

Fångade i fel jobb: Hur migrationspolitiken driver högutbildade migranter till låglönejobb

Rachel Raphason

Andreas Diedrich

Joseph Trawicki Anderson

Sverige har ett rykte om sig som ett rättvist och möjligheternas land. Samtidigt visar dagens migrations- och arbetsmarknadsregler att högutbildade migranter systematiskt underutnyttjas. Strikta villkor och hinder på arbetsmarknaden gör att många tvingas ta jobb långt under sin kompetensnivå. En rapport från Riksrevisionen (2023) visar att 63 procent av personer med examen från länder utanför EU arbetar i yrken under sin kvalifikation – ofta i låglönesektorer som städning, transport, hotell och restaurang samt budtjänster. Forskning pekar också på att högutbildade migranter oftare drabbas av mismatch mellan utbildning och arbete än inrikes födda med motsvarande utbildning. Det tydliggör behovet av reformer som bättre tar tillvara migranternas kompetens och som kopplar deras ambitioner till Sveriges långsiktiga behov av arbetskraft.

Kvalificerade migranter i fel jobb

Det svenska regelverket ställer flera krav på migranter som vill förlänga sina tillfälliga arbets- eller uppehållstillstånd. Internationella studenter får ett år på sig att hitta ett jobb efter examen. För att kunna stanna måste de få en heltidsanställning som uppfyller både lönekrav och villkor enligt kollektivavtal. Innehavare av arbetstillstånd är dessutom bundna till en viss arbetsgivare och yrkestitel under de två första åren. Om de vill byta jobb måste de ansöka om ett helt nytt tillstånd – vilket gör dem beroende av sin arbetsgivare. Efter fyra års kvalificerat arbete kan de ansöka om permanent uppehållstillstånd.

Dessa regler är inte bara byråkratiskt komplicerade, utan bidrar också till att många migranter hamnar i en utsatt position på arbetsmarknaden. För att få stanna tvingas många tacka ja till jobb de annars aldrig skulle överväga – även när lönen är låg, anställningen osäker eller villkoren orättvisa.

Migranternas vardag – berättelser inifrån systemet

För att förstå hur regelverken påverkar migranternas vardag bygger denna brief på 20 semistrukturerade intervjuer med högutbildade migranter i Sverige, i åldrarna 27–57 år. Alla deltagare arbetar i dag i lågavlönade och lågt kvalificerade yrken.

Bland de intervjuade finns både internationella studenter och yrkesverksamma som kommit till Sverige via olika typer av visum. Samtalen belyser hur migranter navigerar de gällande reglerna – och hur de upplever att arbetsgivarna har stort inflytande över deras möjligheter att få stanna i landet.

Analysen lyfter fram två återkommande mönster: *hoppets arbete* och *överprestation i underanställning*. Tillsammans visar de hur strategier för att klara vardagen gör det möjligt för migranter att bidra – men också hur dessa strategier begränsar deras möjligheter att nå sin fulla potential.

När hoppet blir en överlevnadsstrategi

"Du kan inte riskera att förlora jobbet, för då förlorar du allt."

Så sammanfattade en av de intervjuade sin situation. Rädslan för att stå utan arbete präglar många migranternas val i ett strikt reglerat system. Flera beskrev sina nuvarande jobb som tillfälliga uppoffringar – nödvändiga för att få stanna i landet, men på bekostnad av deras verkliga karriärmål. En före detta gränspolis tog till exempel arbete som städare på en flygplats för att i förlängningen kvalificera sig för ett jobb inom säkerhet. Inom forskningen kallas detta "hoppets arbete" – att acceptera osäkra eller underkvalificerade jobb i hopp om en bättre framtid. Men för många handlar hoppet främst om att få stanna – inte om att avancera i karriären.

Intervjuerna visar också att många migranter överpresterar i sina roller – oavsett kvalifikationsnivå – för att inte riskera att förlora jobbet. I vissa fall utnyttjar arbetsgivare detta, genom att anställa överkvalificerad personal till låg kostnad. Ett exempel är en utbildad läkare som jobbade som undersköterska men ofta utförde uppgifter som normalt görs av läkare – utan att få betalt därefter.

