterar därmed också för en policy som är åt ett marknadsliberalt håll, även om man är något mildare i sin kritik mot lönegolvet än vad flera av arbetsmarkandes parter är.

Hur förhåller sig regeringen till de olika motiv som remissinstanserna diskuterar?

Regeringens utgångspunkt under hela lagrådsremissen är att systemet från 2008 fört med sig arbetskraftsinvandring till lågavlönade sektorer, samt en ökad arbetslivskriminalitet i Sverige. Regeringen menar i stället att Sverige behöver högkvalificerad arbetskraftsinvandring och att de lågavlönade sektorerna skall fyllas upp med inhemsk arbetskraft. Resonemangen från regeringen är väldigt tydligt präglade av Sverige bör återgå mot en statligt koordinerad arbetskraftsinvandring, trots att man lämnar utrymme åt förhandlingar kring anställningsvillkor till de tredjelandsinvandrare som beviljas arbetstillstånd.

6. Avslutande diskussion och vidare forskning

Frågor kring arbetskraftsinvandring är just nu högaktuella i Sverige och de kommer inte avta i takt med att befolkningen fortsätter åldras. I regeringens kapitel om ett lönegolv nämner man inte den demografiska utvecklingen en enda gång, vilket är en aning förvånande med tanke på att både SOU 2024:15 och flera av remissinstanserna uttrycker en stor oro kring den åldrande svenska befolkningen. Den demografiska utvecklingen hos euroepiska befolkningen var något som togs i stor beaktning under början av 2000-talet av både Sverige och EU, vilket även var den stora anledningen till att policyn liberaliserades 2008. Med åren har däremot andra frågor om invandring tagit större plats i både den svenska och europeiska politiska diskursen. Anledningen till detta kan det diskuteras om och mycket väl kan två av anledningarna vara det som Parusel (2025) belyser, en brist på handlingskraft kring framtida bekymmer och högerpolitiska vindar som ändrat narrativet kring invandring. Faktum kvarstår dock att Europa inom en kort framtid kommer drabbas allt hårdare av den demografiska utvecklingen. Om varken EU eller dess medlemsnationer börjar ta frågan på större allvar, riskerar smällen hos många europeiska nationer att bli väldigt stor och flera ekonomier bli tungt belastade. Arbetskraftsinvandring från tredjeländer lär inte bli lösningen på hela frågan, men med rätt reglering och hantering har arbetskraftsinvandring möjligheten att utgöra en stor del av den.

Det finns mycket intressant vidare forskning som hade kunnat göras inom ämnet, både vad gäller nutid men kanske framför allt i framtiden. Vad gäller nutida forskning så hade det varit intressant att se en jämförande studie mellan Sverige och ett land som redan börjats drabbas av den demografiska utvecklingen, exempelvis Danmark som nämnts i denna studie. Vilka tydliga förändringar i dansk politik har skett över tid och hur väljer Danmark/den danska regeringen att bemöta/hantera de utmaningar som en åldrande befolkning medför? I framtida forskning så kommer det finnas ett väldigt stort intresse av att se vilka, och hur stora, effekterna väl blir när de europeiska länderna drabbas av den demografiska utvecklingen. Hur valde/väljer EU att hantera frågan och drabbas länderna olika hårt? Frågor likt dessa hade varit ytterst relevanta för att se hur Europa tar sin an en av framtidens största frågor.

Referenser

Litteratur

Arbetsgivarverket (2025) *Organisation och uppdrag*. Hämtad 2025-12-16, från https://www.arbetsgivarverket.se/om-oss/organisation-och-uppdrag

Backman, M., & Karlsson, C. (2024). Ageing places: convergence and the role of the foreign population. *Regional Studies*, *58*(5), 922–937. https://doi.org/10.1080/00343404.2023.2228347

Berg, L., & Spehar, A. (2013). Swimming against the tide: why Sweden supports increased labour mobility within and from outside the EU. *Policy Studies*, *34*(2), 142–161. https://doi.org/10.1080/01442872.2013.767585

Blaakman, S. (2025) *The Brexit paradox: How leaving the EU led to more migration*. Bryssel: European Parliamentary Research Service. Tillgänglig: https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2025)772910

Bijak, J., Kupiszewska, D., & Kupiszewski, M. (2008). Replacement Migration Revisited: Simulations of the Effects of Selected Population and Labor Market Strategies for the Aging Europe, 2002-2052. *Population Research and Policy Review*, *27*(3), 321–342. JSTOR.