Resultatet blir en arbetskraft som är både outhärdlig och utsatt: synlig och viktig, men utan trygghet.

Beroendet som tystar – arbetsgivaren som maktfaktor

Arbetsgivare fungerar i praktiken som grindvakter i processen för att få eller förlänga uppehållstillstånd. Flera av de intervjuade upplevde att de var tvungna att acceptera orättvisa villkor – eftersom det var arbetsgivaren som avgjorde om de skulle få stanna. En tidningsdistributör berättade att han arbetade många övertidstimmar utan ersättning, men "höll tyst för att överleva".

Fackligt organiserade arbetsplatser beskrevs som tryggare, särskilt när det gällde löner och kontrakt. I mindre företag, där tillsynen ofta är svag, kände sig många däremot helt oskyddade och utsatta i en ojämlik maktrelation.

Denna ojämna spelplan förstärker både beroendet av arbetsgivaren – och migrantens sårbarhet.

Från överlevnad till delaktighet – dags för reformer

Sveriges självbild som ett rättvist samhälle står i skarp kontrast till hur många högutbildade migranter faktiskt har det. Dagens regelverk riskerar att göra migration till en ständig kamp för att orka och anpassa sig – snarare än en väg till möjligheter och delaktighet. För att högutbildade migranter verkligen ska kunna bidra till Sveriges samhälle och ekonomi krävs proaktiva reformer.

Policy rekommendationer

- **Gör arbetstillstånd mer flexibla:** Reformera eller avskaffa den så kallade tvåårsregeln som binder migranter till en viss arbetsgivare och ett visst yrke.
- **Ge internationella studenter mer tid att etablera sig:** Förläng perioden efter examen från 12 till 24 månader för att öka chanserna att hitta relevant arbete.
- **Förbättra informationen om regler och krav:** Erbjud tydlig och lättillgänglig information om lönekrav och kontraktsvillkor – via universitet, SFI och offentliga informationskanaler.
- **Stärk skyddet mot exploatering:** Utöka den statliga tillsynen i särskilt utsatta branscher, stärk fackens möjligheter att agera och säkerställ att kollektivavtal följs.
- **Stöd en bättre kompetensmatchning:** Satsa på mentorskap, kompletterande utbildningar och bättre system för att validera utländska examina och yrkeserfarenhet.

Referenser

Diedrich, A. & Risberg, A. (2023). Organising the "Labour of Hope": A Critical Take on the Role of Internships and Mentorships in Supporting Highly Skilled Immigrants into Jobs. In Diedrich, A. & Czarniawska, B. (Eds.), *Organising Immigrants' Integration: Practices and Consequences in Labour Markets and Societies* (pp. 189-215). Palgrave Macmillan.

Irastorza, N., & Bevelander, P. (2021). Skilled migrants in the Swedish labour market: An analysis of employment, income and occupational status. *Sustainability*, 13(6), 3428.

Risberg, A., & Romani, L. (2022). Underemploying highly skilled migrants: An organizational logic protecting corporate 'normality'. *Human Relations*, 75(4), 655-680.

Santangelo, G. et al. (2024). Refugee Hiring and Organizational Performance. *Organization Science*, 36(3), 1131-1153.

Swedish National Audit Office (2023). *Nyanlända akademiker på den svenska arbetsmarknaden – Regeringens insatser för att främja etablering* (RiR 2023:30). Riksrevisionen.

Swedish Migration Agency (2023). *Work and residence permit requirements*. Available at: www.migrationsverket.se.

Citerering

Raphason, R., Diedrich, A. and Trawicki Anderson, J. (2025). "Fångade i fel jobb: Hur migrationspolitiken driver högutbildade migranter till låglönejobb" *Centrum för Global Migration*, Göteborgs universitet. CGM Policy Brief 2025:4.