Bucken-Knapp, G. (2007). *Varieties of capitalism and labor migration policy*. Högskolan Väst.

Calleman, C. (2015). "THE MOST OPEN SYSTEM AMONG OECD COUNTRIES". *Nordic Journal of Migration Research*, *5*(1), 28–35. JSTOR.

Castles, S., & Miller, M. J. (2009). *The age of migration : international population movements in the modern world* (4. ed.). Palgrave Macmillan.

Chaloff, J., & Lemaitre, G. (2009). *Managing Highly-Skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nr 79; OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Vol. 79). https://doi.org/10.1787/225505346577

Czaika, M., & de Haas, H. (2013). The Effectiveness of Immigration Policies. *Population and Development Review*, *39*(3), 487–508. JSTOR.

Czaika, M., & Parsons, C. R. (2017). The Gravity of High-Skilled Migration Policies. *Demography*, *54*(2), 603–630. https://doi.org/10.1007/s13524-017-0559-1

Diskrimineringsombudsmannen (u.å.), *Om DO*. Hämtad 2025-12-15, från https://www.do.se/om-do

Engdahl., M & Sjödin, E. (2024) *Arbetskraftsinvandring till Sverige från tredje land*. Uppsala: Wikströms tryckeri AB.

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Sundell, A., Towns, A. E., & Wängnerud, L. (2024). *Metodpraktikan : konsten att studera människor, organisationer och samhällen*. (6 uppl.) Stockholm: Norstedts Juridik.

European Commission. Directorate General for Economic and Financial Affairs. (2024). *2024 ageing report: economic & budgetary projections for the EU Member States (2022 2070).* Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2765/022983
Europeiska kommissionen (2025) *State of the Union 2025* Hämtad 2025-11-02, från https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/state-union/state-union-2025_en

Frank, D. (2010). Från statligt formad invandring till företagsdriven invandring - en jämförande studie av 2008 års regler för arbetskraftsinvandring till Sverige. i L. Berggren, M. Greiff, J. Johansson, J. Svanberg & M. Thor (Red.) *Samhällshistoria i fokus: En festskrift till Lars Olsson om arbete, migration och kultur* (s. 175–192). Lund: Big Bad Books.

Hadenius, A. (1984) ”Att belägga motiv”, i A. Hadenius, R. Henning & B. Holmström (Red.) *Tre studier i politiskt beslutsfattande* (s. 148-181). Uppsala: Uppsala universitet.

Johansson, J. (2016). Preferenser och intressen hos Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen om arbetskraftsinvandring under 2000-talets inledning/Preferences and interests of SN and LO about labour migration in the early 2000s. *Sociologisk Forskning*, *53*(1), 5.

Landsorganisationen i Sverige (2025) *Lättläst om LO*. Hämtad 2025-12-17, från https://www.lo.se/om-lo/lattlast-om-lo

Lemaitre, G. (2025). Satisfying labour needs in an ageing society. in M. Kremer & E. Schrijvers (Ed.) *Making Migration Work: The Future of Labour Migration in the European Union* (s. 51-65). London: Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003699149

Liberalerna (2022) *Överenskommelse för Sverige – Tidöavtalet*. Hämtad 2025-11-04, från https://www.liberalerna.se/nyheter/overenskommelse-for-sverige-tidoavtalet

Lindgren, E. (2019). Ökad arbetskraftsinvandring: Är löntagare och arbetsgivare överens? i U. Andersson, B. Rönnerstrand, P. Öhberg & A. Bergström (Red.) *Storm och stiltje* (s. 373-393). Göteborg: SOM-institutet.

Lundh, C., & Ohlsson, R. (1994). *Från arbetskraftsinvandring till flyktinginvandring*. SNS Förlag.

McAuliffe, M., & Oucho, L. (Ed.) (2024). *World Migration Report 2024*. Genevé: International Organization for Migration. Tillgänglig: https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024

McKinney, C., & Gower, M. (2025) *Changes to UK visa and settlement rules after the 2025 immigration white paper*. UK Parliament. Tillgänglig: https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-10267/

OECD. (2011). *Recruiting Immigrant Workers: Sweden 2011*. OECD. https://doi.org/10.1787/9789264167216-en

OECD (2024) *OECD Economic Surveys: United Kingdom 2024*. Paris: OECD Publishing. Tillgänglig: https://doi.org/10.1787/709e70b8-en.

Parusel, B. (2025). The EU´s Demographic Challenge: is the looming decline reversible? I P. Wadensjö & B. Parusel (Red.), *Key concepts for the future of the EU* (s. 79–86). SIEPS.

Prop. 2007/08:147. *Nya regler för arbetskraftsinvandring*. Tillgänglig: https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2008/04/prop.-200708147

Regeringskansliet (2025) *Nya regler för arbetskraftsinvandring.* [Lagrådsremiss]. Hämtad 2025-12-22 från, https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/lagradsremiss/2025/10/nya-regler-for-arbetskraftsinvandring/

Regeringskansliet (2025) *Arbetslivskriminalitet – upplägg – verktyg och åtgärder – fortsatt arbete*. Hämtad 2025-12-16, från https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2025/03/sou-202525/

Regeringskansliet (2025) *Ny lönenivå för arbetskraftsinvandring och skärpta krav för anhöriginvandring*. Hämtad 2025-11-12, från https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2025/10/ny-loneniva-for-arbetskraftsinvandring-och-skarpta-krav-for-anhoriginvandring/

Regeringskansliet (2019) *Utredningar och kommittéer*. Hämtad 2025-11-29, från https://www.regeringen.se/sa-styrs-sverige/lagstiftningsprocessen/utredningar-och-kommitteer/

Regeringskansliet (u.å.) *Ekobrottsmyndigheten (EBM)*. Hämtad 2025-12-15, från https://www.regeringen.se/myndigheter-med-flera/ekobrottsmyndigheten-ebm/

Reynié, D (2023) ”DANISH IMMIGRATION POLICY: A CONSENSUAL CLOSING OF BORDERS”. *FONDATION POUR L´INNOVATION POLITIQUE*. Tillgänglig: https://www.fondapol.org/en/study/danish-immigration-policy-a-consensualclosing-of-borders/

SCB (2025) *Medianlöner i Sverige*. Hämtad 2025-11-09, från https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/medianloner-i-sverige/

SCB (2025) *Arbetslösheten ökar*. Hämtad 2025-11-09, från https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/utbud-av-arbetskraft/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-januari-2025/

Skeldon, R. (2018). High-Skilled Migration and the Limits of Migration Policies. I M. Czaika (Red.), *High-Skilled Migration: Drivers and Policies* (s. 48–64). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oso/9780198815273.003.0003

Sparre, S. L., & Nielsen, S. H. (2025). Contingent on paradoxical policies: migrants' trajectories to permanent residence and skilled care work in Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *51*(13), 3243–3261. https://doi.org/10.1080/1369183X.2024.2419966

Svenskt Näringsliv (u.å.) *Svenskt Näringsliv är näringslivets samlade röst*. Hämtad 2025-12-17, från https://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/vad-vi-gor/

Sveriges kommuner och regioner (u.å.) *Sveriges kommuner och regioner*. Hämtad 2025-12-17, från https://skr.se/omskr/kansliorganisation.8315.html

SOU 2005:50. *Arbetskraftsinvandring till Sverige – befolkningsutveckling, arbetsmarknad i förändring, internationell utblick*. Stockholm: Edita Norstedts Tryckeri AB

SOU 2021:88. *Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m.* Stockholm: Elanders Sverige AB

SOU 2024:15. *Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.* Stockholm: Elanders Sverige AB

Wind, M., & Adamo, S. (2015). Is Green Better than Blue? The Danish jha Opt-out and the Unilateral Attempt to Attract Highly Skilled Labour. *European Journal of Migration and Law*, *17*(4), 329–360. https://doi.org/10.1163/15718166-12342085

Remissvar

Arbetsgivarverket (2024) *Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.*. https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/arbetsgivarverket.pdf

Byggföretagen (2024). *Remissyttrande om betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15)*. https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/byggforetagen.pdf

Chalmers tekniska högskola (2024). *Yttrande avser betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.*. https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/chalmers-tekniska-hogskola.pdf

Delegationen mot arbetslivskriminalitet (2024). *Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15) (Ju2024/00372)*. https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/delegationen-mot-arbetslivskriminalitet.pdf

Diskrimineringsombudsmannen (2024). *Yttrande över Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15)*. https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/diskrimineringsombudsmannen-do.pdf

Ekobrottsmyndigheten (2024). *Angående betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15)*. https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/ekobrottsmyndigheten.pdf

Landorganisationen i Sverige (2024). *LOs remissvar Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15)*. https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/landsorganisationen-i-sverige.pdf

Polismyndigheten (2024). *Betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15)*. https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/polismyndigheten.pdf

Region Norrbotten (2024). *Remissyttrande över betänkandet Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.*.
https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/region-norrbotten.pdf

Region Västerbotten (2024). *Remissvar över Betänkande av Utredningen om en behovsprövad arbetskraftsinvandring (SOU 2024:15)*.
https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/region-vasterbotten.pdf

Svenskt Näringsliv (2024). *Remissvar*.
https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/svenskt-naringsliv.pdf

Sveriges kommuner och regioner (2024). *Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.*.
https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/sveriges-kommuner-och-regioner.pdf

Sveriges universitetslärare och forskare (2024). *Remissvar Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:!5)*.
https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/sveriges-universitetslarare-och-forska.pdf

Tillväxtverket (2024). *Remissvar – SOU 2024:15 Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m.*.
https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/tillvaxtverket.pdf

Uppsala universitet (2024). *Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. (SOU 2024:15)*.
https://www.regeringen.se/contentassets/768354255ba841068f4e37a689ccddef/uppsala-universitet.pdf

Bilagor

Bilaga 1 – Lista över remissinstanser som lämnat svar och dess omfattning

Remissinstans	Antal sidor
ABB Sverige	1
Almega	10
Ambassaden i Washington	1
Ambassaden New Delhi	1
Arbetsförmedlingen	2
Arbetsgivarverket	2
Arbetsmiljöverket	1
Byggföretagen	7
Chalmers tekniska högskola	3
Delegationen mot arbetslivskriminalitet	2
Diskrimineringsombudsmannen	2
Ekobrottsmyndigheten	1
Företagarna	9
Försäkringskassan	1
Förvaltningsrätten i Göteborg	4
Förvaltningsrätten i Malmö	3
Förvaltningsrätten i Stockholm	1
Gröna arbetsgivare	10
Hotell- och restaurangfacket	2
IKEM och Industriarbetsgivarna	12
ILO-kommittén	5
Innovationsföretagen	4
Justitiekanslern	1
Kammarrätten i Stockholm	2
Kommunal	4
Konjunkturinstitutet	2
Landsorganisationen i Sverige	7
Lantbrukarnas Riksförbund	4
Livsmedelsföretagen	18
Lunds universitet	15
Malmö tingsrätt	1
Medlingsinstitutet	2

Migrationsverket	20
Northvolt	5
Polismyndigheten	2
Regelrådet	11
Region Norrbotten	4
Region Västerbotten	3
Riksdagens ombudsmän JO	1
Skatteverket	1
Socialstyrelsen	3
Statistiska centralbyrån	2
Stockholms katolska stift	3
Svenska institutet	2
Svenskt Näringsliv	10
Sveriges advokatsamfund	13
Sveriges akademikers centralorganisation	5
Sveriges Kommuner och Regioner	5
Sveriges kristna råd	3
Sveriges Riksbank	2
Sveriges universitetslärare och forskare	4
Swedish Incubators & Science Parks	7
Säkerhetspolisen	1
Södertörns tingsrätt	1
Tech Sverige	4
Teknikföretagen	9
Tillväxtverket	3
Tjänstemännens centralorganisation	13
Universitets- och högskolerådet	2
Uppsala universitet	3
Visita	11
Västra Götalandsregionen	2
Åklagarmyndigheten	1